

Étapes du parcours de VAE : l'employeur en action

MAI 2019



VALIDATION DES ACQUIS
DE L'EXPÉRIENCE
Auvergne-Rhône-Alpes

Dès 1 an d'expérience professionnelle, il est possible de faire valider ses acquis et d'obtenir une certification professionnelle ou certains des blocs de compétences qui la constituent.

Un réel parcours de validation tout au long de la vie est possible !

La formation et/ou la situation de travail développe des compétences : la VAE les révèle et les valorise.

1 INFORMEZ VOS SALARIÉS

L'information est l'occasion de **présenter** mais aussi de **promouvoir le dispositif de VAE**. Il s'agit de répondre aux questions suivantes :

- De quoi s'agit-il ?
- Cela permet quoi ?
- En quoi cela consiste ?
- Quelles en sont les modalités d'accès ?

Rôle de l'employeur :

→ Informez chaque salarié au moment de l'**entretien professionnel** et chaque fois que vous recevez une demande interne.

→ Orientez vos salarié vers l'information en VAE gratuite délivrée par votre opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle

Pour en savoir plus : <http://www.via-competences.fr/prao/orientation/evolutions-des-pratiques-de-l-aio/conseil-en-evolution-professionnelle/>

2 PROPOSEZ UN CONSEIL EN VAE À VOS SALARIÉS

Le conseil permet à la personne de **s'engager dans une démarche de VAE** en toute connaissance de cause. Il s'agit de répondre aux questions suivantes :

- La VAE est-elle pertinente au regard de ma situation et de mon projet ?
- Quelle est la certification professionnelle la plus adaptée ?
- Comment mettre en œuvre ma démarche de VAE ?

Rôle de l'employeur :

→ Orientez vos salarié vers le conseil en VAE gratuit délivré par votre opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle

→ Définissez les critères de prise en charge des coûts engendrés par les démarches de VAE internes à votre entreprise ainsi que votre gestion des congés VAE.

3 SOUTENEZ LA CANDIDATURE À LA VAE

La **recevabilité est une étape obligatoire** qui officialise la candidature de VAE sur laquelle le certificateur va se prononcer, notamment en vérifiant si le candidat remplit les conditions requises (1 an d'expérience en lien avec la certification visée).

La recevabilité date le début de la démarche de VAE et en ouvre les possibilités de prise en charge.

Le certificateur formule des recommandations sur le parcours de validation pour la réussite du candidat

Rôle de l'employeur :

→ Appuyez le salarié qui doit renseigner le document Cerfa et y joindre les justificatifs demandés (Cf. Notice explicative) puis envoyer ce dossier au certificateur qui délivre la certification ciblée.

→ Orientez vos salarié vers l'appui à la mise en œuvre du parcours de VAE gratuit délivré par votre opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle

→ Prenez en compte les recommandations formulées par le certificateur pour réduire les écarts entre l'expérience du candidat et la certification visée.

Cerfa de recevabilité : http://www.vae.gouv.fr/IMG/pdf/notice_12818_02.pdf

Notice : http://www.vae.gouv.fr/IMG/pdf/notice_51260_02.pdf

4 FACILITEZ L'ACCOMPAGNEMENT À LA VAE

Le candidat doit réaliser les attendus de la validation.
L'accompagnement VAE est une **prestation payante** permettant de :

- S'approprier le dossier de validation, la mise en situation, l'entretien avec le jury et les préparer
- Acquérir une méthodologie d'explicitation des acquis expérimentiels en lien avec le référentiel de certification

Rôle de l'employeur :

- Définissez les critères de prise en charge des coûts engendrés par les démarches de VAE internes à votre entreprise ainsi que votre politique quant à la gestion de congés VAE.
- Formalisez un cahier des charges de la prestation d'accompagnement VAE dont vous souhaitez que vos salariés bénéficient et intégrez cette prestation dans votre plan de développement des compétences.
- Mobilisez le management de proximité pour soutenir les candidats à la VAE.
- Facilitez l'accès à l'usage de l'informatique, à toute ressource au sein de l'entreprise, utile à la démarche.

5 ENCOURAGEZ LA PRÉSENTATION AU JURY

La validation par le Jury est l'aboutissement indispensable de la démarche de VAE.

Au cours de la situation de validation, le Jury étudie soit :

- Le dossier de validation
- La mise en situation professionnelle

Il peut aussi recevoir le candidat en entretien.

Le Jury statue souverainement sur l'obtention de la certification totale ou sur celle de blocs de compétences.

Le Jury formule des préconisations, en cas de validation partielle, pour que le candidat poursuive son parcours de validation.

Rôle de l'employeur :

- Mobilisez le management de proximité pour encourager le salarié candidat.
- Anticipez le management par les compétences et la reconnaissance interne des compétences valorisées par la démarche de votre salarié.
- Contribuez au développement de la VAE : **devenez Jury de VAE !**

Pour en savoir plus sur le Jury : <http://www.via-competences.fr/prao/formation/vae/etre-acteur-de-la-vae/membre-de-jury-vae-129505.kjsp>

6 CONSTRUISEZ DES PARCOURS DE VALIDATION

Les blocs de compétences sont acquis à vie, capitalisables voire transférables entre plusieurs certifications professionnelles. Chaque salarié peut s'engager dans un **parcours de validation** sur plusieurs années, constitué de périodes successives de validation, de formation et d'activité.

Les valideurs peuvent conseiller les candidats sur leur suite de parcours de validation

Rôle de l'employeur :

- Etudiez et anticipez la construction de ces parcours de validation dans votre **plan de développement des compétences**, notamment en lien avec votre OPCO, les CPF...
- Cela vous permet d'accompagner les mutations économiques, sécuriser les parcours, accompagner les GPEC...
- Orientez vos salarié vers l'appui à la mise en œuvre du parcours de VAE gratuit délivré par votre opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle

