

**V**alidation

**A**cquis

**E**xpérience



## *La validation des acquis de l'expérience, c'est:*

**1-** La possibilité pour une personne d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle en partant de sa seule expérience professionnelle.

**2 -** La possibilité pour une entreprise de :

- Certifier les compétences,
- Motiver et fidéliser les salariés,
- Développer l'employabilité,
- Accompagner les évolutions internes,
- Adapter l'organisation à ses enjeux,
- Pérenniser les savoir-faire.

**La VAE peut être la démarche individuelle d'une personne et une démarche initiée et portée par une entreprise.**

↳ 90 % des entreprises sont satisfaites de la démarche de VAE

↳ 80 % des dirigeants considèrent que leurs salariés sont plus motivés

↳ 86 % des entreprises prévoient de renouveler la démarche\*

*\* Étude menée par le Minéfi auprès de 96 entreprises industrielles en 2005*

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), introduite en 2002 dans le cadre de la loi de modernisation sociale du 17 janvier (Loi n° 2002-73), reconnaît l'effet formateur de l'expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle, associative ou bénévole. Le principe de la VAE est de permettre à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans de voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (CQP), sous réserve qu'il soit enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La démarche de VAE produit des effets plutôt constructifs au sein de l'entreprise sur le plan du management et sur le climat relationnel. Pour les salariés, elle contribue de manière générale au développement du goût d'apprendre, favorise la professionnalisation et l'ouverture personnelle.

Les bénéfices constatés par l'entreprise sont à plusieurs niveaux :

#### - Effets de motivation

Les entreprises mettent en avant que la démarche avait contribué à donner du sens au travail de ces salariés, elles relèvent un engagement personnel plus important.

#### - Effets sur la politique sociale de l'entreprise

La démarche, lorsqu'elle implique un nombre conséquent de salariés, contribue à améliorer le climat social. Les salariés sont conscients des efforts fournis par la direction pour aboutir à une réussite, ils se sentent valorisés.

#### - Effets sur la politique de ressources humaines

Les entreprises ayant expérimentées la VAE soulignent l'intérêt que représente la VAE comme outil de gestion des compétences.

#### - Effets sur la performance économique

Les salariés bénéficiaires imputent à leur parcours VAE le fait qu'ils se sentent plus autonomes, plus indépendants, plus à l'aise sur leur poste de travail. Les responsables d'équipe constatent, de leur côté, les retombées concrètes de cette reprise de confiance en soi.

### La VAE en mots clés:

Reconnaissance

Professionnalisation

Compétences

Anticipation

Savoir-faire

Développement



L'engagement concerté dans une démarche de **VAE offre des opportunités de professionnalisation et de reconnaissance** des salariés expérimentés.

Elle souligne la **dimension formative** du travail par la valorisation des apprentissages acquis par l'expérience. Son développement en entreprise contribue ainsi à donner une plus grande visibilité aux compétences acquises par et dans le travail.

Elle renvoie à la **question de la reconnaissance**. Il s'agit de trouver, par une négociation, le cadre conventionnel qui préserve les garanties collectives en matière de reconnaissance des qualifications, tout en laissant les entreprises libres de valoriser les compétences dont elles ont besoin.

Au-delà d'une reconnaissance monétaire, l'attention portée par la direction et l'encadrement à la démarche et aux efforts consentis par le salarié, contribue à renforcer ce sentiment de reconnaissance.

Elle favorise une **prise de recul** sur son activité et une **réflexion sur son parcours professionnel**. La démarche, si elle est accompagnée, contribue à l'instauration de **nouvelles relations professionnelles** entre le salarié, candidat à une VAE, et son encadrement mobilisé comme ressource et appui.

Enfin, par le processus même d'identification, de description et d'évaluation des compétences, par l'accompagnement vers une certification en rapport avec les perspectives professionnelles possibles, l'engagement conjoint salarié(s)-employeur dans des dispositifs de VAE offre des points de repère structurants pour aller vers une **logique de management par les compétences**.

Si l'engagement des entreprises dans des démarches de validation des acquis reste rare, l'analyse des pratiques mises en oeuvre par les entreprises pionnières nous renseigne sur les logiques sous-jacentes. On peut d'abord distinguer les démarches visant quelques individus considérés au cas par cas (gestion individuelle), de celles qui s'adressent à un collectif de salariés (gestion collective). L'engagement dans l'une ou l'autre de ces deux logiques est lié, d'une part aux objectifs du projet VAE, et d'autre part à son niveau d'ancrage sur la politique RH de l'entreprise. Suivant les enjeux économiques et sociaux pour les entreprises et pour les salariés concernés, on peut identifier quatre types de logique :

<p><b>Une logique de qualification</b></p>	<p>L'engagement dans une démarche de VAE est en lien avec un besoin de développement des compétences. Dans cette logique, l'entreprise affiche, au-delà des seuls enjeux de qualification, une politique de développement social. Elle renvoie l'image d'une entreprise attractive et qualifiante, cherchant à fidéliser son personnel.</p>
<p><b>Une logique de reconversion</b></p>	<p>Elle regroupe les entreprises qui utilisent ou souhaitent utiliser la VAE pour accompagner des reconversions internes ou externes de leur personnel (plan de sauvegarde de l'emploi, reclassement).</p>
<p><b>Une logique de parcours</b></p>	<p>Elle rassemble les entreprises qui utilisent ou souhaitent utiliser la VAE dans une logique de certification pour favoriser l'évolution de leurs salariés et les parcours professionnels (GPEC*).</p> <p><small>* GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</small></p>
<p><b>Une logique de formation</b></p>	<p>Elle recouvre les entreprises qui utilisaient la Validation des Acquis Professionnels (VAP) et qui appréhendent la VAE comme un outil dans leur dispositif de formation. Cette logique répond à une volonté d'optimiser les parcours et les coûts de formation.</p>

Bien que les situations soient très contrastées d'un secteur d'activité à un autre, le contexte de vieillissement de la population active conjugué à des difficultés de recrutement doit inciter les entreprises à engager des politiques de gestion des ressources humaines plus anticipatrices sur leurs besoins en compétences. Elles doivent s'adresser à toutes les catégories de salariés, quels que soient leur âge et leur qualification.

La loi de mai 2004 sur la formation professionnelle et l'accord interprofessionnel de septembre 2003 dont elle est issue constituent l'expression du consensus des acteurs sociaux sur le fait que le maintien et le développement de l'employabilité sont de la responsabilité partagée de l'entreprise, des salariés, mais aussi des pouvoirs publics.

Elle ouvre de nouveaux espaces de négociation salarié(s)-employeur. Elle remet en perspective la VAE qui peut être appréhendée, au même titre que le Droit Individuel à la Formation (DIF) ou l'entretien professionnel, comme un dispositif au service de cet objectif.



# Témoignages

## Entrepreneurs, utilisez la validation des acquis de l'expérience pour:

### 1. Certifier les compétences dans votre entreprise

Dans des contextes professionnels de plus en plus réglementés, la mise en valeur de salariés certifiés devient stratégique. La démarche de certification des compétences de votre entreprise contribue à la conquête de nouveaux marchés, au développement de votre image de marque vis-à-vis de vos clients. Pensez à inscrire le mouvement de la certification dans le management de vos ressources humaines!

*En tant que dirigeant d'une PME, je dois pouvoir valoriser les compétences et la qualité de mes équipes pour répondre aux audits clients de plus en plus réguliers et participer à certains appels d'offres. Aujourd'hui, grâce à la VAE, je peux préciser à mes clients que tous mes opérateurs ont un CAP! C'est un argument décisif.»* **Entreprise de microélectronique.**

### 2. Motiver et fidéliser vos salariés

Avec la VAE, vous offrez une chance à vos salariés d'acquérir une certification professionnelle, de faire un bilan de leurs compétences. La démarche de VAE donne un « nouveau souffle » à vos équipes, développe l'intérêt pour les postes occupés et contribue à renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

*Mes salariés ont travaillé dur pour réussir leur VAE, et ils en tirent une grande fierté. Ils sont plus engagés dans leur travail et le climat s'en ressent.»* **Entreprise de construction de machines de manutention.**

### 3. Développer l'employabilité de vos salariés

Reconnaître les compétences acquises par l'expérience, c'est donner confiance en l'avenir, élargir les perspectives de développement professionnel et personnel de vos salariés.

*Le métier de mon entreprise est un métier difficile et nouveau. Je souhaitais professionnaliser mes salariés, homogénéiser les pratiques, bref, tirer tout le monde vers le haut. Je constate l'impact de la démarche de VAE dans les façons de travailler et dans le respect de nos délais clients.»* **Entreprise de tri et de valorisation de déchets industriels.**

### 4. Accompagner les évolutions internes

Avec la VAE, vous favorisez et vous facilitez les décisions de mobilité individuelle au sein de l'entreprise. Intégrée dans un parcours professionnel, elle est pertinente dans le cadre de l'accompagnement d'une

décision de promotion individuelle, de l'évolution de salariés ayant un potentiel de développement.

*J'ai utilisé le dispositif de VAE pour deux de mes salariées que je souhaitais faire évoluer. Elles ont repris confiance en elles et j'ai décidé d'accélérer leur promotion.»* **Entreprise de fabrication de pièces métalliques.**

### 5. Adapter l'organisation aux enjeux de votre entreprise

La démarche de VAE facilite la reconfiguration de postes et de fonctions. Elle permet de mettre en cohérence la certification professionnelle, le poste occupé et la rémunération de vos salariés.

*Certains opérateurs tenaient le rôle de conducteurs de chaîne, et c'était devenu problématique dans l'organisation. Leur position était stratégique pour la production et je ne pouvais pas jouer sur la classification: la VAE a été une opportunité pour leur donner une reconnaissance interne en les démarquant des opérateurs.»* **Entreprise de fabrication de matériel de sport.**

### 6. Pérenniser vos savoir-faire

En valorisant et en certifiant l'expérience grâce à la VAE, vous renforcez la position des « anciens » dans l'entreprise, et favorisez le transfert de savoir-faire vers les plus jeunes.

*La VAE a été le moyen de valoriser les salariés qui ont participé à la création de l'entreprise. La démarche a favorisé le transfert de savoir-faire vers les plus jeunes, l'un des enjeux principaux de mon entreprise aujourd'hui.»* **Entreprise de conditionnement à façon.**





# L'expérience du CPSA de Combourg en VAE collective

## Les différentes phases de travail en collaboration avec l'entreprise

### DIAGNOSTIC PREOCCUPATIONS

Une évolution importante du contexte réglementaire relative au Grenelle de l'environnement.

Un turn over important.

Un manque de reconnaissance sociale des salariés.

Des salariés pas toujours conscients de leurs compétences.

Un besoin d'anticipation eu égard à la conjoncture.

La mise en place d'une stratégie de gestion des ressources humaines.

Une configuration nationale, des salariés sur l'ensemble du territoire français.

### INGENIERIE DU DISPOSITIF REPONSE AUX PREOCCUPATIONS

**Le positionnement déclaratif** afin d'identifier la pertinence de la demande VAE et d'apprécier le type d'accompagnement individuel pouvant être proposé.

**Recensement et conventionnement** avec 32 centres de formation pouvant accueillir et accompagner les salariés de l'entreprise au plus près de leur domicile.

**L'étude de la recevabilité à la VAE.** Pour simplifier et apporter de l'homogénéité à la démarche, la DRAF Bretagne est désignée pour étudier la recevabilité de

toutes les inscriptions (réparties sur toute la France) au « CS RTC Agrofournitures » par la voie de la VAE, et prononcer la recevabilité de chaque inscription.

**Production** d'un cahier des charges, identification des outils de suivi et coordination d'ensemble.

### ACCOMPAGNEMENT A LA REALISATION DES DOSSIERS VAE

**Elaboration d'un calendrier** de réalisation d'entretien en relation avec les contraintes des salariés leur permettant de continuer leur travail quotidien.

Cet accompagnement s'appuie sur un **réseau des accompagnateurs VAE agréés** par le ministère de l'agriculture.

### SUIVI - COORDINATION

Un seul interlocuteur pour l'entreprise.

### FINANCEMENTS MOBILISABLES

Auprès de votre OPCA et de la DRTEFP. Une volonté de l'état et de la région pour permettre l'utilisation de la VAE en entreprise.



## Les atouts CPSA



Une expérience en lien avec les problématiques des entreprises

Un réseau construit et mobilisable sur toute la France

Une équipe spécialisée en relation avec les institutions publiques

Une méthodologie éprouvée



#### Contact :

**Christophe BATX**  
Avenue des palmiers  
35270 Combourg

Tel: 02.99.73.05.27

Email: [cffpa.combourg@educagri.fr](mailto:cffpa.combourg@educagri.fr)

Site : [www.formation-continue.theodore-monod.educagri.fr](http://www.formation-continue.theodore-monod.educagri.fr)