

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En résumé...

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de **valoriser les connaissances et savoirs** accumulés au fil du temps, à l'occasion d'activités professionnelles, extra-professionnelles, bénévoles, de volontariat..., ou dans le cadre de périodes de formation en entreprise, **pour obtenir une certification** sans nécessairement suivre une formation : diplôme, titre à finalité professionnelle, **Certificat de qualification professionnelle** (CQP) ou **Certificat de qualification professionnelle interbranches** (CQPI), « bloc(s) de compétences » correspondant à une ou plusieurs parties de ces certifications.

La VAE peut être réalisée dans le cadre du **plan de développement des compétences** de l'entreprise ou du **Compte personnel de formation** (CPF).



A noter.....

Depuis le 1^{er} octobre 2017, les formalités sont simplifiées et l'accès à la VAE est facilité notamment par un élargissement des activités prises en compte.

+ Pourquoi faire ?

La Validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification sans nécessairement suivre une formation : diplômes d'État, titres à finalité professionnelle, **Certificats de qualification professionnelle** (CQP et CQPI). Cette certification doit être inscrite au **Répertoire national des certifications professionnelles** (RNCP) (consulter le site www.rncp.cncp.gouv.fr).

Il est également possible d'obtenir par la VAE un ou plusieurs « blocs de compétences », correspondant à une ou plusieurs parties de ces certifications. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Elles font l'objet d'attestations de compétences ou d'un livret de certification remis au candidat.

Pour l'entreprise, initier ou encourager une démarche de VAE permet de :

- >> **motiver** et fidéliser les salariés,
- >> **élever** le niveau d'expertise de l'entreprise,
- >> **accompagner** l'évolution des métiers et la mobilité des collaborateurs,
- >> **pallier** des difficultés de recrutement,
- >> **remplir** ses obligations en matière de formation.



A noter.....

L'employeur doit faciliter l'accès des salariés à la formation et à la certification. Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel doit ainsi être réalisé, à l'occasion de l'entretien professionnel pour les salariés justifiant d'au moins 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Cet état des lieux permet notamment d'apprécier si le salarié a, au cours des 6 dernières années, acquis tout ou partie d'une certification (un diplôme, un titre, un CQP/CQPI, un ou plusieurs « blocs de compétences »...).

La VAE permet aussi de réduire les coûts de formation (y compris dans le cadre de parcours mixtes, associant VAE et formations complémentaires). Elle impacte peu l'organisation du travail, la durée de l'accompagnement VAE étant généralement bien inférieure à celle du parcours de formation nécessaire à l'obtention de la certification.



Pour aller plus loin

Vous souhaitez télécharger un modèle de convention tripartite de VAE ?

Rendez-vous sur le portail www.vae.gouv.fr

i A noter...

La VAE peut être mise en place collectivement au sein de l'entreprise, en proposant à plusieurs salariés d'obtenir une même certification ou des certifications différentes. Outil d'anticipation de la gestion des ressources humaines, la VAE collective présente de nombreux avantages : identification des compétences des salariés, développement de l'employabilité, augmentation de la performance et de la compétitivité de l'entreprise, renforcement de la cohésion d'équipe...

+ Pour qui ?

Peut entreprendre une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE), **toute personne justifiant d'une expérience professionnelle ou extra-professionnelle d'au moins 1 an** (en continu ou non) en rapport direct avec le contenu de la certification visée (diplôme, titre ou Certificat de qualification professionnelle) ou le contenu d'un bloc de compétences de cette certification.

Pour déterminer si le candidat détient bien l'expérience requise, sont prises en compte :

- >> l'ensemble des activités professionnelles salariées, non salariées, bénévoles, de volontariat,
- >> les activités exercées dans le cadre de responsabilités syndicales, d'un mandat électoral ou d'une fonction électorale locale.

En outre, peuvent être comptabilisées, quel que soit le niveau de qualification du candidat :

- >> les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel,
- >> les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP),
- >> les stages pratiques (réalisés dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue),
- >> les Préparations opérationnelles à l'emploi (POE),
- >> les périodes de formation pratique pendant un contrat d'apprentissage, un contrat de professionnalisation ou un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI, parcours emploi compétences - PEC).

La durée des activités réalisées hors formation doit cependant être supérieure à celle des activités réalisées en formation.

Sont donc concernés par la VAE non seulement les salariés (CDI, CDD, intérimaires...), mais également les non-salariés, les demandeurs d'emploi, les bénévoles...

+ Des obligations ?

La Validation des acquis de l'expérience est une **démarche individuelle** : elle ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord de la personne concernée.

i A noter...

L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la VAE. Cet entretien peut notamment permettre d'examiner avec le salarié l'opportunité d'une telle démarche et de repérer les certifications répondant à la fois aux besoins de l'entreprise et à ses attentes.

Plusieurs dispositifs peuvent être utilisés pour réaliser une VAE :

- **Plan de développement des compétences** : vous devez préalablement obtenir l'accord écrit du salarié. Cet accord est matérialisé dans une **convention tripartite** signée avec le salarié et l'organisme intervenant dans la VAE.
- **Compte personnel de formation (CPF)** : le CPF peut être utilisé pour financer des actions d'accompagnement à la VAE.

i A noter...

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 d'un congé à cet effet. Il doit alors solliciter une autorisation d'absence dans les conditions prévues pour la mobilisation du CPF. La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures par session d'évaluation, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. L'employeur peut reporter cette autorisation d'absence pour des raisons de service dans la limite de 6 mois.

+ Quelles démarches ?

Quel que soit le dispositif utilisé pour réaliser une démarche de Validation des acquis de l'expérience (plan de développement des compétences ou CPF), des étapes clés sont à respecter.

1/ S'informer sur les certifications les plus adaptées au projet (inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles RNCP) : diplôme d'État, titre à finalité professionnelle, certifications « métier », ou « bloc(s) de compétences » correspondant à une ou plusieurs parties de ces certifications, tout dépend des compétences que le salarié souhaite faire valider et des conditions exigées par l'organisme certificateur.

Dans le cadre de l'entretien professionnel, vous pouvez aider le salarié à identifier les certifications correspondant à son parcours et ses expériences et l'informer des qualifications répondant aux besoins actuels et futurs de l'entreprise.

2/ Déposer un dossier de recevabilité auprès de « l'organisme certificateur ». L'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme chargé de la délivrance de la certification vérifie que les conditions d'accès à la VAE sont bien remplies par le candidat, en particulier qu'il justifie d'au moins 1 an d'expérience (continue ou non) en rapport direct avec la certification visée. L'organisme certificateur peut proposer au candidat à la VAE une aide gratuite à la constitution de son dossier de recevabilité.

3/ Élaborer le dossier de VAE. Le candidat doit expliquer et justifier ses compétences et expériences afin de démontrer qu'elles correspondent aux savoirs et savoir-faire exigés pour la délivrance de la certification.

Le salarié peut se faire accompagner pour élaborer son dossier de VAE (aide méthodologique à la description des activités exercées, à la formalisation...), préparer l'entretien avec le jury de validation et, le cas échéant, la mise en situation professionnelle prévue. Cet accompagnement adapté aux besoins du candidat peut être réalisé par l'organisme certificateur ou par un prestataire indépendant (organisme de formation ou d'orientation).

Dans le cadre d'un projet collectif de VAE, un accompagnement peut être proposé au sein de l'entreprise. Il peut être collectif ou mixte, c'est-à-dire comprendre également des actions d'appui individuel, en fonction des certifications visées et/ou des besoins des candidats concernés.

4/ Présenter le dossier au jury de validation. Le jury de validation examine si les conditions d'obtention du diplôme sont réunies. Si le référentiel de la certification le prévoit, une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée peut compléter l'étude du dossier et l'entretien avec le jury. Le jury peut délivrer tout ou partie (« bloc(s) de compétences ») de la certification visée. En cas de validation partielle, le jury identifie les aptitudes, connaissances et compétences nécessaires à l'obtention de l'intégralité de la certification. Le candidat peut acquérir les connaissances et savoir-faire manquants, via une formation ou une durée d'expérience complémentaire. L'organisme chargé de l'accompagnement du candidat peut aider celui-ci à rechercher une formation complémentaire et étudier avec lui les possibilités de financement de celle-ci. Les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) peuvent aussi guider le salarié dans ses démarches.



A noter.....

Les parties de certification ou « blocs de compétences » obtenus dans le cadre de la VAE sont acquis définitivement.

Si une formation complémentaire s'avère nécessaire (acquisition de connaissances et compétences manquantes, formation obligatoire prévue par le référentiel de certification...), plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés pour réaliser celle-ci, en particulier :

- >> le Compte personnel de formation,
- >> le plan de développement des compétences de l'entreprise,
- >> dans certains cas, la reconversion au promotion par alternance - Pro-A).

Nous vous invitons à transmettre à OPCA 3+, avant le début de l'accompagnement VAE, le formulaire de demande de prise en charge (DPC) unique.

+ Pour aller plus loin

Plus d'informations sur la VAE ?

Rendez-vous sur le portail www.vae.gouv.fr

+ Pour aller plus loin

Téléchargez sur le site

www.opca3plus.fr dans la Boîte à outils, les fiches modèles :

- > Demande d'autorisation d'absence au titre du Compte personnel de formation
- > Réponse à une demande d'autorisation d'absence au titre du Compte personnel de formation

Les OPCA 3+

- **Accompagnement, conseil et expertise**

OPCA 3+ vous informe sur les conditions d'organisation et de déroulement de la VAE : certifications accessibles, dispositifs et financements mobilisables, étapes clés, relais d'information...

- **Financement de la VAE**

Lorsque la VAE est réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences ou du Compte personnel de formation (CPF), OPCA 3+ peut prendre en charge tout ou partie des frais de procédure et d'accompagnement du candidat à la VAE.



A noter.

À partir du 1^{er} janvier 2020, le financement des actions réalisées via le compte personnel de formation sera assuré par la Caisse des dépôts et consignations.



Pour aller plus loin

Plus d'informations sur la VAE ?

Rendez-vous sur le portail www.vae.gouv.fr



Contactez votre conseiller OPCA 3+ pour toute demande d'information complémentaire sur ce dispositif.