

**Validation  
des acquis  
de l'expérience**  
Guide pratique  
—  
**Employeurs**

**Fafiec → Atlas**

1<sup>er</sup> avril > 31 décembre 2019 au plus tard  
Le Fafiec reste votre interlocuteur  
pour le compte de l'Opco Atlas

# VAE =

Outil au service de la gestion individuelle des carrières et de la gestion collective des emplois, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet aux salariés de votre entreprise d'obtenir une certification professionnelle sans nécessairement suivre une formation. Elle fait partie des actions concourant au développement des compétences, au même titre que les actions de formation.



## Connaître les certifications accessibles par la VAE :

→ Tous les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP ou CQPI pouvant être obtenus par la VAE sont inscrits au RNCP : [www.rncp.cncp.gouv.fr](http://www.rncp.cncp.gouv.fr)

→ **Consultez l'OUTIL** ⓘ « Savoir si une certification est accessible par la VAE »

→ **Pour en savoir +** consultez le site [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr) et contactez votre conseiller formation !

## De quoi s'agit-il ?

**Toute personne peut valoriser ses expériences professionnelles et extra-professionnelles** en les faisant reconnaître officiellement par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle de branche ou inter-branches (CQP ou CQPI) enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

**Les enjeux pour l'entreprise ?** Sécuriser le parcours professionnel de vos collaborateurs, faire reconnaître des savoir-faire spécifiques à vos métiers, anticiper des mobilités ou des évolutions professionnelles... La VAE, c'est aussi un outil de motivation, de fidélisation et de développement des compétences et un moyen de gagner en compétitivité !

## Réglementation de la VAE

### → Code du travail

– Articles [L. 6353-1](#) (convention tripartite), [L. 6411-1](#) et suivants (objet de la VAE), articles [R.6412-1](#) et suivants (régime juridique), [R. 6421-1](#) (information sur la VAE), [R.6423-1](#) et suivants (accompagnement à la VAE), [R. 6421-1](#) (information des personnes), [R. 6113-8](#) et suivants (enregistrement dans les répertoires nationaux), [D. 6353-1](#) (conventionnement des actions de développement des compétences)

### → Code de l'éducation

Articles [L.335-5](#) et suivants, [L.613-3](#) et suivants (accompagnement à la VAE), [L.641-2](#), [R.335-5](#) et suivants, [R.361-2](#), [R.613-32](#) et suivants

### → Plus d'informations sur

[www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

### → [Accord de Branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015](#)

(conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils)

### → [Note politique de formation et d'apprentissage 2018](#)

# Êtes-vous concerné par la VAE ?

Oui, si parmi vos collaborateurs, certains justifient d'au moins un an (en continu ou non) d'expérience professionnelle (salarisée ou non) ou extra-professionnelle (bénévole, associative, électorale, syndicale...) en lien direct avec la certification visée.

**Un salarié vous adresse une demande de VAE ?** Profitez-en pour faire le point avec lui sur ses compétences et ses projets d'évolution professionnelle. Informez-le aussi sur les possibilités de mobilité interne et les passerelles possibles entre les différents métiers de l'entreprise : cela peut le guider dans le choix de la certification.

**À l'occasion d'un entretien individuel avec le salarié** (en particulier lors de l'entretien professionnel), vous identifiez un besoin ou un potentiel de certification ? Présentez-lui la VAE, ses atouts (pas ou peu de formation, valorisation de l'expérience, reconnaissance sociale et professionnelle...) et proposez-lui de l'accompagner dans cette démarche.



## Le saviez-vous ?

→ Les périodes de formation initiale ou continue organisées en milieu professionnel sont comptabilisées pour apprécier la durée d'expérience requise.

**Vous pouvez initier une démarche collective de VAE et permettre à plusieurs salariés (avec leur accord) d'accéder à une certification.**

### Les avantages :

→ Inscrire l'entreprise dans une logique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), en identifiant notamment les savoirs et savoir-faire spécifiques à vos métiers ainsi que les modalités de leur transmission et développer l'employabilité des collaborateurs,

→ Améliorer la performance et la compétitivité de l'entreprise, par une réflexion sur l'organisation du travail et la structuration des activités,

→ Renforcer la cohésion sociale, en contribuant au développement de la culture d'entreprise et de l'esprit d'équipe.

## Le saviez-vous ?

**→ Informer le salarié sur la VAE au cours de l'entretien professionnel est une obligation.**

Ainsi, selon l'article R. 6421-1 du code du travail, toute personne doit bénéficier gratuitement d'une information sur :  
 – les principes, les modalités de mise en œuvre et le financement de la VAE,  
 – l'identification des certifications en rapport direct avec son expérience, le cas échéant, en s'appuyant sur un bilan de compétences.

Ces informations et conseils sont disponibles :

- sur le portail national dématérialisé [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr),
- auprès des opérateurs de Conseil en Évolution Professionnelle (CEP),
- auprès des centres de conseil sur la VAE dans le cadre du service public régional de l'orientation.

→ + d'informations : [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

# Les atouts clés du dispositif

La VAE est l'occasion de faire coïncider l'intérêt des salariés avec celui de l'entreprise dans le cadre de projets partagés et concertés. Revue de détails des principaux atouts de la démarche...



## Le saviez-vous ?

→ Parce qu'elle contribue à la reconnaissance du salarié et de son professionnalisme, la VAE est un élément clé de motivation, de fidélisation et de qualité de vie au travail !

## Pour l'entreprise

### Encourager la professionnalisation des collaborateurs de l'entreprise :

renforcer / diversifier la qualification des salariés permet d'accroître leur polyvalence et leur employabilité. C'est également un gage de professionnalisme et de qualité vis-à-vis de vos clients, fournisseurs...

### Anticiper des mobilités ou des remplacements :

la VAE est l'outil idéal pour sauvegarder les compétences en favorisant la mobilité interne. Réorganisation de l'entreprise, départ à la retraite, congé parental..., autant d'occasions de réfléchir à la mise en œuvre et à l'accompagnement d'une ou plusieurs démarches de VAE dans l'entreprise.

### Optimiser l'utilisation du budget « formation » :

en diminuant le nombre et/ou la durée des actions de formation nécessaires pour l'obtention d'une certification, la VAE permet de développer la qualification des collaborateurs dans le cadre d'un budget maîtrisé !

## Pour le salarié

### Obtenir une certification professionnelle sans nécessairement suivre une formation :

la VAE est l'occasion de transformer les compétences acquises dans le cadre professionnel (ou au titre d'engagements personnels) en une certification reconnue, sans avoir obligatoirement à suivre un cursus de formation plus ou moins long. Mais attention : la VAE nécessite aussi un investissement important du salarié !

### Faire reconnaître ses compétences dans l'entreprise et à l'extérieur de celle-ci :

en rendant visibles les savoirs et savoir-faire détenus par les collaborateurs, vis-à-vis de leurs collègues de travail mais également en dehors de l'entreprise, la VAE permet d'officialiser leurs compétences et d'asseoir leur professionnalisme.

### Évoluer professionnellement, développer son employabilité :

la certification obtenue peut permettre au salarié de diversifier ses fonctions, d'obtenir une promotion professionnelle, de changer de poste ou de métier...

### Initier ou poursuivre un parcours de formation :

la VAE peut aussi constituer la première étape pour accéder à une formation d'un niveau supérieur ou se présenter à un concours.

## S'informer sur les possibilités de financement de la VAE

L'Opco peut financer la VAE lorsqu'elle est réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences ou, en 2019, du Compte Personnel de Formation (CPF).

→ Consultez les critères de prise en charge sur le site [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr) ou contactez votre conseiller formation !

## Le saviez-vous ?

→ Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, définis comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. La VAE peut être mobilisée pour obtenir un ou plusieurs blocs de compétences ou la certification professionnelle dans son intégralité.

# La VAE

## Comment ça marche ?



Accompagner efficacement une VAE individuelle ou collective ?

Quelques étapes clés suffisent :

### 1. CHOIX DE LA CERTIFICATION

→ Définissez avec le(s) salarié(s) les modalités de réalisation de la VAE : dans le cadre du plan de développement des compétences ou du CPF ?



### 2. CANDIDATURE DU SALARIÉ (demande de recevabilité)



### 3. DÉCISION DE RECEVABILITÉ

→ Accompagnez et guidez le candidat dans la formalisation de ses expériences !



### 4. DOSSIER DE VALIDATION

→ Aidez le salarié à préparer le passage devant le jury de validation !



### 5. ÉVALUATION PAR LE JURY



**Validation totale :** la certification est délivrée



**Validation partielle :** le candidat garde définitivement le bénéfice des parties de certifications validées. Il poursuit sa démarche en vue d'obtenir une validation totale (par la formation, un nouveau projet de VAE, une expérience complémentaire...)

→ N'hésitez pas à en discuter avec le salarié : une VAE réussie commence par une information partagée !

→ Voir l'OUTIL ①  
« Savoir si une certification est accessible par la VAE »

→ Voir l'OUTIL ②  
« Signer une convention tripartite »

→ Et si vous ou l'un de vos collaborateurs deveniez membre de jury VAE ?

→ Voir l'OUTIL ③  
« Devenir membre de jury VAE »

# Passer à l'action !

## Avant



---

### Communiquer sur la VAE dans l'entreprise

---

Individuelle ou collective, la VAE doit être comprise par l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Sensibiliser, informer et mobiliser : tels sont donc les objectifs de la communication interne qu'il est essentiel de réaliser.

**Auprès des représentants du personnel :** lorsque la VAE est déployée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, les représentants du personnel doivent être consultés sur sa mise en œuvre. Au-delà de cette obligation, il est important d'organiser une information ciblée en direction de ces acteurs (intérêt du dispositif pour les salariés, conditions d'accès et d'organisation de la VAE...). Les représentants du personnel sont un important relais d'information auprès des salariés : ils peuvent favoriser la mise en œuvre d'un projet collectif de VAE ou encourager des démarches individuelles.

**Auprès de l'encadrement :** étape incontournable, l'information des managers de proximité sur les objectifs du projet VAE et ses modalités de mise en œuvre est nécessaire pour soutenir et accompagner les salariés qui s'engageront dans la démarche, à titre individuel ou collectif. Anticipez le plus possible cette information : l'encadrement de proximité peut vous accompagner dans le repérage de candidats potentiels !

**Auprès des salariés de l'entreprise :** engager une VAE nécessite un investissement important du candidat (disponibilité, effort de formalisation...). Celui-ci doit donc être réellement motivé pour ce projet, conscient de ses implications... et sa démarche, comprise et partagée par l'ensemble des collaborateurs. Le soutien apporté aux candidats potentiels par leurs collègues de travail fait partie des clés de réussite du projet. Informez également les salariés sur ce dispositif lors des entretiens professionnels : la VAE existe depuis 2002 mais n'est pas encore connue de tous !

---

### Informier et accompagner le candidat à la VAE

---

Un salarié fait une demande de VAE ou vous souhaitez susciter une ou plusieurs candidatures : vous pouvez organiser une information détaillée auprès de l'ensemble des collaborateurs concernés, sur les objectifs, les atouts, les conditions de déroulement de la VAE... Puis, dans un second temps, recevez individuellement chaque candidat potentiel afin de préciser les modalités de mise en œuvre de la démarche (calendrier, réalisation sur le temps de travail et/ou en dehors de celui-ci...) et les engagements réciproques (adhésion du salarié au projet, accompagnement et modalités de reconnaissance de la validation par l'entreprise...).

---

### Le saviez-vous ?

→ L'entretien professionnel est le moment opportun pour parler VAE avec chacun des salariés : vous pouvez affiner l'information, cerner les motivations du salarié, identifier les freins, répondre aux réticences...

---

**Examinez le projet avec le salarié et accompagnez-le dans le choix d'une certification adaptée :**

avant de s'engager dans la VAE, le salarié doit avoir un projet professionnel précis afin de bien choisir la certification adaptée à la fois à son profil et à ses objectifs. Le choix du bon diplôme, titre à finalité professionnelle ou Certificat de Qualification Professionnelle de branche ou inter-branches (CQP ou CQPI) est la première étape pour la réussite du projet : les chances de validation sont augmentées si la certification correspond parfaitement aux expériences du candidat. Dans le cadre d'un projet partagé, la certification doit également être adaptée aux besoins en compétences et en qualification de l'entreprise : à vous de définir avec le salarié celle qui vous semble la plus accessible et en adéquation avec ces besoins.

**Contactez l'organisme certificateur** pour plus de précisions sur la procédure de validation et les conditions de recevabilité de la demande : c'est au travers d'un formulaire « demande de recevabilité à la validation des acquis de l'expérience » (Cerfa n°12818\*02) et de pièces justificatives complémentaires demandées (justificatifs des activités exercées type bulletins de salaires, justificatifs de la dernière certification obtenue et des formations suivies en relation avec la certification visée ou pouvant justifier d'un niveau de formation, autres justificatifs spécifiques éventuels fixés par l'organisme certificateur) que l'organisme certificateur examine si la nature et la durée de l'expérience du salarié sont bien en lien direct avec la certification visée et décide de la recevabilité ou non de sa demande. Le plus souvent, l'organisme certificateur propose une phase de positionnement du candidat permettant de déterminer si, compte tenu de ses acquis, une formation complémentaire est nécessaire.

**Si nécessaire, élaborer ensemble un parcours de formation complémentaire :** si le salarié ne dispose pas de toutes les compétences requises par la certification visée, programmez des modules de formation complémentaires. Echangez avec le salarié sur les possibilités de réalisation de cette formation (durée, calendrier, choix de l'organisme, dispositifs à mobiliser...).

**Définissez les modalités d'accompagnement :** l'accompagnement du candidat est l'une des clés de succès de la VAE. Il peut être organisé par l'organisme certificateur lui-même ou par un prestataire externe (organisme d'orientation, de formation...). Un accompagnement interne (par un membre de l'encadrement, un salarié ayant conduit une démarche de VAE...) peut être prévu en complément.

---

**Le saviez-vous ?**

- Si le projet du salarié est personnel, sans lien avec son métier et/ou les besoins de l'entreprise, orientez-le vers un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP), qui informera et conseillera le salarié dans la mise en œuvre de son projet.
- Consultez le guide pratique de l'Opco « Prendre en main son évolution professionnelle : les clés pour avancer » destiné aux salariés.

→ **Formulaire Cerfa n°12818\*02** à télécharger sur [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr), [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) ou [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

→ **Pour en savoir +** contactez votre conseiller formation !

---

**S'outiller pour garantir la réussite de la démarche**

→ De nombreux outils d'aide à l'action sont disponibles, tant pour les employeurs que pour les salariés, afin de faciliter la mise en œuvre de la VAE : grilles d'opportunité, tableaux de bord, plannings, fiches de suivi, portefeuille de compétences, trame de budget, supports de communication, demande de mobilisation du CPF par un salarié pour une action d'accompagnement à la VAE...

→ Téléchargez ces outils sur le site [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

**Montez le dossier de financement :** si la VAE est réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences ou du CPF, contactez l'Opco afin d'identifier les possibilités de financement de la démarche (participation aux coûts pédagogiques ou d'accompagnement, prise en charge de modules de formation complémentaire...).

**Impliquez le management de proximité :** la mobilisation de l'encadrement de proximité est essentielle pour garantir la réussite du projet de VAE. Associez le management de proximité à chacune de ces étapes et planifiez avec lui les différentes phases de déroulement de la VAE, en lien avec l'organisation du travail.

---

### À noter

→ Le salarié peut mobiliser son CPF pour être accompagné dans le cadre de sa démarche de VAE.



# Passer à l'action ! Pendant



## Organiser l'accompagnement interne et externe du candidat

Condition essentielle de réussite de la démarche, l'accompagnement comprend une aide à la constitution du dossier de VAE, à la préparation de l'entretien avec le jury et, le cas échéant, à la mise en situation professionnelle. Il peut prendre différentes formes selon les besoins et le degré d'autonomie du candidat pour l'élaboration de ce dossier.

**Le contenu du dossier de validation peut varier selon la certification visée. Dans la plupart des cas, le candidat doit :**

- décrire de manière détaillée son expérience professionnelle et/ou extra-professionnelle (fonctions et activités exercées, niveau de responsabilités...),
- analyser sa pratique professionnelle en fonction des situations rencontrées et démontrer en quoi elle correspond aux compétences exigées pour la délivrance de la certification,
- joindre les éléments de preuve (contrats de travail, comptes rendus de réunion, travaux réalisés...) permettant d'attester de la réalité des expériences décrites.

L'accompagnement consiste en un appui méthodologique à la constitution du dossier (présentation, recherche des documents et justificatifs utiles...) et une aide à la formalisation et à la présentation des expériences (ateliers d'écriture, appui à la rédaction, tutorat...). Définissez, en lien avec le salarié, en fonction de ses besoins, les modalités de l'accompagnement à mettre en place.

- **L'accompagnement externe :** il peut être réalisé par l'organisme certificateur lui-même, par un prestataire qu'il mandate, par un organisme d'orientation ou de formation... La nature et la durée de l'accompagnement du candidat sont formalisées dans une convention qui doit être tripartite (c'est-à-dire signée par l'organisme certificateur et/ou accompagnateur avec le salarié et l'entreprise) lorsque la VAE est réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **Un accompagnement interne :** la nomination d'un référent VAE dans l'entreprise ou d'un tuteur chargé d'accompagner le salarié peut utilement compléter l'accompagnement par un organisme externe. Confié à un collaborateur ayant lui-même effectué une VAE, ayant déjà encadré des salariés engagés dans cette démarche, ou encore à une équipe dédiée (notamment dans le cadre d'une VAE collective), l'accompagnement interne est essentiel pour maintenir la motivation des candidats, suivre le déroulement de l'accompagnement externe et soutenir les salariés tout au long du processus de validation.

→ Consultez l'OUTIL @

« Signer une convention tripartite »

## Le saviez-vous ?

→ Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement à la VAE est informée par l'organisme sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme, la formation et la qualification des accompagnateurs.

---

D'autres actions peuvent aussi être mises en œuvre, en lien avec le management de proximité, afin de faciliter la réalisation de la VAE :

- un aménagement de la charge de travail du salarié ou une modification de l'organisation du travail (répartition des horaires, passage à temps partiel...),
- la mise à disposition d'outils, matériels et documents nécessaires à la constitution du dossier de validation (photocopieuse, équipements informatiques et accès internet, documentation...).

### **Aider le salarié à préparer le passage devant le jury de validation**

Les modalités d'évaluation des compétences du candidat par le jury en vue de la validation de la certification peuvent prendre une ou plusieurs des formes suivantes :

- évaluation sur la base du dossier constitué par le candidat,
- mise en situation professionnelle afin d'observer le candidat en situation de travail (celle-ci pouvant être réelle ou reconstituée),
- entretien avec le candidat permettant au jury de mieux comprendre les expériences décrites par le salarié et à celui-ci d'explicitier ou de compléter les informations contenues dans son dossier.

Afin d'organiser au mieux la préparation de ces épreuves, vérifiez avec le candidat, auprès de l'organisme certificateur, quelles seront les modalités de validation retenues (elles diffèrent selon la certification visée) : entretien avec le jury, mise en situation professionnelle, tests...

En lien avec l'organisme accompagnateur et, le cas échéant, le référent VAE ou le tuteur dans l'entreprise, aidez le salarié à réussir son passage devant le jury : préparation de l'entretien, mise en situation...

---

### **Devenir membre de jury VAE**

→ **Vous souhaitez vous impliquer directement dans la délivrance de certifications ou mobiliser des salariés autour de cette démarche ?** Devenez, vous ou vos collaborateurs, membres de jury VAE. L'occasion de mobiliser votre expertise et de contribuer à la valorisation de vos métiers, d'échanger avec d'autres professionnels du même secteur d'activité sur vos pratiques et leurs évolutions...

→ **Informez-vous sur les conditions à remplir pour exercer cette fonction** auprès des organismes certificateurs, par exemple ceux qui délivrent des titres à finalité professionnelle ou des CQP spécifiques à votre branche. En qualité de salarié membre d'un jury VAE, vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence pour exercer vos fonctions. Vous pouvez également suivre une formation pour vous préparer à ces missions.

→ **Consultez l'OUTIL ③**  
« Devenir membre de jury VAE »

# Passer à l'action !

## Après



**À l'issue des différentes épreuves (examen du dossier, mise en situation professionnelle, entretien...), le jury décide si les acquis du candidat correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour la délivrance de la certification.**

Trois situations peuvent se présenter :

—

**Le jury délivre la certification visée :** diplôme, titre, CQP ou CQPI. Contribuez à valoriser la réussite du salarié, en particulier auprès des autres collaborateurs mais également à l'extérieur de l'entreprise (clients, fournisseurs...). Cette reconnaissance peut prendre différentes formes : remise de diplôme, article dans le journal de l'entreprise ou sur l'intranet, nouvelles missions ou responsabilités confiées au salarié...

**Le jury valide partiellement la certification :** le candidat peut engager une démarche en vue d'obtenir les connaissances et savoir-faire manquants. Accompagnez-le dans la poursuite de la validation : examinez avec lui (en lien avec l'accompagnateur externe et le référent/tuteur interne) les préconisations formulées par le jury pour l'obtention de la certification (réalisation d'un stage, suivi d'une formation, expériences complémentaires...) et les conditions de leur mise en œuvre.

**En cas de refus de validation,** aidez le salarié à ne pas se décourager ! Si le salarié reste motivé, il peut poursuivre sa démarche de certification en s'engageant dans un parcours de formation, en déposant un dossier VAE pour une certification plus en lien avec ses expériences, en acceptant de nouvelles missions, en réorientant son projet professionnel... Parlez-en avec lui à l'occasion d'un entretien-bilan et précisez-lui que cela ne remet pas en cause ses compétences professionnelles !

### Le saviez-vous ?

→ En matière de rémunération, la VAE ne s'accompagne pas forcément d'une valorisation immédiate (prime, augmentation...). Il est cependant conseillé d'avoir abordé cette question avec le salarié au début de la démarche et de prendre en compte les efforts individuels accomplis par le salarié dans le cadre de la poursuite de son parcours dans l'entreprise.

→ La validation partielle par le jury peut avoir de multiples causes (choix inapproprié de la certification, insuffisance de l'accompagnement, manque de temps...): elle ne remet pas en question les qualités professionnelles du salarié.

→ Très rares, les refus de validation résultent généralement d'une certification mal choisie, inadaptée au profil du candidat, d'un dossier mal rempli ou incomplet... D'où l'importance de bien préparer la démarche (voir p. 6, la rubrique « avant ») et de mettre en place un accompagnement efficace.

### Financer une formation après une VAE partielle

→ En cas de VAE partielle, l'Opco peut prendre en charge le financement d'une formation complémentaire dans le cadre de différents dispositifs : plan de développement des compétences, CPF (en 2019).

→ Un financement spécifique peut aussi être accordé pour les formations préconisées par le jury VAE.

Consultez les critères de prise en charge de l'Opco sur le site [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr) et contactez votre conseiller formation !

→ Le salarié peut également réaliser une formation complémentaire dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (qui a remplacé le CIF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019).

→ **Pour en savoir +** invitez le salarié à rencontrer un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP).

**Quelle que soit la décision du jury, faites le point avec le salarié,** en lien avec les managers de proximité et procédez à un recensement d'éléments qualitatifs afin de mieux comprendre les clés de réussite et les points faibles des projets :

- bon/mauvais ciblage des certifications, des candidats potentiels,
- communication/information suffisante ou insuffisante des candidats,
- bonne/mauvaise compréhension des différentes étapes de la VAE, accompagnement suffisant/insuffisant...

En identifiant les difficultés rencontrées, les leviers qui ont fonctionné, les pistes d'amélioration possibles... vous optimisez les futures démarches VAE !

### Certification des salariés : des obligations pour les entreprises

→ Les entreprises doivent réaliser tous les 6 ans (ou selon une périodicité différente définie par accord d'entreprise ou de branche depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019), à l'occasion de l'entretien professionnel, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux est l'occasion de vérifier que chaque salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier son parcours professionnel. Sauf accord d'entreprise (ou de branche) prévoyant d'autres critères d'appréciation, l'état des lieux permet d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

→ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation non "obligatoire ou nécessaire" (c'est-à-dire conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires), un abondement de 3000 euros est inscrit au Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié concerné. Cette somme est versée par l'entreprise à l'Opco dont elle relève au titre de la formation professionnelle (puis, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à la Caisse des dépôts et consignations). Le salarié est informé de ce versement.

→ La VAE s'impose ainsi parmi les outils incontournables au service du développement des compétences dans l'entreprise !

# Pour aller plus loin...

## Vous disposez désormais de toutes les informations et outils nécessaires pour :

- accompagner un salarié dans une démarche individuelle ou partagée de VAE,
- impulser une dynamique collective de VAE dans l'entreprise.

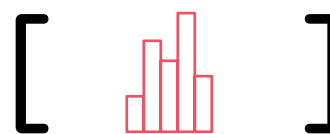
### Les financements de l'Opco

→ **Quel que soit l'effectif de votre entreprise, l'Opco peut prendre en charge, dans le cadre du plan de développement des compétences, l'accompagnement VAE :**

- si la certification visée est un CQP de la branche, consultez les critères de financement de l'Opco sur [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)
- dans la limite de 3 jours et d'un plafond de 2100 € HT par bénéficiaire pour tout autre titre ou diplôme inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

→ **L'Opco peut aussi financer tout ou partie des frais pédagogiques d'une formation préconisée par un jury VAE pour l'obtention d'un titre ou diplôme RNCP ou d'un CQP de la branche : la limite de prise en charge est définie spécifiquement pour chaque dossier et soumise à l'appréciation des partenaires sociaux réunis en Commission Formation à l'Opco.**

→ **La VAE peut également être prise en charge au titre du CPF du salarié.**



L'Opco est à vos côtés pour développer la VAE dans votre entreprise : pour passer à l'action, contactez votre conseiller formation !

→ **Pour en savoir +** consultez le site [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

### Les interlocuteurs à connaître pour se lancer

→ **L'Observatoire des métiers de la branche (OPIEC)** met à votre disposition des référentiels métiers par domaine d'activité : numérique, ingénierie, études et conseil, métiers de l'évènement, fonctions supports (**voir l'OUTIL ①** « Savoir si une certification est accessible par la VAE »). Des informations qui vous permettent d'affiner vos recherches de certifications sur le RNCP.

→ **Le portail officiel de la validation des acquis de l'expérience** [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr) : il comporte

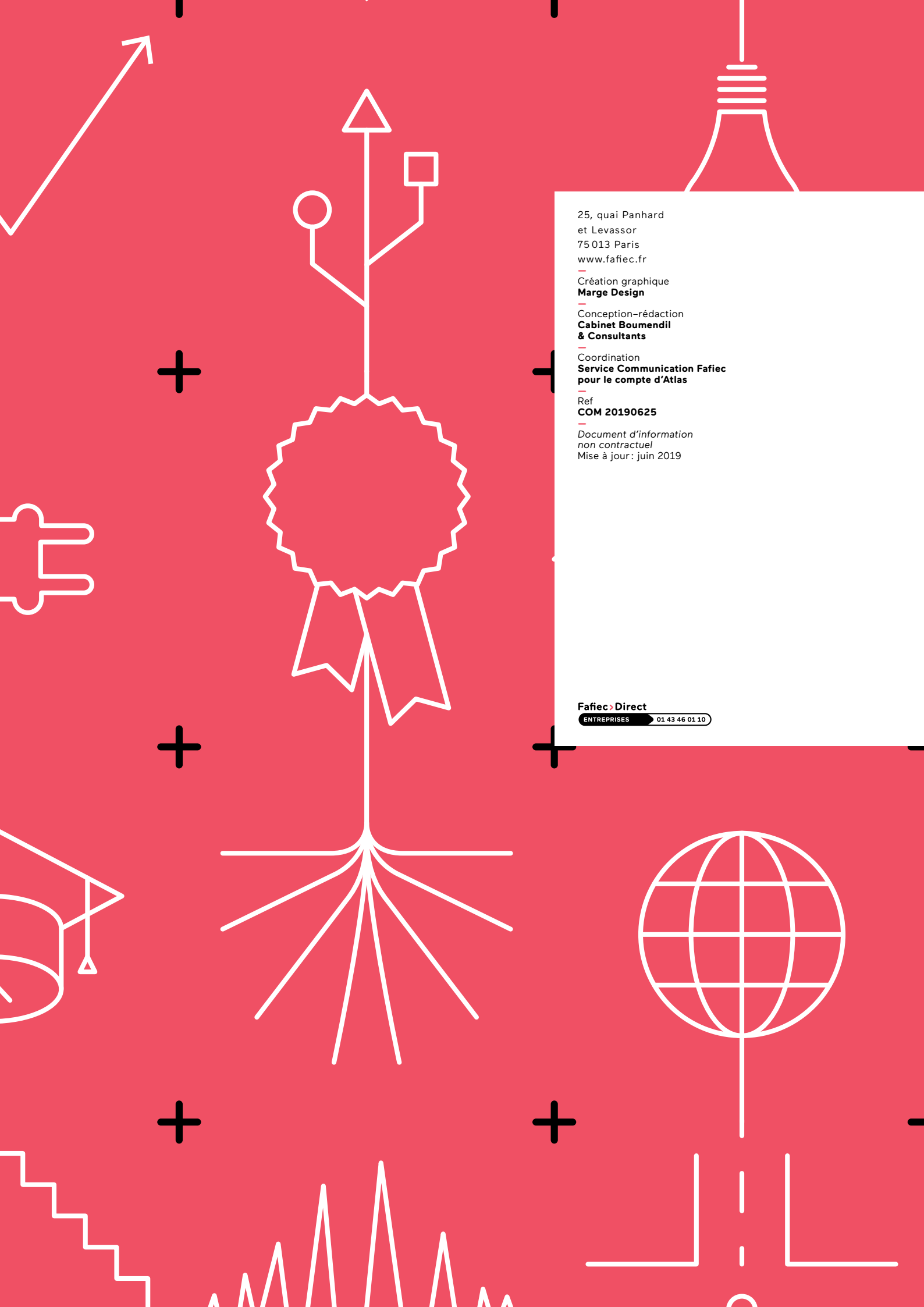
de nombreuses ressources (vidéos, fiches pratiques, fiches-outils, retours d'expériences, conseils...) destinées à faciliter la mise en œuvre de la VAE, pour les employeurs et les salariés. Vous y trouverez également les coordonnées des **centres de conseil sur la VAE**, structures de proximité dédiée au conseil et à l'information sur la VAE portées par des organismes existants (Pôle emploi, Fongecif, missions locales, Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles - CNDIFF...). Toute personne peut solliciter un entretien auprès d'un **conseiller VAE**. Quel est son rôle ?

- confirmer la pertinence d'une démarche de VAE pour atteindre les objectifs par rapport à d'autres dispositifs existants, en prenant en compte le projet professionnel de la personne,
- aider la personne à se repérer parmi l'offre de certification existante,
- l'orienter vers le ou les organismes certificateurs,
- lui exposer les possibilités de financement selon sa situation.

→ **Le répertoire national des certifications professionnelles**

[www.rncp.cncp.gouv.fr](http://www.rncp.cncp.gouv.fr) : vous y trouverez l'ensemble des certifications professionnelles accessibles par la VAE ainsi que les trois « référentiels » à lire attentivement avant de se lancer :

- le référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés,
- le référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent des activités ;
- le référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.



25, quai Panhard  
et Levassor  
75 013 Paris  
[www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

—  
Création graphique  
**Marge Design**

—  
Conception-rédaction  
**Cabinet Boumendil  
& Consultants**

—  
Coordination  
**Service Communication Fafiec  
pour le compte d'Atlas**

—  
Ref  
**COM 20190625**

—  
*Document d'information  
non contractuel*  
Mise à jour: juin 2019

**Fafiec Direct**

ENTREPRISES 01 43 46 01 10