

Edito

Au sommaire de ce numéro

- 2** - *Mission sénatoriale sur la formation professionnelle : vers une nouvelle réforme ?*
- 4** - *Le Groupe Compass réorganise son service formation*
- 5** - *Thomson : la DRH accompagne la stratégie du groupe*
- 6** - *Avis d'Expert : VAE et passeport formation*
- 6** - *Etude sur l'externalisation RH*

COMMUNICATIONS & SERVICES

Retrouvez l'intégralité des articles sur notre site : www.comservices.fr

Spécialiste de la Formation Professionnelle depuis 1995, Communications et Services accompagne les directions des Ressources Humaines en leur apportant son expertise sur l'optimisation de la gestion administrative et financière de la formation.

Comment aborder l'année 2008 sur le plan très actuel de la formation sans mentionner les interrogations qui se font jour pour en améliorer le fonctionnement ? Communications et Services, spécialiste de la gestion administrative et financière de la formation professionnelle souhaite vous faire partager ses premières réflexions.

La création d'un Compte Epargne Formation, la suppression de l'obligation légale, l'évolution de la mission des OPCA, l'optimisation de l'appareil de formation, la collecte unique... Voici quelques-unes des propositions du rapport de la mission sénatoriale sur le fonctionnement de la formation professionnelle en France. Tout ceci représente un long cheminement, mais le mouvement semble s'accélérer puisque, dès 2008, il fera partie des préoccupations du gouvernement.

Le rapport de la Commission Sénatoriale, dirigée par les Sénateurs CARLE et SEILLIER, soulève un certain nombre de questions délicates, notamment le nouveau rôle que pourraient jouer les OPCA. Fort de son expérience en la matière, Philippe YANA, Directeur associé de C&S, émet un avis plus nuancé sur ces sujets, lors d'un entretien avec le Sénateur SEILLIER, rapporteur de cette mission. Il évoque librement avec lui les préconisations du rapport et leurs conséquences sur la gestion de la formation.

Justifiant ces préoccupations, comment faire en sorte que le domaine de la formation amène une vraie valeur ajoutée pour l'entreprise ? Tous ceux qui, actuellement, mettent en place, organisent ou interviennent aussi bien auprès des entreprises que des OPCA ont acquis une compétence quotidienne dont ils peuvent faire profiter le

secteur. Car il est possible aujourd'hui de considérer la formation comme un véritable investissement profitable aussi bien à l'individu qu'à l'organisation qui l'emploie.

Pour en témoigner, nous avons souhaité faire intervenir dans ce premier numéro des sociétés qui utilisent la formation comme un outil de gestion de la performance des hommes et de l'entreprise. Ainsi, Eric Bachellereau, Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines et de la Communication Interne du groupe THOMSON et Marc Joly, Responsable de l'administration de la gestion de la formation du groupe Compass relatent leur expérience et nous donnent quelques pistes pour mener à bien des projets similaires

Enfin, nous voulions mettre au sommaire de ce numéro le sujet de la validation des acquis de l'expérience. Yolande Sellier, experte reconnue du droit de la formation, nous donne les clés pour mieux comprendre les différences entre la VAE et le passeport formation. Elle s'exprime ici sur un sujet qui préoccupe l'environnement aussi bien politique que syndical des entreprises.



Nous en profitons pour vous souhaiter une excellente année 2008

Bonne lecture et à bientôt pour un prochain numéro.

La rédaction.

MISSION SÉNATORIALE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE :



Bernard SEILLIER
Sénateur de l'Aveyron

Rapporteur de la mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de la formation professionnelle

En juillet dernier, le groupe de travail de la mission d'information sur le fonctionnement de la formation professionnelle remettait son rapport, fruit de six mois d'auditions et d'échanges avec les principaux acteurs de la formation en France. A la lecture des conclusions du rapport, Communications et Services a souhaité analyser les impacts des différentes propositions présentées par la mission.

Philippe Yana, dirigeant de Communications et Services a été reçu fin novembre par le sénateur Bernard Seillier, rapporteur de cette mission.

Philippe Yana : Votre rapport explore en profondeur les rouages des dispositifs de la formation professionnelle, et la complexité à laquelle doit faire face l'entreprise. Il met en avant des propositions précises pour résoudre les problèmes que vous avez mis à jour. Quel est le sujet qui a obtenu un vrai consensus de la part des organismes consultés ?

Bernard Seillier : Il me semble important de repositionner notre mission pour bien comprendre où nous en sommes aujourd'hui. Nous avons mené nos travaux

dans l'objectif d'ouvrir les chantiers, de sensibiliser les acteurs aux trois maux de la formation professionnelle : complexité, cloisonnement et corporatisme. Nous avons respecté un calendrier qui nous a permis de présenter notre rapport à une période favorable. Nous avons été entendus et la formation professionnelle fait partie des chantiers du gouvernement en 2008. Mais à ce stade, il faut aller plus loin et recueillir les avis des organismes et des partenaires sociaux sur ces différentes propositions.

Le regroupement des OPCA inquiète

Philippe Yana : Parmi les propositions émanant de ce rapport, le regroupement des OPCA est un sujet qui a donné lieu à beaucoup de discussions. Dans certaines branches professionnelles, le fonctionnement est vraiment fonction du tissu économique et un regroupement inter-branches paraît peu logique.

Bernard Seillier : Ce sujet est effectivement sensible, et nous avons déjà recueilli les réactions de certains organismes. Il me semble évident que sur ces sujets, les discussions sont ouvertes et il faut prendre en compte ces situations concrètes.

Philippe Yana : Vous souhaitez également recentrer les OPCA sur leur rôle de conseil auprès des entreprises. Si l'on examine la situation aujourd'hui, on constate que les conseillers des OPCA n'ont pas les moyens de jouer leur rôle de conseil auprès de toutes les entreprises, compte tenu du nombre importants de PME du tissu économique français. Le regroupement préconisé va-t-il permettre de régler ce problème ?

**“Les OPCA
doivent se
recentrer sur
leur rôle de
conseil”**

Bernard Seillier : Ce que l'on souhaite mettre en valeur, c'est le rôle de conseil, de diagnostic des besoins de l'entreprise, sur lequel doivent se concentrer les OPCA. Pour cela, il faut rationaliser les circuits de financement en simplifiant les canaux de collecte. Et pourquoi pas en mettant en place un seul organisme collecteur.

Adapter les préconisations aux grands groupes

Philippe Yana : Les disparités importantes que vous avez constatées entre PME et grands groupes auraient-elles pu entraîner une réflexion sur des dispositifs adaptés à la taille de l'entreprise ?

Bernard Seillier : Nous ne voulions pas créer des catégories technocratiques dès le début de notre réflexion. La ligne directrice de notre pensée est le décroisement, et chaque salarié doit être traité indifféremment quel que soit son statut.

Philippe Yana : Pourtant cette égalité de traitement pose un problème concernant les conditions d'accès à certains financements. Les PME ne peuvent pas forcément supporter les mêmes

contraintes que les grands groupes. Je pense par exemple aux critères d'éligibilité à certains fonds, variables selon les branches. Sans oublier que dans certains cas, les grandes entreprises sont en fait constituées d'une multitude de PME.

Bernard Seillier : C'est un bon exemple des cas qu'il faut examiner en détail pour pouvoir décider de certaines adaptations de traitements. Il me semble relever du bon sens de prendre en compte les contraintes des entreprises pour qu'au final le salarié puisse bénéficier de la formation appropriée.

Philippe Yana : D'autant plus que dans certains groupes, des contrats-cadres ont été signés

récemment pour clarifier les dispositifs et les adapter à leur fonctionnement (ex : transférabilité du DIF chez Thomson). Ils ont été menés en accord avec les partenaires sociaux et présentent des avancées intéressantes pour les salariés tout en allant dans le sens de l'intérêt de l'entreprise.

Bernard Seillier : Il est clair que les choses avancent vite et que les directions générales commencent à examiner avec attention en quoi la formation peut les aider à relever les défis de leur développement. Mais nous sommes preneurs des réflexions de sociétés comme la vôtre pour adapter nos préconisations aux grands groupes.

VERS UNE NOUVELLE RÉFORME ?

Valoriser le capital humain

Philippe Yana : Le rapport propose de créer un compte d'épargne-formation, à partir d'un DIF qui deviendrait alors transférable.

Bernard Seillier : Sur cet aspect, nous avons imaginé que ce compte d'épargne formation puisse être en liaison avec le compte épargne temps du salarié, avec une convertibilité de compte à compte. Il me semble intéressant de réfléchir à des instruments financiers à la portée du salarié, qui soient aussi riches et convertibles que ceux dont disposent les actionnaires.

Philippe Yana : Cette avancée irait dans le sens que nous donnons nous aussi à la prise en compte de la valeur du salarié. Aujourd'hui, dans une entreprise, la richesse du capital humain n'apparaît pas au bilan. Elle ne vient pas valoriser l'entreprise, alors que dans les faits, ce sont les hommes qui en font la richesse. Si nous en arri-

rons à cette vision, la formation serait réellement considérée comme un investissement.

Bernard Seillier : J'adhère tout à fait à cette idée, et elle a pu paraître lors de nos travaux. La valorisation du salarié est en jeu. La prise de confiance en soi est un facteur de réussite pour le salarié, j'ai pu le mettre en évidence lors de précédentes missions. Et cela nous amène à poser la question du droit du salarié à cette formation, qui a été souvent soulevée lors de nos débats. Il est important qu'elle ne soit pas dissociée des besoins de l'entreprise, de la branche professionnelle ou du territoire. Il faut arriver à faire converger les intérêts de tous.

Philippe Yana : Le rapport préconise

de passer d'une logique de dépenses à une logique d'investissements et de résultats. Quel serait selon vous l'indicateur qui nous permettrait de mesurer une réelle amélioration de la formation professionnelle en France ?

Bernard Seillier : Il est un peu tôt pour le dire. C'est vrai qu'à l'extrémité de la chaîne, on pense logiquement au taux d'emploi. Mais nous pourrions revenir à notre réflexion précédente sur la valorisation du capital humain, qui nous permettrait de mesurer l'enrichissement du pays plus seulement à partir de flux financiers. Certains pays ont travaillé sur ces sujets, mais il faut faire évoluer les pensées.

“Nous n'en sommes pas au stade de la proposition de loi”.

Pas de réforme avant 2009

Philippe Yana : Quelle est la prochaine étape pour aboutir à la mise en œuvre de ces propositions ?

réformes en profondeur avant 2009 ?

Bernard Seillier : Il faut ouvrir le champ de la négociation partenariale, et nous sommes toujours à l'écoute de nouveaux avis et propositions. Nous n'en sommes pas au stade de proposition de loi.

Bernard Seillier : C'est vrai qu'il y a beaucoup de sujets à traiter dans les négociations partenariales actuellement. Je pense toutefois que certaines propositions pourront être favorablement accueillies, comme la souplesse que nous souhaitons donner au compte épargne formation.

Philippe Yana : Compte tenu des calendriers chargés, il est donc difficile selon vous d'aboutir à des

Philippe Yana : Sénateur, nous vous remercions pour ce fructueux échange

de points de vue et nous serons heureux de vous convier à un prochain débat avec nos clients pour recueillir en direct leurs avis et réflexions sur ces différents sujets.

Les préconisations du rapport (extrait):

Sécuriser l'accès à l'emploi par la qualification

Elargir l'accès à la formation par l'individualisation et la responsabilisation, avec notamment la création d'un compte d'épargne formation

Optimiser l'appareil de formation par l'innovation et l'évaluation

Rationaliser et optimiser les circuits de financement en s'appuyant sur la négociation. Favoriser le regroupement des OPCA, mettre en place à terme une seule collecte et supprimer l'obligation légale pour le plan de formation

Construire la gouvernance par la territorialisation et la contractualisation. Coordonner les actions en matière de formation initiale et continue et faire du plan régional de développement des formations professionnelles l'instrument de la stratégie globale et lui donner une valeur prescriptive.

La synthèse et le rapport sont disponibles sur le site du sénat :

<http://www.senat.fr/commission/missions/Formation/index.html>



Photo Sénat

COMPASS RÉORGANISE SON SERVICE FORMATION



Marc JOLY

Administrateur de la formation

C&S : Vous avez mené au sein du groupe Compass un projet ambitieux de mutualisation de la formation. Quel en était l'objectif ?

Marc Joly : Le groupe Compass s'est constitué par le rachat de beaucoup d'entreprises spécialisées dans la restauration collective. En 3 ans, 92 rachats représentant 40 sociétés et 5 marques sont venus étoffer le groupe. Il nous fallait insuffler une stratégie globale. En matière de formation, chaque marque avait son propre service, avec des procédures différentes et des systèmes d'informations décentralisés. Nous avons souhaité créer une entité unique, tout en homogénéisant les pratiques. Pour cela, j'ai mené en 2000 un audit des processus existants, et mis en place de nouvelles pratiques pour gagner en productivité et faire évoluer les missions des formateurs. Nous avons ensuite choisi un logiciel pour centraliser les dossiers et automatiser les nouveaux processus.

C&S : Ce genre de projet se heurte généralement à une certaine résistance au changement. Comment avez-vous convaincu vos équipes ?

Marc Joly : Nous avons procédé par étapes, en nous attachant à expliquer sans relâche les gains attendus. Nous avons clairement mis en évidence les temps perdus entre les différentes ressaisies de dossiers, et nous avons fait évoluer nos collaborateurs sur de nouvelles tâches. Nous avons évalué à 40 jours par formateur le temps à gagner sur les tâches à faible valeur ajoutée. Planifier une formation, c'est passer beaucoup de temps à organiser les déplacements et la logistique. Nous avons passé un premier accord avec Carlson en 2001. Cette année, c'est avec Expedia que le stagiaire fait ses réservations lui-même et nous espérons augmenter encore notre productivité.

Ce temps gagné a permis de faire évoluer les formateurs sur de nouvelles missions. Grâce aux nouveaux outils mis à sa disposition, le formateur identifie mieux les collaborateurs qu'il doit former, en sachant que dans notre métier les embauches sont très fréquentes. Il réalise également plus d'actions de formation et les organise plus efficacement. Il peut maintenant planifier sur l'année les formations à

dispenser, puis il rencontre les chefs d'établissement pour déterminer les stagiaires à inscrire. Il peut se concentrer sur l'application de la réforme car il a plus de temps pour expliquer le DIF et les périodes de professionnalisation. Il devient consultant plus que formateur.

Les assistantes ont également vu leur rôle évoluer. Elles ont été formées aux implications de la réforme de la formation professionnelle, et peuvent maintenant traiter les dossiers avec plus d'efficacité.

C&S : Vous avez également fait évoluer les pratiques en matière de financement de la formation professionnelle ?

Marc Joly : En 2003, nous avons souhaité optimiser notre système de financement, mais il nous a fallu là aussi faire évoluer les mentalités. Aborder les notions de chiffre d'affaires et de rentabilité n'est pas forcément naturel pour un service de formation interne. Mais quand nous avons montré en 2005 que la direction de la formation dégagait un résultat positif, nous avons pu passer à l'étape suivante, et nous fixer des objectifs. Cela ne

tion et nous étions convaincus que nous pouvions beaucoup progresser sur cet aspect. Mais il nous fallait là aussi bénéficier d'une expertise extérieure pour mieux négocier avec les organismes. La société Communications et Services nous a accompagné et nous a permis d'optimiser le financement avec des résultats que nous n'osions espérer. Ils nous ont permis au final de multiplier par 2 les montants financés.

Ces montants nous permettent aussi de faciliter l'accès à la formation. Quand un salarié quitte son poste de travail pour se former, dans notre métier de la restauration collective, cela implique des dépenses pour le remplacer pendant sa formation. Un chef d'établissement est plus enclin à former ses équipes quand il sait que ces dépenses sont prises en charge.

C&S : Quelles sont les prochaines étapes de votre projet ?

Marc Joly : Nous souhaitons aller encore plus loin en décentralisant le recueil des besoins de formation. En 2008, chaque établissement pourra saisir ses demandes sur notre logiciel, à partir d'une bibliothèque de formations qui seront attachées à des parcours spécialisés par métier, à des parcours DIF, avec la possibilité pour le salarié de faire aussi des propositions libres. Ceci va permettre à chacun de s'exprimer sur ses besoins en supprimant les intermédiaires, et cela a aussi comme avantage de responsabiliser le collaborateur.

Nous serons le premier groupe de notre secteur d'activité à fonctionner de cette façon avec le logiciel de Foederis, sur 2500 établissements. Nous avons choisi la version web de cette offre, qui venait de sortir en 2003, et qui nous permet de déployer facilement de nouveaux utilisateurs.

“L'expertise de notre partenaire nous a permis de multiplier par 2 les montants financés”.

pouvait se faire qu'après avoir réorganisé le service formation et les processus de traitement des dossiers administratifs.

Nous avons conscience d'avoir fait un gros travail pour optimiser le fonctionnement de notre service, mais finalement nous étions arrivés à une situation « normale ». Il nous fallait aller plus loin mais ces constats devaient être faits par un spécialiste extérieur. Nous avons passé du temps à analyser les rouages du financement de la forma-



THOMSON : LES RH ACCOMPAGNENT LA STRATÉGIE DU GROUPE



Eric Bachellereau

Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines et de la Communication Interne

C&S : Pouvez-vous présenter le groupe Thomson et son nouveau positionnement ?

Eric Bachellereau : Thomson a connu de profondes mutations durant ces dernières années. Nous avons réorienté notre stratégie des métiers du Consumer Electronique vers les métiers de l'image et les technologies numériques. Ce nouveau « business model » a engendré des évolutions importantes à tous les niveaux : près de 85% de nos activités ont été renouvelées, et nous avons intégré de nombreux collaborateurs avec des profils plus techniques que ceux que nous avions auparavant.

Notre politique de ressources humaines et de communication interne est venue soutenir cette stratégie. Compte tenu de la forte internationalisation du groupe (la France représente désormais moins de 15% des effectifs) et de la vitesse de mise en œuvre de cette transformation, il était en effet très important pour nous que les nouveaux collaborateurs de Thomson intègrent les valeurs du groupe et comprennent notre stratégie. Nous avons donc mené pendant deux ans un plan d'action ambitieux au niveau des RH.

C&S : Comment gérer la communication et la cohésion à travers toutes ces entités ?

Eric Bachellereau : Nous avons une organisation verticale par Divisions qui permet d'intégrer de manière cohérente la diversité des métiers et des produits qui sont les nôtres. Pour éviter l'effet « silos », nous avons un grand nombre de « programmes transversaux » au travers du Groupe, nous avons créé des réseaux managériaux transverses et instauré des réunions régulières pour favoriser les échanges entre les différentes entités du groupe et faciliter la mise en cohérence de nos politiques.

Nous souhaitons bien sûr attirer les meilleurs talents de l'extérieur, mais aussi engager véritablement nos collaborateurs dans la marche de l'entreprise, qu'ils s'approprient l'image de celle-ci, et ceci passe par une importante action de communication interne. Nos produits et services sont parfois complexes, et nous nous efforçons de les rendre plus accessibles, notamment au travers des « Thomson Galleries » qui sont un lieu de présentation et de démon-

stration des produits et technologies Thomson, ou du nouveau portail de communication interne, qui vient d'être lancé en novembre 2007.

Les valeurs sont également un vecteur clé de cohésion sociale, et sont présentes dans toutes nos communications. Elles sont au nombre de quatre : le respect, la transparence, l'anticipation et la responsabilité.

C&S : Vous avez souhaité confier la gestion administrative de la formation à un partenaire extérieur. Quels étaient vos objectifs ?

Eric Bachellereau : La formation est essentielle dans un groupe comme Thomson focalisé sur des activités de haute technologie. En 2006, nous avons investi plus de 600 000 heures de formation dans l'accompagnement et le développement de nos collaborateurs dans le monde.

Pour moi, le service Ressources Humaines d'un groupe comme le nôtre doit se concentrer sur les activités à forte valeur ajoutée stratégique. Avant ce projet, nous avons constaté que plus de 80%

C&S : Vous venez de mettre en place un accord-cadre sur la Formation Professionnelle Continue. Quelles en sont les spécificités ?

Eric Bachellereau : Cet accord a été unanimement validé par les quatre organisations syndicales de notre groupe. Il s'intègre dans une logique de GPEC et a quelques particularités dont la création d'une commission de suivi annuelle. Il autorise également le transfert du crédit d'heures DIF entre les sociétés du groupe, et son utilisation pour partie sur le temps de travail.

Cet accord intègre évidemment une dimension « parité », sur l'accès à la formation des personnes handicapées, la gestion des seniors sachant que Thomson s'est engagé dans la lutte contre la discrimination dans le travail et pour la diversité sur tous les continents. Nous sommes d'ailleurs membres du United-Nations Global Compact depuis 2003.

C&S : Pour l'ingénierie financière de la formation, vous avez choisi un autre prestataire ?

Eric Bachellereau : J'ai connu Communications et Services il y a dix ans, et à cette époque, très peu de cabinets étaient spécialisés dans l'optimisation du financement de la formation. Comme les performances étaient au rendez-vous, nous avons tissé une relation de confiance.

Pour moi, c'est la compétence du consultant et sa performance qui déterminent sa pérennité dans la relation contractuelle, davantage que l'image de sa société.

“Les RH doivent se concentrer sur les activités à forte valeur ajoutée stratégique”

du temps de nos collaborateurs était occupé par des tâches administratives très « mécaniques et répétitives ».

En confiant cette partie à un partenaire, nous avons recentré nos collaborateurs sur des activités à plus forte valeur ajoutée, qui sont bénéfiques pour tous et contribuent à la fois à leur développement et à notre croissance.

Le groupe Thomson :

Leader mondial des technologies vidéo numériques

22000 collaborateurs

30 pays

5,75 milliards de CA en 2006

AVIS D'EXPERT : PASSEPORT FORMATION ET VAE : COMPARAISON DES DEUX DISPOSITIFS

Externalisation RH : la formation en 2e position

Le cabinet d'étude Markess International a publié les résultats 2007 de son Référentiel de Pratiques RH.

Quelques chiffres à retenir :

72% des entreprises envisagent de faire appel à un prestataire externe d'ici 2009, afin de se décharger des tâches RH chronophages, répétitives et à faible valeur ajoutée

42% des entreprises choisiront d'externaliser tout ou partie des tâches relatives à la formation d'ici 2009 (2e domaine RH le plus externalisé), soit 2,5 fois plus qu'en 2007

38% des entreprises indiquent que le premier facteur influençant leur choix de l'externalisation est le contexte législatif et réglementaire.

Résumé de l'étude disponible sur le site : <http://www.markess.fr>

Le passeport formation et la VAE obéissent à 2 logiques distinctes l'une de l'autre. La VAE a pour objet de **permettre l'obtention, par une personne quelle que soit son statut, d'une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)** grâce à la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre d'une activité (salariée, non salariée ou bénévole) pendant au moins 3 ans. Le passeport formation a pour finalité la **mobilité externe ou interne** d'un salarié grâce à l'identification et la certification de ses connaissances, de ses compétences et de ses aptitudes professionnelles et de ses expériences professionnelles. Le passeport formation n'a donc pas pour objet en tant que tel de permettre l'obtention d'une certification professionnelle ; néanmoins il peut favoriser l'initiation d'une démarche de VAE, comme il peut être un des outils que le salarié peut produire en vue d'obtenir une certification professionnelle par la voie de la VAE. En revanche, la VAE concourt, elle aussi, comme le passeport formation, à la mobilité du salarié.

Le passeport formation et la VAE ne résultent pas systématiquement d'une même initiative. Défini par les partenaires sociaux eux-mêmes dans l'avenant n°1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 comme un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire, **la décision d'établir un passeport formation est strictement individuelle.** En revanche, **la décision d'engager une démarche de VAE peut émaner de l'employeur comme du salarié** ; de ce fait, le cadre dans lequel celle-ci va être conduite sera, suivant le cas, le plan de formation ou le congé de validation des acquis de l'expérience. La VAE peut donc s'inscrire dans un projet collectif d'entreprise visant à ce que des salariés acquièrent une nouvelle qualification professionnelle ; elle peut aussi prendre un caractère plus individuel au travers de l'exercice du congé de VAE.

Les démarches pour l'établissement du passeport formation et de la VAE n'obéissent pas à la même dynamique. Le passeport formation est un **recensement** des titres et diplômes et certifications à finalité professionnelle obtenus, des expériences acquises, des actions de formation professionnelle continue suivies (nature et durée), des emplois tenus (assorti de la définition des connaissances, des compétences et des apti-

tudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois). **La VAE comporte 2 volets** : le dossier dans lequel le candidat va devoir faire valoir la pertinence du lien entre son expérience et la certification demandée, et le référentiel de l'emploi que couvre cette certification proprement dite. Dans l'établissement du passeport formation, la démarche du salarié est **passive** car sont mis bout à bout les titres et diplômes et certifications à finalité professionnelle obtenus, les expériences acquises... En revanche, **la démarche de VAE est active** ; en effet, il s'agit de transcrire les éléments d'une expérience dans les termes définissant la certification professionnelle. Outre que ce travail nécessite une connaissance complète et exacte de la certification, il oblige à analyser au plus près le contenu des éléments constitutifs de l'expérience de la personne pour en dégager le lien avec la certification.

Le passeport formation et la VAE ne sont pas dotés du même régime financier. Dans l'avenant n°1 du 20 juillet 2005, les partenaires sociaux n'ont prévu **aucun financement** pour permettre l'établissement par les salariés de leur passeport formation. La VAE est, au contraire, **financée par les entreprises**, soit sur la part de leur participation « formation » relative au plan de formation, soit sur la contribution qu'elles versent pour le financement des congés de formation.

Le passeport formation et la VAE ne placent pas sur le même plan le salarié et l'entreprise. Dans l'avenant n°1 du 20 juillet 2005, les partenaires sociaux n'ont mis à la charge des entreprises **aucune obligation particulière** en cas de production par un salarié d'un passeport formation ; dénué de tout effet juridique, le passeport formation est véritablement un document personnel. En matière de VAE, la réglementation légale du travail ne prévoit pas non plus de dispositif de reconnaissance automatique et systématique de la certification professionnelle obtenue par le salarié dans la classification applicable à l'entreprise. Mais, **des obligations peuvent s'imposer à elle notamment au titre des accords ou conventions collectives conclus par la branche professionnelle dont elle relève.** Ainsi, il s'agira d'apprécier si les seuils d'accueil définis par ces accords ou conventions s'appliquent ou non.

Yolande Sellier
Juriste experte en Droit de la Formation.

Caractéristiques/ Dispositifs	Objet	Initiative	Obligations de l'entreprise	Dynamique	Financement
Passeport formation	Favoriser la mobilité	Salarié	Aucune obligation pour l'entreprise	Aucune	Aucun
VAE	Obtenir une certification professionnelle	Salarié et/ou entreprise	Aucune obligation de l'entreprise sauf dispositions express dans l'accord ou la convention collective de branche	Démarche active	Entreprise