

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

A destination des entreprises et des
branches professionnelles



Objectifs du guide

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

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.

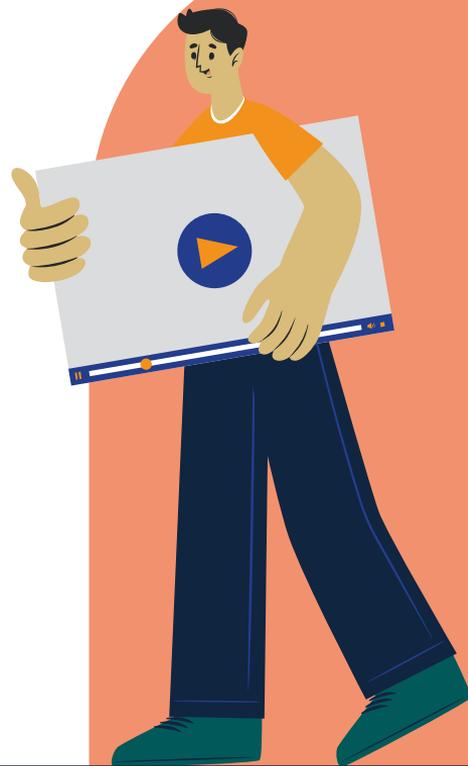


TABLE DES MATIÈRES

01

Définition et objectifs de la VAE

02

Les bénéfices pour l'entreprise et le salarié

03

Mettre en place la VAE collective dans l'entreprise

04

Accompagner la VAE individuelle dans l'entreprise

05

Identifier les acteurs de la VAE et les ressources



01

Définition et objectifs de la VAE





Définition et objectifs



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.





02

Les bénéfices pour l'entreprise et pour le salarié

Bénéfices pour l'entreprise

- **Renforcement de la marque employeur** : améliore l'image de l'entreprise en tant qu'employeur attractif, qui investit dans le développement de ses salariés. Les salariés deviennent les ambassadeurs de l'entreprise.
- **Fidélisation des 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 l'entreprise, ce qui renforce son sentiment d'appartenance et peut réduire le turnover.
- **Positionnement de l'entreprise** en tant qu'entreprise responsable.

Bénéfices 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 plusiers dans la même situation augmentant la motivation et l'envie de réussir.



Mettre en œuvre la VAE collective dans l'entreprise



03



Étapes de la mise en œuvre de la VAE collective

En amont de la VAE

Étape 1

Anticiper les besoins en compétences

Pour évaluer la pertinence de choisir la VAE collective et choisir la certification ciblée.

Étape 2

Évaluer et optimiser les coûts

Identifier un organisme externe accompagnateur, évaluer le budget, et identifier les financements possibles (OPCO, CPF, Régions, ...).

Étape 3

Communiquer et sensibiliser

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

Préparer la VAE

Étape 4

Intégrer les managers

Rôle de proximité auprès des salariés.

Étape 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

Étape 6

Lancer la VAE collective

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

Étape 7

Suivre les salariés

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

Étape 8

Finaliser la VAE collective

Clôturer le dispositif : marquer 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

Anticiper les besoins en compétences tout en maîtrisant les coûts et le choix de la certification

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

- **Identifier ses besoins en compétences**
- **Identifier la ou les certifications cibles** (en fonction des choix et des objectifs stratégiques de l'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)



Identifier un référent VAE au sein de l'entreprise est pertinent pour assurer un suivi optimal entre les salariés et l'organisme accompagnateur. Le référent VAE mettra en place les actions collectives et simplifiera les démarches pour les salariés qui souhaitent entrer dans le dispositif VAE Collective.

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 (<https://vae.gouv.fr/>).
- **Simplifier les démarches administratives des entreprises** : France VAE prévoit de mettre à disposition sur la plateforme France VAE un espace dédié à la VAE collective avant la fin de l'année 2025. Le contenu sera mis à jour en fonction des évolutions

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

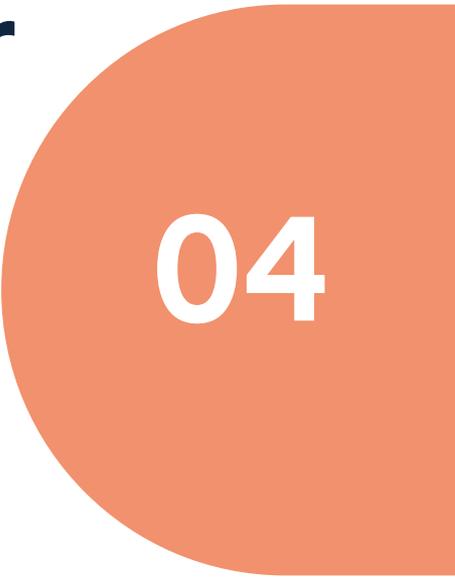
- **Proposer un soutien adapté** aux besoins de chaque salarié tout au long du processus (dès la constitution du dossier de recevabilité) . Un suivi régulier sera nécessaire pour maintenir la motivation tout au long du processus (mentorat, ateliers collectifs, temps d'échange).
- **Estimer le coût de la VAE** pour les salariés, les dispositifs de financement à mobiliser (Pro-A, plan de développement des compétences, abondement compte personnel de formation, ...) et la prise en charge si possible, des frais annexes (DAVA (dispositif académique de validation des acquis), déplacements, frais universitaires...).
- **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 (Masterclass) 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 budget et 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

- **Organisation d'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
- **Données chiffrées** : 87% des candidats ont validé en intégralité leur VAE, la durée moyenne du parcours est de 8 mois et 94% des candidats sont satisfaits.
- **Organiser un retour sur expérience** : contexte, bilan du parcours, analyse des difficultés rencontrées, proposition d'amélioration, témoignages de salariés.



Accompagner la VAE individuelle dans l'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 ?** L'organisme de formation sélectionné par l'entreprise, un architecte accompagnateur de parcours via la plateforme France VAE, ... Toutes les candidatures France VAE accompagnées ne peuvent l'être que par des organismes référencés
- **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) ?

(<https://vae.gouv.fr/savoir-plus/articles/quand-faire-une-vae/>)

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 recevabilité, 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

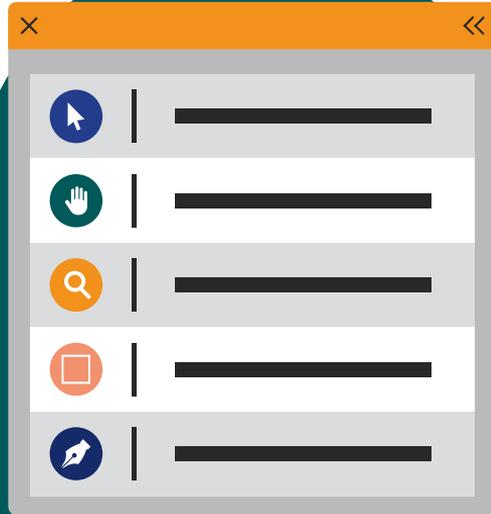
Étape 5 : Financer un parcours VAE avec ou sans accompagnement

- **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 1^{er} 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 un référent /coach VAE dit architecte de parcours (liste sur le site France VAE)
- Identifier les interlocuteurs clés :
 - Organisme accompagnateur pour faciliter la VAE et les démarches
 - 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)



Identifier les acteurs de la VAE et les ressources



Ressources

Liens utiles

Certifications

- France VAE <https://vae.gouv.fr/espace-candidat/>
- France compétences (RNCP)
- Ministère de l'Éducation nationale (diplômes) <https://vae.education.gouv.fr/quel-diplome-choisir>
- Ministère du Travail (titres professionnels) <https://travail-emploi.gouv.fr/les-titres-professionnels>

Accompagnement

- France VAE
- Conseil en évolution professionnelle <https://mon-cep.org/>
- DAVA <https://vae.education.gouv.fr/>

Financement

- OPCO
- France Travail
- CPF <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>
- Aides Régions <https://vae.gouv.fr/regions/>

Les autres dispositifs possibles

- VAE inversée

<https://travail-emploi.gouv.fr/la-validation-des-acquis-de-l'experience-evolue-questions-reponses#anchor-navigation-292>

<https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-les-contrats-de-professionnalisation-et-vae>

- Projet de Transition Professionnelle (PTP)

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-projet-de-transition-professionnelle>



En suivant ces étapes, l'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 des talents.



Véronique Allais, présidente de l'OPCOMMERCE, et Jean-François Brunet, délégué général de CDCF, remercient chaleureusement les entreprises Castorama, Décathlon, Ikéa, Leroy Merlin pour leur participation et leur collaboration tout au long de ce projet. Leur expertise, leur disponibilité et leur engagement ont grandement contribué à la réussite de ce guide.
