

La VAE dans l'entreprise

Mis à jour le 03 Décembre 2020



© Fotolia

La VAE apporte des bénéfices partagés à l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Démarche volontaire, elle peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié, ou être proposée et portée par l'employeur, dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

Une démarche qui bénéficie aux salariés et à l'entreprise

La validation des acquis de l'expérience (VAE) a toute sa place dans les entreprises, qu'il s'agisse de PME ou de grandes sociétés. **Elle peut être mise en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle** (un salarié qui souhaite faire reconnaître les compétences acquises dans son travail), **ou à l'initiative de l'employeur**. Une entreprise pourra, par exemple, proposer à un ou plusieurs de ses assistants commerciaux une démarche pour valider un DUT action commerciale.

En France, un quart des actifs n'a pas dépassé le niveau de classe de troisième et un tiers des ouvriers possède, au maximum, le certificat d'études primaires. Il peut donc être dans l'intérêt de l'entreprise d'**informer ses salariés, de les sensibiliser** à l'opportunité d'entreprendre un parcours de VAE, de **les soutenir et les accompagner** lorsqu'ils entament une démarche à titre individuel, ou de **prendre l'initiative en mettant en place une démarche collective de VAE**. La procédure de VAE demande alors un effort et un engagement de la part de l'entreprise et du salarié, et bénéficie aux deux parties.

L'acquisition d'une certification complémentaire par le salarié contribue en effet à sécuriser son parcours professionnel et à renforcer son employabilité ; tandis que l'entreprise peut trouver un gain en termes d'image, de fidélisation et de professionnalisation de ses salariés, ainsi qu'éventuellement de diminution de ses dépenses de formation.

L'entretien professionnel, un moment privilégié pour échanger sur la VAE

La loi du 5 mars 2014 a instauré un entretien professionnel, à organiser au minimum tous les deux ans, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cet entretien, qui a pour objectif d'aborder les perspectives d'évolutions du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, constitue un moment privilégié pour évoquer un projet de VAE, porté par le salarié ou par l'employeur, ainsi que les possibilités de financement de la démarche.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit par ailleurs être l'occasion de faire un bilan d'étape afin d'apprécier notamment si le salarié a, durant cette période, acquis des éléments de certification, par la formation ou la VAE.

Enjeux de la VAE pour l'entreprise

Les projets individuels de VAE peuvent rencontrer les intérêts de l'entreprise. Au-delà, l'entreprise peut aussi utiliser cette démarche comme un outil de gestion de son capital « compétences » afin de trouver une réponse à ses besoins de qualification. Dans tous ces cas, la VAE favorise :

- **La connaissance/reconnaissance des compétences internes**

Afin d'adapter l'organisation aux enjeux de l'entreprise ou d'éviter de perdre des compétences stratégiques, la VAE permet d'établir une

cartographie des compétences clés pour l'entreprise et de repérer les qualifications nécessaires à son bon fonctionnement.

La VAE peut ainsi être mobilisée comme outil de la politique de ressources humaines, visant, notamment dans le cadre de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), à faire acquérir aux salariés un niveau de qualification plus élevé et/ou adapté aux besoins de l'entreprise.

- **Le développement des compétences des salariés**

Le recours à un personnel qualifié et certifié contribue à améliorer l'image de l'entreprise auprès de ses clients et est une nécessité en cas de démarche qualité. L'utilisation de la VAE permet ainsi tout à la fois de valoriser et professionnaliser les salariés et d'accompagner la transformation des métiers de l'entreprise.

- **La motivation, la fidélisation des salariés et la cohésion sociale dans l'entreprise**

La VAE facilite la gestion des progressions de carrières, et permet d'offrir des perspectives d'évolution, élément de motivation et de fidélisation du personnel.

- **Les mobilités internes ou externes des salariés**

Face à des difficultés de recrutement externe, l'entreprise peut favoriser la mobilité interne en faisant évoluer, par la VAE, des profils repérés. De même, pour des secteurs ou entreprises dont l'activité est fragile, engager en amont une démarche de validation pour les salariés facilitera leur éventuel reclassement sur le marché du travail.

- **L'optimisation de la formation**

La VAE peut permettre de réduire la durée des parcours de formation, et ainsi diminuer les coûts engagés par l'entreprise et limiter les périodes d'absences des salariés pour formation. En effet, si formation il y a, elle est axée uniquement sur les compétences restant à acquérir à l'issue du jury. De plus, l'évaluation des compétences acquises par l'expérience peut donner des orientations nouvelles au Plan de formation. Celui-ci peut venir en appui aux démarches de VAE, en contribuant à préparer des salariés à celles-ci, ou en offrant des moyens de formation complémentaire en cas de validation partielle.

Participer à un jury de VAE

*Salarié et employeur peuvent participer à un jury de VAE, dont au moins un quart des membres est toujours constitué de professionnels. **C'est pour ces derniers l'occasion de mobiliser leur expertise et d'échanger sur les pratiques et les évolutions de leur métier.** Toute personne intéressée peut envoyer sa candidature à l'organisme certificateur. Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury de VAE, il doit en informer son employeur par écrit au moins 15 jours avant le début de la session de validation. Ce dernier est tenu, sauf exception, de lui accorder une autorisation d'absence avec maintien de sa rémunération.*

Financement de la VAE en entreprise

Plusieurs modalités de financement de la VAE existent pour les salariés. Elles diffèrent en fonction de l'investissement de l'employeur vis à vis de leur démarche.

Plan de développement des compétences : pour une VAE à l'initiative de l'employeur ou en accord avec ses besoins

Lorsque l'employeur prend l'initiative de mettre en œuvre un projet de VAE pour un ou plusieurs de ses salariés, ou **lorsqu'il souhaite soutenir un projet de VAE** dont l'un de ses salariés a pris l'initiative (lorsque son projet coïncide avec les besoins en qualification de l'entreprise par exemple), il peut prendre en charge les dépenses du projet dans le cadre du Plan de développement des compétences de l'entreprise : frais de validation, frais d'accompagnement et rémunération (dans la limite de 24 heures, sauf accord spécifique).

Compte personnel de formation (CPF) : à l'initiative du salarié, pour financer l'accompagnement à la VAE

A son initiative, le salarié peut mobiliser ses heures acquises au titre du Compte personnel de formation (CPF) **pour financer des actions d'accompagnement à la VAE**. Si le crédit en euros sur le compte est insuffisant, **un abondement du compte est possible**, notamment par l'employeur (qui peut ainsi soutenir le projet de VAE de son salarié), mais aussi par le salarié lui-même.

Lorsque l'accompagnement à la VAE est effectué tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit obtenir au préalable l'accord de son employeur sur le calendrier de son déroulement.

Congé VAE : pour une VAE à l'initiative du salarié

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie de droit d'un congé à cet effet. La demande d'autorisation d'absence pour Congé VAE doit être adressée à l'employeur au moins 60 jours avant le début des actions de VAE. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse par écrit. Il peut reporter cette

autorisation pour des raisons de service motivant son report.

Le congé VAE a une durée équivalente de temps de travail de **24 heures maximum**, utilisée pour élaborer le dossier de validation, se préparer à la validation et passer les épreuves de validation. Cette durée est appréciée par sessions d'évaluation. Elle peut être augmentée par convention ou accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification (décret à venir), ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

La démarche collective de VAE

On parle de démarche collective de VAE lorsqu'un employeur propose à plusieurs de ses collaborateurs d'obtenir une certification par une procédure de validation des acquis. **Cette démarche ne peut être mise en œuvre qu'avec le consentement de chacun des salariés, la VAE étant un droit individuel qui ne peut jamais être imposé par l'employeur.** La procédure demande par ailleurs une forte implication des collaborateurs, chaque personne devant élaborer individuellement son dossier de VAE et passer devant le jury. Durant toute la mise en œuvre de la démarche collective de VAE, l'employeur organise le plus souvent des actions afin de soutenir ses salariés.

A noter : le [portail national dédié à la VAE](#) [1] propose un dossier très détaillé pour les employeurs souhaitant mettre en place une démarche de VAE collective.

En amont, l'employeur doit identifier l'opportunité de la démarche et vérifier ses possibilités de réalisation, en respectant plusieurs étapes-clés :

- bien s'informer sur la procédure de VAE, auprès des interlocuteurs de la formation professionnelle (Opérateurs de compétences, Chambres des métiers, CCI, etc.), d'une antenne VAE ou de la mission régionale VAE de Défi métiers ;
- définir les objectifs de la démarche (valoriser les compétences, anticiper une mobilité, s'inscrire dans une démarche qualité, etc.) ;
- cibler, avec l'appui des managers de proximité et des instances représentatives du personnel, le public de la démarche : un groupe de salariés sur le même métier ou quelques salariés sur différents métiers mais avec une problématique identique (niveau de qualification, ancienneté, etc.) ;
- identifier la certification appropriée (avec les fiches de descriptifs de postes, les référentiels de compétences des certifications visées, les informations des [observatoires des métiers et qualification](#) [2]) ;
- planifier la mise en œuvre du projet, en établissant un calendrier, en définissant les modalités d'accompagnement des salariés et en évaluant les coûts et les financements de la démarche ;
- communiquer auprès de tous les collaborateurs sur la démarche, puis sélectionner les candidats volontaires.

Une fois la procédure de VAE initiée, et même si un accompagnement externe est mis en œuvre, le soutien de l'employeur (accompagnement du DRH, manager de proximité et/ou « tuteur VAE » ; mise à disposition de matériel) restera essentiel durant les différentes étapes de validation des acquis. L'entreprise devra enfin s'investir à l'issue de la VAE, en permettant notamment à ses collaborateurs qui n'auraient obtenu qu'une validation partielle d'acquies les compétences manquantes pour une validation totale (parcours de formation complémentaire, production de travaux demandés par le jury, etc.).

A noter : en cas de réussite de la démarche de VAE, qu'elle soit individuelle ou collective, l'employeur n'a pas l'obligation d'apporter une contrepartie au salarié.

Démarche collective de VAE : des accompagnateurs pour l'entreprise

Les interlocuteurs traditionnels de l'entreprise (branche, CCI, etc.) peuvent proposer des prestations de diagnostic et d'accompagnement pour les entreprises souhaitant s'engager dans une démarche collective de VAE. Les entreprises peuvent aussi trouver un soutien auprès des unités territoriales de la Direccte ou des [associations régionales](#) [3] du réseau Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail). Enfin, des organismes certificateurs, comme le [réseau des Cava et des Dava](#) [4] pour les diplômés de l'Education nationale, ou les services formation continue de certaines universités, proposent également des prestations d'ingénierie et de services aux entreprises.

Tags

Tags : [VAE](#) [5] | [certification](#) [6] | [VAE collective](#) [7] | [entreprise](#) [8]

