



## LE TITRE ENTREPRENEUR PETITE ENTREPRISE

### ● PAQUET DE TRAVAIL

T2 - Innovation et qualité dans la double éducation

### ● AUTEUR

CMAR ARA

### ● LIVRABLE

D2.4.1 Rapports sur les programmes de formation

### ● DATE DE LIVRAISON

le 19 février 2021

# CONTENU

<b>1 RÉSUMÉ</b>	<b>3</b>
<b>2 FOND</b>	<b>4</b>
<b>3 OBJECTIF</b>	<b>5</b>
<b>4 DESCRIPTION DU PROGRAMME</b>	<b>6</b>
4.1 EXIGENCES .....	6
4.2 CONTENU ET STRUCTURE .....	6
<b>5 APPLICATION</b>	<b>9</b>
5.1 ACTEURS .....	9
5.2 CONDITIONS .....	9
5.3 PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE .....	9
<b>6 ÉVALUATION</b>	<b>10</b>
6.1 PROCESSUS D'ÉVALUATION .....	10
6.2 RÉSULTATS .....	10
6.2.1 LES PARTICIPANTS	10
6.2.2 ATTENTES DU MODÈLE PILOTE	10
6.2.3 OBJECTIFS AVANT LE DÉBUT DU MODÈLE PILOTE	10
6.2.4 SATISFACTION À L'ÉGARD DU MODÈLE PILOTE	11
6.2.5 OBJECTIFS ATTEINTS	11
6.2.6 PERSPECTIVES D'AVENIR DES PARTICIPANTS	11
6.2.7 EXAMEN D'APPRENTISSAGE FINAL	11
<b>7 LEÇONS APPRISES</b>	<b>12</b>

# 1 RÉSUMÉ

## INTRODUCTION

La reconnaissance du niveau régional comme échelon pertinent concernant la mise en œuvre des politiques de formations professionnelles est devenue une évidence. Les compétences des Régions dans ce domaine n'ont cessé d'être renforcées au fil des années. Les débats en cours au sein de notre propre réseau dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) en témoignent encore si besoin était. La formation est désormais une affaire régionale.

La mise en place d'une université des métiers et l'artisanat (URMA) en Rhône-Alpes s'inscrit dans cette logique. Les 11 CMA de Rhône-Alpes travaillent depuis plusieurs années pour assurer la lisibilité et la cohérence de leurs actions conduites sur les différents territoires de la région

Différentes initiatives qui devraient contribuer à faciliter la mise en place et le développement d'une URMA témoignent de cette culture de travail en réseau régional qui structure l'offre de services des CMA de Rhône-Alpes dans les domaines de l'orientation, de la formation et de l'emploi :

- Concernant les centres de formation d'apprentis, les CMA et les CCI de Rhône-Alpes ont initié une coordination formalisée des 10 CFA gérés par le réseau consulaire en Rhône-Alpes. La création depuis 2009 de cette tête de réseau vise à une prise de hauteur pour la définition d'une politique commune en matière de développement de l'apprentissage en lien avec le plan régional de développement des formations (PRDF). Elle vise à mieux coordonner l'offre de formation du réseau concernant l'apprentissage. Elle doit également permettre d'introduire plus de cohérence et de partage entre les initiatives prises par chacun des établissements du réseau.
- Les centres d'aide à la décision (CAD) fonctionnent depuis 1992 sur la base d'un cahier des charges commun pour l'accueil, l'information à l'orientation des jeunes et adultes intéressés par le secteur de l'artisanat,
- Les espaces artisans employeurs (EAE), initiés en 1999, utilisent des outils partagés

pour l'accompagnement des entreprises artisanales dans les domaines de l'emploi et de la gestion des ressources humaines

- Un dispositif de formation à l'installation commun, redéfini en 2008, vise à permettre aux porteurs de projet de bénéficier de modules de formation complémentaires aux Stages préparatoire à l'Installation et de préconisations en terme de formation et de suivi. Il s'agit ainsi de mieux évaluer les forces et faiblesses des projets et de favoriser leur pérennité.

## Les enjeux

Forts de ces acquis, les CMA Auvergne Rhone Alpes ont avec la création d'une université des métiers et l'artisanat, pour objectif de répondre à des enjeux plus spécifiques :

- Répondre aux problématiques d'installation, de développement des entreprises et de qualification des personnes.
- Elargir les entrées dans le secteur notamment pour favoriser à moyen terme la création et la reprise d'entreprises de qualité.
- Organiser et consacrer la reconnaissance universitaire de la formation managériale des artisans dont le métier de chef d'entreprise est désormais reconnu pleinement comme requérant un ensemble de fonctions que la tradition n'attribuait pas à l'artisan.
- Promouvoir de façon cohérente et lisible l'offre de formation continue des CMA

## EXPERTS IMPLIQUÉ

### Luc Fleuret

CMAR Auvergne rhone alpes  
luc.fleuret@cma-auvergnerhonealpes.fr

### Corinne BART

Efma Bourgoin-Jallieu

### Alain LEROY

CNAM

## 2 FOND

Le contrat d'apprentissage a pour but d'obtenir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont les diplômes de l'Education Nationale et les titres professionnels relevant du ministère du Travail.

La durée varie en fonction de la formation choisie :

- En principe de deux années pour la période d'apprentissage ; cette durée peut, dans certains cas dérogatoires, être inférieure (6 mois) ou supérieure (3 ans), voire 4 ans pour les travailleurs handicapés.
- La durée de la formation représente au moins 400 heures dans le cadre du contrat d'apprentissage.

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Les centres de formation d'apprentis (CFA) dispensent une formation générale, technologique et pratique. En contact étroit avec le monde professionnel, ils sont le lieu privilégié d'une pédagogie spécifique à l'apprentissage de chaque métier.

Fondé sur le transfert de compétences par les maîtres d'apprentissage, l'apprentissage est un mode d'acquisition concret à la fois de connaissances théoriques et de compétences pour maîtriser un métier, comprendre l'entreprise, acquérir les savoir-faire indispensables et ainsi favoriser l'intégration dans l'entreprise.

Au 31 décembre 2018, sur l'ensemble du territoire français, les centres de formation d'apprentis accueillent 448 100 apprentis dont 49 700 apprentis en Auvergne-Rhône-Alpes ; soit une hausse de 4,2 % par rapport à 2017. Les effectifs d'apprentis dans l'enseignement secondaire sont en hausse (+ 1,8 %) pour la deuxième année consécutive. La croissance de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur reste à un niveau élevé (+ 8,1 % après + 9,1 % en 2017).

16,0 % des entrants en apprentissage viennent d'une classe de troisième, les jeunes de ce niveau s'orientant

principalement vers une seconde générale ou technologique (63,7 %).

L'organisation de l'apprentissage en France a connu une évolution majeure avec la réforme liée à la loi de septembre 2018 « Liberté de choisir son avenir professionnel » avec le passage d'un système régulé à une logique de marché.

Le financement est désormais assuré selon des coûts aux contrats définis par les branches professionnelles sous le contrôle de France compétences.

11 opérateurs de compétences ont été mis en place en 2019. Gérés par les branches professionnelles, ces organismes ont pour mission d'assurer :

- Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation sur la base des niveaux de prise en charge définis par les branches ;
- L'Appui technique aux branches : définition du coût au contrat, observatoire des compétences et qualifications, ingénierie de certification etc...

Les Régions qui disposaient précédemment d'une compétence majeure dans le financement et la régulation des ouvertures de formation par apprentissage voient désormais leur intervention se limiter à deux missions :

- Le financement des investissements dans les CFA
- La correction des inégalités territoriales

Concernant les Chambres de métiers et de l'artisanat, les missions sont désormais :

1° D'accompagner les entreprises qui le souhaitent, notamment pour la préparation du contrat d'apprentissage, préalablement à son dépôt auprès des opérateurs de compétences ;

2° D'assurer la médiation et la prévention des éventuels conflits entre employeurs et apprentis

3° De participer à la formation des maîtres d'apprentissage ;

4° De participer au service public régional de l'orientation ;

5° De participer à la gouvernance régionale de l'apprentissage

## 3 OBJECTIF

### 3.1 Répondre à des publics et à des besoins diversifiés

- Ouvrir l'apprentissage à des jeunes décrocheurs à l'Université souhaitant réorienter leur projet personnel et professionnel en leur proposant l'accès à une double qualification professionnelle sur les plans technique et managérial.
- Proposer à des demandeurs d'emploi ou à des adultes en reconversion une formation longue au management dans le cadre de l'accompagnement d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

#### **Consolider la formation des actifs de l'artisanat, artisans, conjoints apprentis en favorisant le développement d'une logique de parcours**

- Développer des partenariats avec les CFA de réseau consulaire pour proposer des qualifications managériales à des jeunes préparant ou déjà titulaires d'un diplôme de niveau IV.
- Favoriser le développement d'une logique de parcours auprès des actifs du secteur notamment en organisant l'offre de perfectionnement de façon modulaire et capitalisable.
- Promouvoir les certifications du secteur (CTM, BTM, BM3, ADEA) en lien avec cette logique de parcours.
- Développer la formation ouverte et à distance FOAD notamment pour les porteurs de projet d'installation.

#### **Coordonner et dynamiser les partenariats avec l'enseignement supérieur**

- Harmoniser et développer les partenariats avec l'enseignement supérieur en valorisant les initiatives existantes et en organisant la mise en œuvre de la convention signée par l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et de l'Artisanat avec le Conservatoire National des Arts et Métiers.

- Mettre en place un comité de pilotage régional associant les représentants des établissements universitaires développant des relations avec les CMA Auvergne Rhône-Alpes avec l'objectif de capitaliser les bonnes pratiques, de promouvoir les dispositifs, de faire évoluer les dispositifs pédagogiques.

### 3.2 Organiser et promouvoir l'offre de formation des CMA de la Région.

- Donner une cohérence et une lisibilité à l'offre de formation des Chambres de métiers et l'artisanat de la Région dans le cadre d'une logique de cartographie régionale.
- Réaliser un catalogue régional des actions proposées par les CMA dans le cadre de la formation continue.
- Organiser la communication sur l'URMA et les actions liées à son déploiement, dans le respect de la charte nationale.

Le TEPE est un titre du CNAM (Conservatoire National des Métiers et de l'Artisanat) de niveau III (BAC +2), qui se prépare en une année.

C'est une formation qui s'appuie sur la réalisation d'un projet professionnel dans le secteur artisanal de la petite entreprise pour appliquer les bonnes pratiques en gestion commerciale, financière et organisationnelle.

L'objectif de la formation d'Acquérir les connaissances et les compétences transversales pour mener à bien un projet de :

- Développement de l'activité d'une entreprise,
- Création d'entreprise,
- Reprise d'entreprise.

Ce projet peut être réalisé dans n'importe quel secteur de l'artisanat : bâtiment, alimentaire, beauté, automobile, vente, ...

# 4 DESCRIPTION DU PROGRAMME

L'ensemble du parcours de formation du titre professionnel est articulé autour de quatre problématiques communes. Chacune sera traitée à travers un ou plusieurs modules :

Pour quoi faire ? Pour aider à donner du sens à l'action.

Quoi faire ? pour définir les priorités de l'action.

Comment faire ? Pour faciliter la réalisation de l'action.

Avec qui faire ? Pour savoir partager l'action.

La majorité de nos modules sont consacrés à favoriser et faciliter l'ACTION : comment faire ? Cette orientation pédagogique se décline aussi au niveau du traitement didactique de chacun des modules de façon à ce qu'ils :

puissent être pragmatiques en apportant des réponses concrètes en même temps qu'ils « ouvrent » les esprits à de nouvelles perspectives qui resteront à explorer ultérieurement ;

ne soient pas « rébarbatifs » ;

permettent aux entrepreneurs de découvrir en rapport avec le sujet des points de repères simples, fiables et essentiels (du type : les 3 ou 4 choses à penser, à faire et les 3 ou 4 choses à éviter) ;

donnent aux entrepreneurs une « compétence » effective et non pas seulement une « connaissance » ;

tiennent compte des niveaux parfois hétérogènes des entrepreneurs ;

favorisent l'implication de l'entrepreneur dans son projet.

## 4.1 EXIGENCES

Le titre Entrepreneur de la petite entreprise s'intègre dans un dispositif de formation-action d'une durée maximale d'un an.

Durant cette période, l'entrepreneur sera immergé dans sa situation professionnelle et suivra simultanément le parcours formation du titre, d'une durée de 308 heures .

La formation au titre professionnel présente deux facettes distinctes et complémentaires :

une partie pour aborder la gestion des processus et dénommée « les bonnes pratiques pour entreprendre » réservée à l'acquisition et la mise en oeuvre de méthodologies structurantes permettant à

l'entrepreneur de gérer son ACTION et les COMPÉTENCES nécessaires à la conduite de cette action (203 h) ;

et une partie pour aborder des repères disciplinaires, dénommée « les bonnes questions pour entreprendre », offrant à l'entrepreneur la possibilité de se construire un parcours modulaire personnalisé (105 h).

## 4.2 CONTENU ET STRUCTURE

Le stagiaire suit le parcours pédagogique suivant, en fonction de l'option choisie :

- \_ AGIR : Formation au pilotage opérationnel de projet de création, de développement d'activité ou de reprise (161 h) ;
- \_ Module 11 : « Comment piloter mon projet ? » (21 h) ;
- \_ Module 9 : « Comment évaluer les compétences nécessaires à mon projet ? » (21 h) ;
- \_ Les bonnes questions pour entreprendre : 5 modules de 21 heures (105 h).

Soit 44 jours de formation sur une durée à convenir (d'un maximum de 1 an).

### 1 • « Les bonnes pratiques pour entreprendre »

Ces formations guident le stagiaire dans la réalisation du projet et l'aident à organiser son cheminement. Basées sur AGIR (161h), une méthode simple et opérationnelle de conduite de projet et des compétences, elles se déclinent selon trois profils : créateur, développeur d'activité, repreneur. Elles sont organisées en 2 chapitres :

- \_ AGIR Projet : une boîte à outils pour structurer et baliser le parcours par des points d'étape (cf. annexe). AGIR Projet est rythmé par 5 séquences thématiques qui constituent autant de points d'étapes dans la réalisation du projet. Chacune de ces séquences alterne des sessions collectives ou individuelles de face-à-face pédagogique (3 jours au total) et des périodes de travail personnel encadré d'application pratique.
- \_ AGIR Compétences : une méthode simple d'évaluation des compétences d'un poste de travail appliquée au et par le stagiaire lui

permettant de construire son plan d'amélioration des compétences. AGIR Compétences est rythmé en différentes séquences qui aident progressivement le stagiaire dans sa réflexion sur les compétences nécessaires au projet.

Les supports dédiés à AGIR sont fournis sur un seul et même outil, mis à disposition du stagiaire (document excel). Les formations sont facilitées par l'utilisation éventuelle d'@ppui®, une plate-forme informatique dédiée. Elles permettent ainsi à chaque participant d'avancer de façon concrète sur son projet sur la base des consignes de travail précisées lors des séances de face-à-face pédagogique.

UAEN90	Management de projet	AGIR Créateur : comment construire et mener mon projet de créateur d'entreprise ?
UAEN91	Management de projet	AGIR Développeur d'activité : comment construire et mener mon projet de développeur d'activité ?
UAEN92	Management de projet	AGIR Repreneur : comment construire et mener mon projet de repreneur d'entreprise ?

## AGIR Développeur d'activité (UAEN91)

### OBJECTIFS

En relation directe avec le projet de développement d'activité, ce module permet d'utiliser la méthode et les outils de gestion de projet AGIR pour favoriser :  
l'identification du périmètre du projet ;  
le repérage du chemin à parcourir ;  
la conduite professionnelle et maîtrisée du projet.

### CONTENU

- 1 - Connaître les enjeux du projet pour l'entreprise et le positionner dans la stratégie globale.
- 2 - Formaliser l'idée en projet :
  - Définir les objectifs et les livrables,
  - Décrire les contraintes,
  - Identifier les critères de réussite.
- 3 - Définir l'organisation projet :
  - Identifier les différents acteurs concernés et préciser leurs rôles, droits, devoirs,
  - Construire l'équipe projet.
- 4 - Construire la communication projet :
  - Rendre compte de l'avancement du projet aux différents niveaux de décision,
  - Valoriser les atouts du projet et développer l'adhésion en interne.
- 5 - Maîtriser la conduite du projet (qualité – coût – délai) :
  - Maîtriser les actions à réaliser,
  - Construire et gérer le budget projet,
  - Construire le planning et gérer l'avancement du projet.
- 6 | Dresser le bilan en termes de réalisation, de perspectives et de compétences acquises.

## AGIR Repreneur (UAEN92)

### OBJECTIFS

En relation directe avec le projet de reprise, ce module permet d'utiliser la méthode et les outils de gestion de projet AGIR pour favoriser :  
l'identification du périmètre du projet ;  
le repérage du chemin à parcourir ;  
la conduite professionnelle et maîtrisée du projet.

### CONTENU

- 1 Vérifier l'adéquation individu-projet.
  - 2 Réaliser un diagnostic approfondi de l'entreprise :
    - Vérifier la faisabilité du projet de reprise,
    - Construire la stratégie de reprise.
  - 3 | Identifier les compétences à détenir pour mener à bien le projet
  - 4 | Bâtir le montage juridique, financier et fiscal :
    - Etudier les scénarii possibles et décider,
    - Rendre le projet crédible vis-à-vis de ses interlocuteurs.
  - 5 | Finaliser le plan de reprise :
    - Parcours professionnel du repreneur ;
    - Diagnostic de l'entreprise,
    - Approche stratégique à court et moyen terme,
    - Structuration de l'approche commerciale,
    - Obtention des financements,
    - Maîtrise des actions à réaliser.
  - 6 | Intégrer l'entreprise et manager le changement :
    - Se faire accepter comme futur dirigeant,
    - Réussir la prise en main effective de l'entreprise,
    - Construire les pistes de développement.
  - 7 | Dresser le bilan en termes de réalisation, de perspectives et de compétences acquises.
- CNE

## DEROULEMENT DES ETAPES DU MODULE AGIR

Cette formation est dispensée au fur et à mesure de l'avancée du projet. Elle se répartit sur quatre séquences de travail.

### Séquence 1 : formalisation du projet (4 jrs)

- Formuler les attendus et contenus du projet
- Définir le contexte de l'entreprise ;
- Formuler le contexte du projet ;
- Identifier les acteurs du projet ;
- Définir les compétences requises pour le projet ;
- Feuille de route pour la séquence suivante.

### Séquence 2 : gestion du projet (6 jrs)

- Se fixer des objectifs atteignables ;
- Identifier les principales tâches à réaliser ;
- Évaluer les moyens nécessaires ;
- Définir des indicateurs de mesure ;

- Planifier les réalisations ;
- Elaborer le plan d'amélioration des compétences ;
- Feuille de route pour la séquence suivante.

### Séquence 3 : suivi du projet (9 jours)

- Suivre la réalisation du plan d'action prévisionnel à travers des tableaux de bord ;
- Opérer des réajustements nécessaires ;
- Réaliser une situation intermédiaire de progression du PAC ;
- Feuille de route pour la séquence suivante.

### Séquence 4 : évaluation du projet (4 jrs)

- Évaluer les résultats du projet : niveau atteint, facteurs de réussite, principales difficultés ;
- Définir de nouveaux axes stratégiques, techniques, organisationnels ou commerciaux induits par les résultats obtenus et les nouveaux objectifs fixés ;
- Réaliser le bilan des acquis en termes de compétences ;
- Pour AGIR Créateur et Repreneur : faire la synthèse du projet sur la base des plans d'affaires ou de reprise.

## 2 • « Les bonnes questions pour entreprendre »

Ces modules, d'une durée de 21 h chacun, offrent des réponses aux principales questions liées à la réalisation des projets. Ils ont été conçus pour apporter, dans un minimum de temps, des réponses pragmatiques, utiles et directement transférables sur le projet.

Ces modules sont proposés en présentiel. Dans l'hypothèse d'une mise en oeuvre **pour un territoire et pour un groupe donné**, nous pouvons déterminer à priori les modules proposés (cf paragraphe « Préconisation sur le choix des modules »).

Chaque module d'une durée de 21 heures est composé de trois phases distinctes et complémentaires étalées sur 3 semaines environ :

- phase 1 pour acquérir des connaissances (J1),
- phase 2 pour transformer ses connaissances en compétences (J2),
- phase 3 pour enrichir le groupe de son expérience, s'enrichir de l'expression du groupe et de l'intervenant (J3).

## J1 : PHASE D'ACQUISITION DE CONNAISSANCES

### Objectifs :

- apporter des éléments de méthode et de contenu théoriques essentiels en relation avec la QUESTION posée.

- préparer le travail d'application à réaliser pour la phase 3.

**Contenus** : voir contenu des modules ci-après et/ou le référentiel détaillé du module au C NE.

**Déroulement** : variable selon la formule choisie :

- si formule en présentiel : séminaire de formation,
- si formule hybride : découpage du « cours » en 4 séquences de 2 heures (1h30 + 15 minutes d'exercices d'application induits par la séquence).

**Acteur principal** variable selon la formule choisie :

- si formule en présentiel : l'intervenant,
- si formule hybride : l'apprenant en liaison avec un tuteur via la plateforme Plei@d sur laquelle seront déposées les séquences.

**Durée** : 1 jour ou équivalent 7 heures

## J2 : PHASE DE TRANSFERT DES ACQUISITIONS

**Objectif** : mettre en application les éléments appréhendés dans la phase d'acquisition (en J1) au regard du projet mené (création / développement d'activité / reprise).

**Contenus** : variable selon la nature du sujet que l'apprenant aura décidé de développer dans ce travail de transfert

**Acteur principal** : l'apprenant

**Durée** : estimée et valorisée à hauteur de 7 heures de travail personnel

## J3 : PHASE DE RESTITUTION-EVALUATION

### Objectifs :

- évaluer le travail de transfert réalisé par chacun des apprenants,
- permettre à chaque participant de s'enrichir du traitement du transfert réalisé par chacun des autres participants et de la synthèse de l'intervenant.

**Contenus** :

- présentation par chacun de son travail au groupe,
- complément de formation / approfondissement,
- synthèse du module à partir des 3 phases, devant aboutir à la production des « principaux

- facteurs clés de succès » induits par la question et la liste « des choses à éviter »,
- remise au stagiaire :
    - o d'un mémo récapitulatif des éléments essentiels à retenir sur la « question »,
    - o d'une bibliographie sommaire mais essentielle lui permettant de pouvoir approfondir seul le sujet.

**Acteurs principaux** : l'intervenant et un groupe d'apprenants

**Durée** : une journée en présentiel de 7 heures

## 5 APPLICATION

### 5.1 ACTEURS

Une convention de partenariat sera mise en place entre la CMRA AUVERGNE RHONE ALPES et le CNAM .

Le cours se déroulera au sein de l'EFMA ? cfa gère par la CMRA AUVERGNE Rhone Alpes.

### 5.2 CONDITIONS

Recrutement de jeunes disposant d'une certification professionnelle de niveau IV en lien avec un métier.

Ces jeunes doivent également s'inscrire dans la logique de mise en œuvre d'un projet de création, de reprise ou développement d'entreprise.

### 5.3 PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE

La mise en œuvre du titre s'opérera selon un logigramme du système de formation complété et dédié à ce site précisant la répartition des responsabilités.

Plus particulièrement :

Les campagnes promotionnelles seront élaborées et validées en concertation entre les signataires de la convention,

Le CNAM – CNE et la CMAR ARA s'engagent à apposer sur tous les documents et publications inhérents à l'action de formation les logos des partenaires signataires de la convention. Cela concerne la publicité faite en amont du recrutement, l'information des stagiaires, tout communiqué ou article de presse relatif à l'action concernée, ou tous

support de communication (affiche, dépliant, etc..) concernant l'opération.

Dans le cadre des réglementations en vigueur, les formations mises en œuvre doivent respecter les règles d'agrément des enseignements et des enseignants. Celles-ci sont définies par le CNAM -CNE et établies sur la base des divers référentiels d'activités, de compétences et de formation liés à la préparation du Titre Entrepreneur de la Petite Entreprise. Les référentiels sont fournis par le CNAM -CNE.

La planification des formations et la mise en place des procédures d'évaluation sont élaborées en concertation dans le respect des réglementations en vigueur, notamment dans le cadre de l'apprentissage.

Dans le cadre de la tutelle de la tutelle pédagogique exercée par le CNAM-CNE , le directeur De EFMA est nommé référent pédagogique.

Le référent pédagogique a en charge la coordination pédagogique de la préparation du TEPE. Dans ce cadre, il est garant de l'application des règles et des modalités de préparation du titre.

Pour ce faire il travaille en étroite collaboration et avec les validations nécessaires opérées par le Professeur responsable nationale du Titre, ou par délégation le responsable pédagogique national, du CNAM-CNE

La sélection des candidats est assurée par la CMAR ARA, via l'EFMA

Un bilan d'exécution sera établi par le CRMA ARA via EFMA dans les deux mois qui suivent la fin de la formation

# 6 ÉVALUATION

## 6.1 PROCESSUS D'ÉVALUATION

### EVALUATION DES MODULES

L'évaluation de chaque module s'opérera par l'intervenant, lors de la phase de Restitution-Evaluation (J3) à partir d'une présentation, devant le groupe constitué, du travail réalisé.

Une appréciation sera donnée à chaque module par l'intervenant selon trois niveaux : INSUFFISANT – PASSABLE – SATISFAISANT.

### DELIVRANCE DU TITRE PROFESSIONNEL

Le Professeur responsable du titre professionnel considérera le candidat « ADMIS » ou « NON ADMIS » au vu de l'ensemble des appréciations obtenues :

- Au rapport méthodologique AGIR :

le niveau INSUFFISANT constitue une appréciation éliminatoire.

- A la présentation du rapport méthodologique AGIR devant le jury d'exposé oral :

le niveau INSUFFISANT constitue une appréciation éliminatoire.

- A la partie repères disciplinaires (les modules) :

pour valider cette partie, l'évaluation portée à chacun des 7 modules par l'apprenant ne devra pas comporter plus d'une appréciation de niveau INSUFFISANT.

On conviendra que le niveau INSUFFISANT correspond à une note inférieure à 8/20 ; le niveau PASSABLE à une note comprise entre 8/20 et 12/20; le niveau SATISFAISANT à une note supérieure à 12/20.

Les auditeurs assidus qui ne satisferaient pas à ces obligations recevront une attestation de stage.

Pour mémoire : les intervenants sont agréés pour enseigner les modules selon la procédure en vigueur au Cnam (GAGE).

## 6.2 RÉSULTATS

### 6.2.1 LES PARTICIPANTS

Profil des participants : 9 apprentis (pas de formation continue) âgés de 19 à 24 ans : 5 femmes et 4 hommes.

#### Projets menés par les apprenants :

- 4 projets de reprises d'entreprises : 2 dans le secteur boucherie-traiteur, 1 dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie, 1 dans le secteur de la coiffure.
- 1 projet de création d'entreprise dans le secteur de la coiffure.
- 4 projets de développement d'activité : 2 dans le secteur de la coiffure,
- 1 dans le secteur de l'esthétique, 1 dans le secteur de l'automobile.

### 6.2.2 ATTENTES DU MODÈLE PILOTE

(= Attentes du CNAM vis-à-vis de l'expert projet et des formateurs.)

- Respecter l'organisation et les objectifs des référentiels.
- Adapter le contenu selon le public.
- Développer les compétences plus que les connaissances. Le projet est la priorité de la formation, les intervenants donnent des repères théoriques et des méthodes de conduite du projet. L'expert projet a pour objectif d'accompagner les apprenants dans l'appropriation de la méthode par rapport à son projet.

### 6.2.3 OBJECTIFS AVANT LE DÉBUT DU MODÈLE PILOTE

(= objectif du CNAM vis-à-vis des apprenants)

Un entrepreneur intervenant dans 4 grands domaines d'activité, il se doit pour chacun de ces domaines de maîtriser les activités clés :

- Construire la décision :  
Animer une veille sur les plans juridiques, technologiques et concurrentiel.

Définir, mettre en œuvre et contrôler la stratégie du projet de création en lien avec sa production, ses services et son environnement.

Construire la structure contractuelle et juridique adaptée au projet, à l'activité et à sa pérennité.

Repérer, analyser et traiter les dysfonctionnements en liens avec la stratégie du projet.

- Conduire le projet :

Concevoir la mise en œuvre opérationnelle à partir de la stratégie et des objectifs définis en amont.

Arrêter les choix techniques, économiques et budgétaire.

Mettre en œuvre, stimuler, coordonner et contrôler

Assurer son développement, pérenniser.

- Manager des ressources et contrôler l'activité :

Définir la communication stratégique du projet et assurer sa présentation aux partenaires et financeurs.

Gérer les ressources humaines.

Contrôler et gérer les flux financiers.

Animer l'équipe autour du projet.

Être force de proposition pour positionner un nouveau projet en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise.

- Animer des réseaux de partenaires internes et externes :

Respecter et faire respecter la réglementation en vigueur.

Construire et entretenir des réseaux pertinents pour le projet et sa pérennité.

Animer le développement commercial du projet.

Contrôler la qualité des fournisseurs, sous-traitants et experts.

## 6.2.4 SATISFACTION À L'ÉGARD DU MODÈLE PILOTE

(= satisfaction de l'expert projet par rapport à la formation)

En proposant à l'entrepreneur un parcours qui lui permet à la fois de conjuguer apports de connaissances et mise en application effective et un travail sur son projet et sur lui-même, représentent la Valeur Ajoutée de cette formation.

La mise en application immédiate des modules à travers les exercices, permet à chacun de se poser les questions essentielles pour conduire son projet.

Le parcours génère l'apprentissage, la communication, la prise de conscience et le questionnement, l'action et l'introspection nécessaires à un projet entrepreneurial.

Un petit groupe hétérogène mais avec un même objectif, la conduite d'un projet, crée une proximité propice aux échanges, à l'esprit entrepreneurial.

## 6.2.5 OBJECTIFS ATTEINTS

Avoir permis à des porteurs de projet, dans le cadre de développement, création ou reprise d'entreprise, de conduire leur projet et de pouvoir assurer une fonction structurante dans l'entreprise (dirigeant ou manager),

Avoir transmis des méthodes de management de projet et de management des ressources nécessaires au quotidien de l'entrepreneur.

Avoir partager les connaissances incontournables que requiert la réalisation concrète du projet.

## 6.2.6 PERSPECTIVES D'AVENIR DES PARTICIPANTS

2 participants ont un projet de reprise de fonds de commerce artisanal dont 1 avec un développement d'activité.

3 participants ont pour projet de créer leur propre entreprise à moyen terme. 2 d'entre elles poursuivent leurs études en Brevet de Maîtrise.

1 participant a créé et développe la fonction commerciale au sein de l'entreprise familiale.

1 participante a abandonné son projet de développement et quitté le domaine professionnel dans lequel elle travaillait.

1 participante n'envisage pas d'entreprendre.

## 6.2.7 EXAMEN D'APPRENTISSAGE FINAL

Sur les 9 participants, 8 ont validé l'intégralité des modules et ont obtenu le titre.

1 apprenant a abandonné en cours de formation

Notes :

7 des 8 participants ont obtenu une évaluation finale satisfaisante. 1 participant a validé le TEPE avec la mention passable.

## 7 LEÇONS APPRISES

L'outil méthodologique AGIR est structurant. Il permet à chaque candidat d'avancer pas à pas, de susciter les bons questionnements liés au projet. La pratique de l'outil a permis de souligner une de ses faiblesses : il est plus adapté au projet de développement d'entreprise.

Les entrepreneurs sont majoritairement des jeunes titulaires de diplômes professionnels. Ce jeune public peut rencontrer des difficultés dans la conceptualisation du projet, la maturité et la vision globale que doit avoir le chef d'entreprise.

En tant que formateur, l'expérience et les connaissances des différents secteurs d'activité, fondent sa crédibilité. Elle est essentielle à la conduite de la formation.

L'expert projet se doit donc d'être curieux et en veille permanente sur les secteurs d'activités des entrepreneurs. Les échanges avec les apprenants, les commanditaires et les différents animateurs de la formation permettent d'enrichir ce domaine. L'animation est une juste notion d'équilibre :

l'intervenant doit être constant dans sa neutralité, sa souplesse, sa disponibilité et en même temps insuffler une dynamique pour garder le cap. Il doit rester neutre, équitable (temps accordé à chacun).

Une nouvelle session a débuté en septembre 2020, avec un nombre de participants restreint.

En raison du contexte sanitaire, il a fallu adapter les moyens de formation en développant des outils permettant la formation à distance.

Malgré les ressources pédagogiques mises à disposition des apprenants, la démarche limite la dynamique d'échanges indispensable à la pédagogie de projet que porte le TEPE.



# Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



[www.alpine-space.eu/dualplus](http://www.alpine-space.eu/dualplus)



édhÉa

