

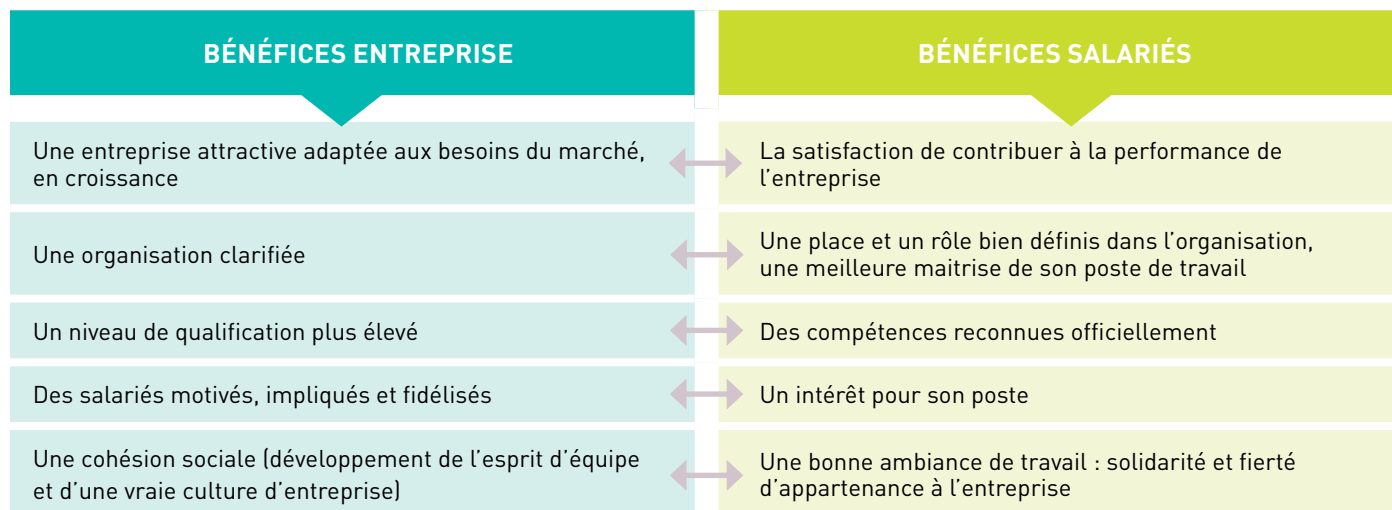
# Enjeux et impacts d'un projet collectif de VAE d'entreprise

JUN 2019



VALIDATION DES ACQUIS  
DE L'EXPÉRIENCE  
Auvergne-Rhône-Alpes

La VAE est bien un dispositif qui peut être générateur de nombreux **bénéfices partagés**.  
Le levier d'un projet collectif de VAE ? **La convergence des stratégies individuelles et d'entreprise.**



## DES STRATÉGIES NATURELLEMENT CONVERGENTES



## DES INTÉRÊTS COMMUNS

- Positionnement sur le marché
- Croissance économique
- Pérennisation de l'activité

- Différenciation
- Reconnaissance

- Accès / retour à l'emploi
- Evolution professionnelle
- Maintien dans l'emploi

## Un projet collectif de VAE entrepreneurial peut répondre pleinement à des enjeux de GRH.

CONTEXTE	ENJEUX POUR L'ENTREPRISE	OBJECTIFS DU PROJET COLLECTIF DE VAE
<b>Concurrence économique. Evolutions technologiques, environnementales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Adapter l'organisation aux nouveaux enjeux de l'entreprise pour maintenir sa croissance</li> <li>→ Accroître le niveau de qualification et de performance de l'entreprise</li> <li>→ Créer une différenciation commerciale sur un marché concurrentiel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Identifier les métiers et les compétences clés et clarifier l'organisation interne (cartographie des compétences, parcours de formation internes...)</li> <li>→ Mobiliser et responsabiliser l'encadrement et les salariés sur les nouveaux enjeux pour l'entreprise et l'identification des compétences (amélioration des pratiques et réorganisation des postes/services)</li> <li>→ Mettre en adéquation les postes et les niveaux de qualification</li> <li>→ Afficher le professionnalisme des salariés auprès des clients</li> </ul>
<b>Tensions du marché de l'emploi, difficultés de recrutement, turn over</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Développer et mettre en valeur une culture d'entreprise et un sentiment d'appartenance</li> <li>→ Qualifier les salariés pour maintenir leur employabilité et les fidéliser</li> <li>→ Maîtriser et accroître la mobilité professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Repérer les salariés souhaitant monter en compétences</li> <li>→ Élever le niveau de qualification et de responsabilité des salariés</li> <li>→ Fidéliser les salariés et sécuriser les parcours</li> </ul>
<b>Evolutions démographiques (Départs à la retraite...)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Identifier les mouvements de personnel et les anticiper</li> <li>→ Valoriser l'expérience des seniors et pérenniser les savoir-faire</li> <li>→ Maintenir la qualité de service et de production</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Identifier les savoir-faire à sauvegarder et à transmettre</li> <li>→ Développer le tutorat pour faciliter la transmission des savoirs entre générations</li> <li>→ Engager une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</li> </ul>
<b>Exigences de certifications (Normes ISO, Qualifications ...)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Développer la formation tout au long de la vie pour adapter constamment les compétences internes aux enjeux économiques de l'entreprises</li> <li>→ Répondre à des contraintes réglementaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Motiver les salariés par la reconnaissance de leurs savoir-faire</li> <li>→ Valoriser en interne le professionnalisme des équipes dans le cadre d'une démarche qualité globale</li> <li>→ Fidéliser les meilleurs éléments</li> <li>→ Sécuriser les parcours professionnels</li> </ul>
<b>Climat social tendu au sein de l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Renforcer le dialogue social et accompagner une politique de changement</li> <li>→ Valoriser l'image de professionnalisme de l'entreprise, son attractivité</li> <li>→ Revaloriser un métier, une fonction et favoriser une dynamique identitaire</li> <li>→ Renforcer une démarche de management par les compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Développer l'appétence des salariés pour la formation</li> <li>→ Être à l'écoute des attentes et propositions des salariés (entretiens professionnels)</li> <li>→ Impliquer les salariés dans les projets à court et moyen termes</li> </ul>
<b>Optimisation du plan de développement des compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Optimiser l'investissement formation par la rationalisation et l'individualisation des parcours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Rendre l'obtention des certifications professionnelles possible et accessible en s'inscrivant dans un parcours de validation par capitalisation de blocs de compétences</li> <li>→ Identifier les problématiques d'illettrisme et consolider les compétences clés.</li> </ul>