

Une étude
en partenariat



crefor
Haute-normandie



UPA
les entreprises de proximité

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	6
Partie 2 : La formation des conjoints.....	11
Partie 3 : Ressenti sur la fonction de conjoint collaborateur.....	15
Partie 4 : La VAE.....	20
Conclusion.....	22





Avant-propos

de l'Union Professionnelle Artisanale
Région Haute-Normandie

Les Artisans et Commerçants, représentant les entreprises de proximité, ont un point commun essentiel : le rôle prépondérant du conjoint. Leur implication se plaçant souvent comme un déterminant crucial de la réussite de l'entreprise. Cependant, la nature précise des tâches effectuées par les conjoints demeure assez méconnue. En fonction des déterminants économiques de l'entreprise ainsi que des aspirations personnelles des individus, le rôle du conjoint peut varier fortement d'une structure à une autre. De plus, cette activité nécessite la maîtrise de compétences particulières, qui peuvent avoir été développées de différentes manières (dans l'entreprise artisanale, par le biais d'une expérience professionnelle autre ou par l'intermédiaire de la formation).

C'est en réponse à ce constat que cette étude, soutenue par la Direccte et la Région Haute-Normandie, pilotée par l'UPAR* Haute-Normandie et réalisée par le Crefor, propose de porter une attention spécifique au rôle des conjoints d'artisans.

Dans un premier temps pour connaître quels sont les domaines d'intervention des conjoints et à quelle fréquence ils sont mobilisés au sein de l'entreprise. Et dans un deuxième temps pour déterminer si les compétences et savoir-faire mis en application dans l'entreprise pourraient être valorisés par l'acquisition d'une certification, notamment par le biais de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). L'objectif étant de préconiser des actions en faveur de la VAE à destination des conjoints dans la continuité de l'étude.

2

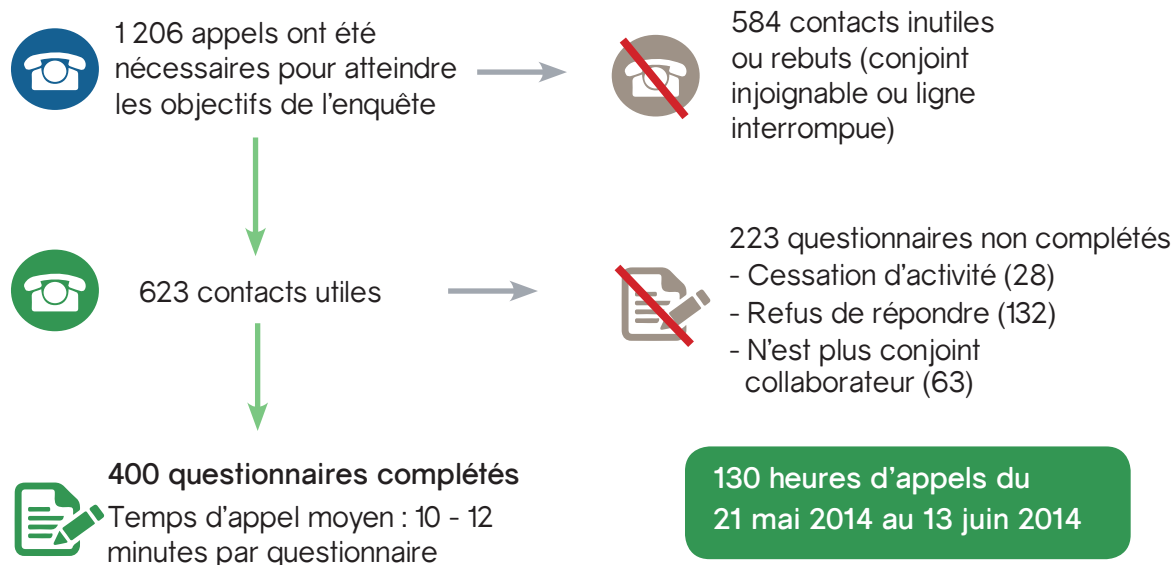
Depuis 2005, les conjoints d'artisans sont tenus d'être rattachés à l'un des trois statuts suivants : conjoint collaborateur, associé ou salarié. Parce qu'ils ne perçoivent pas de rémunération de l'entreprise artisanale et sont susceptibles d'occuper un emploi salarié en parallèle, ce sont les conjoints collaborateurs qui ont été retenus pour la réalisation de l'étude (au contraire des deux autres statuts qui sont rattachés à une rémunération, et donc supposés intervenir de manière plus systématique dans l'entreprise artisanale). D'un point de vue pratique, c'était également la population la plus simple à contacter car immatriculée obligatoirement au répertoire des métiers.

Plus de 400 conjoints collaborateurs ont participé à cette étude spécifique de par son absence de précédent en France et de par sa population. Nous remercions ces hommes et ces femmes qui œuvrent quotidiennement au développement de l'artisanat et du commerce de proximité.

Nous tenons également à remercier l'Observatoire Régional de l'Artisanat de Haute-Normandie pour sa participation active, mais aussi la Direccte ainsi que la Région Haute-Normandie pour leur soutien tout au long de ce travail.

* Union Professionnelle Artisanale Région Haute-Normandie

Quelques chiffres sur l'enquête



Présentation de l'échantillon

Un peu plus de la moitié (51 %) de l'échantillon est constitué de conjoints collaborateurs qui interviennent dans une entreprise appartenant au secteur de l'alimentation, 27,3 % dans le secteur du bâtiment, 16,5 % dans les

services et 5,3 % dans la production. La répartition par secteur d'activité des conjoints collaborateurs qui composent l'échantillon correspond à la répartition régionale.

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon par secteurs d'activité

Précaution
 Seulement 21 personnes sont issues du secteur de la production. Les analyses les concernant tout au long de l'étude doivent être considérées avec précaution.

Echantillon	Ensemble des conjoints collaborateurs Haute-Normandie*	Ensemble des dirigeants d'entreprises artisanales**
ALIMENTATION	51 %	13 %
BATIMENT	27,3 %	42 %
SERVICES	16,5 %	33 %
PRODUCTION	5,3 %	12 %
TOTAL	100 %	100 %

* Inscrits au répertoire des métiers en 2014 ** En Haute-Normandie, Source : CFE-RM des CMA de l'Eure et de la Seine-Maritime au 31/12/2013
 Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

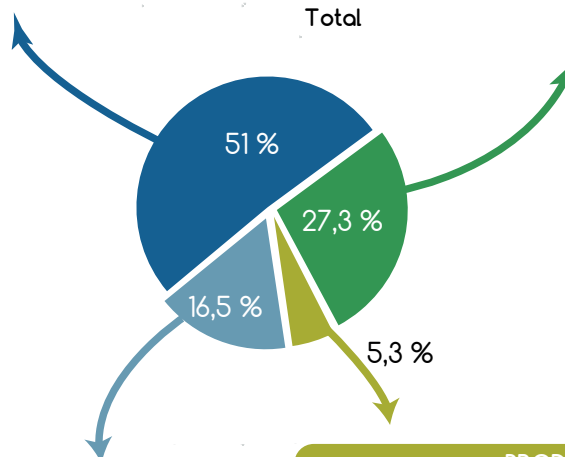
L'utilisation du statut de conjoint collaborateur diffère fortement en fonction du secteur d'activité des entreprises. Ce choix de statut est particulièrement prononcé pour les entreprises de l'alimentation : alors qu'elles ne représentent que 13 % des entreprises artisanales régionales, elles représentent 51 %

des conjoints collaborateurs enregistrés. Les entreprises des trois autres secteurs ont au contraire moins souvent opté pour ce statut. En particulier les services qui représente un tiers des entreprises artisanales haut-normandes, et seulement 17,3 % des conjoints collaborateurs haut-normands.

Précision sur les activités des conjoints collaborateurs interrogés par secteurs, effectif 400

ALIMENTATION	
BOULANGERIE-PATISSERIE	101
BOUCHERIE CHARCUTERIE	31
CHARCUTERIE	27
BOUCHERIE	15
FABRICATION DE PLATS PREPARES	12
PATISSERIE	7
AUTRES	6
BOULANGERIE	5
Total	204

BATIMENT	
TRAVAUX D'INSTALLATION D'EAU ET DE GAZ EN TOUS LOCAUX	23
TRAVAUX DE MACONNERIE GENERALE ET GROS OEUVRE DE BATIMENT	15
INSTALLATION ELECTRIQUE	13
TRAVAUX DE COUVERTURE PAR ELEMENTS	12
MENUISERIE BOIS	11
TRAVAUX DE REVETEMENT DES SOLS ET DES MURS	8
CONSTRUCTION GROS ŒUVRE	8
PLOMBERIE - CHAUFFAGE	7
PEINTURE	6
FINITIONS DIVERSES	4
TRAVAUX DE CHARPENTE	2
Total	109



4

SERVICES	
REPARATION AUTOMOBILE DE VEHICULES AUTOMOBILES	19
COMMERCE DE DETAIL DE FLEURS	9
COIFFURE EN SALON	6
REPARATION DE CYCLES OU MOTOCYCLES	6
REPARATION DE MATERIEL AGRICOLE	4
NETTOYAGE COURANT DES BATIMENTS	3
REPARATION D'APPAREILS ELECTROMENAGERS	3
REPARATION DE MEUBLES ET D'EQUIPEMENTS DU FOYER	3
STUDIO DE PHOTOGRAPHIE	3
TAXIS	3
AMBULANCES	2
ENTRETIEN DE FOSSES SEPTIQUES	2
CONTRÔLE TECHNIQUE AUTOMOBILE	1
PRESSING	1
REPARATION D'ARTICLES DE SPORT ET DE CAMPMENT	1
Total	66

PRODUCTION	
FABRICATION DE MEUBLES DIVERS	5
GRAPHISME-DECORATION	4
FABRICATION D'ARTICLES CERAMIQUES A USAGE DOMESTIQUE OU ORNEMENTAL	2
FABRICATION D'ARTICLES DE JOAILLERIE ET DE BIJOUTERIE	2
AMENAGEMENT DE VEHICULES	1
DEMANTELEMENT D'EPAVES EN VUE DE LA RECUPERATION DE MATIERES METALLIQUES	1
FABRICATION D'APPAREILS DE PESAGE	1
FABRICATION DE MOULES ET MODELES FERRURES	1
FABRICATION DE PROTHESES DENTAIRES	1
FABRICATION DE STRUCTURES METALLIQUES ET DE PARTIES DE STRUCTURES	1
FABRICATION DE VETEMENTS FEMININS SUR MESURE	1
TAXIDERMIE	1
Total	21

Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Les conjoints collaborateurs sont en grande majorité des femmes

91 % des personnes qui composent l'échantillon sont des femmes et 9 % sont des hommes. Lors du déroulement de l'enquête téléphonique, les hommes ont été plus difficiles à joindre, ce qui explique leur moindre représentation dans l'échantillon que dans la population totale.

Tableau 2 : Répartition de l'échantillon par sexe

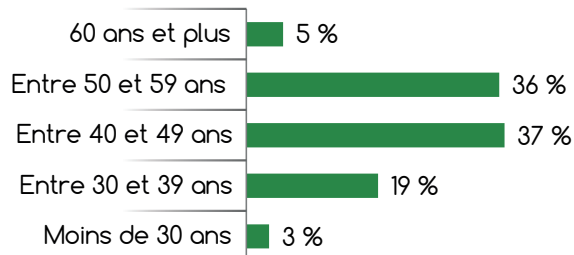
	Femmes	Hommes
Echantillon	90,8 %	9,3 %
Ensemble Haute-Normandie*	87,9 %	12,1 %

* Inscrits au répertoire des métiers en janvier 2014
Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

La majorité des personnes interrogées ont entre 40 et 60 ans

37 % des conjoints collaborateurs ont entre 40 et 49 ans et 36 % entre 50 et 59 ans. Les moins de 30 ans ne représentent que 3 % de l'échantillon et les plus de 60 ans seulement 5 %. La moyenne d'âge s'établit à 46,7 ans.

Graphique 1 : Répartition de l'échantillon par tranches d'âge

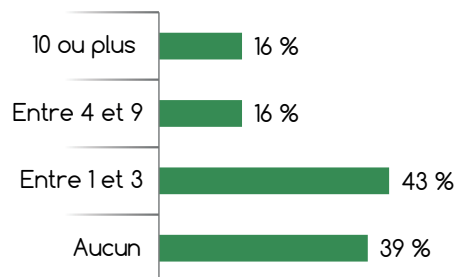


Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

83 % des entreprises ont moins de 3 salariés

39 % des conjoints collaborateurs évoluent dans des entreprises sans salariés et 43 % dans des entreprises qui ont entre 1 et 3 salariés. Seulement 16 % des entreprises ont entre 4 et 9 salariés et 16 % en ont plus de 10.

Graphique 2 : Répartition de l'échantillon en fonction du nombre de salariés de l'entreprise artisanale



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor





Partie 1 : La fonction de conjoint collaborateur dans l'entreprise artisanale

Bien au-delà d'une implication ponctuelle, la fonction occupée par les conjoints collaborateurs dans leur entreprise est souvent assez large. En témoigne la multitude des domaines d'intervention et l'importance des volumes horaires déclarés

Les conjoints collaborateurs interviennent le plus souvent dans les activités de comptabilité-facturation ou d'accueil-relation client

83 % des CC* 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 CC est dédié en premier lieu aux activités de gestion ou support. En effet, seulement 25 % des CC ont déclaré intervenir directement sur la production - fabrication**, soit le minimum parmi l'ensemble des domaines d'intervention proposés. Les activités de production sont assurées la plupart du temps par le chef d'entreprise (voir

graphique n° 5 page 8) ou les salariés. Il est important de souligner que les activités liées aux ressources humaines sont conditionnées par la présence de salariés dans l'entreprise (outre la gestion de son propre statut ou de celui du chef d'entreprise).

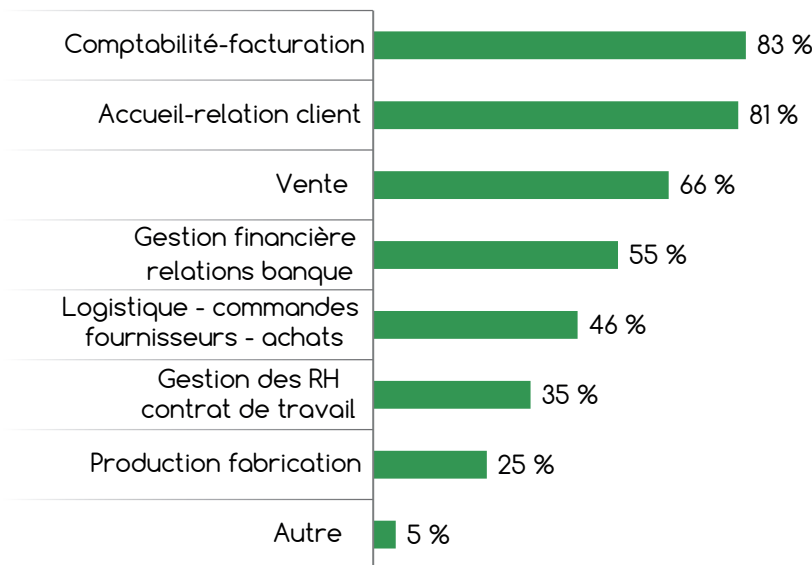
Quelques spécificités en fonction du secteur d'activité concerné

Les CC sont impliqués globalement dans tous les domaines d'intervention des entreprises quel que soit leur secteur d'activité. Quelques spécificités sont cependant observables.

Alimentation : Les CC interviennent davantage dans la vente, la logistique et la production.

Bâtiment : A l'exception de la comptabilité-facturation où ils sont les plus nombreux à intervenir, les CC du bâtiment sont globalement moins impliqués dans l'ensemble

Graphique 3 : Domaines d'intervention des conjoints collaborateurs dans les tâches de l'entreprise artisanale (effectif 400, question à choix multiples)



* Au vu de la récurrence de l'utilisation du terme de "conjoint collaborateur", celui-ci sera décliné sous le sigle "CC" tout au long de l'étude.

** Les activités de production-fabrication définissent le cœur de métier de l'entreprise, quel que soit son activité (production de biens ou de services). Par exemple dans une boulangerie la production de pain. Les activités de ventes ou d'accueil étant considérées à part.

Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

des domaines que les CC issus des autres secteurs. C'est particulièrement le cas sur la vente, la gestion des ressources humaines ainsi que la production-fabrication.

Services : Les CC sont amenées plus fréquemment à intervenir sur la gestion financière et l'accueil.

Production : Les CC issus des activités de production sont un peu moins souvent amenés à s'occuper de l'accueil-relation client, la vente et les ressources humaines.

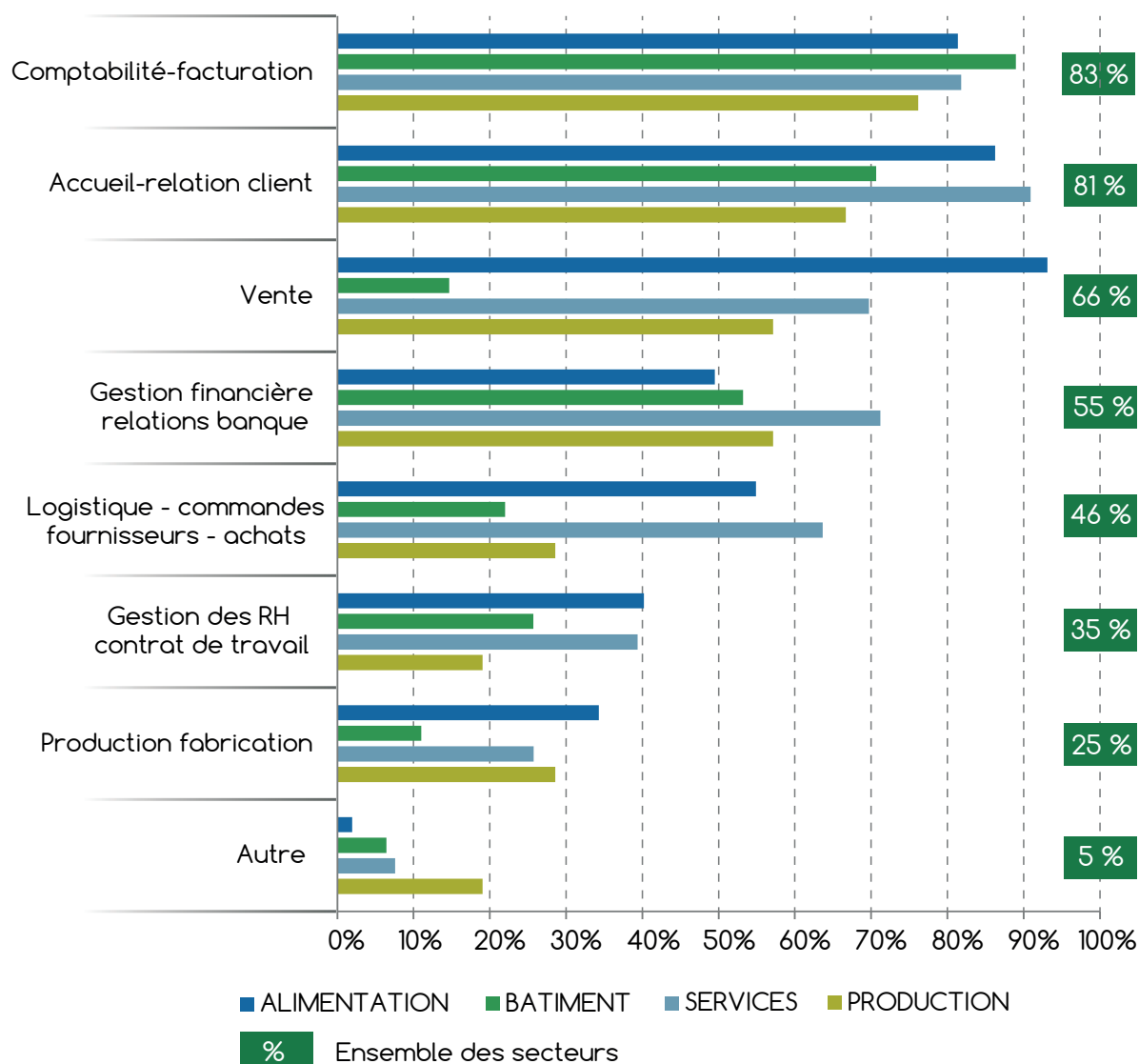
Les CC sont plus souvent amenés à prendre en charge les activités de production lorsque l'entreprise ne compte aucun salarié (36 %

contre 25 % pour l'ensemble des CC). De plus, lorsque les CC sont des hommes, ils interviennent plus fréquemment sur les activités de production (78 % des hommes contre 21 % pour les femmes) et de logistique (62 % des hommes contre 44 % pour les femmes).

Très peu de chefs d'entreprise interviennent exclusivement sur des activités de gestion

En règles générale, l'activité des chefs d'entreprise reste attachée au cœur de métier (production), même s'ils s'occupent de la gestion en parallèle. ils sont davantage concentrés uniquement sur les activités de

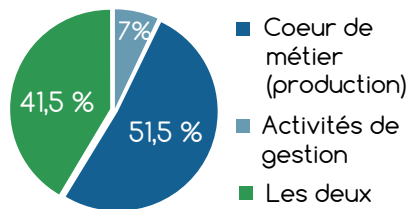
Graphique 4 : Domaines d'intervention des conjoints collaborateurs par secteurs d'activité des entreprises (effectif 400, question à choix multiples)



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

gestion lorsque l'entreprise compte plus de 10 salariés (22 % contre 7 % pour l'ensemble des chefs d'entreprise).

Graphique 5 : Les domaines d'intervention du chef d'entreprise, effectif 400

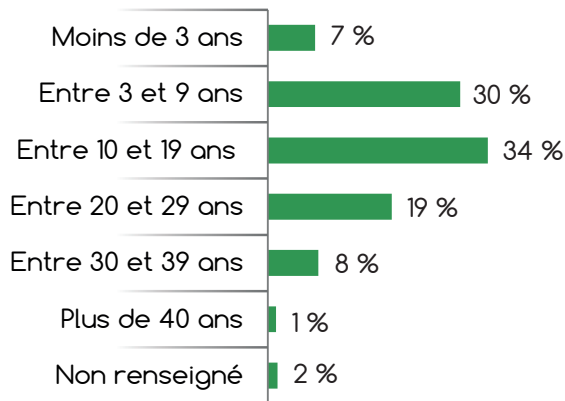


Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Un rôle bien installé dans l'entreprise

63 % des CC interviennent dans l'entreprise artisanale depuis plus de 10 ans et 29 % depuis plus de 20 ans. La participation des CC s'inscrit donc dans le long terme, et non seulement pour assister le lancement de l'entreprise à ses débuts.

Graphique 6 : Ancienneté des conjoints collaborateurs dans l'entreprise artisanale, effectif 400



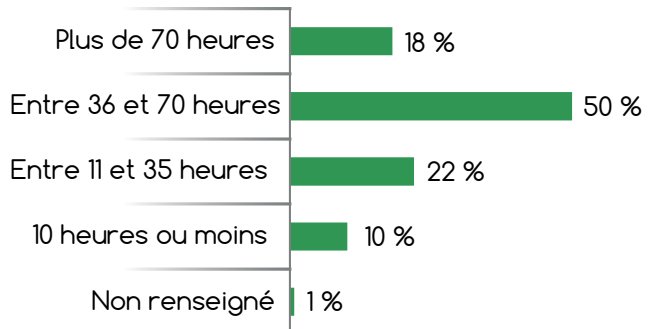
Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Des volumes horaire très importants

Seulement 10 % des CC ont déclaré moins de 10 heures de travail hebdomadaires dans l'entreprise artisanale et 22 % entre 11 et 35 heures. La moitié de l'échantillon se situe entre 36 et 70 heures tandis que 18 % ont déclaré plus de 70 heures. Si quelques différences peuvent être observées en fonction

du secteur d'activité d'origine (notamment les CC issus du bâtiment qui ont déclaré des volumes horaires plus faibles) et des tâches effectuées, l'implication des CC est en règle générale importante en termes de temps de travail. Un constat qui est avéré quelle que soit l'ancienneté des conjoints.

Graphique 7 : Temps de travail hebdomadaire des conjoints collaborateurs dans l'entreprise artisanale, effectif 400



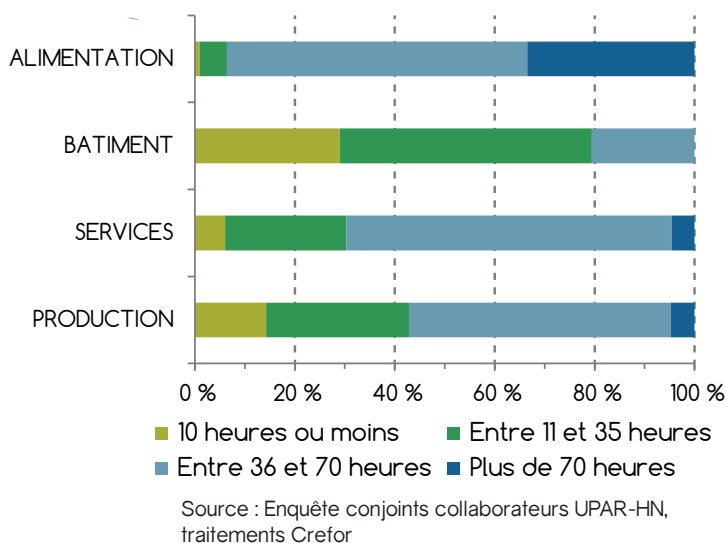
Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Les conjoints collaborateurs issus de l'alimentation ont déclaré les volumes horaires les plus importants, ceux du bâtiment les plus faibles

La majorité des CC issus des métiers de l'alimentation (60 %) ont déclaré des volumes horaires compris entre 36 et 70 heures, tandis qu'un tiers travaillent plus de 70 heures. A l'opposé ce sont les CC du bâtiment qui ont déclaré les volumes horaires les plus faibles : la moitié d'entre eux travaillent entre 11 et 35 heures et seulement 20 % plus de 35 heures. Les conjoints issus de la production et des services (effectifs moins importants) ont déclaré des temps de présence intermédiaires dans l'entreprise, avec tout de même la plus grande partie d'entre eux qui travaillent plus de 35 heures. Voir graphique 8 page suivante.



Graphique 8 : Temps de travail hebdomadaire des conjoints collaborateurs par secteur d'activité, effectif 400



Les volumes horaires varient peu en fonction des domaines d'intervention des CC (vente, production, autres...). En effet, quel que soit le domaine d'intervention (voir graphique n° 3), la majorité des CC interviennent entre 35 et 70 heures dans l'entreprise artisanale (de 50 % pour ceux qui prennent en charge la comptabilité à 64 % pour la logistique). Un

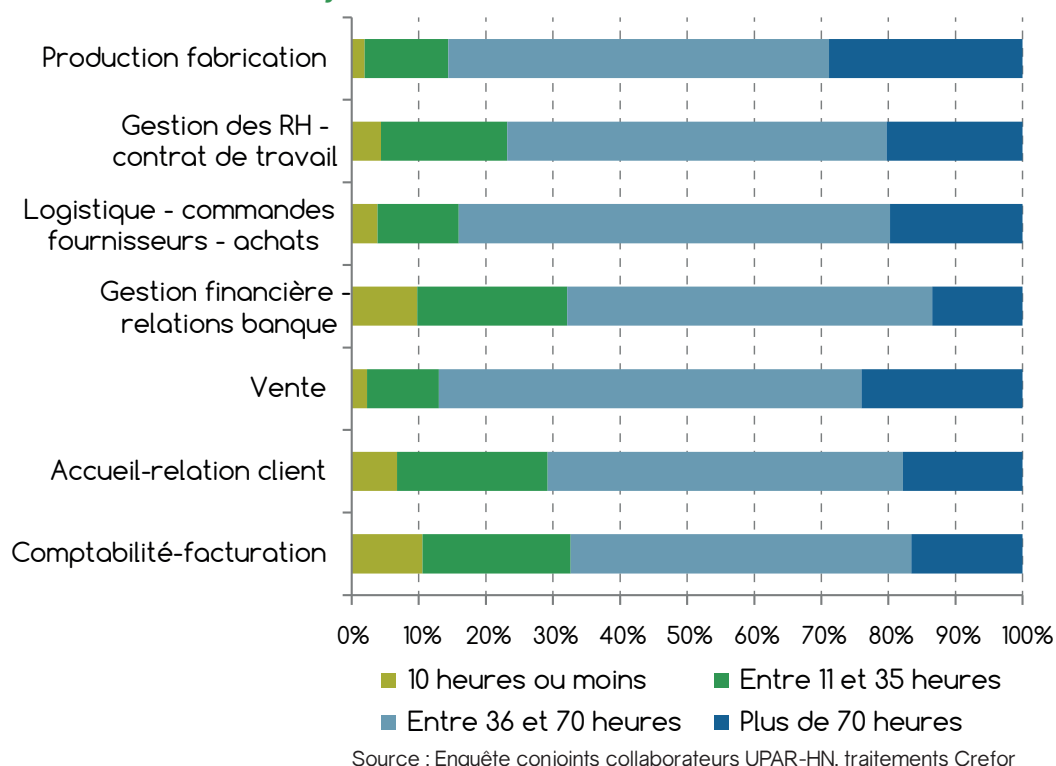
constat qui peut s'expliquer par le fait que les conjoints qui interviennent dans le plus de domaines sont aussi ceux qui exercent le plus grand nombre d'heures. Ce sont les CC qui s'occupent de la comptabilité-facturation et de la gestion financière qui déclarent le plus souvent travailler à temps partiel (respectivement 33 % et 32 % moins de 35 heures). Au contraire, ceux qui s'occupent de la production, de la logistique et de la vente sont peu nombreux à exercer moins de 35 heures (entre 13 % et 16 %).

Très peu de conjoints collaborateurs occupent un emploi en parallèle de leur activité artisanale

Seulement 30 personnes (soit 7,5 % de l'échantillon) ont déclaré occuper un emploi en parallèle de leur fonction dans l'entreprise artisanale et 3 sont demandeurs d'emplois.

Parmi celles qui occupent un emploi en parallèle, 23 sont en CDI, 5 en CDD ou en intérim et 2 sont entrepreneurs. Ces emplois sont plus souvent à temps partiel (57 %) qu'à temps plein (43 %). Ceux-ci sont par ailleurs occupés en moyenne depuis 12 ans, les

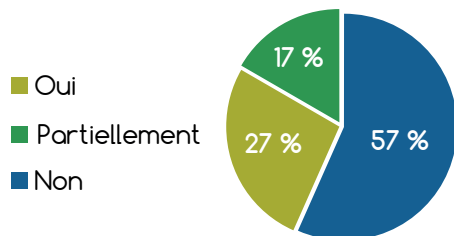
Graphique 9 : Temps de travail hebdomadaire en fonction des domaines d'intervention des conjoints collaborateurs, effectif 400



durées étant assez variable entre les individus : certains ont débuté leur emploi parallèle un ou deux ans auparavant, d'autres il y a plus de 20 ou 30 ans.

La plupart des CC déclarent que les tâches effectuées dans le cadre de l'emploi en parallèle n'ont pas de lien avec la fonction occupée au sein de l'entreprise artisanale, seulement 27 % y-voient une correspondance et 17 % un lien partiel.

Graphique 10 : Existe-t-il un lien entre les tâches effectuées dans le cadre de l'emploi en parallèle et de votre activité de conjoint collaborateur ? effectif 30



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Les emplois occupés en parallèle sont toujours différents des corps de métier de l'entreprise artisanale. Ils se rejoignent par contre sur certaines fonction tertiaires

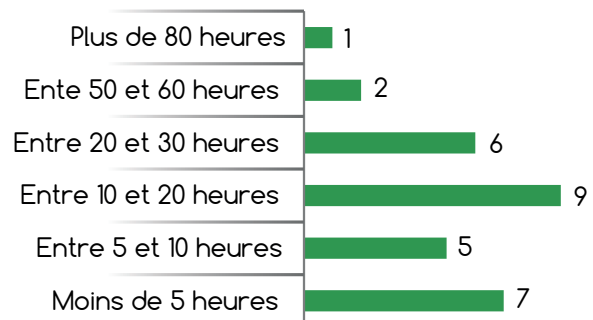
Tableau 3 : Quelques exemples d'emploi en parallèle par rapport à l'activité artisanale

Emploi parallèle	Activité artisanale
responsable RH	PLOMBERIE
assistante maternelle	PLATRIERIE
assistante maternelle	ELECTRICITE
Secrétaire médicale	MAÇONNERIE
Femme de ménage	ELECTRICITE
Coiffeuse	MENUISERIE
vendeuse en boulangerie	REVETEMENT DE SOLS
secrétaire comptable	REPARATION AUTOMOBILE ET MOTOCYCLE
aide à la personne	TRAVAUX DE COUVERTURE
Agriculteur	AUTRES TRAVAUX DE MAÇONNERIE
Responsable de travaux	FLEURISTE

Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

(vente, secrétariat, comptabilité...). Les CC qui occupent un emploi en parallèle travaillent moins longtemps dans l'entreprise artisanale que les CC dont l'activité y est entièrement dédiée. En effet, la majorité des CC qui occupent un emploi en parallèle travaillent moins de 20 heures dans l'entreprise artisanale (21 sur 30), soit une moyenne d'heure hebdomadaire de 16 heures, contre 50 heures pour l'ensemble de l'échantillon. Curieusement, les CC qui occupent un emploi parallèle à temps partiel ont déclaré travailler 12 heures en moyenne par semaine dans l'entreprise artisanale, contre 23 heures pour ceux qui occupent un emploi parallèle à temps plein.

Graphique 11 : Temps de travail hebdomadaire dans l'entreprise artisanale des conjoints collaborateurs qui occupent un emploi en parallèle, effectif 30



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

En conclusion de cette partie, il apparaît que la plupart des CC de l'échantillon sont fortement impliqués dans l'entreprise artisanale (tous secteurs confondus et quelles que soient les tâches effectuées). De plus, seule une petite partie d'entre eux exercent une activité en parallèle. Le fait d'intervenir en tant que conjoint collaborateur se place donc en premier lieu comme un choix de statut pour des personnes qui interviennent à temps plein voir davantage dans l'entreprise artisanale, choix qui pourrait être lié à des déterminants fiscaux ou autres.



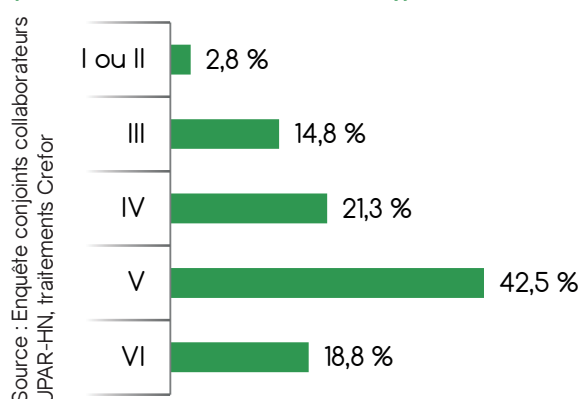
Partie 2 : La formation des conjoints

L'investissement du champ de la formation est crucial pour permettre la compréhension de la fonction de conjoint collaborateur. Une fois établis les champs d'intervention, il était nécessaire de connaître par quel biais les compétences appliquées dans l'entreprise artisanale ont été acquises : via l'expérience (autodidacte) ou la formation (initiale ou continue). Ce questionnaire représente un point central de l'étude, permettant de déterminer si la validation des acquis de l'expérience peut se placer comme un dispositif adapté aux conjoints collaborateurs dans une optique de sécurisation des parcours.

Près de la moitié des conjoints collaborateurs détiennent un diplôme de niveau V

La plus grande partie des CC détient un diplôme de niveau V (42,5 %), arrivent ensuite ceux qui possèdent un niveau IV (21,3 %), puis ceux qui n'ont aucun diplôme (18,8 %). Seulement 14,8 % des CC ont un diplôme de niveau III et 2,8 % un niveau I ou II. A l'exception du secteur de la production qui affiche un niveau plus élevé (malgré le faible effectif), les niveaux de diplômes sont similaires à ceux de l'échantillon dans les trois autres secteurs d'activité. Ainsi, 38 % des CC issus d'une entreprise de la production possèdent un niveau III ou supérieur contre 18 % pour l'ensemble des CC.

Graphique 12 : Répartition des conjoints collaborateurs par niveaux de diplôme (obtenu en formation initiale), effectif 400



En comparaison aux dirigeants d'entreprises artisanales de la région, les CC de l'échantillon sont légèrement plus diplômés : ils sont davantage présents sur les niveaux III (+ 8 pts) et moins sur les niveaux V (- 8 pts). La part des non diplômés est identique.

En comparaison maintenant à l'ensemble des actifs de la région, les CC sont moins présents sur les niveaux supérieurs au Bac et particulièrement sur les niveaux I et II (-10 pts). Ils sont à l'inverse plus nombreux sur les niveaux IV et V. Par ailleurs, les CC présentent une part de non diplômés inférieure à l'ensemble des actifs de la région (-3 pts).

Tableau 4 : Comparaison par niveaux de diplôme

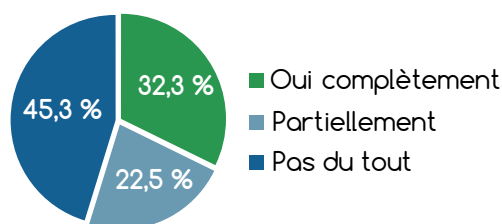
	Actifs région*	Artisans région*	CC échantillon
II ou I	13,3 %	3,5 %	2,8 %
III	15,6 %	6,9 %	14,8 %
IV	19,2 %	20,6 %	21,3 %
V	30,0 %	50,2 %	42,5 %
VI	21,8 %	18,8 %	18,8 %

* INSEE, Recensement de la population 2011
Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Seulement un tiers des conjoints collaborateurs ont étudié dans un domaine qui correspond complètement à la fonction exercée dans l'entreprise artisanale

32 % des CC ont étudié dans un domaine qui correspond à la fonction occupée dans l'entreprise artisanale, 22,5 % dans un domaine qui correspond partiellement et 45 % dans un domaine qui n'a pas de lien avec la fonction exercée dans l'entreprise artisanale.

Graphique 13 : Le domaine de formation initiale correspond-il avec la fonction exercée dans l'entreprise artisanale ? (effectif 400)



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Les CC qui ont mentionné un domaine de formation initial correspondant à leur fonction dans l'entreprise sont issus en premier lieu des professions tertiaires : 78 personnes sur 90 ont déclaré une correspondance complète ou partielle. De la même manière les CC qui ont obtenu un diplôme dans le commerce, les métiers de bouche ainsi que l'hôtellerie restauration ont majoritairement déclaré un lien avec la fonction occupée au sein de l'entreprise artisanale.

Les CC qui ont déclaré que leur domaine

de formation initial n'était pas en lien avec la fonction occupée au sein de l'entreprise artisanale ont suivi des parcours dans des domaines variés :

- Sanitaire et social (32)
- Agriculture (11 personnes)
- Communication
- Mécanique
- Menuiserie
- Autres

Par ailleurs les réponses données par 120 CC n'ont pas permis de classer leur cursus de formation initiale dans un GFE. Ces personnes ont majoritairement déclaré que le diplôme n'était pas en relation avec la fonction dans l'entreprise artisanale (87/120) et sont pour la plupart peu ou pas diplômés (75 sont sans diplôme et 15 ont un niveau 5).

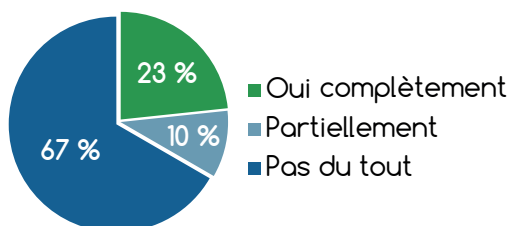
Enfin, la majorité des personnes qui occupent un emploi en parallèle ont déclaré que celui-ci n'était pas en lien avec leur domaine de formation initiale (voir graphique page suivante).

Tableau 5 : Les principaux domaines de formation initiale en lien avec l'activité artisanale, effectif 181

GFE de formation initiale	Correspondance formation initiale avec fonction CC	Effectif	Commentaire
Gestion et traitement de l'information	Oui complètement	40	Dont une majorité qui a suivi des études de comptabilité (48) et de secrétariat (36)
	partiellement	38	
	Pas du tout	12	
	Total	90	
Commerce	Oui complètement	33	Dont une majorité de personnes qui ont suivi des formations en vente (36)
	partiellement	17	
	Pas du tout	7	
	Total	57	
Métiers de bouche	Oui complètement	22	Dont 15 qui ont suivi une formation en boulangerie-pâtisserie et 8 en boucherie-charcuterie
	partiellement	3	
	Total	25	
Services hôteliers, restauration	Oui complètement	4	-
	partiellement	3	
	Pas du tout	2	
	Total	9	

Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Graphique 14 : Existe-t-il un lien entre le domaine de formation initiale et l'emploi parallèle, effectif : 30

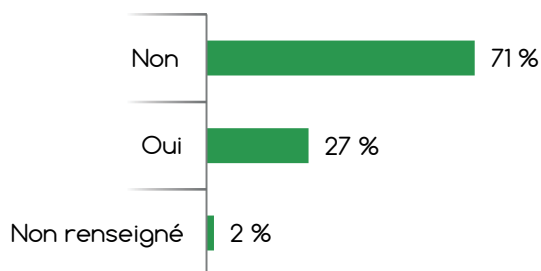


Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Un faible recours à la formation continue

Seulement un peu plus d'un quart des CC ont déjà eu recours à la formation continue dans le cadre de leur activité artisanale, soit 108 personnes sur 400.

Graphique 15 : Avez-vous déjà eu recours à la formation continue dans le cadre votre activité artisanale, effectif 400



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Quelques caractéristiques des conjoints collaborateurs qui ont eu recours à la formation continue

- Les personnes qui possèdent un diplôme de niveau III ont davantage eu recours à la formation (36 % d'entre eux ont eu recours à la formation continue contre 27 % pour l'échantillon). Les individus qui ne possèdent pas de diplômes y ont moins eu recours (20 %).

- 22 % des CC issus du secteur de l'alimentation ont eu recours à la formation continue contre 30 % pour ceux qui sont issus du bâtiment, 33 % des services et 43 % de la production.

- 33 % des CC qui ont entre 50 et 59 ans ont eu recours à la formation contre 27 % pour les 40-49 ans et 24 % pour les 30-39 ans.

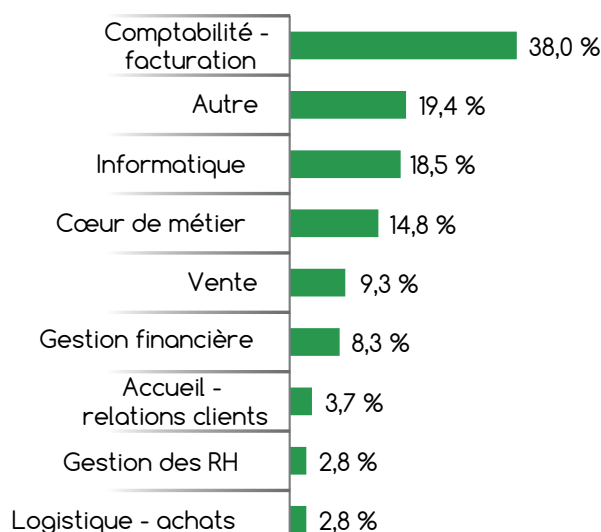
- 30 % des CC issus d'entreprises qui ont des salariés ont eu recours à la formation contre 22 % pour ceux qui évoluent dans des entreprises sans salariés.

- 32 % des CC qui travaillent moins de 35 heures par semaine ont eu recours à la formation contre 25 % pour ceux qui travaillent plus de 35 heures.

La comptabilité, premier domaine de formation continue

Le domaine de formation continue le plus courant est la comptabilité - facturation (38 % des CC qui ont eu recours à la formation continue dans le cadre de l'activité artisanale). La catégorie « autre » arrive en deuxième position, elle regroupe un panel de thèmes assez large (hygiène, langues, rédaction de courriers...). Viennent ensuite les formations en informatique (18,5 %) puis les formations qui touchent au cœur de métier de l'entreprise (14,8 %). Par ailleurs 15 CC se sont formés sur deux domaines différents et 6 sur trois domaines différents.

Graphique 16 : Domaines de formation continue des conjoints collaborateurs, effectif 108



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Peu de formations diplômantes

Seulement 11 personnes ont pu obtenir une certification par le biais de la formation continue. Quelques exemples : CAP chauffeur routier, Brevet de collaborateur chef entreprise artisanale, CAP fleuriste, DEA en gestion...

Précaution

Après examen des réponses collectées ici, il semble que les sondés fassent un amalgame entre formation continue et formation diplômante (élément relevé par le centre d'appel qui a réalisé l'enquête).

Parmi les personnes qui occupent un emploi en parallèle de l'activité artisanale, seulement 4 sur 30 (13,3 %) ont eu recours à la formation continue dans le cadre de cet emploi.

Des compétences et savoir-faire acquis au sein de l'entreprise artisanale ou lors d'un précédent emploi

Les CC détiennent rarement un diplôme obtenu en formation initiale dont le référentiel correspond exactement à la fonction occupée dans l'entreprise artisanale (seulement 1/3 d'entre eux). S'il arrive qu'ils soient issus d'une formation qui présente un lien partiel (particulièrement pour les métiers tertiaires), 45 % des CC de l'échantillon sont issus d'une spécialité de formation initiale qui n'a aucun lien avec la fonction qu'ils occupent dans l'entreprise artisanale. De plus, les CC ont peu recours à la formation continue : seulement un peu plus d'un quart d'entre eux ont déjà mobilisé la formation continue dans leur carrière, et pour des formations non diplômantes dans la plupart des cas. Ces éléments laissent entrevoir qu'une part importante des savoir-faire mis en œuvre ont été développés au cours de l'activité dans l'entreprise (apprentissage « sur le tas » et/ou transfert de connaissances dans l'entreprise), ou par le biais d'un précédent emploi.





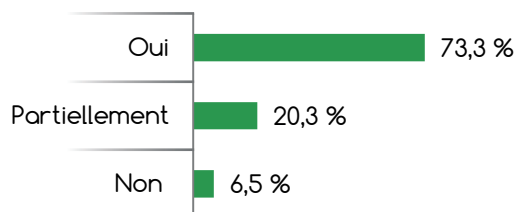
Partie 3 : Ressenti sur la fonction de conjoint collaborateur

Afin de clarifier la situation des conjoints collaborateurs, cette partie a pour objectif d'explorer la perception que les conjoints collaborateurs ont de leur fonction. Tant au niveau de leur degré de confiance, de reconnaissance personnelle, de leurs aspirations professionnelles que du niveau de satisfaction qui accompagne la fonction.

Des conjoints qui maîtrisent bien leur environnement professionnel

Presque trois quart des CC ont déclaré détenir toutes les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions dans l'entreprise. 20,3 % ont affirmé les détenir seulement en partie et 6,5 % ont jugé qu'ils ne possédaient pas les compétences nécessaires.

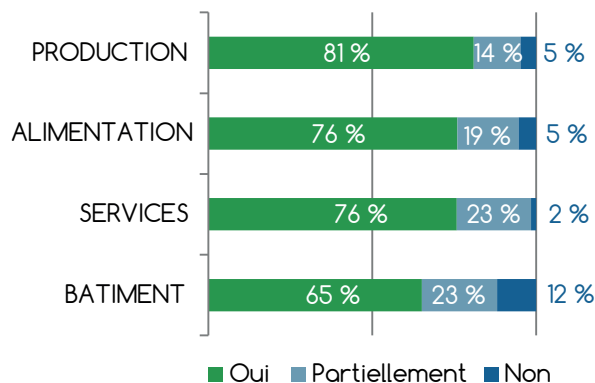
Graphique 17 : Pensez-vous détenir toutes les compétences à l'exercice de vos fonctions dans l'entreprise artisanale ? effectif 400



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Ce sont les CC issus des entreprises du bâtiment qui déclarent le plus souvent ne pas détenir toutes les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction : 12 % contre 6,5 % pour l'ensemble des CC. A l'inverse, ce sont ceux qui évoluent dans une entreprise de la production qui sont les plus en confiance par rapport à leurs compétences : 81 % ont déclaré posséder toutes les compétences nécessaires.

Graphique 18 : Part des individus qui pensent détenir ou non les compétences nécessaires à leur fonction par secteur d'activité, effectif 400



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

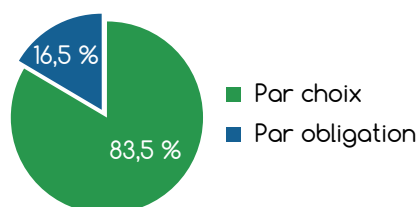
Les informations disponibles dans l'enquête permettent difficilement d'expliquer les raisons pour lesquelles certaines compétences font défaut. En effet les CC qui ont déclaré ne pas détenir toutes les compétences nécessaires présentent des caractéristiques similaires au reste de la population interrogée. Ils ont une ancienneté dans l'entreprise comparable (ils auraient pu prendre leurs fonctions récemment dans l'entreprise, ce qui ne leur aurait pas laissé le temps d'en maîtriser tous les aspects), travaillent tous types de volumes horaires et sont répartis par tranches d'âge de la même manière que l'ensemble des CC (classe des 40-50 ans majoritaire).

L'insuffisance au niveau des compétences maîtrisées par les CC pourrait être liée à la nature des tâches effectuées. 24 CC sur les 26 qui ont déclaré ne pas détenir toutes les compétences interviennent en comptabilité, la totalité interviennent dans la vente et plus de la moitié d'entre eux dans la gestion financière. Cette situation pourrait également être liée à des déterminants plus personnels ou à une situation particulière rencontrée avec l'entreprise.

Les conjoints collaborateurs interviennent dans l'entreprise majoritairement par choix

83,5 % des CC ont déclaré exercer leur activité par choix et 16,5 % par obligation (ce qui représente 66 personnes pour qui la fonction de conjoint peut être vécue comme une contrainte). Si les personnes issues du secteur de la production exercent leur activité par obligation dans seulement 5 % des cas, les trois autres secteurs se placent autour de la moyenne.

Graphique 19 : Conditions d'exercice de la fonction de conjoint collaborateur, effectif 400

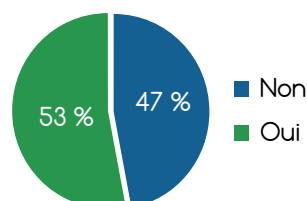


Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Un peu plus de la moitié des individus ont quitté leur dernier emploi pour prendre part dans l'entreprise artisanale

53 % des CC ont eu une carrière professionnelle qui a débuté par une activité autre (ou plusieurs). Quitter son dernier emploi pour s'impliquer dans l'activité artisanale étant plus fréquent dans le secteur de l'alimentation (58 % des CC issus de l'alimentation ont quitté leur dernier emploi pour prendre part dans l'entreprise artisanale) et les services

Graphique 20 : Part des conjoints collaborateurs qui ont quitté leur dernier emploi pour prendre part dans l'entreprise artisanale, effectif : 400

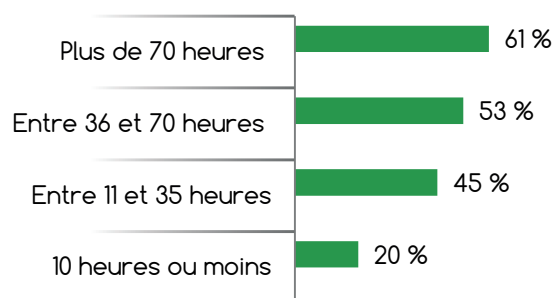


Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

(48 %) que dans la production (38 %) et le bâtiment (34 %). Il est important de noter que ces personnes n'ont pas forcément déclaré exercer la fonction de CC par obligation.

La part des personnes qui ont quitté leur dernier emploi pour prendre part dans l'entreprise artisanale est d'autant plus importante que les volumes horaires travaillés sont importants. Ce qui pourrait s'expliquer par la nécessité de répondre à une charge de travail importante. En effet, 61 % des CC qui travaillent plus de 70 heures par semaine ont quitté leur dernier emploi pour s'impliquer dans l'activité artisanale contre 20 % pour ceux qui travaillent moins de 10 heures.

Graphique 21 : Part des conjoints collaborateurs qui ont quitté leur dernier emploi pour prendre part dans l'entreprise artisanale en fonction des volumes horaires hebdomadaires travaillés dans l'entreprise artisanale, effectif : 196

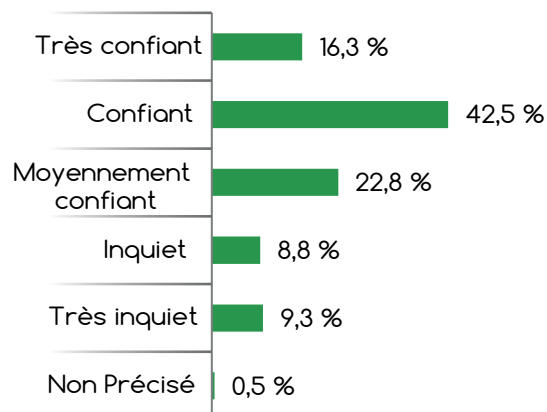


Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Un rapport à l'avenir confiant

59 % des CC se sont déclarés confiants ou très confiants par rapport à l'avenir, 23 % ont émis des réserves et seulement 18 % se sont déclarés inquiets ou très inquiets. Ces résultats traduisent une approche globalement positive des CC par rapport à leur fonction, particulièrement dans un contexte économique dégradé (voir graphique page suivante).

Graphique 22 : Niveau de confiance des conjoints collaborateurs par rapport à l'avenir de l'entreprise, effectif 400



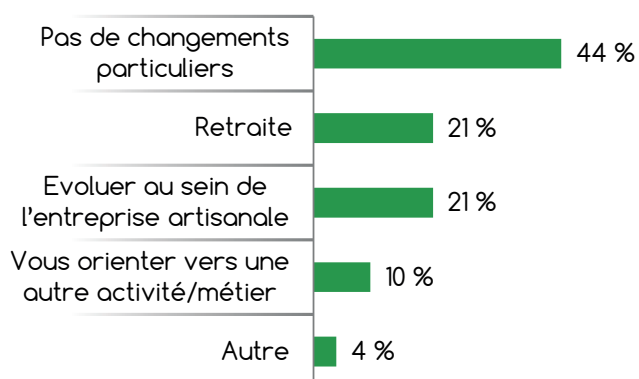
Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Peu de différences sont notables ici en fonction des caractéristiques des individus, si toutefois les CC issus du bâtiment sont moins souvent inquiets ou très inquiets (12 % d'entre eux contre 18 % pour l'ensemble de l'échantillon). Les facteurs de l'inquiétude sont probablement liés à des situations économiques spécifiques, non traitées dans cette enquête.

Peu d'attentes en termes de mobilité professionnelle

La plus grande partie des personnes interrogées (44 %) n'envisage pas de changements particuliers de leur situation professionnelle à court ou moyen terme, où sont en attente de partir à la retraite (21 %). Dans 21 % des cas également, les CC souhaitent évoluer au

Graphique 23 : Objectif professionnel des conjoints collaborateurs à court ou moyen terme, effectif 400



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

sein de l'activité artisanale et seulement 10 % d'entre eux envisagent de s'orienter vers une autre activité ou métier.

Ces résultats traduisent une certaine satisfaction à l'égard de la fonction de CC : en effet, la plupart envisagent de continuer de la même manière ou attendent la retraite pour ceux dont la carrière n'est plus à faire. Ceux qui souhaitent évoluer au sein de l'entreprise sont quant à eux dans une posture optimiste et prêts à s'impliquer davantage (moins souvent inquiets par rapport à l'avenir de l'entreprise et exerçant moins souvent leur activité par obligation).

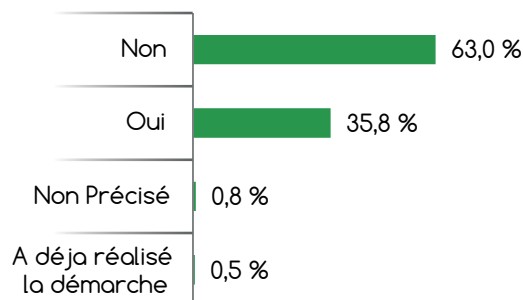
Les 10 % des CC qui ont évoqué la possibilité de s'orienter vers une autre activité ou métier expriment de cette manière une certaine insatisfaction par rapport à leur fonction. Parmi eux, on trouve davantage de personnes qui se sont déclarées inquiètes ou très inquiètes par rapport à l'avenir de l'entreprise (35 % contre 18 % pour l'ensemble de l'échantillon), ou qui estiment ne pas détenir toutes les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction (15 % contre 6,5 % pour l'ensemble de l'échantillon). Par ailleurs, ces CC n'ont pas davantage déclaré exercer leur fonction par obligation.

36 % des personnes pensent que l'obtention d'un diplôme correspondant aux fonctions dans l'entreprise artisanale pourrait être utile dans une optique de sécurisation des parcours

La majorité des CC (63 %) ne pensent pas que la détention d'un diplôme pourrait s'avérer utile en cas d'incident personnel ou professionnel (séparation, faillite...). Au contraire, 36 % des personnes pensent que la possession d'un diplôme pourrait s'avérer sécurisante (voir graphique page suivante).

Aucun élément présent dans l'enquête ne permet d'expliquer pourquoi une partie des CC accordent une importance aux diplômes. En effet, ceux-ci ne présentent pas de profil particulier par rapport à l'ensemble de l'échantillon.

Graphique 24 : Pensez-vous que si vous disposiez d'un diplôme correspondant aux fonctions que vous exercez dans l'entreprise artisanale, cela vous sécuriserait, notamment en cas de cessation d'activité, maladie du conjoint, séparation... ? effectif 400



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

Ces résultats peuvent néanmoins être nuancés par le fait qu'une partie des CC ont déjà obtenu par le biais de la formation initiale un diplôme correspondant complètement ou partiellement à la fonction exercée dans l'en-

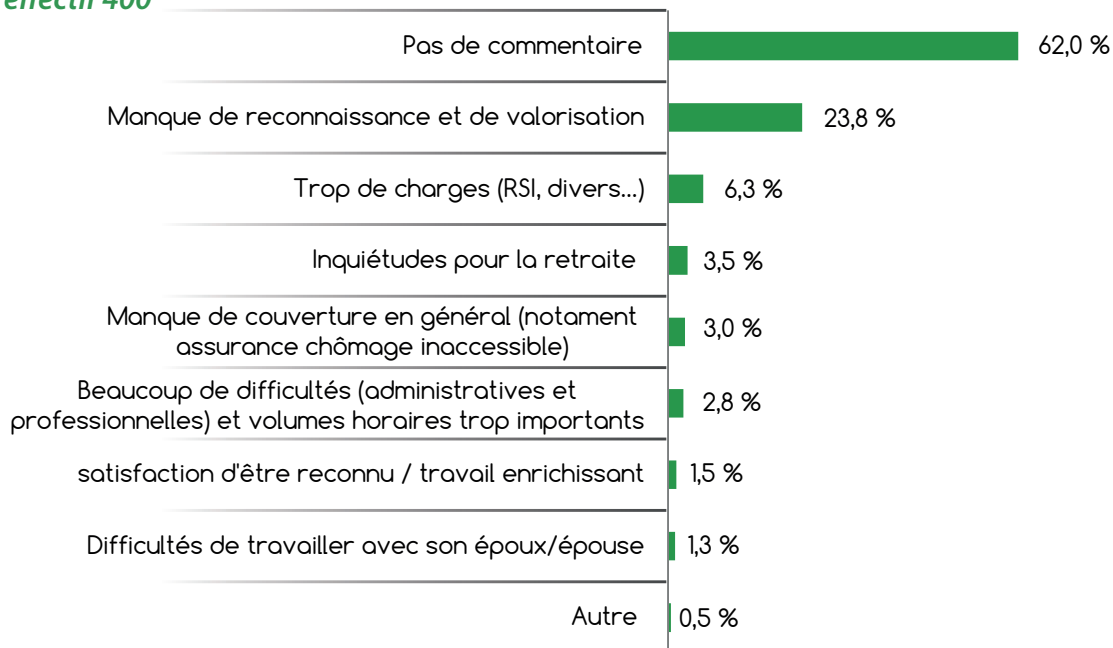
treprise artisanale (voir graphique 13), tandis qu'un peu plus d'un quart ont eu recours à la formation continue (graphique 15).

Presque un quart des personnes ont pointé un manque de reconnaissance lié au statut

Au terme du questionnaire, l'ensemble des CC de l'échantillon ont eu l'occasion de s'exprimer sur leur perception de leur statut/fonction. Si plus de la moitié d'entre eux n'ont pas souhaité faire de commentaire (62 %), le premier retour concerne le manque de reconnaissance et de valorisation lié au statut, dont 24 % des CC ont estimé être affectés. 6,3 % des réponses ont porté sur le montant des charges et cotisations en tous genres. 3,5 % des CC ont fait état d'une inquiétude concernant le montant de leur future retraite. La lecture des réponses ouvertes a permis de repérer une certaine méconnaissance du fonctionnement des cotisations retraite attachées au statut. 3 % des CC ont poin-

18

Graphique n°25 : Commentaires des conjoints collaborateurs sur leur statut/fonction, effectif 400



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

té une insuffisance de couverture sociale, avec notamment l'impossibilité d'accéder au régime de l'assurance chômage. 2,8 % se sont plaints des obligations administratives auxquelles ils devaient faire face et des

volumes horaires trop importants. 1,5 % des CC se sont exprimés de manière positive sur leur statut, en expliquant que le fait d'être reconnu par un statut était une bonne chose. Enfin, 1,3 % des CC ont fait état des difficultés

qu'ils rencontreraient pour travailler avec leur époux ou épouse.

Quelques éléments qui peuvent accroître le manque de reconnaissance

Les CC qui ont insistés sur le manque de reconnaissance et de valorisation liés au statut sont plus souvent issus du secteur de l'alimentation (63 % d'entre eux alors qu'ils représentent 51 % de la population de l'échantillon) et moins souvent du bâtiment (14 % contre 27 % dans l'échantillon). De plus, ils ont une ancienneté importante dans l'entreprise, comparable à l'ensemble de l'échantillon et exercent très minoritairement une d'activité salariée en parallèle (5/95).

Le manque de reconnaissance peut être alimenté par un nombre d'heures de travail important : 80 % des individus qui l'ont signalé travaillent plus de 35 heures hebdomadaires contre 67 % de l'ensemble des CC. Il est donc cohérent que les CC issus de l'alimentation soient plus en proie au manque de reconnaissance puisque c'est également eux qui travaillent le plus d'heures.

Les CC affectés par le manque de reconnaissance accordent davantage d'importance aux diplômes. 50 % d'entre eux jugent que l'obtention d'un diplôme correspondant à la fonction s'avérerait sécurisant contre 37 % dans l'échantillon. De plus, ils ont un peu plus tendance à exercer leur activité par obligation (21 % des CC qui ont pointé un manque de reconnaissance contre 16,5 % pour l'ensemble de l'échantillon).

Notons ici que le problème est traduit principalement en terme de ressenti car aucune lacune au niveau des compétences n'a pu être observée. En effet, les CC ayant insisté sur le manque de reconnaissance ont déclaré détenir les compétences nécessaires à l'exercice de l'activité artisanale à niveau égal de l'ensemble de l'échantillon.

Des conjoints collaborateurs bien ancrés dans leur fonction

Au vu des réponses obtenues dans cette troisième partie, les CC haut-normands apparaissent globalement sereins par rapport à l'avenir ainsi qu'à leur fonction. Détenant pour la majorité les compétences et savoir-faire nécessaires, ils exercent pour la plupart leur fonction par choix même lorsqu'ils ont quitté leur dernier emploi pour prendre part dans l'entreprise artisanale. De plus, peu d'entre eux envisagent un changement professionnel à moyen ou court terme. Tous ces éléments traduisant une vision plutôt positive de la fonction.

Quelques doutes qui subsistent parfois

Certains conjoints ont cependant émis des réserves sur la perception de leur situation professionnelle. Ainsi, une partie, certes minoritaire, demeure mal à l'aise dans la fonction. Cela peut être le cas lorsque les CC ne détiennent pas toutes les compétences nécessaires, que le futur économique de l'entreprise se révèle incertain, que l'implication dans l'entreprise est vécue comme une obligation ou que la charge de travail et les caractéristiques du statut alimentent un manque de reconnaissance. Ce cumul d'aspects négatifs peut donc entretenir un mal être qui pourrait pousser les personnes à envisager une reconversion professionnelle.



Partie 4 : La VAE

Cette dernière partie de l'étude a pour objectif d'évaluer le degré de connaissance et d'intérêt des conjoints collaborateurs pour un dispositif tel que la VAE. Dans une optique plus large, celle-ci a permis d'articuler l'ensemble de l'étude avec les objectifs initiaux, à savoir, déterminer si la VAE constitue une voie adaptée d'accès à la certification pour les conjoints d'artisans, dans une optique de sécurisation des parcours. Dans un premier temps les CC ont été interrogés sur leurs connaissances du dispositif, puis il leur a été demandé s'ils souhaitaient être recontactés pour participer à une action qualifiante VAE dans la continuité de l'enquête.

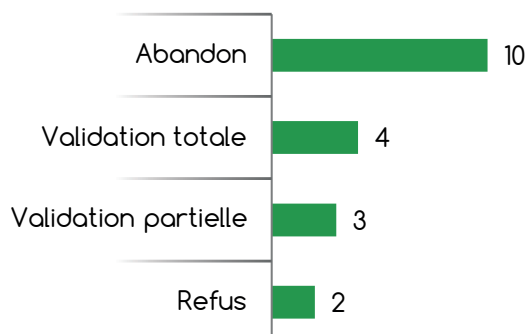
Un dispositif méconnu

La VAE est apparue majoritairement inconnue pour les CC. En effet, seulement 40 % d'entre eux ont déclaré avoir déjà entendu parler du dispositif.

19 personnes ont déjà entrepris une VAE

19 personnes se sont lancées dans une démarche VAE, ce qui représente 12 % des personnes qui en ont déjà entendu parler et 4,8 % de l'échantillon. Parmi eux, 15 personnes ont tenté d'obtenir une certification en lien avec l'activité artisanale, soit 3,8 %

Graphique 26 : Résultats de la démarche VAE, effectif : 19



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitements Crefor

* Voir étude : Les parcours VAE en Haute-Normandie, Observatoire VAE, Crefor, Repères hors-série juillet 2014

** Voir : Les chiffres clés de la VAE 2013 en Haute-Normandie, Observatoire VAE, Crefor, Repères n° 19 juin 2014

de l'ensemble de l'échantillon. 10 CC sur 19 ont abandonné en cours la démarche, 4 ont obtenu une validation totale, 3 une validation partielle et 2 se sont vus refusés la validation.

Si le nombre d'abandon est plutôt cohérent avec ce qui est observé au niveau régional (environ la moitié des candidats à la VAE abandonnent entre l'étape de la recevabilité et le jury chaque année*), la part des validations totale est assez faible. En effet, chaque année, entre 60 % et 65 % des candidats qui se présentent en jury obtiennent une validation totale en Haute-Normandie**, contre 44 % ici (en excluant les candidats qui ont abandonné avant d'atteindre le jury).

Les candidats qui ont engagé une VAE sont souvent issus du bâtiment (9/19), tandis que 5 personnes sont issues de l'alimentation, 3 de la production et 2 des services. De plus, ils possèdent plus fréquemment un niveau de diplôme égal au BAC ou supérieur : 37 % ont un niveau IV et 26 % un niveau III contre respectivement 21 % et 15 % pour les candidats de l'échantillon. A l'exception de ces éléments, leur profil ne se distingue pas réellement de l'ensemble des CC de l'échantillon.

Il a été demandé aux personnes qui avaient entendu parler de la VAE mais n'avaient pas entamé de démarche quelle en était la raison. Les réponses obtenues sont peu significatives. La moitié des CC n'ont pas donné de réponse, ce qui signifie probablement que la question ne s'est jamais posée. Le manque de temps arrive en deuxième place avec 27 % des réponses. 9 % des CC déclarent que le besoin ne s'est jamais fait sentir et 4 % invoquent leur âge trop avancé ou le manque d'information.

140 personnes souhaitent être recontactées lors du lancement de l'action VAE de l'UPA

Que les conjoints connaissent ou non la VAE, le projet de l'UPA leur a été exposé. C'est-

à-dire la volonté de mettre en place une action d'information et d'accompagnement vers la VAE à destination des conjoints collaborateurs haut-normands. 140 personnes ont répondu favorablement à la proposition d'être recontacté par la suite, soit 37 % de l'échantillon. Ces personnes souhaitent davantage évoluer au sein de l'entreprise artisanale (31 % contre 21 % dans l'échantillon) et accordent plus d'importance aux diplômes : 59 % d'entre elles ont répondu que l'obtention d'un diplôme serait sécurisant en cas d'évènement particulier, alors que cette proportion ne s'élevait qu'à 36 % pour l'ensemble de l'échantillon.

Quelques commentaires sur la VAE

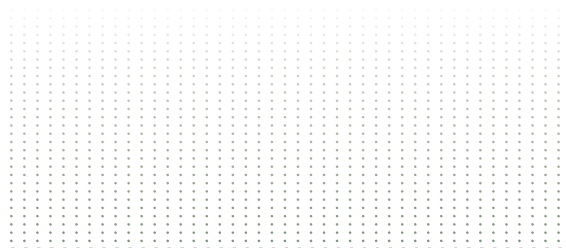
En toute fin de questionnaire, les CC avaient la possibilité de s'exprimer sur la VAE et le projet de l'UPA.

- 318 CC n'ont pas souhaité faire de commentaire
- 49 personnes ont confirmé leur intérêt pour le projet de l'UPA
- 33 personnes ont affirmé leur intérêt pour le projet tout en déplorant le manque de temps ou leur âge avancé pour y prendre part

La méconnaissance de la VAE chez les conjoints d'artisans n'apparaît pas surprenante au regard de ce qui est observé en général. C'est un écho largement rencontré parmi de nombreuses catégories professionnelles lors de différents travaux concernant la VAE. De plus, le faible nombre de personnes qui ont entamé une démarche VAE correspond parfaitement aux enseignements tirés de l'observation de la VAE au niveau régional, à savoir, que les candidats issus de l'artisanat sont rares (artisans, conjoints ou salariés).

En revanche, les réponses concernant l'intérêt porté par les CC au projet d'action VAE de l'UPA sont encourageantes. En effet, 37 % des personnes se sont déclarées favorables, ce qui permet d'envisager un potentiel de participation important pour cette action. Et particulièrement si elle est transposée à l'ensemble des conjoints d'artisans

(conjoints salariés et associés), qui beaucoup plus nombreux que les conjoints collaborateurs, représentent des milliers de personnes dans la région.



Conclusion

Cette étude permet d'affirmer l'importance du rôle joué par les conjoints collaborateurs haut-normands au sein de leurs entreprises respectives. En effet, qu'il s'agisse des domaines d'intervention ou du temps consacré (à l'exception de volumes horaires un peu plus faibles dans le bâtiment), les conjoints apparaissent comme des acteurs incontournables des établissements dans lesquelles ils interviennent. Pour la plupart à temps plein voire même davantage, très peu d'entre eux exercent une activité professionnelle en parallèle. Si leur fonction n'est pas ancrée principalement sur les activités de production – fabrication (cela dépend du cœur de métier), ils sont impliqués de manière importante dans toutes les activités de gestion et de soutien à l'activité, et depuis de nombreuses années, ancienneté à l'appui.

Plus ou moins étendu en fonction de l'implication des personnes et des activités de l'entreprise, le développement de compétences et savoir-faire se place comme une caractéristique inhérente à la fonction de conjoint collaborateur. Ces premiers éléments nous permettent de conclure à l'existence systématique d'apprentissages acquis par le biais de la fonction de conjoint collaborateur, et donc valorisables par le biais de la VAE.

Les conjoints sont dans l'ensemble apparus sereins vis-à-vis de leur fonction. Si seulement un tiers d'entre eux possèdent un diplôme (obtenu à l'issue de leur formation initiale) correspondant parfaitement à leur fonction, ils détiennent majoritairement les compétences et savoir-faire nécessaires, et ce en dépit d'un faible recours à la formation continue (le plus souvent dédié à la comptabilité et à l'informatique). Résultant le plus souvent d'un choix personnel, l'implication dans l'entreprise artisanale peut s'inscrire dans le prolongement de la carrière professionnelle des individus : la moitié d'entre eux ont quitté leur dernier emploi pour s'engager dans l'activité artisanale. Ou se placer comme la seule activité professionnelle ja-

mais exercée : c'est le cas de l'autre moitié des personnes interrogées. La fonction apparaît globalement satisfaisante, seulement un conjoint sur dix a manifesté l'envie de s'orienter vers une autre activité ou métier, tandis qu'une grande majorité d'entre eux se sont montrés confiants par rapport à l'avenir de l'entreprise. Notons à ce propos que la perception globalement positive qu'ont les conjoints de leur fonction s'est avérée encourageante, particulièrement en période de difficultés économiques.

Toutefois une partie des personnes, même minoritaire, a insisté sur le manque de reconnaissance lié au statut. Celui-ci apparaissant comme insuffisamment sécurisant par rapport à l'implication des personnes. Si quelques éléments de l'enquête permettent d'en approcher les causes (lorsque les personnes ne détiennent pas toutes les compétences nécessaires, exercent par obligation ou sont inquiètes par rapport à l'avenir de l'entreprise), ce manque de reconnaissance peut également provenir de déterminants économiques ou personnels.

Le fait que le statut de conjoint collaborateur ne soit pas complètement adapté à une implication à temps plein dans l'entreprise pourrait constituer un élément d'explication. D'autant plus si les personnes se retrouvent confrontées à un bouleversement particulier (rupture, faillite, maladie...). Elles pourraient alors bénéficier d'une meilleure couverture sociale sous statut de salarié ou d'associé.

Enfin, la proposition de projet d'action VAE à destination des conjoints collaborateurs a plutôt été bien accueillie. 37 % des personnes se sont déclarées intéressées pour être recontactées lors du lancement de l'action, ce qui constitue une perspective encourageante.

La mise en place d'une telle action pourrait constituer des intérêts multiples pour au moins une partie de la population interrogée dans cette étude.

D'un côté pour pallier au manque de reconnaissance et de valorisation lié à la fonction/statut. Notamment parce que les personnes qui ont exprimé ce sentiment partagent également d'autres ressentis en commun : faible confiance dans l'avenir, fonction exercée par obligation et intérêt manifeste pour l'obtention d'un diplôme correspondant à la fonction. D'autant plus que les bénéfices personnels et professionnels apportés par la réussite d'un parcours VAE ne sont plus à démontrer (particulièrement sur la confiance personnelle).

Pour consolider les compétences des conjoints collaborateurs lorsque des difficultés ont été exprimées. C'est le cas lorsque les conjoints ont déclaré ne pas détenir toutes les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction. La VAE pouvant être combinée à un ou plusieurs modules de formation si nécessaire.

Dans une optique de sécurisation des parcours quel que soit le profil des personnes. Que les conjoints collaborateurs aient prévu de s'orienter vers une autre acti-

tivité ou de garder la même fonction pour le reste de leur carrière, la possession d'un diplôme peut toujours s'avérer sécurisante. Que ce soit en cas d'imprévu (rupture, faillite, maladie...) ou pour faire valoir son parcours professionnel et attester de ses compétences et savoir-faire.

Dans une optique plus large, mettre en place une action pour l'ensemble des conjoints d'artisans haut-normands (sans condition de statut) pourrait être envisagé. Bien plus nombreux au niveau régional (plusieurs milliers de personnes), les conjoints salariés ou associés détiennent probablement au même titre que les conjoints collaborateurs, de nombreuses compétences et savoir-faire qui pourraient être valorisés par le biais de la VAE. Il serait d'ailleurs intéressant de déterminer si le manque de reconnaissance est aussi prégnant chez ces deux autres publics. Des perspectives positives donc, pour une action VAE à destination des conjoints collaborateurs haut-normands qui devrait voir le jour dans la continuité de l'étude.



Les conjoints collaborateurs dans les entreprises artisanales haut-normandes

Directeur de publication : Luc Chevalier

Étude réalisée par : Pierre Leclerc

Commanditaire : UPAR Haute-Normandie

Réalisation enquête téléphonique : Agence FPC

Crédits photos - Fotolia.com

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| © Lisa F. Young | © Claudia Paulussen |
| © Tran-Photography | © Dmitry Vereshchagin |
| © Monkey Business | © olly |
| © jamiehooper | © Elenathewise |
| © Kzenon | © flashpics |
| © Picture-Factory | © Robert Kneschke |

Novembre 2014



Cette étude a bénéficié d'un financement spécifique de la Direccte et de la Région Haute-Normandie



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région
Haute-Normandie

Avec la participation de la Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat de Haute-Normandie



Observatoire VAE
Pôle Observation et Prospective
Crefor, Pôle Régional des Savoirs
115 Boulevard de l'Europe
BP 1152
76 176 ROUEN cedex 01
téléphone : 02 35 73 77 82

