

Guide de mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience en collectif



Objectifs du guide

Ce guide à destination de votre entreprises a pour objectif d'accompagner la mise en place d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) collective et/ou individuel.

Ce guide offre un mode opératoire concret et opérationnel pour la mise en place de la VAE, du choix de la certification, en passant par le déploiement, le suivi et sa clôture.



Table des matières

01

Définition et objectifs de la VAE

02

Les bénéfices pour l'entreprise et le salarié

03

Mettre en place votre VAE collective dans votre entreprise

04

Accompagner la VAE individuel dans votre entreprise



01

Définition et objectifs de la VAE





La VAE permet aux salariés de transformer leur expérience professionnelle et personnelle en certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, certificat de qualification professionnelle) y compris dans le cadre de leur mobilité professionnelle. Elle peut être réalisée collectivement, portée par l'entreprise, ou individuellement, à l'initiative du salarié.

La VAE collective est un outil stratégique RH que l'entreprise peut mobiliser pour valoriser les compétences en interne de plusieurs salariés, qu'ils exercent le même métier ou des métiers différents.

C'est également un levier pour le développement professionnel et personnel des salariés.

Qui peut faire une VAE ?

La VAE est accessible à tout citoyen français (ou étranger bénéficiant d'un permis de travail sur le territoire), quel que soit son âge, son statut (salarié, non salarié) et son niveau de formation. La seule autre condition est d'avoir des compétences liées à la certification choisie, sans apporter de preuves d'une durée minimum d'expérience.





Les bénéfices pour votre entreprise et pour le salarié



02

BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE

- **Renforcement de votre marque employeur :**
 - Améliore l'image de votre entreprise en tant qu'employeur attractif, qui investit dans le développement de ses salariés. Les salariés deviennent les ambassadeurs de votre entreprise.
- **Fidélisation de vos salariés en interne et renforcement de l'attractivité.**
- **Ajustement des besoins en compétences des salariés.**
- **Stimulation de l'engagement des salariés : le salarié a une meilleure perception de son parcours au sein de votre entreprise, ce qui renforce son sentiment d'appartenance et peut réduire le turnover.**
- **Positionnement de votre entreprise en tant qu'entreprise responsable.**

BÉNÉFICE POUR LE SALARIÉ

- **Sécurisation du parcours professionnel (accroissement de l'employabilité, favorisation du maintien dans l'emploi, d'une mobilité interne ou d'une promotion).**
- **Meilleur niveau de qualification par l'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, CQP) reconnue par l'entreprise et le marché.**
- **Véritable ascenseur social : possibilité pour le salarié d'accéder à des postes à responsabilités ou mieux rémunérés via la reconnaissance de nouvelles compétences.**
- **Accroissement de la reconnaissance sociale et l'estime de soi : le salarié se sent reconnu professionnellement.**
- **Booster la cohésion d'équipe par l'effet promo : les salariés sont plusieurs dans la même situation augmentant la motivation et l'envie de réussir.**



Mettre en œuvre la VAE collective dans votre entreprise



03



En amont de la VAE collective

Etape 1

Anticiper les besoins en compétences

Pour évaluer la pertinence de choisir la VAE collective et choisir la certification cible

Etape 2

Evaluer et optimiser les coûts

Evaluer le budget, et identifier les financements possibles (OPCO, CPF, Régions, ...).

Etape 3

Communiquer et sensibiliser

Après des organisations syndicales, de la file managériale, RH et salariés pour donner du sens et identifier les candidats.

Préparer les étapes

Etape 4

Intégrer les manager

Rôle de proximité auprès des salariés.

Etape 5

Valider l'entrée dans le dispositif des salariés

Réalisation de l'entretien de diagnostic pour valider le lancement de la VAE.

Lancer et suivre la VAE

Etape 6

Lancer la VAE collective

Faire une réunion de lancement avec les différentes parties prenantes (Organisme, managers, participants).

Etape 7

Suivre les salariés

Réaliser des points d'étapes pour veiller à maintenir l'adhésion dans le dispositif.

Etape 8

Finaliser la VAE collective

Clôturer le dispositif marquant l'évènement au sein de l'entreprise et pour les salariés.

Durée du parcours : en moyenne 12 mois, de l'accompagnement des salariés à l'obtention du diplôme

Étape 1 : Anticiper les besoins en compétences et choisir la certification

- Identifier les besoins en compétences
- Identifier la ou les certifications cibles (en fonction des choix et des objectifs stratégiques de votre entreprise)
- Réaliser une réunion collective d'information afin d'associer les partenaires sociaux notamment dans le cadre d'un accord GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels)

Étape 2 : Évaluer et optimiser les coûts

- Réduire les coûts de formation : valoriser les compétences internes grâce à la VAE permet de diminuer les coûts liés à la formation, parfois longue et coûteuse
- Détecter les compétences et talents en interne : identifier et mobiliser les compétences déjà présentes dans l'entreprise, réduisant ainsi le besoin de recrutements externes
- Identifier les financements possibles : Compte Personnel de Formation (CPF), plan de développement des compétences, Pro-A, aides régionales, accord de branches, France travail et fonds propres
- Identifier les frais de non prise en charge : frais d'inscription de l'université, frais du certificateur selon les cas (bien se référer aux critères de prise en charge par les branches et OPCO)

Étape 3 : Communiquer et sensibiliser les salariés sur les bienfaits de la VAE

- **Lancer une campagne de communication ciblée** auprès du Comité de direction (CODIR), des managers, des RH, et des salariés pour promouvoir la VAE via des canaux variés (intranet, webinaires, emails, réunions, affiches, newsletters,...).
- **Associer les partenaires sociaux** dans le cadre de la GEPP ou l'orientation stratégique de la formation ainsi que les salariés, les managers dès les premières phases du projet.
- **Expliquer clairement les objectifs, les bénéfices et les étapes du projet** pour susciter l'adhésion et présenter le dispositif VAE aux salariés à l'aide d'informations collectives (visioconférence ou réunion de sensibilisation en présentiel).

La VAE est un processus d'apprentissage complet agissant sur :

1. **L'approfondissement des connaissances** : les salariés doivent enrichir leurs compétences par divers moyens (e-learning, lecture, formation en situation de travail...) afin de valider l'ensemble des blocs de compétences du diplôme.
2. **Le développement de compétences transversales** comme la structuration de l'écrit, l'esprit de synthèse ou encore la capacité à s'exprimer et à argumenter. La curiosité et la motivation du salarié sont essentielles pour approfondir ses connaissances et évoluer dans son métier.

Étape 4 : Renforcer l'implication des managers pour promouvoir l'offre VAE

- **Former et sensibiliser les managers de proximité** pour qu'ils encouragent et soutiennent les salariés dans leur démarche.
- **Mobiliser le réseau RH** pour la centralisation de la collecte des documents nécessaires (fiches de poste, entretiens professionnels, référentiels de compétences, cartographie des métiers,...) afin d'identifier les candidats éligibles .

Étape 5 : Valider l'entrée dans le dispositif et accompagner les salariés dans les démarches administratives nécessaires pour suivre une VAE

- **Identifier en amont la certification professionnelle adaptée** en fonction de chaque métier
- **Demander aux Ressources Humaines de rencontrer les candidats éligibles volontaires** pour conforter leur choix afin de réduire le risque d'abandon en cours de démarche.
- **Sélectionner l'entrée dans le dispositif les salariés** en fonction de leur motivation et de leur compréhension du travail individuel et du temps à y consacrer tout en tenant compte du diagnostic réalisé par l'organisme accompagnateur.
- **Simplifier les démarches administratives des salariés** via la plateforme France VAE.

Accompagnement personnalisé pour garantir aux salariés les chances de réussite tout au long de leur parcours VAE

Étape 6 : Collaborer avec les partenaires sociaux et l'organisme de formation/école

- **Sélectionner l'organisme de formation ou l'école/université habilité** qui accompagnera les salariés.
- **Identifier un seul interlocuteur pour faciliter les échanges et permettre un accompagnement personnalisé.**
- **Développer un véritable partenariat** avec l'organisme de formation/école : créer des liens de confiance et aller au-delà d'une simple relation contractuelle, évitant ainsi une approche purement financière.
- **Informers les représentants du personnel** pour garantir l'adhésion et le soutien des salariés tout au long du processus.



Étape 7 : Accompagner chaque salarié tout au long du processus de la VAE

- **Proposer un soutien adapté** aux besoins de chaque salarié tout au long du processus (dès la constitution du dossier de faisabilité) . Un suivi régulier sera nécessaire pour maintenir la motivation tout au long du processus (mentorat, ateliers collectifs, temps d'échange).
- **Aménager le temps de travail** des salariés pour leur permettre d'effectuer leur démarche et réaliser l'accompagnement sur le temps de travail. Créer une communauté d'apprenants pour faciliter l'entraide et le partage des bonnes pratiques.
- **Faciliter l'accès à des formations complémentaires** : proposer des formations ciblées pour renforcer les compétences des candidats et maximiser leurs chances de réussites.
- **Prévoir un temps dédié** pour le bon déroulement du projet (suivi administratif, facturation, orchestrer le planning).
- **Piloter le projet** avec une équipe dédiée.

Étape 8 : Finaliser le dispositif

- **Organiser une cérémonie** : pour la remise des diplômes obtenus par les candidats via la VAE. Moment de convivialité pour féliciter les diplômés et remercier l'équipe dédiée au projet VAE collective
- **Organiser un retour sur expérience** : contexte, bilan du parcours, analyse des difficultés rencontrées, proposition d'amélioration, témoignages de salariés.





Accompagner la VAE individuelle dans votre entreprise

04

Étape 1 : Questions que le salarié doit se poser avant d'entreprendre toute démarche

- **Pour quelles raisons, je veux faire une VAE** (reconnaissance, évolution de rémunération ou responsabilités,...) ?
- **Quelle certification je vise en fonction de mon expérience** (métier actuel, expérience d'une activité extra-professionnelle,...) ?
- **Qui peut m'accompagner ?**
- **Ai-je le temps suffisant pour suivre un parcours VAE ?**
- **Est-ce que j'associe mon entreprise à mon projet** (financement, suivi pendant le temps de travail) ?

Étape 2 : Validation du projet avec son manager

- **Associer l'entreprise à son projet** : le salarié expose son projet à son manager pour obtenir son aval, la validation du financement et le suivi pendant le temps de travail.
- **Ne pas associer l'entreprise à son projet** : le salarié est libre de ne pas informer son entreprise.

Étape 3 : Réaliser la VAE avec ou sans accompagnateur

- Effectuer les démarches avec un Architecte Accompagnateur de Parcours ou avec l'organisme de formation partenaire de l'entreprise
- Effectuer ces démarches en autonomie : compléter et envoyer le dossier de faisabilité, s'informer sur les exigences du diplôme, s'inscrire aux formations obligatoires si le diplôme comporte des prérequis (<https://vae.gouv.fr/savoir-plus/articles/qui-accompagne-a-la-vae/>)

Étape 4 : Mobiliser un coach VAE en interne à l'entreprise

- Solliciter l'accompagnement d'un coach VAE interne à l'entreprise, salarié de l'entreprise ayant lui-même vécu l'expérience du parcours VAE
- Soutenir le candidat durant le temps de préparation et favoriser le travail d'écriture du dossier

Étape 5 : Financer un parcours VAE avec ou sans accompagnement

- Le mode de financement du parcours VAE est différent selon le diplôme visé. Il doit être stabilisé avant le démarrage du parcours
- Le financement de l'accompagnement est à la charge du candidat qui peut mobiliser le CPF et les abondements complémentaires (employeur, OPCO, Région)
- Le coût d'un parcours sans accompagnement : prévoir de prendre en charge les frais de jury (versés au certificateur), les formations complémentaires (si le diplôme exige des prérequis)

A compter du 1er août 2025, lorsque le CPF du candidat est mobilisé, l'ensemble des frais (y compris les frais de jury) sont pris en charge. (<https://vae.gouv.fr/savoir-plus/articles/financer-son-accompagnement-vae/>)

Check list/ Méthodologie



- Information et sensibilisation auprès des salariés
- Identifier les interlocuteurs clés :
 - L'OPCO pour le financement
 - Manager & organisations syndicales pour favoriser l'adhésion et l'engagement
 - Les salariés (motivés, engagés et volontaires)
- Accompagnement logistique (matériel informatique ..) et humain (interne ou externe)

En suivant ces étapes, votre entreprise pourra développer sa marque employeur, renforcer l'engagement et la fidélisation de ses salariés et réduire ses coûts de formation.

La VAE devient ainsi un levier stratégique pour valoriser les compétences internes et optimiser la gestion de vos talents.

