






LA VAE : UN ATOUT POUR VOTRE ENTREPRISE



Au programme...

-  Éléments de Contexte
-  Points clés
-  Retours d'expériences
-  Atouts et points de vigilance
-  Acteurs

Eléments de contexte





Avec des questions « RH » très concrètes

- ✚ **Organisation adaptée** : notre entreprise va devoir faire évoluer son organisation très prochainement, et nous avons des zones d'ombre sur les compétences associées à quelques postes ... Comment y voir plus clair ?
- ✚ **Structuration** : notre entreprise a grandi rapidement ces derniers temps, et on aimerait mieux structurer les choses ... par exemple, conditionner à présent l'accès à certains postes à un niveau de « diplôme ». Comment s'y prendre ?
- ✚ **Responsabilité sociale et démarche qualité** : nous répondons à des appels d'offre où on nous demande de plus en plus d'indiquer le nombre de collaborateurs diplômés, ainsi que ce que nous mettons en place pour « sécuriser les parcours »... Quelle solution ?
- ✚ **Compétences** : certains salariés expérimentés, détenant des savoir faire essentiels de notre entreprise vont prochainement nous quitter : comment faire pour préparer la transition et maintenir « la compétence » à moindre coût (et à moindre risque) ?
- ✚ **Reconnaissance et positionnement** : certains de nos encadrants se sentent en difficulté par rapport aux jeunes de leur équipe plus diplômés qu'eux : comment les aider à dépasser cette difficulté ?



Avec des questions « RH » très concrètes

- ✚ **Attractivité, fidélisation** : nous avons du mal à recruter ou à garder des collaborateurs pour plusieurs de nos postes : comment donner l'envie de nous rejoindre et de rester chez nous pour ces postes ...?
- ✚ **Implication motivation** : ça « ronronne » au sein de quelques uns de nos services. On a bien mis en place un plan de professionnalisation, mais ça ne répond pas vraiment présent jusqu'à aujourd'hui ... qu'est-ce qui pourrait amener les gens à se « remettre en mouvement » ?
- ✚ **Accueil du nouveau / tutorat** : comment faire en sorte de faciliter le passage au tutorat de certains de nos séniors ?
- ✚ **Professionalisation** : au sein de notre équipe technique, on a constaté que nos collaborateurs n'avaient pas l'habitude et aussi peu de temps jusqu'à présent pour partager leur manière de faire avec leurs collègues...Quelles solutions ?
- ✚ **Différenciation** : on aimerait impliquer plus de nos salariés sur l'innovation et la qualité... Qu'est-ce qui pourrait les mobiliser en ce sens ?



Implications

- ✚ Vous avez besoin de collaborateurs ...
 - Conscients de leur potentiel / polyvalents,
 - Impliqués/motivés (sachant situer leur place dans la chaîne de production),
 - Acteurs au quotidien (forces de proposition, d'innovation, d'amélioration de la qualité),
 - Prêts au mouvement (ayant (re)développé l'envie d'apprendre)
 - Rassurés par rapport à leur avenir (sécurisés dans leur parcours professionnel)



La question centrale

- ✚ Quelles solutions pour mobiliser/motiver vos collaborateurs et qu'en retour l'entreprise en retire les bénéfices ?



Une réponse parmi d'autres...

✚ La VAE : qu'est ce que c'est ?

- **Un moyen d'obtenir une certification** (diplôme, titre ou CQP)... en reconnaissant que l'activité professionnelle produit de la compétence. Toute personne acquiert des compétences par la confrontation aux situations de travail, qu'elles soient exercées à titre professionnel ou bénévole.
- **Par une voie d'accès différente de la formation** : reconnaître ses compétences par la description détaillée des activités de travail permet de faire l'état des lieux des acquisitions et raccourcit les éventuels parcours de formation.
- **C'est un outil avant tout !** qui peut répondre de manière adaptée à des besoins de l'entreprise... mais aussi **une opportunité**, qui peut être vue comme un ingrédient de parcours de professionnalisation...
- La VAE peut être proposée par une entreprise ou par un groupement d'entreprises d'un territoire donné à plusieurs salariés – dans ce cas, on parle d'**opération collective de VAE**. Une opération collective permet de maximiser les effets de la démarche vu de l'entreprise

C'est compliqué !

C'est lourd !

VARE

C'est cher !

C'est long !

On va devoir les augmenter !

ils vont partir !

✚ Alors qu'en fait :

- ✓ La démarche est aujourd'hui parfaitement explicitée et le processus requiert ~ 9 mois à 1 an avant passage devant jury
- ✓ Les certificateurs disposent tous de services VAE en mesure de répondre aux demandes
- ✓ Les modalités de financement sont au point et clairement identifiées
- ✓ Contrairement au CIF, la VAE est un outil de fidélisation (Transitions Professionnelles : tous les 7 ans (FONCECIF) - 150 000 mobilités par an en région (FONGECIF) - 17% des candidats ont quitté l'entreprise un an après la VAE contre 70% après un CIF (MCVA)
- ✓ La question de la rémunération doit être gérée en amont. Par ailleurs, une « cible » qui a « souvent » un coefficient correspondant à la certification



+ Témoignages d'entreprises

Quels bénéfices pour les salariés ?



Reconnaissance et sentiment de fierté

- ✓ Découverte de « savoir faire plus qu'on ne le supposait »
- ✓ Sensibilité des salariés à la reconnaissance de leur valeur professionnelle et de leurs compétences
- ✓ Fierté personnelle et professionnelle
- ✓ Prise en compte de l'implication de l'entreprise



Maîtrise du poste et gain de confiance

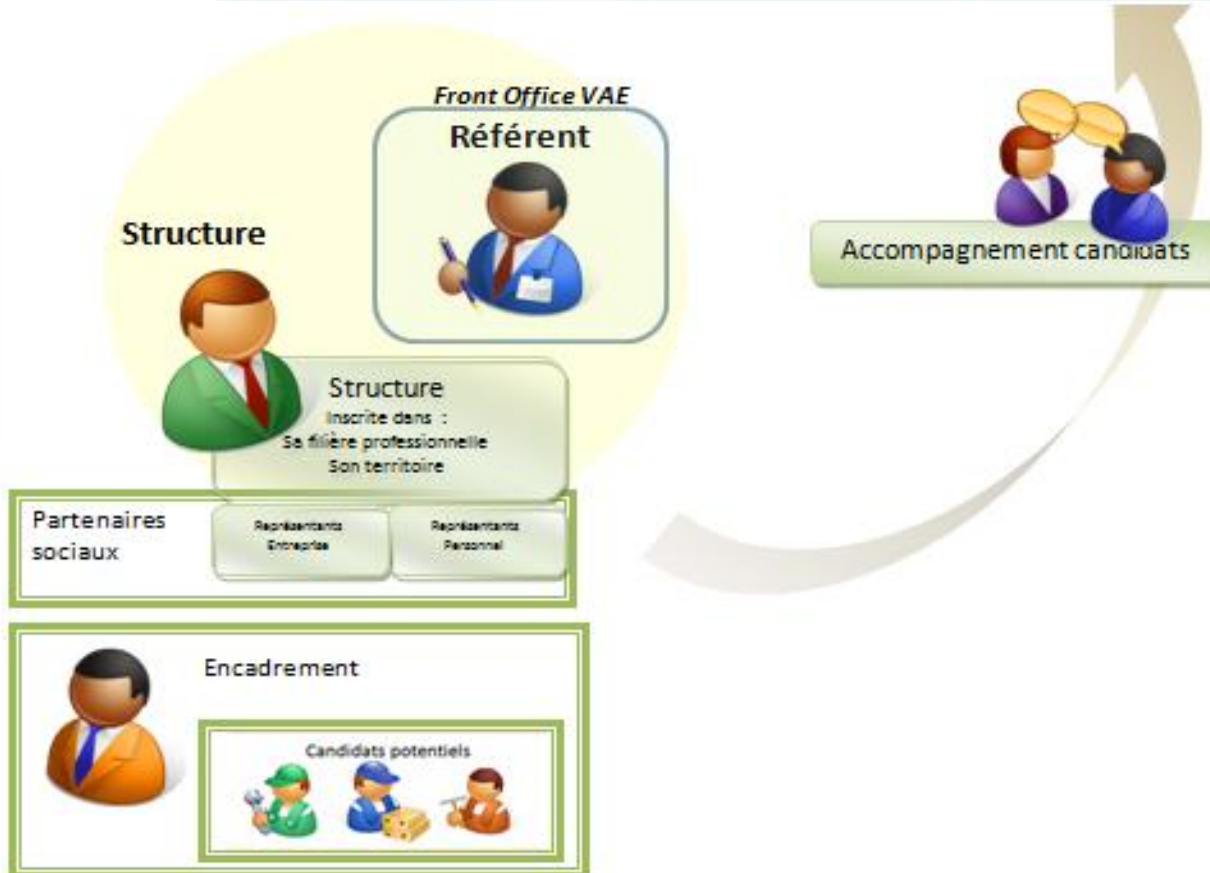
- ✓ Meilleure conscience de leur rôle dans le processus de production
- ✓ Nouveau regard sur leur travail et gain en autonomie
- ✓ Capacité à se projeter au-delà de leur poste actuel
- ✓ Confiance accrue en eux et en l'avenir



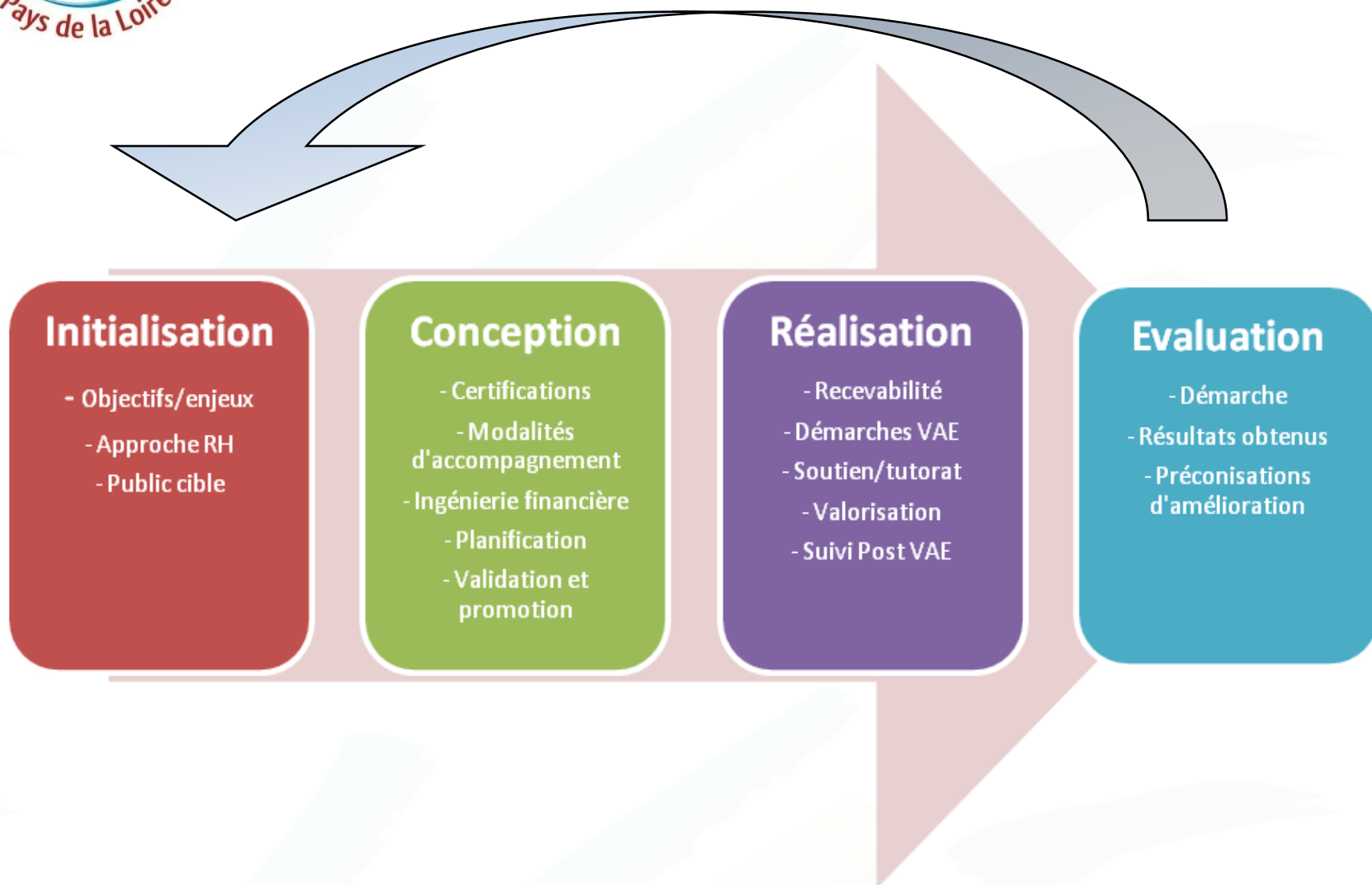
Possibilités d'évolution accrues

- ✓ Perspectives étoffées de changement de poste et d'évolution dans l'entreprise
- ✓ Appétence développée pour adapter leurs compétences rapport aux évolutions de leur métier et de leur entreprise

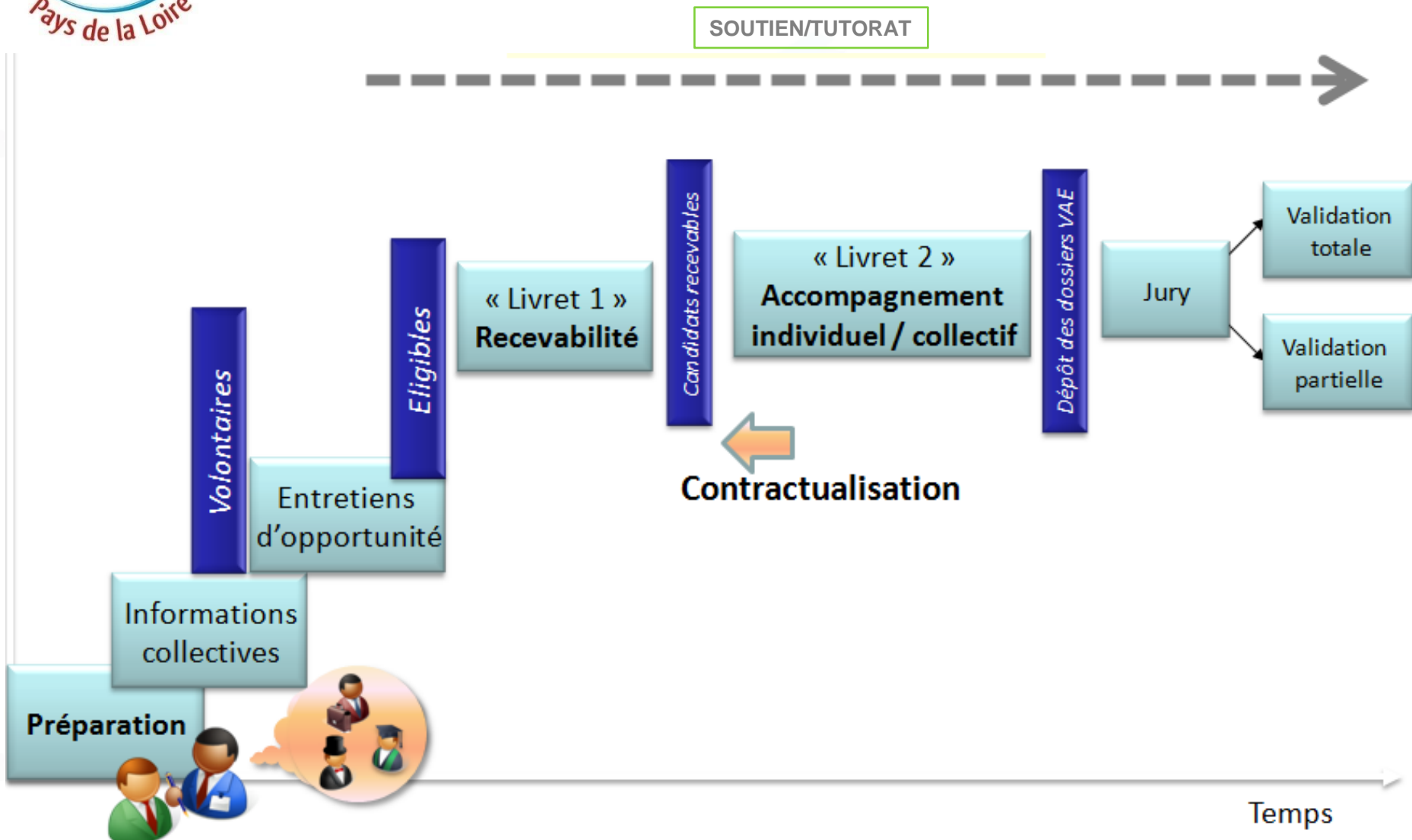
Mettre en œuvre une opération collective... (1/2)



Mettre en œuvre une opération collective... (2/2)



La démarche VAE en entreprise



1. Bien s'informer avant de démarrer

Un préalable incontournable pour bien comprendre l'objectif de la démarche, les règles à connaître, le choix des certifications accessibles dans le cadre de la VAE et répondre aux interrogations des salariés.

Les différents lieux d'information :

- Interlocuteurs habituels en matière de formation professionnelle : organisation professionnelle, OPCA, Chambre des Métiers ou Chambre de Commerce et d'Industrie du département...
- Chargé de mission VAE régional, Personnes Ressources VAE
- Organisme délivrant les certifications envisagées...

2. Définir les objectifs du projet de VAE

La VAE doit répondre à un projet clairement identifié. D'où la nécessité de bien vérifier que cette démarche est la plus appropriée pour atteindre l'objectif recherché.

➔ Si le projet émane du salarié

Le salarié doit bien préciser son projet professionnel afin de bien choisir ensuite la certification adaptée à son profil. Un conseil : examiner son projet au regard de la situation de l'entreprise, en essayant d'identifier des éléments de convergence.

L'entretien professionnel est un moment idéal pour aborder ces questions.

2. Définir les objectifs du projet de VAE (suite)

➔ **Si le projet émane de l'entreprise, pour un ou plusieurs salariés**

Les bonnes questions à se poser : quelles sont les forces et faiblesses de l'entreprise, ses perspectives de développement, ses enjeux en matière de compétences et de qualification... ?
En d'autres termes, en quoi la VAE peut-elle constituer une réponse à la problématique de l'entreprise ?

Une fois l'objectif défini, il s'agit de déterminer le ou les salariés concernés par la démarche de VAE : salariés exerçant un même métier, ou des métiers différents mais concernés par une même problématique (qualité, démarche commerciale, niveau de qualification, ancienneté...).

3. Repérer la certification appropriée

Le choix du bon diplôme, titre ou CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) est un gage de réussite d'une démarche de VAE. Plus la certification choisie est proche du profil du candidat salarié, plus les chances de validation sont élevées !

- ➔ **Dans le cadre d'une démarche initiée par un salarié**, le Point Information Conseil peut l'aider à affiner son projet.
- ➔ **Si le projet est initié par l'entreprise**, la certification doit être choisie au regard, à la fois, des capacités, attentes, motivations et niveau d'expérience des salariés concernés et du projet de l'entreprise.

Plusieurs outils peuvent être utilisés dans la démarche de choix de la certification : descriptifs de postes de l'entreprise, référentiels de compétences, travaux des Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications, bilan de compétences, entretien professionnel, conseils de l'organisme certificateur...

4. Déposer le dossier de candidature

Le dépôt de la candidature est la première étape de la démarche de VAE. Également appelé « dossier de recevabilité » ou « livret I », le **dossier de candidature** est à retirer puis à déposer par le candidat à la VAE auprès de l'organisme qui délivre la certification choisie.

➔ **L'objectif** : permettre à l'organisme d'examiner la recevabilité de la candidature (vérification des 2 critères cumulatifs : 3 ans d'expérience en lien direct avec la certification visée).

En cas de rejet de candidature, l'organisme doit motiver sa décision.

Si sa candidature est acceptée (ou « recevable »), le salarié peut poursuivre la démarche de VAE et passer à l'étape suivante : remplir le dossier de VAE.

5. Remplir le dossier de VAE

Fourni par l'organisme certificateur, le dossier de VAE est la clé de voûte de l'évaluation des compétences du candidat.

Le candidat doit en général :

- décrire son expérience professionnelle et/ou extraprofessionnelle (fonctions et activités exercées, responsabilités, contexte...) ;
- analyser sa pratique professionnelle à partir de situations rencontrées ;
- joindre des « éléments de preuve » permettant de démontrer la réalité et la nature de son expérience.

Élaborer ce dossier demande un investissement personnel et du temps de la part du candidat. D'où l'intérêt de **l'accompagnement** :

- accompagnement externe - appui méthodologique assuré par l'organisme certificateur ou par un autre prestataire externe pour aider le candidat à monter son dossier de VAE et se préparer aux épreuves d'évaluation ;
- engagement de l'entreprise aux côtés du candidat, essentiel pour garantir la poursuite de la démarche jusqu'à son terme.

6. Passer devant le jury

Un jury est constitué au sein de chaque organisme certificateur afin d'évaluer les compétences acquises par le candidat à la VAE au cours de son expérience et de vérifier si elles correspondent à celles exigées pour la certification.

Chaque organisme certificateur fixe ses propres modalités d'évaluation : examen du dossier, entretien, mise en situation professionnelle.

A l'issue de la délibération entre les membres de jury, trois cas de figure possibles :

- **validation totale.** La certification est délivrée intégralement ;
- **validation partielle.** Le jury délivre une partie de la certification et se prononce sur les compétences qui devront être acquises par la formation ou l'expérience en vue d'une évaluation complémentaire dans un délai maximum de 5 ans ;
- **refus de validation.** Le jury ne délivre aucune des unités constitutives de la certification.



Pour aller plus loin...

- Des interlocuteurs référents locaux et régionaux sont à votre disposition pour vous aider à :
 - définir un projet et la communication associée ;
 - mobiliser les moyens nécessaires pour repérer les certifications les plus adaptées à proposer en collectif ;
 - animer des temps de présentation internes de votre projet à l'attention de vos salariés (représentants, management, futurs candidats) ;
 - obtenir des propositions d'accompagnement adaptées à vos besoins de la part des acteurs de la VAE ;
 - ...

PLUS D'INFOS & TÉMOIGNAGES

www.cariforef-pdl.org

rubrique : Connaître les aides et démarches / La Validation des acquis de l'expérience