



**« 18^{ème} déjeuner du Club des DRH des entreprises
signataires de la charte entreprise-territoire »**

Plaine Commune Promotion

Mardi 7 avril 2009

Ordre du jour : « Pourquoi et comment favoriser la qualification des collaborateurs par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE ?) ».

Animateur : **Edouard de PENGUILLY**, PDG de DCF

Participants : **Edouard de PENGUILLY**, DCF
Julie SAVOYEN, DCF
Vanessa GRANDJEAN, SPIE Ile-de-France Nord Ouest
Dominique GOMEZ, Maison de l'emploi de Plaine Commune (antenne d'Epinay)
Magali MARTIN, ALSTOM POWER SERVICE
Sandrine ALOSY, Plaine Commune Habitat
Alexia de NOMBEL, Groupe SETS
Patricia LE NÔTRE, Université Paris 13, service de la validation des acquis
Mona COSTA, Université Paris 13, service de la validation des acquis
Frédéric EZAOUI, Consortium Stade de France
Christine LANOE, Vente-privée.com
Alix MEYER, Pôle emploi Stade de France
Barbara ESSONO, Compagnie Générale d'Affacturage (CGA)
Delphine TESSON, ADEF Résidences
Sellma FATOUHI Plaine Commune
Luc PROBERT, Plaine Commune
Laure HOUPERT, Plaine Commune

1. Introduction

→ Edouard de PENGUILLY

M. de PENGUILLY rappelle le fort ancrage en France de la formation initiale qui a constitué très longtemps la seule voie pour l'apprentissage des connaissances et l'obtention d'un diplôme. L'évolution du système s'est faite en plusieurs étapes, d'abord avec l'apparition de la Formation Continue, puis avec la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) avec les décrets de 1985 et de 2002. La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ne s'est pas faite sans quelques grincements de dent... En effet, le diplôme a une grande valeur en France, sociale, marchande, etc.

La VAE apporte de la souplesse dans ce système et permet également une reconnaissance sociale et de soi-même, au-delà du seul diplôme obtenu dans le cadre d'une formation initiale.

2. Rappel des grands principes de fonctionnement de la VAE et présentation du service Amorçage VAE de la Maison de l'emploi de Plaine Commune

→ Dominique GOMEZ (Conseillère VAE, Maison de l'emploi du territoire de Plaine Commune, antenne d'Epinay)

L'objectif de la VAE est de permettre à toute personne, indifféremment de son âge, son statut (demandeur d'emploi, rmiste, salarié), son niveau d'études de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme, un titre ou certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP.

Pour rentrer dans un processus de VAE, le demandeur doit justifier d'une expérience professionnelle (salariée ou non) de 3 ans (en continu ou en discontinu) au cours des 10 dernières années en rapport avec le contenu de la qualification envisagée. Le dispositif est accessible aux personnes ayant eu une expérience professionnelle à l'étranger.

La Maison de l'emploi du territoire de Plaine Commune a mis en place un service d'amorçage VAE, sous la forme d'une permanence de conseil et d'aide au montage de dossier. Cette aide au montage du dossier est essentielle, notamment pour les personnes peu qualifiées.

D. GOMEZ souligne en effet la longueur et la lourdeur du dispositif avec la constitution du dossier de preuves, puis le dossier en lui-même qui nécessite que le demandeur verbalise et formalise son expérience et ses savoir-faire.

D. GOMEZ précise qu'elle reçoit beaucoup de personnes ayant exercé dans les secteurs de l'aide à la personne et de l'industrie (BTP, manutention, etc.).

3. Témoignage sur une collaboration entre le service de validation des acquis de l'Université Paris 13 et l'entreprise SFR

→ Mona COSTA et Patricia LE NOTRE (service de validation des acquis, Université Paris 13)

M. COSTA témoigne d'une expérience avec l'entreprise SFR dans le cadre d'un dispositif de VAP 85. La VAP 85 (Validation des acquis pour l'entrée en formation) permet de s'inscrire à un niveau de formation, alors que le demandeur ne possède pas le diplôme qui donne un accès de plein droit.

SFR a contacté le service de validation des acquis de Paris 13 en septembre 2008 dans le cadre de son Plan de Formation (PFE) pour deux groupes de salariés. Pour le premier groupe, c'est la VAP 85 qui a été retenue.

Ce groupe concernait des salariés de 32 à 48 ans inscrits dans le cadre d'un plan de départ volontaire. Ces 10 salariés avaient de 8 à 15 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la gestion (contrôle de gestion, assistant de gestion). Afin de préparer leur départ, SFR a souhaité leur apporter une formation diplômante. Le diplôme retenu a été une licence d'ECO-GESTION. Le service

de validation des acquis a travaillé avec l'entreprise pour adapter au mieux la formation (intégration par exemple d'un module de paie supplémentaire). Les salariés sont venus en formation à Paris 13 une semaine par mois de décembre 2008 à juin 2009 puis ont passé les examens.

Le second groupe de salariés doit démarrer sa formation en septembre 2009. Il s'agit d'une formation qualifiante financée par SFR dans le cadre de son PFE (chaque salarié a droit à 225 heures de formation / an).

M. COSTA conclue en indiquant que la VAE peut être réalisée dans le cadre du DIF et que Paris 13 essaye de développer les formations qualifiantes dans ce cadre.

4. Tour de table

C. LANOE de **Vente-privee.com**, qui compte aujourd'hui 1200 salariés dont plus de 500 à Saint-Denis, explique que l'entreprise a connu dans les dernières années une croissance très rapide. Vente-privee.com a mis en place un projet de fidélisation des collaborateurs autour de l'employabilité. La VAE fait partie de projet, c'est en effet une dimension importante notamment pour le personnel des entrepôts, 300 salariés, dans les fonctions logistique.

D. TESSON de l'association **ADEF Résidences** (plusieurs établissements de santé sur le territoire, dont des EHPAD, qui représentent 800 salariés) explique qu'il y a quelques demandes de VAE pour le diplôme d'aide soignante (niveau 5) mais que cela reste assez marginal au sein de l'entreprise. Elle avance plusieurs facteurs d'explication : la lourdeur de la démarche, une mauvaise maîtrise du français qui entraîne des difficultés dans la rédaction et la formalisation des compétences, un gros travail personnel à fournir et le plus souvent sous-estimé par le demandeur.

L'accompagnement proposé lui semble insuffisant en nombre d'heures compte tenu du profil des demandeurs. D. TESSON indique, qu'en moyenne, pour les bas niveaux de qualification une validation complète nécessite 18 mois.

La principale motivation des demandeurs est la volonté d'évoluer en interne et d'atteindre un niveau de qualification supérieure. La VAE peut également générer de la confiance en soi elle mais elle exige un travail personnel très important. Selon D. TESSON, l'entreprise doit alerter le salarié sur ce point, car cela peut constituer une source de découragement et de frustration importante en cas d'échec.

F. EZAOUI du **Consortium Stade de France** indique que l'entreprise compte 200 collaborateurs. La VAE est peu connu des salariés mais il y a un intérêt de l'entreprise sur le sujet. D'une manière générale, les salariés sont surdimensionnés par rapport aux postes qu'ils occupent. F. EZAOUI cite l'exemple des guides qui ont parfois un bac +5. La mobilité interne, importante au sein de l'entreprise, facilite les évolutions (un guide peut par exemple passer à la direction des ressources humaines).

L'ancienneté moyenne des collaborateurs est de 6 ans. Un des enjeux pour le CDSF est d'accompagner et de faire évoluer ses salariés vers les filiales de Vinci et Bouygues, les principaux actionnaires. La VAE peut alors permettre de formaliser ses compétences et donner de la crédibilité et de la légitimité pour évoluer dans d'autres entreprises.

B. ESSONO de la **Compagnie Générale d'Affacturage** indique que le niveau de diplôme est très élevé dans l'entreprise (majorité de bac +4/+5). Elle observe pour certains types de poste un surdimensionnement des salariés ; elle cite par exemple le métier de conseiller clientèle, occupé par des bac +5 mais qui correspond davantage à un niveau bac +2. L'enjeu, à travers la VAE, est d'amener des salariés qui sont entrés avec un niveau CAP ou BEP et qui ont une ancienneté suffisante à évoluer vers des métiers plus qualifiés qui requièrent un diplôme supérieur. La VAE constitue un élément de reconnaissance pour le salarié.

S. ALOZY de l'OPAC **Plaine Commune Habitat** explique que les gardiens d'immeuble (ou autre personnel « technique ») sont souvent en deuxième partie de carrière et qu'ils sont entrés au départ un peu par hasard dans l'entreprise, sans diplôme ad hoc puis qu'aucune formation spécifique n'existait. Les anciens ont l'expérience mais pas de diplôme. La mise en place récente de nouveaux diplômes comme le CAP Gardien d'immeuble va permettre de valoriser ces emplois. L'entreprise

souhaite dans un premier temps développer la VAE en direction de cette population, puis vers le personnel administratif avec par exemple le BTS Promotion immobilière.

M. MARTIN d'**ALSTOM POWER SERVICE** explique que la question de la VAE se pose pour la population de chantier. Un des enjeux est la pérennisation des compétences de cette population ouvrière et la reconnaissance des compétences techniques, compétences que l'entreprise trouve très difficilement dans l'Education Nationale.

V. GRANDJEAN de **SPIE IDF NO** explique que l'utilisation du dispositif de VAE est très peu développée, de la part la timidité de l'entreprise sur le sujet mais également des salariés.

* *
*

Prochain déjeuner du Club des DRH :

Mardi 2 juin 2008 à 11h45

Dans les locaux de Plaine Commune à Saint-Denis

Thème : « L'alternance, quelle place dans la politique RH de l'entreprise ? »