



ENTREPRISE

ACCOMPAGNER 
LA **VALIDATION DES**
ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE
MODE D'EMPLOI



Sommaire

01	Qu'est-ce que la VAE ?	P3
02	Quels avantages ?	P3
03	Halte aux idées reçues !	P4
04	Comment donner suite ou initier une démarche de VAE ?	P4
05	Les étapes pour bien accompagner la VAE	P6
06	Le financement de la VAE	P7
07	Comment accompagner les salariés dans l'initiation d'une démarche de VAE ?	P8
08	Comment accompagner les salariés jusqu'à la présentation devant le jury de VAE ?	P9

1. QU'EST-CE QUE LA VAE ?

La VAE s'inscrit dans une logique de parcours et permet de reconnaître toutes les expériences, professionnelles ou non

La formation et la VAE sont les deux voies d'accès aux certifications professionnelles enregistrées au RNCP. Un salarié peut ainsi accéder à une certification via un parcours adapté à son profil, à ses besoins, à ses acquis professionnels et académiques.

Dans ce cadre, la VAE et la formation peuvent être mobilisées individuellement, consécutivement ou encore conjointement, dans le cadre d'un parcours mixte.

Une voie d'accès à la certification différente de la formation ou complémentaire.

La validation des acquis de l'expérience permet aux salariés de faire reconnaître officiellement leurs expériences pour obtenir une certification dans sa globalité (diplôme, titre, CQP, etc.) ou un ou plusieurs "bloc(s) de compétences" de cette certification, sans obligatoirement suivre une formation.

→ À noter

Toutes les certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la VAE (hormis certaines certifications préparant à des professions ou activités réglementées).



À condition d'avoir un rapport direct avec le contenu de la certification visée, les expériences prises en compte peuvent être de natures différentes : activités professionnelles (salariées ou non-salariées), extra-professionnelles (bénévolat, volontariat...), responsabilités syndicales ou électorales, sportifs de haut niveau, activités personnelles (exemple : aidant familial), périodes de stage, périodes de formation initiale ou continue en entreprise, périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

LA VAE, UNE DÉMARCHÉ INCLUSIVE !

Les personnes en situation de handicap et les salariés avec une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) peuvent bénéficier d'aménagements spécifiques tout au long de la démarche et ce, en lien avec les différents acteurs. Les différentes étapes et modalités de la VAE (recevabilité, dossier de preuve, entretien avec le jury, mises en situation professionnelle, etc.) peuvent être adaptées au regard des besoins individuels et spécifiques du candidat en situation de handicap.

Pour plus d'informations, [contactez votre conseiller Opco EP](#).

2. QUELS AVANTAGES ?

Reconnaître les compétences professionnelles

des collaborateurs, en interne comme à l'externe (vis-à-vis des clients et des fournisseurs, pour répondre à des exigences de qualité ou réglementaires...).

Fidéliser les salariés :

la VAE est source de motivation car elle favorise les mobilités internes et donne aux collaborateurs des perspectives d'évolution professionnelle.

Remplir ses obligations

en matière d'accès des salariés à la formation et à la certification.

Optimiser son budget "formation" :

la durée d'un accompagnement VAE est généralement très inférieure à celle d'un parcours de formation et il est possible de concevoir des parcours mixtes (associant VAE et formation).

3. HALTE AUX IDÉES REÇUES

“LA VAE, C’EST LONG ET COMPLIQUÉ”

La démarche est largement simplifiée pour [les certifications inscrites sur la plateforme France VAE](#). Et les délais de passage devant le jury sont raccourcis. Sachez aussi que différents organismes peuvent accompagner votre entreprise et le salarié dans la démarche : [opérateurs du CEP](#) (conseil en évolution professionnelle), [Points relais conseils VAE](#) présents dans chaque région, organismes délivrant la certification visée, accompagnateurs VAE et bien sûr votre [conseiller Opco EP](#).

“LA VAE, C’EST LOURD D’UN POINT DE VUE ADMINISTRATIF”

Les procédures administratives d’entrée dans un parcours de VAE ont été largement simplifiées avec la mise en place d’un dossier de faisabilité type. Les candidats bénéficient d’informations pour renseigner ce dossier seul ou peuvent solliciter l’accompagnement d’un organisme accompagnateur VAE.

À noter : la procédure est encore plus simple si la démarche se réalise via [la plateforme France VAE](#) !

“LA VAE, C’EST CHER”

De nombreux dispositifs permettent de financer la VAE. Le financement couvre les frais administratifs, l’accompagnement du candidat et la présentation devant le jury d’évaluation VAE. Dans certains cas, le salaire peut également être pris en charge. Le montant financé dépend du dispositif mobilisé pour réaliser la VAE.

4. COMMENT DONNER SUITE OU INITIER UNE DÉMARCHE DE VAE ?

La démarche de VAE peut être engagée à l’initiative du salarié mais aussi “ co-construite ”, c’est-à-dire mise en œuvre par le collaborateur avec l’appui de l’entreprise.

En cas de demande de VAE, examinez attentivement le projet du salarié

Si un salarié sollicite votre appui pour engager une démarche de VAE, vous avez tout intérêt à examiner attentivement sa demande et à discuter avec lui de ses motivations. Dans cette perspective, vous pouvez notamment utiliser la [grille d’opportunité](#) élaborée par Centre Inffo : celle-ci vous aidera à repérer les avantages de la démarche pour l’entreprise, son degré d’urgence et les contraintes éventuelles pour votre organisation.

Deux possibilités :

- Le projet est compatible avec vos besoins de qualification ou souhaits d’encourager la mobilité vers d’autres fonctions : vous décidez de soutenir l’initiative du salarié. Dans ce cadre, vous pouvez inscrire cette démarche dans votre plan de développement des compétences, mobiliser la période de reconversion, accorder au salarié un congé VAE (voir p. 9) et/ou procéder à un abondement du Compte personnel de formation (CPF) du salarié.
- Le projet ne répond pas aux besoins de l’entreprise : dans ce cas, informez le collaborateur qu’il peut mobiliser son CPF pour financer cette démarche.

→ À noter

Depuis le 17 avril 2025, l’employeur qui abonde le CPF d’un salarié peut “flécher” cet abondement, c’est-à-dire réserver l’utilisation des droits supplémentaires ainsi accordés à certaines actions. L’employeur peut également fixer un délai d’utilisation de l’abondement par le salarié et demander son remboursement en cas de non-utilisation.

PENSEZ À INFORMER LES SALARIÉS SUR LE SUJET DE LA VAE LORS DE LEUR ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

Moment d’échange formel sur les perspectives d’évolution professionnelle des salariés, l’entretien de parcours professionnel est notamment l’occasion de les informer sur la VAE : intérêt du dispositif, principales étapes de la démarche, possibilités de financement et d’accompagnement par un [conseiller en évolution professionnelle \(CEP\)](#) ou un [Point relais conseils \(PRC\) VAE](#). Pour en savoir plus, consulter le [guide de L’entretien de parcours professionnel](#) élaboré par Opco EP.

Même en l'absence de demande de VAE, envisagez la possibilité d'une démarche "co-construite"

La VAE présente de nombreux avantages pour le salarié mais aussi pour l'entreprise : en favorisant l'accès à la certification d'un collaborateur, vous entretenez sa motivation et lui permettez de se projeter pendant plusieurs années dans l'entreprise. Un atout à l'heure où recruter et fidéliser s'avère particulièrement difficile ! Comment s'y prendre ?

Informez-vous!

À ce jour, deux dispositifs coexistent :

- Pour les certifications référencées sur le [portail France VAE](#), ce nouveau site officiel est la principale source d'information sur la validation des acquis de l'expérience. Vous y trouverez des précisions sur le déroulement d'une démarche de VAE, les possibilités de financement et d'accompagnement, ainsi qu'une [liste des certifications](#) d'ores et déjà accessibles par la VAE de manière simplifiée.
- Pour les certifications non référencées sur France VAE, consultez le site vae.centre-info.fr pour connaître la marche à suivre.

Échangez ensuite

Échangez avec les collaborateurs à qui vous souhaitez proposer de réaliser une démarche de VAE et examinez avec eux l'offre de certification la plus adaptée au projet. Lors de cet entretien, gardez à l'esprit que la certification choisie (ou partie(s) de certification) doit être en lien direct avec les compétences développées par le salarié lors de ses expériences professionnelles, extra-professionnelles ou personnelles.

Notez également que certaines certifications peuvent donner lieu à une évolution de statut et/ou de rémunération au regard de leur reconnaissance au sein de la convention collective de la branche professionnelle.

Et n'oubliez pas que les candidats à la VAE doivent être volontaires et motivés pour s'engager dans cette démarche !

LA VAE COLLECTIVE

Il est possible d'initier une démarche de "VAE collective" en accompagnant plusieurs salariés dans l'obtention d'une ou plusieurs certifications professionnelles ou bloc(s) de compétences. Cette initiative permet à des salariés, exerçant parfois des métiers différents, d'évoluer ensemble vers un objectif commun. Fédératrice, la VAE collective renforce la cohésion au sein de l'entreprise, l'esprit de solidarité et d'entraide. Les salariés peuvent partager leurs difficultés et leurs doutes, se motiver les uns et les autres et mieux gérer les différentes étapes de la VAE. Bien que s'inscrivant dans un cadre collectif, la démarche nécessite d'échanger individuellement, en amont, avec les candidats susceptibles d'intégrer le dispositif, afin de définir pour chacun un parcours de VAE pouvant associer des actions individuelles et des temps collectifs.



N'hésitez pas à contacter votre conseiller Opco EP pour qu'il vous accompagne dans cette démarche !

5. LES ÉTAPES POUR BIEN ACCOMPAGNER LA VAE

La VAE peut être à l'initiative du salarié ou proposée par l'employeur.

La plateforme [France VAE](#) vise à référencer à terme, la plupart des certifications enregistrées au RNCP. Les certifications non encore référencées restent, quant à elles, accessibles via l'ancienne démarche de validation. Les étapes à suivre sont toutefois assez similaires. Ainsi, que la certification soit ou non référencée sur la plateforme France VAE, le dossier de faisabilité à transmettre à l'organisme qui délivre la certification doit désormais être conforme aux modèles fixés par **l'arrêté du 3 juillet 2025** (Annexe II si le candidat est accompagné dans sa démarche et Annexe III pour une VAE sans accompagnement).



Le salarié choisit une certification

Il se connecte sur la plateforme [France VAE](#) et regarde si la certification visée y est référencée.



6. LE FINANCEMENT DE LA VAE

Le coût d'un parcours VAE dépend de la certification professionnelle visée, ainsi que des modalités d'accompagnement et de validation prévues par l'organisme certificateur.

Les frais liés aux actions de VAE peuvent, sous certaines conditions, être pris en charge par l'entreprise et les financeurs de la formation.

DANS QUEL CADRE ?	PENDANT OU HORS DU TEMPS DE TRAVAIL ?
Dans le cadre du plan de développement des compétences	Les deux sont possibles avec l'accord écrit du salarié, et, en cas de réalisation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an (ou, pour les salariés rémunérés au forfait, de 2 % du forfait en jours ou en heures fixé par la convention de forfait). À noter : un accord d'entreprise ou de branche peut fixer une autre limite au recours hors temps de travail.
Dans le cadre de la période de reconversion	La VAE se réalise dans ce cas pendant le temps de travail. Elle peut s'articuler avec des actions de formation et/ou des périodes en entreprise permettant l'acquisition d'un savoir-faire en relation avec les qualifications recherchées.
Dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)	Les deux sont possibles. En cas de déroulement en tout ou partie sur le temps de travail, une autorisation d'absence de l'employeur est requise.

→ À noter

- **Si le CPF est mobilisé pour financer la démarche de VAE** et que la certification visée est référencée sur France VAE, l'accompagnateur choisi sur Mon Compte Formation, doit nécessairement être un Architecte Accompagnateur de Parcours référencé sur [France VAE](#) et le candidat doit préalablement s'inscrire sur cette plateforme.
- **Si le salarié ne dispose pas de droits suffisants sur son CPF et que vous souhaitez l'encourager dans sa démarche de VAE**, vous pouvez procéder à un abondement de son compte via une "dotation volontaire".



7. COMMENT ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DANS L'INITIATION D'UNE DÉMARCHE DE VAE ?

Vous pouvez accompagner les salariés dans cette démarche en les orientant vers des interlocuteurs compétents.

Informez-les sur les différentes étapes d'une démarche de VAE

- Remettez-leur le guide "[Faire reconnaître ses compétences grâce à la VAE](#)" élaboré par Opco EP et échangez avec eux sur ce dispositif, notamment dans le cadre de l'entretien de parcours professionnel.
- Vous pouvez aussi les orienter vers le [portail France VAE](#).



Appuyez-vous sur les conseillers en évolution professionnelle (CEP) et les points relais conseils (PRC) VAE présents dans votre région

- Les salariés peuvent bénéficier auprès de ces organismes d'un accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé. Les [opérateurs du CEP](#) et les [PRC VAE](#) peuvent les guider dans le décryptage des différentes étapes de la VAE et dans le choix de la certification la plus adaptée à leur projet. Ils peuvent aussi les orienter vers l'organisme certificateur compétent.
- Ces opérateurs peuvent aussi réaliser, à la demande des entreprises, des informations collectives ou des rendez-vous individuels avec des salariés intéressés par la VAE et appuyer l'entreprise dans la mise en place d'une démarche de "VAE collective".

→ À noter

Pour trouver les coordonnées de ces organismes, rendez-vous sur le site [Avenir Actifs](#) ou sur la plateforme [France VAE](#), rubrique [Liste des PRC](#).

8. COMMENT ACCOMPAGNER LES SALARIÉS JUSQU'À LA PRÉSENTATION DEVANT LE JURY DE VAE ?

La présentation devant le jury est la dernière étape d'un parcours de VAE.

À noter que selon la certification visée, il est possible pour le candidat d'être convoqué à une ou plusieurs mises en situation professionnelles. L'organisme certificateur en informera le candidat le cas échéant.

Après avoir examiné son dossier, le jury de VAE propose au candidat une date d'entretien au cours duquel celui-ci devra présenter ses motivations et expliciter certains points, issus de l'analyse de son dossier VAE par les membres du jury et en particulier les liens entre les compétences acquises durant ses expériences et celles visées au sein du référentiel de la certification visée.

Accordez-leur le temps nécessaire pour se préparer et se présenter devant le jury

Comme pour l'élaboration de leur dossier, les salariés peuvent compter à cette étape sur l'aide et les conseils de leur organisme accompagnateur. **Il est néanmoins essentiel que vous leur apportiez votre appui.**

Nos conseils :

- Si la démarche de VAE relève d'une initiative individuelle des salariés, accordez-leur un **congé VAE** pour qu'ils puissent se préparer au jury dans de bonnes conditions.
- Si le référentiel de la certification visée prévoit une mise en situation professionnelle, en complément de l'entretien devant le jury, vous avez la possibilité d'organiser à leur attention des séances de préparation.

→ À noter

Le salarié qui s'engage dans une démarche de VAE peut demander à son employeur un congé d'une durée de 48 heures maximum par session d'évaluation pour préparer le dossier de VAE et se présenter aux sessions d'évaluation. La demande doit être formulée au plus tard 30 jours avant le début des actions de VAE.

À réception, l'employeur dispose de 15 jours pour rendre sa décision (accord ou report de l'autorisation d'absence pour raisons de service). L'absence de réponse dans ce délai vaut accord.

Quelle que soit l'issue du parcours, prévoyez un temps d'échange sur les suites de la VAE

À l'issue de l'entretien et, éventuellement, de la mise en situation, le jury décidera si les compétences du salarié permettent d'obtenir la certification ou le(s) bloc(s) de compétences visé(s).

Dès lors, deux possibilités s'offriront :

- **Si la certification n'a pas été délivrée ou seulement en partie**, les candidats peuvent compléter leur expérience et opérer une nouvelle démarche de VAE et/ou suivre une formation certifiante pour tenter d'obtenir les blocs de compétences non-acquis : soutenez-les dans cette démarche !
- **Si la certification a été délivrée en totalité**, c'est le moment de faire le point avec eux et de discuter de leur évolution au sein de l'entreprise.

→ À noter

Si l'obtention de la certification permet au salarié d'évoluer au sein de l'entreprise (changement d'emploi, de niveau dans la classification...), cette évolution peut entraîner une augmentation de salaire.

Mais la VAE est surtout un outil de fidélisation des collaborateurs. Elle permet aussi à votre entreprise de remplir ses obligations de formation et d'accès à la certification.





opcoep.fr