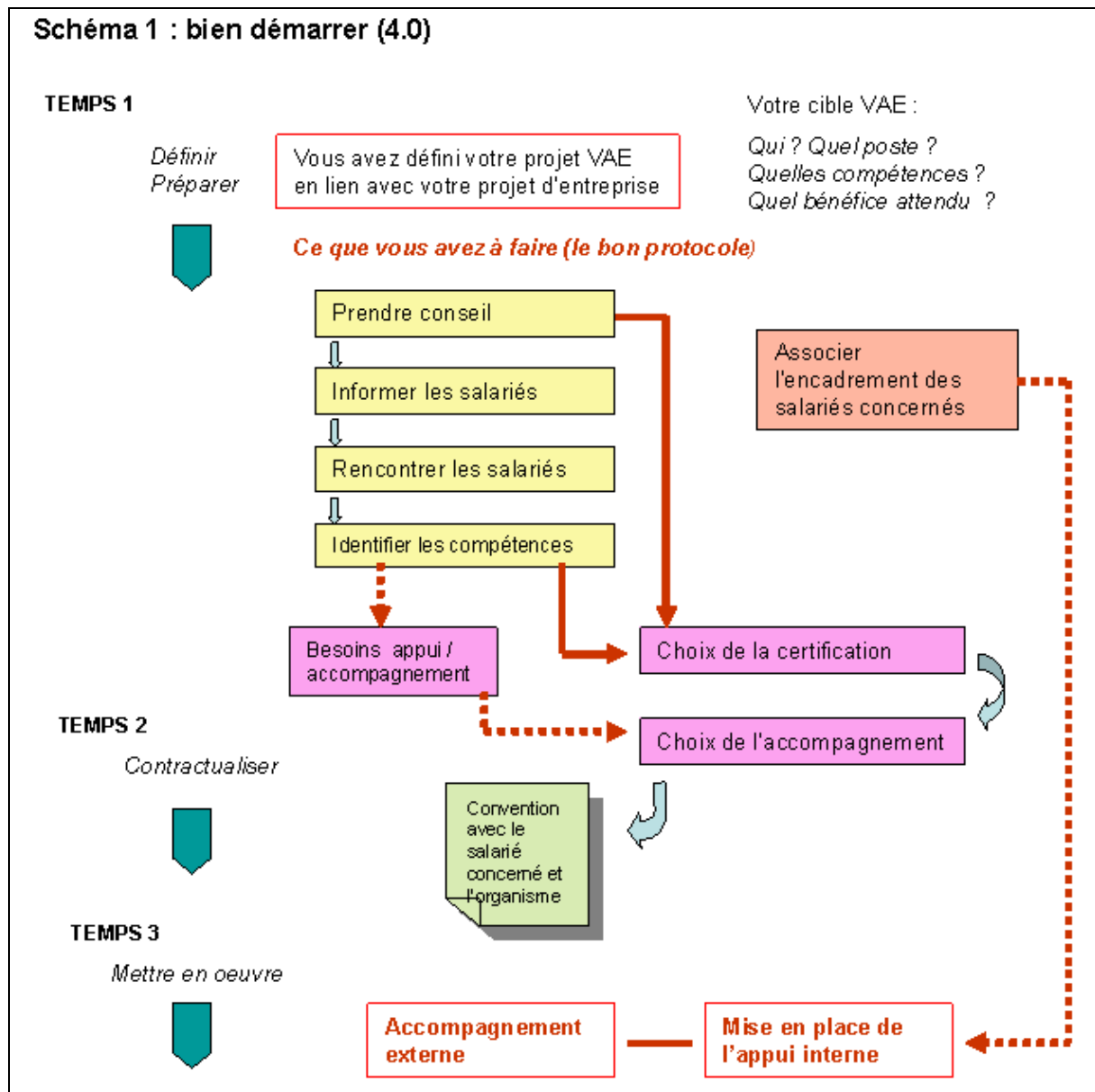




La démarche VAE

(Validation des acquis d'expérience) Mettre en place la VAE dans son entreprise de l'expérience)

Ces informations vous permettront de dérouler normalement les opérations de validation



Quelles sont les étapes-clés ?

1. L'**information** des salariés et la recherche de leur adhésion
2. L'**identification** des compétences
3. Le choix de la **certification professionnelle** en lien avec le projet
4. L'**accompagnement** du salarié dans la préparation de la certification
5. La **préparation** du dossier ou de la mise en situation

6. La [validation](#) par le jury
7. La [gestion de l'après VAE](#)
8. Voir l'[ensemble des étapes](#)

◆- Etape 1 : Informer et obtenir l'adhésion des salariés au projet

Prévoyez :

1. Une information préalable pour expliquer le projet
2. Une rencontre individuelle avec les salariés qui se sentent concernés

◆ Cette étape est importante. En plus de posséder trois ans d'expérience en lien avec le titre ou diplôme, les salariés doivent être motivés. La VAE va leur demander un investissement personnel en temps. Le projet de l'entreprise a besoin de rencontrer le projet individuel.

L'article 900-4-2 du Code du travail précise que *« la VAE ne peut être réalisée qu'avec le [consentement du travailleur](#) »*.

◆- Etape 2 : Identifier les compétences des salariés concernés

Cette identification peut prendre différents chemins :

- une analyse du poste qu'occupent les collaborateurs concernés par la VAE en incluant leurs expériences antérieures
- un récapitulatif des compétences développées par les salariés dans l'entreprise ou en dehors
- l'utilisation des référentiels existants de l'entreprise ou de la branche professionnelle

Si nécessaire, utilisez les outils RH existants : entretien professionnel , bilan de compétences...

◆- Etape 3 : Choisir la certification adaptée

Faites le choix de la certification qui se rapproche le mieux de la cible professionnelle (les compétences à valider en lien avec le domaine d'activité et les acquis professionnels).

La rencontre de l'organisme qui délivrera la certification est indispensable. Celui-ci précisera le bon déroulement de la procédure et proposera une étude de faisabilité pour cibler les diplômes correspondants aux besoins et un temps d'accompagnement.

Prenez conseil.

- Etape 4 : Accompagner

Vivement recommandé, l'[accompagnement](#) est d'ordre administratif, méthodologique et pédagogique.

- L'accompagnateur aide le candidat à repérer les activités caractéristiques du poste et à les décrire , à analyser son expérience professionnelle et à mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel de la certification visée.
- Il lui apporte de la méthode et une manière de traduire ses acquis d'expérience dans des termes qui en facilitent la validation.

Vous pouvez confier l'accompagnement au certificateur ou à un autre organisme. Des entreprises ont fait le choix de faire appel à des prestataires privés pour assurer l'accompagnement et le suivi.

Cette prestation fait l'objet d'une [contractualisation](#) avec l'organisme au même titre qu'une formation.

- Etape 5 : Préparer le dossier /ou la mise en situation professionnelle

Cette étape est le point d'aboutissement de la précédente.

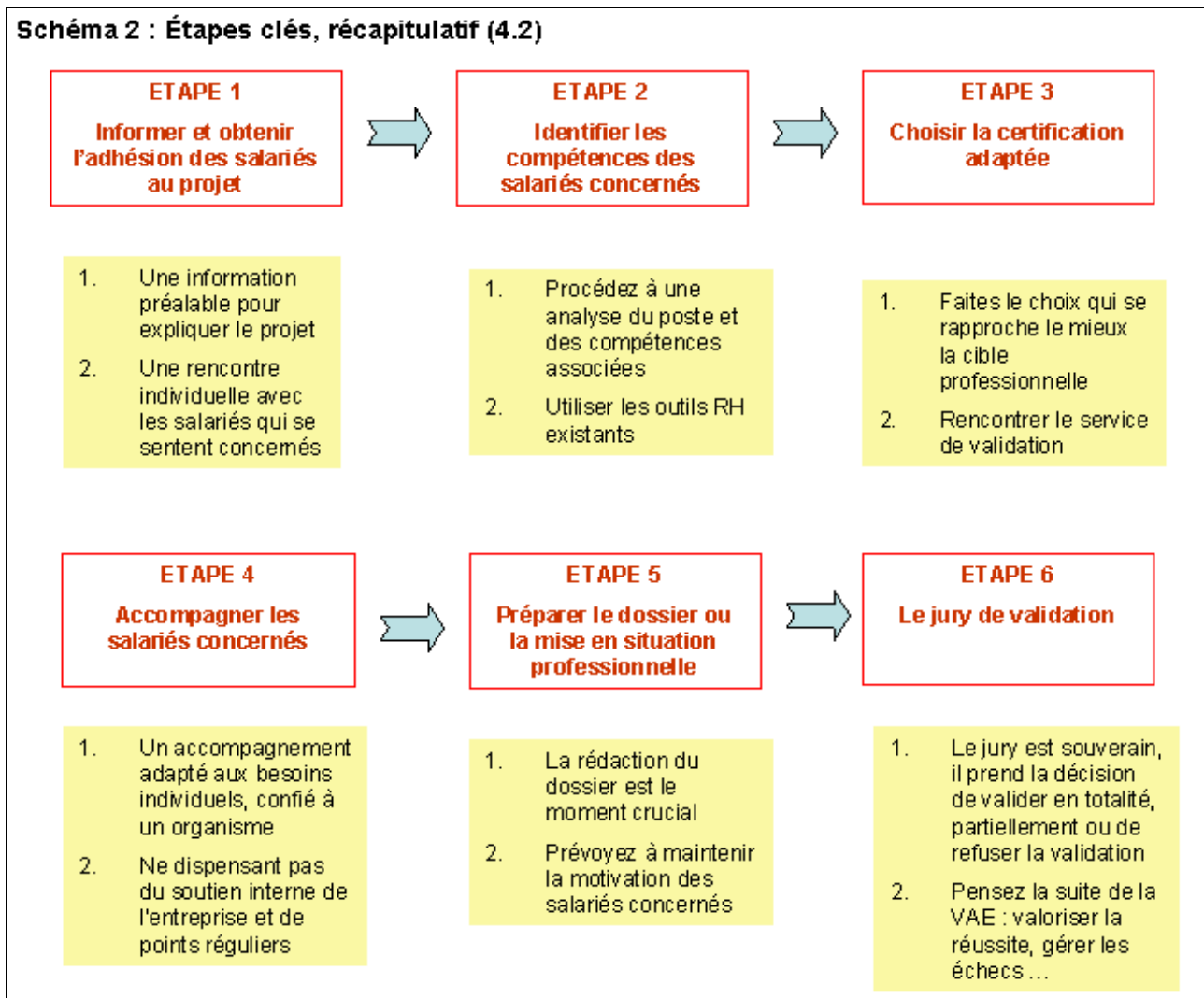
- La rédaction du dossier est le moment clé puisqu'il constituera le support à partir duquel le jury prendra sa décision. Elle doit donc être le point de formalisation de la réflexion sur les activités exercées et les compétences développées.
- La réussite de la mise en situation professionnelle passe également par l'analyse des activités professionnelles et des compétences mobilisées. Elle demande de se familiariser avec les équipements et matériels, de se préparer aux mises en situation. La possibilité d'utiliser les installations de l'entreprise peut constituer une aide.

- Etape 6 : Le Jury de validation

- C'est le [jury](#) qui procède au contrôle et à l'évaluation des compétences professionnelles du candidat acquises par l'expérience.
- Le jury vérifie si les acquis dont le candidat fait état correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées par les référentiels de la certification et d'emploi pour obtenir le diplôme, le titre ou le certificat de qualification.
- Au vu de ces éléments, il prend la décision concernant l'étendue de la validation :
- valider en totalité , valider partiellement ou refuser la validation. Sa décision est souveraine

[Contactez nous](#)

Schéma 2 : Étapes clés, récapitulatif (4.2)



- Quelles sont vos obligations en tant qu'employeur ?

La signature d'une convention

Vous devez conclure une **convention** avec chaque salarié bénéficiaire et le ou les organismes qui interviennent en vue de la VAE.

Ces conventions, conformes aux conventions de formation, précisent la certification visée, la période de réalisation, les modalités d'accompagnement et les conditions de prise en charge des frais. La signature par le salarié de la convention marque son consentement. (Art. R. 950-13-3. du Code du Travail).

La prise en charge financière

Les actions de VAE sont assimilées à des actions de formation continue. Elles sont finançables dans les mêmes conditions que la formation. (Art. R. 950-13-4. du Code du Travail).

◆4.3.1 - Signature d'une convention (Code du travail)

“ Art. R. 950-13-3. - Les actions de validation des acquis de l'expérience, lorsqu'elles sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné au dixième alinéa de l'article L. 951-1, sont réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chacun des organismes qui

“

“ intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat. Les conventions, conformes aux dispositions de l'article L. 920-1, précisent par ailleurs le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation et les conditions de prise en charge des frais afférents aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience . »

“ La signature par le salarié de ces conventions marque son consentement au sens de l'article L. 900-4-2. »

◆4.3.2 - Dépenses réalisées par l'employeur (Code du travail)

“ Art. R. 950-13-4. - Les dépenses réalisées par l'employeur en application des dispositions de l'article précédent couvrent les frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles et à l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation, ainsi que la rémunération des bénéficiaires dans une limite de vingt-quatre heures. »

“ Les dépenses de rémunération sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article R. 950-14. »

www.industrie.gouv.fr/vae/index.htm