

## Edito

Pour qu'il soit une réussite, le nouveau Compte Personnel de Formation nécessite une montée en puissance progressive. Il faut laisser le temps aux acteurs concernés de s'adapter, que ce soit pour la mise en place puis la mise à jour des listes éligibles, pour les organismes de démontrer la pertinence de leur certification et l'intérêt pour les publics, ou aux conseillers de s'armer pour bien informer et accompagner, le tout dans une optique d'emploi.

C'est aussi laisser le temps aux salariés et aux demandeurs d'emploi de s'acclimater.

Dans ce nouvel environnement et en élargissant, il est pertinent de s'intéresser à un travail récent du Céreq (Bref n° 330 - janvier 2015) mettant en avant que les PME s'intéressent de plus en plus aux effets de la formation. Ces PME sont en effet sensibles à l'impact des formations sur leur performance économique. C'est une bonne nouvelle ! Il peut alors être souhaité avec le Céreq que les effets de la réforme de la formation professionnelle seront positifs, notamment grâce aux outils tels que les entretiens réguliers et obligatoires qui devraient favoriser l'articulation entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise ; étant alors entendu que la formation est le moyen de mise en œuvre. Le rôle des Opcva pour appuyer cette dynamique était déjà et sera encore plus essentiel.

Le Directeur  
Luc Chevalier

## Sommaire

☞ pages 1 - 2

- ✓ Installation et début des travaux du Crefop de Haute-Normandie

☞ pages 2-3

- ✓ Le Coparef de Haute-Normandie en ordre de marche pour le déploiement de la réforme de la formation professionnelle

☞ pages 3-4

- ✓ Le programme de professionnalisation en 2014 : des acteurs aux rendez-vous

☞ pages 5-6

- ✓ Les conjoints d'artisans mobilisent au quotidien des compétences qui pourraient être valorisées par le biais de la VAE

☞ page 7

- ✓ Regard sur les pratiques documentaires... Les ressources utilisées pour l'apprentissage des savoirs de base

☞ page 8

- ✓ Le réseau emplois et compétences

## INSTALLATION ET DEBUT DES TRAVAUX DU CREFOP DE HAUTE-NORMANDIE

Joëlle Quillien, DOFP Région et Marc Glita, Direccte

*Le Crefop haut-normand est en place depuis fin novembre 2014 ; le bureau s'est déjà réuni à deux reprises afin de dégager les principaux travaux à réaliser notamment en lien étroit avec la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle. Le Crefop s'est doté de quatre commissions pour l'accompagner dans ses décisions : CPRDFOP, illettrisme, VAE et certification, formation tout au long de la vie.*

La loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, faisant suite à l'accord interprofessionnel du 14 décembre 2013, a une double ambition : affronter l'urgence en se dotant d'outils mieux adaptés pour lutter contre le chômage et préparer l'avenir en rendant plus forte, plus vivante et plus légitime notre démocratie sociale.

Le Compte personnel de formation (CPF), qui remplace le Droit individuel à la formation (DIF) et suit chaque individu tout au long de sa vie professionnelle, est entré en vigueur le 1er janvier 2015. Depuis lors, plus d'un million de Français ont déjà activé leur compte.

La loi du 5 mars a également créé le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop), instance de coordination de ces champs dans la région de Haute-Normandie. Il rassemble Etat, Région, partenaires sociaux représentant les salariés et les employeurs.

Son rôle est d'établir une meilleure articulation entre, d'une part, les besoins en formation des salariés et des demandeurs d'emploi et, d'autre part, l'offre de formation disponible sur les territoires, par la réunion des instances chargées de piloter les politiques de l'Emploi, mais aussi celles de l'Orientation et de la Formation professionnelle.

Cette mission se traduit concrètement par :

- ▶ Organiser en région la concertation entre les acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles pour coordonner leurs

actions, et assurer en particulier la cohérence des programmes de formation ;

- ▶ Evaluer les politiques régionales d'emploi, de formation et d'information et d'orientation professionnelles et leurs conditions de mise en œuvre ;

- ▶ Emettre un avis notamment sur la carte régionale des formations professionnelles initiales et les normes qualité s'imposant aux organismes participant au service public de l'orientation.

### Premiers échanges et premières décisions

En Haute-Normandie cette instance a été installée le 26 novembre 2014 en présence de M. le Président de Région et de M. le Préfet de région. A cette occasion, la situation de l'emploi, la politique de la Région en faveur des jeunes et le plan pour l'emploi des seniors ont été présentés et débattus au sein du comité.

L'instance plénière est préparée par un bureau composé de représentants de la Région Haute-Normandie, de l'Etat et des organisations syndicales patronales et salariées.

Ce bureau s'est réuni pour la première fois le 4 décembre 2014 pour examiner des dossiers techniques et envisager le fonctionnement concret de cette nouvelle instance. C'est également lors de ce bureau qu'ont été élus monsieur Dufour, vice-président, représentant des organisations syndicales d'employeurs et madame Goossens, vice-présidente, représentant des organisations syndicales de salariés.

.../...

Lors de ce même bureau, la stratégie régionale pour l'emploi, élaborée par la Direccte avec la contribution de la Région pour la partie orientation et formation professionnelle, a été présentée ; elle a été particulièrement bien accueillie.

Les partenaires sociaux ont expliqué le mode d'élaboration des listes régionales des formations éligibles au Compte personnel de formation et précisé qu'elles seront revues au cours de l'année.

Une première liste des formations éligibles à un financement hors quota de la taxe d'apprentissage a été également soumise à l'approbation du bureau.

### Le Crefop se dote de 4 commissions

Des échanges ont porté sur le règlement intérieur et les commissions. Un groupe de travail quadripartite a été constitué pour engager les travaux sur ces sujets.

Ce groupe de travail qui s'est réuni début janvier a donné lieu à un travail partenarial de très grande qualité dans le cadre de la gouvernance quadripartite du Crefop : Etat, Région, partenaires sociaux.

Le règlement intérieur prévoit que le Crefop se dote de 4 commissions dont trois sur quatre existantes sous l'ancien Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et qui ont été maintenues avec leurs champs de compétence parfois légèrement adaptés :

► *Commission CPRDF* qui deviendra *CPRDFOP* incluant la dimension orientation.

Présidence : Région ; vice-présidence : Rectorat.

► *Commission illettrisme* reconduction à l'identique.

Présidence : Région ; vice-présidence : partenaires sociaux.

► *Commission VAE et certifications*, reconduction.

Présidence : Etat ; vice-présidence : Région.

► Création de la *Commission formation tout au long de la vie* se substituant à l'Irgouv Technique.

Présidence : partenaires sociaux ; vice-présidence : Région.

### Plusieurs travaux lancés et à venir

Le bureau s'est à nouveau réuni le 9 février 2015 pour avancer sur les sujets préalablement évoqués :

► présentation et échanges sur le règlement intérieur et les commissions élaborées par le groupe de travail quadripartite

► demande d'avis formel sur les orientations stratégiques pour l'emploi

► demande d'avis sur un complément pour la liste des formations éligibles à un financement hors quota de la taxe d'apprentissage.

En outre, une analyse approfondie de la situation de l'emploi en Haute-Normandie a été présentée par la Direccte.

Une seconde réunion du Crefop dans sa forme plénière est fixée au 20 avril 2015, elle se déroulera dans l'hémicycle du Conseil régional en présence du Préfet et du Président du Conseil régional. Il y sera question notamment :

► du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) : débats sur le cahier des charges destiné à la reconnaissance des organismes souhaitant participer au SPRO ainsi que sur le projet de convention Etat Région conformément à la loi du 4 mars 2015 ;

► des contrats d'objectifs avec les branches professionnelles : reconduction de certains et surtout création de celui consacré au secteur de la propreté ;

► du règlement intérieur (approbation définitive) ;

► du bilan 2014 de l'emploi en Haute-Normandie.

Outre les travaux impliqués par la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 qui se poursuivront en 2015 à travers notamment la définition des listes de formations éligibles au CPF ou le déploiement du Conseil en évolution professionnelle, l'ensemble des membres du Crefop resteront donc mobilisés en faveur du développement de l'emploi en actionnant les différents leviers de la formation et de l'orientation professionnelle...



## LE COPAREF DE HAUTE-NORMANDIE EN ORDRE DE MARCHÉ POUR LE DÉPLOIEMENT DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

François Vanzetti et Nicole Goossens  
Président et vice-présidente du Coparef Haute-Normandie

*Le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire régionale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi. Il établit la liste régionale des formations éligibles au CPF, après consultation des commissions paritaires régionales de branches et concertation au sein du bureau du Crefop.*

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013, fait de la formation un vrai enjeu de dialogue social dans l'entreprise. Le développement du capital humain constitue à la fois un levier de performance pour les entreprises et permet de sécuriser le parcours professionnel des salariés. La réforme repose sur quatre grands fondements : de nouveaux droits pour les salariés avec le Compte personnel de formation (CPF), le Conseil en évolution professionnelle, la formation comme un investissement pour les entreprises et une liaison étroite entre l'emploi et la formation.

L'ANI du 14 décembre 2013 et la loi sur la Formation du 5 mars 2014 ont prévu de faire évoluer les instances paritaires nationales et régionales auxquelles de nouvelles missions sont confiées.

Les partenaires sociaux ont créé le Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) et des Conseils paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (Coparef). Ces instances remplacent le CPNFP (au niveau national) et les Copire (au niveau régional).

Le grand enjeu de 2015 pour les partenaires sociaux est donc le déploiement de cette réforme et son appropriation par les entreprises et les salariés. Cette réforme structurelle de la formation professionnelle met en place un nouveau système ancré dans la réalité du marché du travail.

Le Coparef de Haute Normandie a été installé le 17 novembre 2014. Il réunit les cinq organisations de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et la CGT) et les 3 organisations d'employeurs (CGPME, UPA et Medef).

Les missions essentielles du Coparef sont les suivantes :

► Animer et coordonner en région le déploiement territorial des politiques paritaires du Copanef,

► Elaborer et fixer la liste des formations éligibles au CPF,

► Transmettre au Conseil régional un avis motivé sur la carte des formations.

.../...

## Co-construire les politiques régionales

La responsabilité des membres du Coparef est de garantir l'accessibilité et la simplicité d'utilisation du CPF pour une bonne appropriation par tous et de s'assurer que les formations inscrites sur les listes CPF répondent aux besoins des entreprises et incluent notamment les compétences transversales. La première liste régionale pour les demandeurs d'emploi a été validée en Coparef Haute-Normandie le 2 décembre 2014. Elle fera l'objet d'un travail régulier de révision, de correction et d'évolution. La liste régionale pour les salariés est elle aussi en cours d'élaboration et pourra compléter les listes nationales de branches sur des besoins spécifiques du territoire haut-normand. Tout au long de l'année 2015, le Coparef continuera ces travaux pour compléter et amender ces listes.

Le but pour les partenaires sociaux en région est de co-construire et d'articuler, avec l'Etat et le Conseil régional, les politiques régionales et les politiques paritaires, sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les politiques interprofessionnelles, sectorielles et territoriales souffrent trop souvent d'une coordination insuffisante pour leur donner toute leur cohérence. C'est un enjeu pour chacun de connaître et de reconnaître la légitimité des autres acteurs.

La mise en place du Crefop, nouveau lieu de concertation quadripartite, entre l'Etat, le Conseil régional, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés devrait permettre de mieux coordonner les actions des Régions, de l'Etat et des partenaires sociaux notamment autour de l'articulation des politiques d'emploi, d'orientation et de formation des demandeurs d'emploi et du financement de l'apprentissage afin d'optimiser les moyens investis. Le CPF doit induire des synergies en développant notamment des politiques d'achats groupés.

L'ensemble des dispositions de la réforme de la formation professionnelle constitue un bloc cohérent qui vise à responsabiliser l'ensemble des acteurs qui interviennent sur le champ de la formation. L'esprit qui anime les membres du Coparef est clairement celui de l'intérêt général, celui des demandeurs d'emplois, des salariés, mais aussi celui des entreprises qui ont besoin de recruter au regard de compétences précises.

## LE PROGRAMME DE PROFESSIONNALISATION EN 2014 : DES ACTEURS AUX RENDEZ-VOUS

Anne-Marie Houget-Allard  
Crefor - Chargée de mission

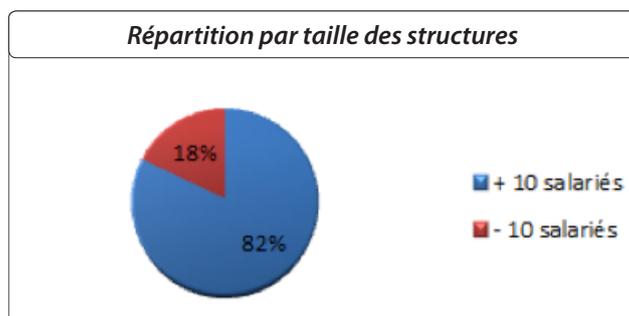
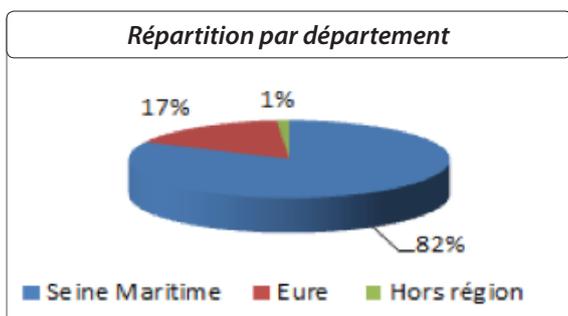
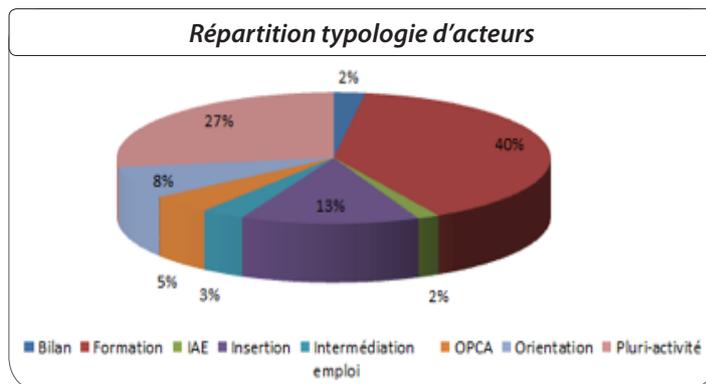
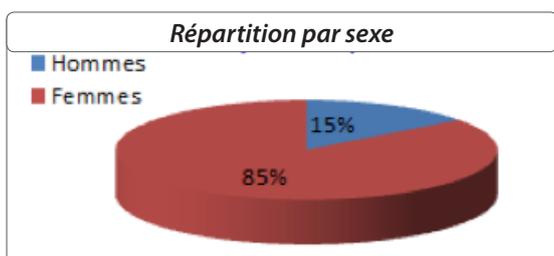
Pour la cinquième année consécutive, le Crefor a proposé son programme de professionnalisation. Au fil des années, ce dernier s'est ancré dans le « paysage » des acteurs dans notre région. Depuis 2010, 1 274 participants, 223 structures ont participé à nos actions : formations, mardis pédagogiques, conférences, cycles...

Mais pour l'heure, petit retour sur l'année 2014. Une diversité plus grande de modalités d'action, un bon (voire très bon) niveau de satisfaction... Et des professionnels soucieux de continuer à se former pour développer leurs compétences et désireux d'échanger avec leurs pairs.

### Le programme en quelques chiffres

Plus de femmes que d'hommes, qui viennent majoritairement de structures situées en Seine-Maritime, de plus de 10 salariés. 27 % des structures développent leurs activités sur plusieurs champs : formation et/ou orientation et/ou insertion et/ou bilan... d'où la nécessité pour les professionnels de continuer à se former.

557 participants (215 en 2013)  
58 jours de formation (48 en 2013)  
4 mardis pédagogiques  
2 conférences  
1 cycle sur la VAE  
8 accueils au centre de documentation



## Brèves

### Valoriser vos formations

Signalez vos formations dans la base du Crefor.

Pour accéder à votre espace privé, **demandez vos identifiants** auprès de Céline Mothelay [celine.mothelay@crefor-hn.fr](mailto:celine.mothelay@crefor-hn.fr)  
Tél : 02 32 18 37 26  
ou Fabrice Curaudeau  
Tél : 02 35 73 98 64  
[fabrice.curaudeau@crefor-hn.fr](mailto:fabrice.curaudeau@crefor-hn.fr)

### Professionnels de l'AIO !

Vous souhaitez optimiser vos **recherches** formation dans la base régionale de l'offre de formation professionnelle en Haute-Normandie, contactez-nous pour organiser une rencontre avec vos équipes.  
[celine.mothelay@crefor-hn.fr](mailto:celine.mothelay@crefor-hn.fr)  
ou [fabrice.curaudeau@crefor-hn.fr](mailto:fabrice.curaudeau@crefor-hn.fr)  
Demandez à recevoir le Guide « **Optimiser ma recherche de formation** »

### Partenariat Crefor – Opcalia

Dans le cadre du partenariat avec Opcalia, les actions suivantes du programme de professionnalisation 2015 ont été retenues dans le **Programme OF Transition 2015**. Elles bénéficient d'une prise en charge spécifique par Opcalia grâce au FPSPP. Sont concernés les **professionnels des organismes de formation haut-normands**.

- ▶ « Favoriser les apprentissages fondamentaux par le numérique du quotidien » (5.2) – 300 €  
Les 9, 10 avril et 12 juin – Animation : Centre ressources illettrisme Auvergne
- ▶ « Conduire ou contribuer à une réflexion stratégique au sein d'un organisme » (2.2) – 200 €  
Les 21 et 22 avril – Animation : Cafoc de Nantes
- ▶ « Les outils du web 2.0 en formation d'adultes » (3.3) – 400 €  
Les 4, 5, 26 juin et 6 juillet – Animation : Jean Vanderspelden
- ▶ « Maîtriser et gérer sa réputation sur le web (e-réputation) » (2.3) – 200 €  
Les 30 juin et 1er juillet – Animation : Frédéric Haeuw
- ▶ « Concevoir et organiser des positionnements pédagogiques » (3.1) – 200 €  
Les 29 et 30 septembre – Animation : Cafoc de Nantes

### Contacts

- Opcalia : [Julia.dossier@opcalia-hn.com](mailto:Julia.dossier@opcalia-hn.com)  
02 35 12 17 34  
- Crefor : [anne-marie.allard@crefor-hn.fr](mailto:anne-marie.allard@crefor-hn.fr)  
02 35 73 99 02

## Les actions conduites

### Les formations

- ✓ Se saisir des données socio-économiques : comment, pourquoi ? (Reconduit chaque année),
- ✓ La méthodologie de conduite de projets menés en partenariat,
- ✓ La rédaction professionnelle : être rédacteur et acteur,
- ✓ Les outils du web 2.0 en formation,
- ✓ Apprendre à apprendre, accompagner les apprenants dans la mobilisation de leurs ressources mentales,
- ✓ Quelles pratiques d'entretien pour orienter et accompagner,
- ✓ Utiliser l'ADVP et la démarche éducative (Reconduit chaque année),
- ✓ Accompagner les évolutions professionnelles et les mobilités dans les parcours,
- ✓ Accompagner et piloter les parcours en utilisant la méthode MAPPI,
- ✓ Intégrer l'analyse du travail dans les pratiques d'insertion,
- ✓ Mieux comprendre les addictions pour mieux accompagner les personnes,
- ✓ Image de soi et hygiène : comment l'aborder avec un public en insertion,
- ✓ Evaluer les besoins en compétences clés,
- ✓ Favoriser les apprentissages fondamentaux par le numérique du quotidien.

**Le cycle « Utiliser la VAE, c'est pas compliqué ! »**, co-construit avec la Directe et la Mission VAE de la Région et animé par les acteurs régionaux de la VAE.

**Les mardis pédagogiques, rendez-vous avec des éditeurs d'outils** (La boîte à outils MIP +. Les outils AEFTI. La fée des mots. Les outils de la fondation JAE).

### Les conférences

- ✓ Orientation : repères pour situer et orienter sa pratique
- ✓ L'approche de l'écrit avec les publics relevant du « français langue étrangère » et/ou « illettrisme ».

### Les bibliographies thématiques

Chaque année, les documentalistes du Crefor réalisent des bibliographies en lien avec une sélection d'actions de formation du programme et accueillent les groupes de participants au centre de documentation.

Toutes les bibliographies sont consultables et téléchargeables :  
<http://infodoc.crefor-hn.fr/index>.

## Des actions qui ont largement satisfait les professionnels

- ▶ La durée des formations → 83% de satisfaction  
D'une durée de 3 à 6 jours en moyenne, les formations donnent le temps aux participants de pouvoir échanger sur leurs pratiques (ce dont ils sont très demandeurs) et travailler ensemble sur les contenus, dans un espace neutre et respectueux de la parole de chacun.
- ▶ Les méthodes d'animation → 90% de satisfaction

Des intervenants qui s'appuient sur les pratiques des professionnels qu'ils ont en face d'eux et qui alternent apports théoriques et mises en situation, études de cas, etc.

- ▶ L'espace réservé aux échanges de points de vue et de pratiques → 94 % de satisfaction.
- ▶ Des apports directement utilisables au retour des formations pour 97 % des participants.

Il s'agit là d'un point très important. En effet, l'un des objectifs essentiels des formations est que les contenus puissent être réinvestis au retour dans le travail quotidien des professionnels. C'est ce qui guide notamment les choix du Crefor dans les thématiques choisies et les prestataires retenus.

- ▶ Des formations recommandées par 88 % des participants

Un bémol cependant pour l'action sur les addictions qui n'a globalement pas satisfait les participants. Nous la reprogrammons cependant en 2015, avec un prestataire référent au niveau régional sur les questions d'addiction : La Boussole.

## Le cycle thématique, une modalité à renouveler

Inaugurée cette année sur le thème de la VAE, il s'agit d'une modalité qui a mobilisé 238 participants.

Le cycle était constitué de 5 séances d'une demi-journée chacune, à suivre en totalité ou à la carte, réparties de janvier à novembre ; il a permis aux professionnels de consolider leurs connaissances sur les dispositifs VAE, de repérer les acteurs régionaux de la VAE et d'échanger avec eux sur leurs pratiques.

Une modalité qui a séduit dans sa temporalité peu chronophage, que nous envisageons de renouveler sur un autre thème.

## Un bilan encourageant pour démarrer 2015

2015 est une année particulière qui va nécessairement transformer notre paysage, nous mettre en mouvement et qui suscite, pour l'instant, quelques interrogations quant à :

- ▶ la mise en œuvre de la réforme du 5 mars 2014, en particulier des nouveaux dispositifs : compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle, l'évaluation de la qualité de formation...
- ▶ la réforme territoriale avec le rapprochement de la Basse et de la Haute-Normandie au 1er janvier 2016.

Le Crefor est convaincu que les processus de professionnalisation sont un atout pour accompagner les structures et leurs salariés à ces transformations et aux nouvelles exigences qui en découleront. Au même titre qu'ils sont nécessaires au développement des compétences, au travail en réseau et à la dynamique des territoires.



# LES CONJOINTS D'ARTISANS MOBILISENT AU QUOTIDIEN DES COMPETENCES QUI POURRAIENT ETRE VALORISEES PAR LE BIAIS DE LA VAE

Pierre Leclerc,  
Crefor - Chargé d'études

Le fonctionnement des entreprises artisanales s'appuie fréquemment sur la participation des conjoints. Si leur implication se place souvent comme un déterminant crucial de la réussite des entreprises artisanales, la nature des domaines d'intervention des conjoints demeure assez méconnue. Partant de ce constat et fruit d'un partenariat Crefor/UPA, une étude permettant de mieux connaître le rôle des conjoints d'artisans a été réalisée courant 2014.

L'étude<sup>1</sup> visait à apprécier en détail l'importance du rôle des conjoints d'artisans, pour ensuite déterminer si les compétences et savoir-faire mobilisés pourraient être valorisés par l'acquisition d'une certification via la VAE<sup>2</sup>. Les résultats sont édifiants, plaçant les conjoints comme des membres à part entière de l'entreprise artisanale, tant au niveau de leurs nombreux champs d'intervention que des volumes horaires travaillés. De plus, le développement de savoir-faire et compétences se place comme une caractéristique inhérente à la fonction de conjoint, ouvrant des perspectives positives au lancement d'une action collective VAE à destination des conjoints d'artisans, aujourd'hui en cours d'élaboration par l'UPAR-Haute-Normandie.

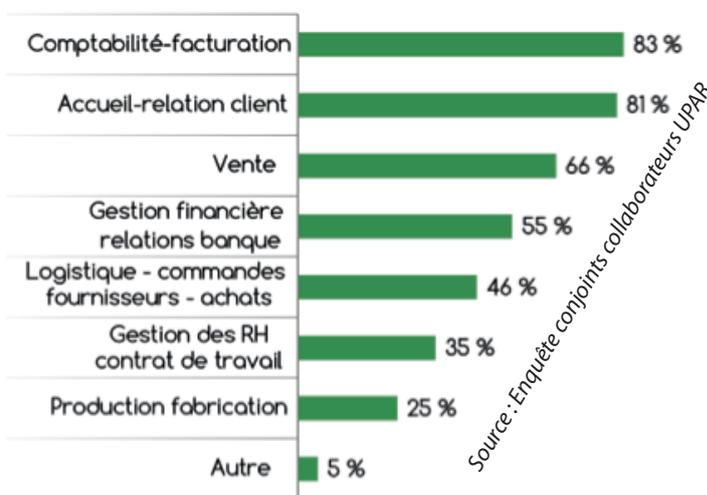
## Précisions sur l'étude

Depuis 2005, les conjoints d'artisans sont tenus d'être rattachés à l'un des trois statuts suivants : conjoint collaborateur, salarié ou associé. Parce qu'ils ne perçoivent pas de rémunération à titre personnel et sont susceptibles d'occuper un emploi salarié en parallèle, ce sont les conjoints collaborateurs qui ont été retenus pour la réalisation de l'étude. 400 conjoints collaborateurs ont été interrogés par voie téléphonique. Conformément à la structure de l'ensemble des conjoints collaborateurs haut-normands (plus de 1 400), l'échantillon est composé à 91 % de femmes et d'une majorité de personnes issues du secteur de l'alimentation : 51 %. Par ailleurs, 27 % des conjoints de l'échantillon exercent dans le bâtiment, 16,5 % dans les services et 5,3 % dans la production.

## Des conjoints membres à part entière de l'entreprise

D'avantage présents sur les activités support de l'entreprise que sur les activités de production, les conjoints interviennent activement dans plusieurs domaines. Ce sont les activités de comptabilité-facturation et d'accueil relation client qui sont les plus fréquentes (respectivement 83 % et 81 % des conjoints collaborateurs les prennent en charge). Tandis que seulement 25 % d'entre eux participent aux activités de production-fabrication. Les domaines d'intervention des conjoints peuvent être influencés par le secteur d'activité des entreprises. Par exemple, les conjoints issus du bâtiment interviennent encore moins que les autres sur les activités de production-fabrication et sur la vente, tandis que ceux qui sont issus de l'alimentation y sont davantage impliqués. Cependant, les résultats de l'étude témoignent globalement d'une implication forte sur toutes les activités support.

Graphique 1. Domaines d'intervention des conjoints collaborateurs dans les tâches de l'entreprise artisanale (effectif 400, question à choix multiples)



La fonction de conjoint collaborateur est exercée la plupart du temps à temps plein, voire même davantage : 68 % des personnes interrogées ont déclaré effectuer plus de 35 heures hebdomadaire dans l'entreprise artisanale (et 18 % plus de 70 heures). Ces volumes horaires dépendent du secteur d'activité des entreprises. Ce sont les conjoints issus de l'alimentation qui sont les plus sollicités (93 % exercent plus de 35 heures), tandis que ceux issus du bâtiment exercent plus de 35 heures pour seulement 21 % d'entre eux. La plupart du temps, l'activité professionnelle des conjoints est exercée exclusivement dans l'entreprise artisanale. En effet, seulement 7,5 % des personnes interrogées occupent un emploi salarié en parallèle de leur fonction de conjoint. Naturellement, ces personnes interviennent dans une plus faible mesure dans l'entreprise artisanale (20 heures hebdomadaire en moyenne contre 50 heures pour l'ensemble de l'échantillon). Cet élément constitue un apprentissage important, particulièrement parce que le statut de conjoint de conjoint collaborateur n'est accompagné d'aucune rémunération (on peut supposer qu'ils partagent les bénéfices de l'entreprises avec le/la dirigeant(e)). Le fait d'exercer en tant que conjoint collaborateur et souvent à temps plein se place donc comme un choix de statut (un choix qui pourrait par exemple être lié à des déterminants fiscaux).

.../...

<sup>1</sup> Voir étude « Les conjoints collaborateurs dans les entreprises artisanales haut-normandes » réalisée en partenariat entre l'UPAR-HN (Union Professionnelle Artisanale Région haute-Normandie) et le Crefor, disponible sur le site internet du Crefor : <http://crefor-hn.fr>

<sup>2</sup> VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

De plus, il est important de noter que ce statut n'est pas particulièrement utilisé pour assister la phase de lancement d'une entreprise, puisque 63 % des personnes interrogées exercent dans leur entreprise depuis plus de 10 ans.

## La formation « sur le tas » : une caractéristique inhérente à la fonction de conjoint collaborateur

32 % des conjoints ont étudié dans un domaine de formation initiale qui correspond complètement à la fonction dans l'entreprise artisanale et 23 % dans un domaine qui correspond partiellement. Pour la plupart, ces personnes ont suivi des études en comptabilité, secrétariat, vente ou métier de bouche. A l'inverse, 45 % des personnes n'ont pas suivi d'études spécifiques pour intervenir dans l'entreprise artisanale, attestant de l'importance de la composante « formation sur le tas » accompagnant la fonction de conjoints. Si un recours à la formation continue aurait pu se substituer à l'absence de formation initiale, c'est dans les faits peu fréquent. En effet, seulement un quart des personnes interrogées ont eu recours au moins une fois à la formation continue (seulement 6 personnes ont pu obtenir une certification par le biais de la formation continue). Par ailleurs, c'est la comptabilité qui est étudiée le plus souvent via la formation continue : 38 % des conjoints y ont eu recours. Concernant le niveau de formation, les conjoints collaborateurs sont surtout présents sur les niveaux V : 42,5 %, soit 12 points de plus que l'ensemble des actifs en emploi de la région. Par contre, ils possèdent moins souvent un diplôme de niveau I ou II (2,8 % contre 13,3 % pour l'ensemble des actifs en emploi régionaux). Leur répartition sur les autres niveaux est par ailleurs assez proche de la structure régionale (VI : 19 %, IV : 21 %, III : 15 %).

## Des personnes à l'aise dans leur environnement professionnel

La partie de l'enquête consacrée au ressenti des conjoints par rapport à leur fonction s'est révélée plutôt positive, décrivant des conjoints en majorité à l'aise et satisfaits par rapport à leur fonction. 73 % des personnes interrogées ont déclaré détenir toutes les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonction et 20 % en



partie. Seulement une minorité des personnes ont pointé des lacunes au niveau de leurs compétences, plus fréquentes d'ailleurs dans le bâtiment (12 % des contre 6,5 % pour l'ensemble de l'échantillon). C'est la difficulté technique des tâches effectuées dans l'entreprises par les conjoints

qui semble expliquer la présence de lacunes (la comptabilité par exemple). La fonction de conjoint collaborateur est occupée majoritairement par choix (pour 83,5 % de l'échantillon). Par contre, un peu plus de la moitié des personnes ont quitté un précédent emploi pour prendre part dans l'entreprise artisanale (53 %). Ce cas figure est d'autant plus fréquent que les volumes horaires travaillés sont importants, ce qui pourrait s'expliquer par la nécessité de répondre à une charge de travail conséquente. Ce sont les conjoints issus de l'alimentation qui ont le plus souvent quitté leur dernier emploi pour s'impliquer dans l'entreprise artisanale, 58 % contre seulement 34 % pour ceux qui exercent dans le bâtiment. Par ailleurs, en comparaison à l'ensemble de l'échantillon, ceux qui ont quitté leur ancien emploi pour prendre part dans l'entreprise artisanale n'ont pas davantage déclaré exercer par obligation. Les conjoints se sont montrés plutôt en confiance par rapport à l'avenir de leur entreprise : 59 % confiant ou très confiant, 29 % moyennement confiant tandis que seulement 18 % se sont dits inquiets voire très inquiets. Ces résultats se sont avérés assez surprenant au vue de la période économique difficile, cependant, les activités représentées appartiennent surtout aux services ou on commerce de proximité, et sont donc à ce titre plus préservées. Les conjoints sont apparus dans l'ensemble sereins par

rapport à leur fonction. Seulement 10 % d'entre eux envisagent de s'orienter vers une autre activité ou métier dans les années à venir, tandis que 44 % ne prévoient pas de changements particulier, 21 % attendent la retraite et 21 % souhaitent évoluer au sein de l'entreprise artisanale. 36 % des personnes ont déclaré que l'obtention d'un diplôme s'avérerait sécurisant en cas d'imprévu (cessation d'activité, séparation, maladie...).

## Un manque de reconnaissance lié au statut

En marge d'une perception plutôt positive de la fonction de conjoint collaborateur, l'étude a permis de mettre en avant un manque de reconnaissance et de valorisation lié au statut, pointé par 24 % des personnes interrogées. Ce ressenti est alimenté par différents facteurs : l'impression de réaliser un travail peu visible, parfois « dans l'ombre du chef d'entreprise », un statut insuffisamment sécurisant par rapport à l'implication dans l'entreprise... Ces réponses traduisent une certaine insatisfaction liée à la fonction, qui peut être rapprochées des diverses réponses négatives recueillies au cours de l'enquête. En effet, les personnes qui ont déclaré un manque de reconnaissance exercent plus souvent leur activité par obligation, souhaitent davantage s'orienter vers une autre activité ou métier, sont plus souvent inquiètes par rapport à l'avenir de l'entreprise et considèrent également plus souvent que la possession d'un diplôme

correspondant à la fonction s'avérerait sécurisant. Il est important de souligner que ce problème est traduit principalement en terme de ressenti, car les personnes ayant insisté sur le manque de reconnaissance n'ont pas davantage déclaré que les autres ne pas détenir toutes les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction. Le fait que le statut de conjoint collaborateur ne soit pas entièrement adapté à une implication à temps plein dans l'entreprise peut également être avancé comme un élément d'explication.

## La mise en place prochainement d'une action collective VAE à destination des conjoints d'artisan

A l'issue de l'enquête, 37 % des conjoints se sont déclarés intéressés pour être recontactés pour participer à une action collective VAE. Ce résultat ouvre une perspective favorable à ce projet qui sera prochainement proposé par l'UPAR-HN, et d'autant plus s'il s'adresse à l'ensemble des conjoints d'artisans présents au niveau régional (plus de 30 000 tous statuts confondus : conjoint associé, salarié, collaborateur voire sans statut). Dans une optique de sécurisation des parcours dans un premier temps, mais également pour permettre la consolidation des compétences des conjoints collaborateurs lorsque des difficultés ont été exprimées (en combinant VAE et formation notamment), ou pour pallier si besoin, le manque de reconnaissance et de valorisation lié au statut. En effet, les bénéfices apportés par une démarche VAE réussie touchent aussi bien le plan personnel que professionnel, procurant un effet souvent très positif sur la confiance en soi.

Une étude en partenariat

crefor UPA

haute-normandie

Les conjoints collaborateurs dans les entreprises artisanales haut-normandes

Etude préalable à la mise en place d'une action collective VAE à destination des conjoints d'artisans

**Sommaire**

Avant-propos	2
Quelques chiffres sur l'enquête	3
Présentation de l'échantillon	3
Partie 1 - La fonction de conjoint collaborateur	4
Partie 2 - La formation des conjoints	11
Partie 3 - Ressenti sur la fonction de conjoint collaborateur	15
Partie 4 - La VAE	20
Conclusion	22

## Brèves

➔ **Sortie du 13ème numéro de Focus métiers : Les métiers de l'international ici et ailleurs en Haute-Normandie**

L'international offre des opportunités d'emploi nombreuses et variées que ce soit en région ou à l'étranger. La maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères et la capacité d'adaptation à des contextes multiculturels sont les deux compétences indispensables aux professionnels des métiers de l'international.

En Haute-Normandie, les secteurs d'activité les plus tournés vers l'international sont le tourisme et les loisirs, le commerce, le transport et la logistique ainsi que le journalisme et l'interprétariat. Chaque secteur a ses spécificités : les métiers de bouches s'exportent, les professionnels du tourisme sont en relation avec les voyageurs présents sur le territoire haut-normand, les traducteurs peuvent travailler en free-lance, etc. mais certaines compétences et qualification sont communes à l'exercice des métiers de l'international (maîtrise des langues, capacités d'adaptations et bonne ouverture d'esprit). Enfin, pour ceux qui choisissent de partir à l'étranger, les dispositifs et structures d'aides sont nombreux pour étudier, faire un stage, une action de volontariat, travailler temporairement ou s'expatrier.



# REGARD SUR LES PRATIQUES DOCUMENTAIRES... LES RESSOURCES UTILISEES POUR L'APPRENTISSAGE DES SAVOIRS DE BASE

Elise Dehays  
Crefor - Documentaliste

*Cette publication est le fruit d'un travail débuté en 2012 par le pôle lutte contre l'illettrisme du Crefor.*

*Retour sur deux années qui ont permis de dresser des constats sur les pratiques liées aux ressources documentaires et mettre en lumière quelques préconisations pour tirer un maximum de valeur ajoutée des outils documentaires...*

En 2012, le pôle lutte contre l'illettrisme (PLCI) du Crefor lançait une enquête auprès des organismes de formation et associations haut-normandes intervenant dans la lutte contre l'illettrisme, l'alphabétisation et le français langue étrangère. Il s'agissait de mieux cerner les usages, les pratiques et les besoins en matière de ressources pédagogiques des animateurs de centre de ressources et formateurs.

Le groupe d'échanges de pratiques documentaires (Gedp) est né de cette enquête. Une large majorité des enquêtés avaient souhaité la constitution d'un groupe qui leur permettrait d'échanger, de découvrir, manipuler, expérimenter des outils (mis à disposition par le Crefor) et faire évoluer leurs pratiques à partir des outils qui existent.

Les regroupements se déroulaient au centre de documentation du Crefor. Les formateurs et animateurs volontaires choisissaient une ressource disponible dans le fonds documentaire du PLCI. Ils s'engageaient à le tester en atelier au sein de leur organisme de formation ou association avec leurs apprenants. Ce qui permettait, au regroupement suivant, le retour et le partage d'expériences, d'outils et activités testés.

Une grille d'analyse des outils et de proposition d'animations a été réalisée pour être alimentée par les formateurs et animateurs qui testent les outils. Cette grille d'analyse devait être alimentée par les formateurs et animateurs qui testaient les outils.

Ce partage d'expériences a permis, d'une part, de poser des constats sur les pratiques liées aux ressources documentaires et, d'autre part, de proposer quelques préconisations pour tirer un maximum de valeur ajoutée des outils documentaires.

Des constats sont exposés comme :

- ▶ les grandes familles de ressources documentaires les plus utilisées ;
- ▶ des usages orthodoxes peu fréquents ;
- ▶ des usages hétérodoxes réguliers et nombreux.

Le groupe a fait des préconisations tel que :

- ▶ s'autoriser à détourner et adapter les outils ;
- ▶ développer la créativité et le plaisir ;
- ▶ faire participer activement les apprenants dans l'évolution de la ressource ;
- ▶ échanger et partager les expériences avec ses collègues ;
- ▶ chercher la pertinence.

Pour illustrer ces constats et ces préconisations le groupe propose en deuxième partie du document une série de 23 activités issues de 11 ressources expérimentées au cours de ces deux années.

La publication est à télécharger sur notre site Internet à l'adresse suivante :

<http://infodoc.crefor-hn.fr/doc>



Le Premier ministre, dans la feuille de route de la Grande conférence sociale de 2013, a confié au Commissariat général à la stratégie et à la prospective / France Stratégie la mission d'animer un réseau d'observation et de prospective des emplois et des compétences (Etat, partenaires sociaux, régions et observatoires régionaux emploi formation, observatoires de branches, organismes producteurs de travaux d'observation et de prospective).

Les objectifs visés sont les suivants :

- ▶ Etre un espace de dialogue et d'échanges entre les acteurs de niveau national, régional et sectoriel ;
- ▶ Favoriser une meilleure connaissance réciproque entre les acteurs en diffusant les travaux existants ;
- ▶ Renforcer la coopération entre les acteurs à travers la réalisation de productions partagées (outillage, méthodologies, thématiques) ;
- ▶ Favoriser l'appropriation des travaux d'observation et de prospective par les décideurs publics et économiques, en visant leur opérationnalité.

Ils s'articulent autour de quatre missions :

- ▶ Animer un collectif d'acteurs pour favoriser la professionnalisation des acteurs, à travers la diffusion d'informations, l'échange de pratiques et l'outillage ;
- ▶ Produire de l'expertise collective en réponse aux besoins exprimés par les acteurs ;
- ▶ Promouvoir et valoriser les travaux du réseau auprès des instances représentatives et des acteurs publics et économiques en charge des politiques d'emploi, de formation, d'orientation, de développement économique ;
- ▶ Mesurer l'utilisation des travaux d'observation et de prospective par les acteurs économiques et les pouvoirs publics.

Une Journée nationale du Réseau Emplois Compétences est organisée le

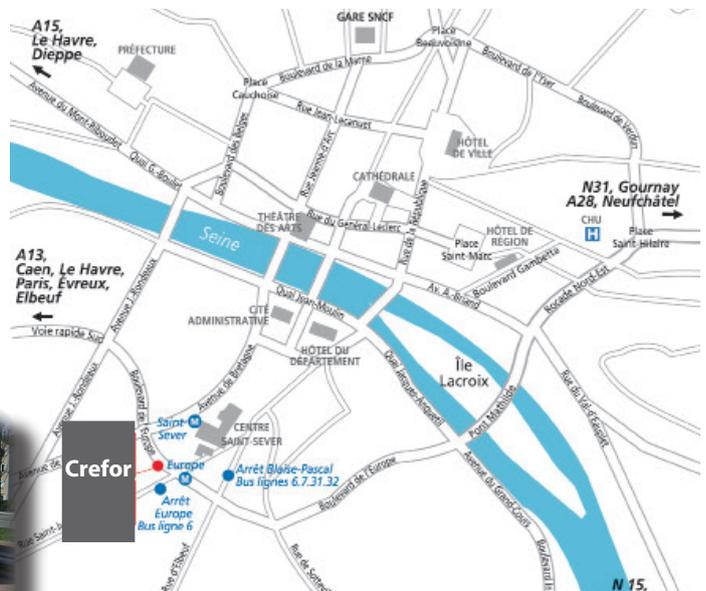
**Mardi 14 avril 2015 de 9h à 17h centre de conférences CAP15 13 quai de Grenelle - 75015 paris**

Dans le cadre de cette journée de lancement, France Stratégie propose la rencontre des acteurs, la découverte des travaux et partenariats existants et de débats sur le programme d'action du réseau. Seront réunis les acteurs de l'observation et de la prospective des emplois et des compétences : observatoires régionaux, observatoires de branche, observatoires transversaux ; décideurs publics et économiques : État, conseils régionaux, branches et partenaires sociaux, représentants d'entreprises, etc... avec pour idée force « Renforcer notre expertise collective en matière d'observation et de prospective sur les besoins en compétences de demain, pour éclairer les décideurs, accompagner les transitions professionnelles et développer un emploi de qualité ».

Pour en savoir plus :

<http://www.strategie.gouv.fr/evenements/journee-nationale-reseau-emplois-competences?>

Adoptez l'éco-attitude. Pour vous déplacer, privilégiez les transports en commun ou le co-voiturage : [www.covoiturage27.net/](http://www.covoiturage27.net/) et [www.covoiturage76.net/](http://www.covoiturage76.net/)



Métro : Technopôle → station Europe  
Bus : Ligne 6 → station Europe

«Ressources Emploi Formation» est une publication gratuite du Crefor  
Directeur de publication : Luc Chevalier  
PAO : Agnès Ercosman  
Photographies : Agnès Ercosman  
Fotolia  
Façade boulevard de l'Europe - Grégoire Auger