

VAE : « Un facteur d'employabilité pour les salariés dans un contexte de PSE » (C. Soullignac, Mahle)



Christophe Soullignac - © D.R.

« Le cabinet de conseil [LHH](#), qui nous a accompagné dans la mise en place de notre démarche de PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi), nous présenté la possibilité de mettre en place un système de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) collective avec l'aide de la société spécialisée [Perspectives & Rebonds](#). Il s'agissait, avant même de lancer le PSE, de donner à nos salariés la possibilité de valider leurs acquis en obtenant une qualification à la hauteur de leur expérience », déclare à News Tank, [Christophe Soullignac](#), directeur général de [Mahle](#) Composants Moteur France, SAS (société par actions simplifiée) spécialisée dans la fabrication d'engrenages et d'organes mécaniques de transmission pour l'industrie automobile, et dont le site de Chavanod (Haute Savoie) a cessé son activité fin avril 2022.

« Une cinquantaine de personne, soit environ la moitié des effectifs du site de Chavanod, se sont lancées dans le dispositif. Tous les profils du site étaient représentés car les VAE concernaient des niveaux de qualification, allant du bac pro au master 2. De nombreux opérateurs, mais aussi des techniciens supérieurs et même un membre du comité de direction ont participé à l'aventure. »

« Le dialogue social a toujours été de bonne tenue chez Mahle Composants Moteur France, mais après l'annonce du plan, il a commencé à se tendre. L'annonce du dispositif de VAE a permis de resserrer les liens entre les salariés, au-delà de ceux qui ont participé à la VAE. Ce dispositif a eu un aspect positif sur tout le corps social. Il a permis aux salariés de se concentrer sur un objectif positif à un moment difficile de leur parcours professionnel. La totalité des personnes engagées a validé son diplôme à l'issue de la VAE, avec quelques validations partielles. »

Christophe Soullignac répond aux questions de News Tank

Quelle est l'activité du groupe Mahle ?

Le groupe Mahle est un équipementier automobile allemand qui réalise un chiffre d'affaires de 11,9 Md€ et qui emploie 71.298 personnes dans le monde, dont environ 1.200 en France. Le groupe fabrique plusieurs types d'équipements :

- Des pièces mécaniques de moteurs : pistons, segments, soupapes, bagues et coussinets ;
- Filtres à huile, carburant, air
- Radiateurs thermiques, climatisation d'habitacle, instruments de gestion thermique des batteries électriques ;
- Chargeurs de bord, moteurs électriques.

Le site de Chavanod (Haute-Savoie), qui fermera définitivement ses portes en fin d'année, produisait des coussinets de bielles et de vilebrequins pour les moteurs thermiques.

Pourquoi le groupe a-t-il décidé de fermer le site de Chavanod ?

Cette décision intervient dans le cadre de la transition en matière de mobilité et de la désaffection qu'elle entraîne pour le moteur thermique. La proposition de l'UE (Union européenne) de supprimer les moteurs à combustion interne a porté un coup dur à l'usine. La baisse continue de la production et la concurrence mondiale accrue sur les prix ont conduit à un recul des activités. C'est ce qui a poussé la

direction du groupe à procéder à la fermeture du site dans le cadre d'un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) qui doit permettre aux 106 salariés de l'usine de partir dans des conditions permettant leur rebond professionnel.

L'annonce de la fermeture a été faite le 17/11/2021 et les négociations concernant le PSE ont été lancées dans la foulée. Ces négociations ont abouti à la signature d'un accord en mars 2022 avec l'ensemble des organisations syndicales. La production a cessé fin avril.

Vous avez décidé, en plus du PSE, de proposer à l'ensemble des salariés du groupe de se lancer dans une démarche de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ...

Le cabinet de conseil LHH, qui nous a accompagné dans la mise en place de notre démarche de PSE, nous présenté la possibilité de mettre en place un système de VAE collective avec l'aide de la société spécialisée Perspectives & Rebonds. Il s'agissait, avant même de lancer le PSE, de donner à nos salariés la possibilité de valider leurs acquis en obtenant une qualification à la hauteur de leur expérience.

Qu'est-ce qui vous a conduit à accepter de vous lancer dans une telle démarche ?



Une réelle opportunité d'accélérer le reclassement des salariés »

Notre préoccupation principale était d'améliorer l'employabilité de chaque salarié, nous souhaitions « apporter du positif » sur le site. Cette mesure prise en amont a permis de digérer l'annonce difficile à supporter. Nous voulions que la première mesure mise en œuvre soit une mesure de construction pour l'avenir de chacun. La possibilité évoquée par notre partenaire, Perspectives & Rebonds, d'engager une démarche de prise en charge auprès de notre Opco (Opérateur de compétences) a aussi été pour nous une aide à la décision.

Le projet de VAE m'est aussi très rapidement apparu comme une réelle opportunité d'accélérer le reclassement des salariés en leur apportant toutes les chances de succès et surtout en leur mettant le pied à l'étrier de leur transition professionnelle.

Une cinquantaine de personnes, soit environ la moitié des effectifs du site de Chavanod, se sont lancées dans le dispositif. Tous les profils du site étaient représentés car les VAE concernaient des niveaux de qualification allant du bac pro au master 2. De nombreux opérateurs, mais aussi des techniciens supérieurs et même un membre du comité de direction ont participé à l'aventure.

Les certifications obtenues sont variées :

- Bac pro en fabrication sur des conduites de lignes automatisées ;
- Certifications en logistique et en gestion de stocks ;
- Bac +2 en maintenance industrielle ;
- Master 2 en conduite de projet ;
- Master 2 en QSE (Qualité Sécurité Environnement) ;
- Bac 2 opérateur ;
- Bac +2 manager en production.

Quels ont été, selon vous, les atouts principaux de la démarche ?

Le maître mot est le dynamisme, Le dispositif mis en place a insufflé une vraie bouffée d'oxygène dans notre entreprise. Perspectives & Rebonds a mené ce dispositif dans un temps extrêmement réduit, ce qui a permis à tous de rester concentrer sur l'objectif à atteindre. Le cabinet a mis en place une dynamique de groupe qui a permis de nourrir les salariés et de minimiser leurs craintes. Le fonctionnement en collectif et l'accompagnement rapproché et resserré ont enfin permis de maintenir ce dynamisme durant toute la période.



L'annonce du dispositif a permis de resserrer les liens entre les salariés »

Le dialogue social a toujours été de bonne tenue chez Mahle Composants Moteur France, mais après l'annonce du plan, il a commencé à se tendre. L'annonce du dispositif de VAE a permis de resserrer les liens entre les salariés, au-delà de ceux qui ont participé à la VAE.

Ce dispositif a eu un aspect positif sur tout le corps social. Il a permis aux salariés de se concentrer sur un objectif positif à un moment difficile de leur parcours professionnel. La totalité des personnes engagées a validé son diplôme à l'issue de la VAE, avec quelques validations partielles.

Qu'avez-vous apprécié dans la démarche d'accompagnement proposée par Perspectives & Rebonds ?

Notre partenaire Perspectives & Rebonds a tenu son engagement initial de la transmission d'une information simple et précise sur ce que permet la VAE. L'encadrement des salariés dans une démarche de travail progressif leur a ensuite permis de s'engager, de participer sans être heurtés par des objectifs trop lourds à supporter.

Perspectives & Rebonds a impulsé un rythme de travail régulier, semaine après semaine, qui a permis aux salariés d'obtenir leur diplôme en moins de 5 mois.

Quels sont pour vous les points de la démarche qui gagneraient à être encore améliorés ?

Le point majeur d'amélioration est le mode et les conditions d'accès au financement public d'une part, la lisibilité des processus existants

d'autre part qui gagneraient à être mieux articulés et plus cohérents. Cela renforce encore cette idée de la nécessité d'une information claire sur le sujet, là où on a un peu le sentiment que chaque acteur fait un peu comme il veut.

À noter aussi le besoin exprimé par certains candidats à des certifications de niveau 7 notamment d'un accompagnement qui associe suivi méthodologique mais aussi échanges ponctuels avec un professionnel de leur métier, afin d'approfondir, vérifier ou préciser des sujets techniques qui nécessitent une expérience dans le métier considéré.

Quel impact a eu cette VAE dans le contexte difficile du PSE ?

La cohésion du personnel, qui s'est manifestée bien au-delà du seul périmètre de ceux engagés dans la VAE.

Votre regard sur la VAE a-t-il changé à l'issue de ce projet ?

Dans un premier temps j'étais septique sur l'importance du diplôme pour retrouver un travail. Au fil des rencontres avec les acteurs du bassin, je me suis rendu compte de l'importance et de l'atout que cela représentait pour les salariés.

On m'avait toujours dit qu'une VAE, c'était long et difficile, mais avec l'aide de notre partenaire les salariés ont su se mobiliser et obtenir un diplôme rapidement, facteur clef de l'amélioration de leur employabilité et de leur rebond professionnel d'une part, du renforcement de leur confiance en eux d'autre part.

Quelle anecdote ou situation reprenez-vous au terme de ce dispositif collectif de VAE ?

Alors que les salariés affichent habituellement une certaine retenue par rapport à ma fonction, j'ai été très surpris par le naturel de certains d'entre eux et par leur joie communicative le jour de la remise des diplômes. Un salarié m'a littéralement sauté au cou pour me remercier ! Cette certification nous a fait passer d'une forme de « distance respectueuse » à la proximité du partage. Les équipes sont restées motivées et nous avons conservé un état d'esprit positif sur le site jusqu'au moment du départ des salariés.

Si c'était à refaire, vous réengageriez-vous dans un tel projet ?

Je le referais bien sûr, mais je mettrai un focus complémentaire sur le financement, même si finalement la part prise par la VAE est infime dans le budget global d'un PSE. Le dispositif de VAE a permis de donner confiance à nos collaborateurs pour la suite de leur parcours professionnel, en leur donnant un diplôme en accord avec leur expérience, et en leur permettant d'être en mesure de valoriser cette expérience face à un recruteur.



Christophe Soullignac

Directeur général @ Mahle Composants Moteur France

Parcours

- Mahle Composants Moteur France
Directeur général

Établissement & diplôme

1990 - 1995

[Insa Toulouse \(Institut national des sciences appliquées de Toulouse\)](#)
Master of Engineering (M.Eng.), Mechanical Engineering



Mahle

• **Le groupe Mahle est un équipementier automobile allemand** qui fabrique des pièces mécaniques de moteurs, des filtres (huile, carburant, air), des radiateurs thermiques et des moteurs électriques.

• **Création** : 1920

• **PDG** : Arnd Franz

• **Chiffre d'affaires** : 11,9 Md€ (2021)

• **Effectifs** : 71.298 personnes dans le monde, dont environ 1.200 en France

Catégorie : Grandes Entreprises Privées

Adresse du siège

21 Av. Edouard Belin
92500 Rueil-Malmaison France

Fiche n° 14239, créée le 14/11/2022 à 11:41 - Màj le 14/11/2022 à 11:51

© News Tank RH - 2022 - **Code de la propriété intellectuelle** : « La contrefaçon (...) est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. Est (...) un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une oeuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur. »