

# Fiche projet

Pour partager les initiatives des organismes et inspirer les réseaux

**Organisme :** Carsat Nord-Picardie

**Nom du projet :** la VAE collective

**Thématique :** RH

## Projet et contexte

*Les objectifs du projet, les enjeux qui y sont associés et la ou les cible(s) identifiée(s).*

Le projet est une démarche employeur visant à proposer un dispositif de VAE collective aux techniciens carrière et techniciens conseil retraite, pour reconnaître leurs expériences et les acquis de formations internes " maison" qui avaient été mises en place dans un contexte complexe de production en 2015. Ce projet a démarré en 2019.

### Les objectifs attendus sont les suivants :

- Valider et faire reconnaître par l'Institution, la compétence de tous par la VAE collective (ne pas créer une génération d'embauche particulière qui avait des conséquences sur le collectif de travail et la GPEC).
- Accompagner la mise en place d'une nouvelle modalité de formation, inédite dans l'organisme, avec l'ensemble des partenaires internes, nationaux et institutionnels.
- Donner une dimension collective à une démarche salariée habituellement individuelle et de poser un autre regard sur la formation, en rendant chacun davantage acteur de son parcours.
- Offrir la possibilité d'obtenir le Certificat de Qualification Professionnel CQP et favoriser la co-construction, le co-investissement (Manager/Stagiaire/RH/Direction).

## Méthode et réalisation

*Les étapes clés de mise en place du projet, les méthodes utilisées, les éventuels freins et leviers ainsi que les facteurs de réussite.*

La mise en place de la validation d'acquis de l'expérience collective (VAE) pour l'obtention du certificat de qualification professionnelle (CQP) sur le métier de gestionnaire conseil de la Sécurité sociale option retraite (GCSS retraite) s'est construite sur 4 ans : de 2019 à 2022.

La démarche est portée par l'Ucanss et la Cnav, elle a été expérimentée par la Carsat avec le soutien de l'I4.10 et d'une consultante externe. Un référent interne est missionné en accompagnement des collaborateurs en formation.

### L'accompagnement consiste à :

- Organiser des réunions avec les partenaires nationaux d'information pour les techniciens.
- Réaliser des entretiens actant l'engagement du collaborateur à la démarche.
- Aider à la constitution du livret 1 – pièces justifiant l'expérience.
- Transmettre à l'Ucanss les documents officiels en reconnaissance des compétences acquises.
- Suivre de façon intentionnée les salariés.

## Ressources allouées

*Les parties prenantes, les moyens matériels requis, les coûts et la temporalité du projet.*

Les managers ont garanti une organisation du travail permettant aux candidats de participer à l'ensemble des temps d'accompagnement (Aide à la recherche de preuves).

Le pilote local a facilité le bon déroulement et fait le lien entre les différents acteurs (dossier de recevabilité). Il a été un interlocuteur interne dédié à l'accompagnement des salariés en lien avec l'encadrement et le garant des engagements pris notamment sur les temps d'accompagnement VAE et la formation à l'accueil.

La démarche de "groupe" a permis de soutenir la motivation et a favorisé l'entraide pour la rédaction du livret de preuve. Des accompagnements collectifs ont été dispensés par l'I4.10 avec le soutien de la Cnav.

### Coût estimé du projet :

- 2019 : cout pédagogique à 4 941.3 € et rémunération des stagiaires à 4 570.02 €.
- 2020 : coût pédagogique à 31 644.56 € et rémunération des stagiaires à 7 799.51 €.
- 2021 : coût pédagogique à 29 631.52€ et rémunération des stagiaires à 4 073.41€.

## Résultats, bénéfices et préconisations

*Le bilan et les résultats chiffrés, les retours communiqués, les perspectives du projet et les conseils pour un organisme souhaitant mettre en place une initiative similaire.*

### Les résultats :

- 39 dossiers de recevabilité et de demande de participation à la VAE collective déposés.
- Après un démarrage poussif de la démarche avec les 7 premiers diplômés en juin 2020, l'émulation créée au sein des premiers groupes a suscité un engouement et un regain de motivation chez les collaborateurs : 24 nouveaux salariés ont passé l'examen et finalisé leur parcours.

La majorité des agents inscrits dans le processus VAE est très investie dans la démarche. La collaboration avec l'Institut 4.10 est indispensable et les relations au sein du collectif de travail se sont enrichies. Le projet a atteint son rythme de croisière et le pari de rendre les salariés plus acteurs de leurs parcours, en changeant le regard sur la formation et ses modalités porte progressivement ses fruits. Le dispositif et les temps d'accompagnement collectifs étant restreint, celui-ci a pu être maintenu et plus facilement aménagé lors de la crise sanitaire.

### Pour les stagiaires, cela a permis de :

- Permettre et faciliter la mobilité et l'évolution professionnelle vers le métier de GCSS.
- Rendre visible et accessible un parcours professionnel.

L'accès au dispositif de formation et au certificat a permis également pour certains de gagner en assurance professionnelle et de se créer un réseau. In fine, la VAE a contribué à la valorisation et validation des compétences des collaborateurs en interne et en externe.

### Sur les 39 dossiers d'engagement déposés, 8 ne répondaient pas aux critères :

- 2019 : démarrage du projet.
- 2020 : 24 certifiés VAE CP GCSS option retraite dont 2 VAE partielles.
- 2021 : 5 agents certifiés VAE en dont 4 félicitations du jury.
- 2022 : 2 agents certifiés VAE dont 1 complète sa VAE partielle.
- 2022 : 1 candidat se présente en individuel.

30 techniciens retraite ont obtenu leur certificat de qualification professionnelle grâce à la validation d'acquis de l'expérience mise œuvre collectivement par l'employeur.

**Les forces et faiblesses du projet :**

- Les collaborateurs ont largement apprécié l'engouement collectif et le soutien de l'employeur à une démarche habituellement individuelle.
- L'équipe projet a remarqué une résistance au changement et une peur de l'académisme par les techniciens. Celle-ci est surmontable par une écoute intentionnée.

**Les facteurs de réussite :**

- Adhésion de l'ensemble des acteurs et une compréhension réciproque des enjeux.
- La désignation d'un référent interne est fortement préconisée.
- Une organisation souple et flexible coordonnée et calée très en amont.
- Une pratique interrogée par une prise de recul et une culture métier réappropriée.
- Une dynamique de groupe.