

ANNEXE 2 - LA VAE DÉMARCHE COLLECTIVE

Pourquoi la validation des acquis ?

La validation des acquis de l'expérience, pour acquérir un titre, un CQP, c'est reconnaître, valoriser et qualifier les compétences détenues par les salariés.

Elle témoigne de la qualité des activités réalisées et de l'harmonisation des pratiques ; et à ce titre est un levier d'accompagnement des parcours professionnels, d'employabilité et de la mobilité des personnels.

Quels en sont les atouts, les apports ?

Elle contribue à l'amélioration de l'image de professionnalisation de l'entreprise auprès de ses usagers-clients, et renforce sa crédibilité en cas de démarche qualité ; et fait acquérir aux salariés dans le cadre de la GPEC, un niveau de qualification plus élevé, et/ ou adapté aux besoins de l'entreprise.

Elle permet d'établir une cartographie des compétences clés pour l'entreprise, de repérer les qualifications nécessaires à son bon fonctionnement, et d'accompagner les transformations des métiers dont elle a besoin.

Elle renforce la politique de management et le transfert des connaissances et de l'expérience ; elle favorise l'engagement social et la culture de l'entreprise.

Elle permet l'optimisation des coûts de formation en réduisant les parcours de formation nécessaires à l'évolution professionnelle des salariés, et en limitant les périodes d'absences pour formation.

Quels en sont les aspects réglementaires ?

La VAE a pour caractéristique d'être individuelle, du point de vue notamment des éléments de parcours et des compétences développées qui sont propres à chaque salarié ; mais aussi en matière de temps d'appropriation des outils méthodologiques proposés et des qualités rédactionnelles* de chacun.

L'engagement dans une VAE ne peut pas être imposé à un salarié, même lorsque la démarche est soutenue par l'employeur.

La VAE est ouverte à tous : aucun critère d'âge, de statut ou encore de niveau de formation n'est requis. Les salariés doivent néanmoins pouvoir justifier d'une année au minimum d'expérience professionnelle présentant un lien direct avec le contenu et le niveau du diplôme visé, pour s'engager dans une démarche de validation des acquis.

Une offre interbranche¹ est ainsi déployée par l'Institut 4.10 pour tout organisme ayant un projet d'accompagnement d'un ou plusieurs groupes de salariés à la certification des compétences professionnelles par la voie de la VAE.

¹ Modalité de commande : Toute inscription ou demande se fait à partir de votre espace client du site de l'Institut 4.10, ou via l'adresse : DO-Supports-RH@institutquatredix.fr

ANNEXE 2_A - L'ACCOMPAGNEMENT PRÉALABLE DE L'EMPLOYEUR

Pourquoi une étape préalable et un accompagnement dédié ?

L'employeur doit pouvoir appréhender ce qu'est la démarche de VAE, quels en sont les avantages, pour :

- Vérifier en premier lieu qu'elle est en adéquation avec son projet et ses enjeux (perspectives d'évolution, de réorganisation, les impacts en matière d'emploi, de compétences, etc.).
- Avoir également une réflexion préalable à toute communication vers les IRP et les salariés sur les problématiques que pourrait soulever une démarche de certification (les attentes des salariés, les critères de sélection des salariés éligibles...), et sur les réponses qu'il devra y apporter.

Il lui faudra ensuite la préparer : planification de l'accompagnement réalisé par l'Institut 4.10, identification des acteurs internes, mobilisation d'actions complémentaires de formation et d'accompagnement, etc....

La prestation mise en œuvre par l'Institut 4.10 consiste ainsi à guider l'employeur dans sa réflexion préalable à la démarche de VAE, et à l'accompagner au cours des différentes étapes de sa mise en place au sein de l'organisme.

- > **La 1ère prise de contact employeur/Institut 4.10** permet d'échanger sur le projet, et les questionnements préalables, de vérifier l'adéquation des prestations de l'Institut 4.10 au besoin de l'employeur, ou de l'organisme.
- > **La mise à disposition de la boîte à outils** une fois que l'employeur a confirmé qu'il s'engage dans le projet de VAE.

Elle comprend une méthodologie et 7 supports adaptables pour permettre de :

- S'assurer que la VAE visant l'obtention d'un CQP de l'Institution est la réponse adaptée aux enjeux de l'organisme ;
- Anticiper la démarche (faisabilité et adéquation du projet, communication aux IRP, etc.) et toutes les questions qu'elle peut soulever en interne vis-à-vis du contexte spécifique de l'organisme (politique de mobilité, de progression salariale, etc.) ;
- Préparer chaque étape de sa mise en œuvre dans l'organisme, avec l'Institut 4.10.

Une fois fournie, la boîte à outils² est la propriété de l'employeur

Tous les supports qui la composent sont des propositions : ils peuvent donc être utilisés³ dans leur forme actuelle, comme être adaptés, modifiés, inexploités...

1. Grille d'analyse de l'impact de l'environnement sur les compétences
2. Grille d'opportunité d'entrée dans la démarche
3. Visuel de planification des étapes et actions
4. Check-list des questions préparatoires
5. Kit de communication 2 outils : cible IRP / la Direction et cible salariés
6. Grille de positionnement des salariés
7. Modèle d'engagement bipartite

² Plus de détails [ICI](#)

³ L'institut accompagne l'employeur dans leur prise en mains

- > **Le second contact avec l'Institut 4.10 préparé à partir d'une fiche récapitulative.** 8^{ème} support de la boîte à outil, elle sert de base d'échange sur le résultat des réflexions : partager le contexte, les objectifs, les contraintes ; poser toutes les questions utiles ; passer commande de la prestation d'accompagnement et la planifier.

L'employeur l'adresse à l'Institut pour planifier le second rendez-vous.

3 temps réalisés intégralement à distance - au total 3h30.

- > **4^{ème} étape et le + de la prestation : la participation du Conseiller VAE à une réunion d'information collective** destinée aux salariés, organisée par l'employeur et incluse dans la démarche d'information préalable interne, pour :
 - Présenter le projet, ses modalités de mise en œuvre,
 - Montrer la réalité opérationnelle de la démarche,
 - Convaincre les salariés de s'y inscrire.

Cette réunion, préparée avec le Conseiller VAE, permet d'aborder les aspects concrets du déroulement de l'accompagnement, et du travail comme de l'engagement à fournir.

Participation du conseiller à hauteur de 3h30 maximum.

ANNEXE 2_B - L'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF DES SALARIÉS

LA RÉDACTION DU DOSSIER DE VALIDATION

L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience déployé par l'Institut comprend :

> **3 regroupements** réalisés dans les locaux de l'employeur :

- Ils visent à faire acquérir aux candidats la méthodologie d'analyse de l'expérience et de son explicitation, au regard des compétences du référentiel de certification du CQP visé ;
- Ils permettent de guider et d'expérimenter la formalisation des acquis dans le dossier à remettre au jury.
- Ils préparent le candidat à l'entretien avec le jury professionnel – 1 heure.

> **4 entretiens individuels** menés à distance par le consultant VAE - 1 heure/ salarié/ entretien pour :

- Suivre la progression de chaque candidat dans l'application de la méthodologie et dans l'analyse de la pratique ;
- Lever les éventuelles difficultés rencontrées ;
- Remobiliser lorsque nécessaire.

> Entretien avec le **jury** professionnel : **1 heure**

L'accompagnement réalisé par l'Institut ne peut démarrer **qu'après la recevabilité** du dossier (conditions réglementaires) a été **déclarée** par le certificateur.

ÉTAPES*	CANDIDAT	CERTIFICATEUR : Ucanss
Engagement dans la démarche Étape 1	La constitution et l'envoi au certificateur (Ucanss) du dossier de recevabilité ¹ , le Cerfa n°12818*02 : le candidat justifie qu'il remplit les conditions d'exercice de l'activité et d'acquisition des compétences en correspondance avec le référentiel du CQP visé.	La « recevabilité » de la démarche, déclarée par le certificateur : - valide pour le candidat le choix du CQP, et - lui permet de se lancer dans la préparation du dossier de validation (livret 2) qu'il devra présenter en jury oral.
Constitution du dossier à présenter au jury Étape 2	Il élabore un dossier professionnel, le dossier de validation , détaillant les acquis de son expérience au regard des fonctions principales du métier ciblé. Le candidat peut à cette étape bénéficier de la prestation d'accompagnement de l'Institut 4.10 (sur 1 année au maximum).	Lorsque le dossier du candidat, en accord avec son Conseiller, est prêt à être présenté au jury professionnel, le candidat l'adresse au certificateur et s'inscrit à l'épreuve.
Le jury – La certification Étape 3	Le candidat présente à l'oral (1 h maximum) les éléments de son dossier au jury professionnel .	Le jury professionnel rédige une proposition quant à la certification à proclamer. Le jury paritaire national seul (CPNEFP) est habilité à délivrer les CQP.

¹ Récupérez le [dossier de recevabilité](#) en adressant un message à formation@ucanss.fr

Les conditions de réussite des démarches d'accompagnement collectif

La bonne information de chaque acteur de la démarche est essentielle, elle doit porter sur :

- Les objectifs et les enjeux de la démarche ;
- L'investissement et les travaux attendus ;
- Le rôle de chaque acteur mobilisé.

Le travail personnel individuel est nécessaire entre chaque journée d'accompagnement collectif, sur la base des éléments de méthodologie partagés, des différentes ressources documentaires fournies et des travaux proposés au regard des attendus de la certification.

Le soutien de l'encadrement est essentiel pour le bon déroulement de la démarche, aussi bien pour les salariés engagés dans la VAE quant au travail personnel attendu, que pour le reste de l'équipe en matière d'organisation et d'interrelation entre services.

Les aspects réglementaires

La VAE a pour caractéristique d'être individuelle : les éléments de parcours et les compétences développées sont propres à chaque salarié ; il en est de même pour le temps d'appropriation des outils méthodologiques proposés, et les qualités rédactionnelles⁴ de chacun.

L'engagement dans une VAE ne peut pas être imposé à un salarié, même lorsque la démarche est soutenue par l'employeur.

Pour s'engager dans cette démarche, les salariés doivent pouvoir justifier d'une année au minimum d'expérience professionnelle présentant un lien direct avec le contenu et le niveau du diplôme visé.

Retrouvez plus d'informations sur la VAE et les CQP du Régime général sur [notre site](#).

Les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement

La démarche collective de VAE vise une seule et même certification pour les salariés constituant le groupe.

L'accompagnement des salariés est mis en place pour des groupes de 6 à 8 salariés, et est réalisé prioritairement dans les locaux de l'employeur qui met à disposition :

- Pour les temps collectifs : 1 salle équipée de postes informatiques, disposant d'un logiciel de traitement de texte, et permettant l'accès au site www.ucanss.fr.
- Pour les rendez-vous individuels : 1 bureau isolé, de préférence en dehors du service, et équipé d'un outil collaboratif permettant le contact avec le conseiller (a minima le téléphone).

Les acteurs de la démarche

- › L'employeur, responsable RH, responsable formation :

Il est le garant du respect des étapes préparatoires validant la faisabilité du projet de l'organisme, de l'adhésion en interne à la démarche (Directions, IRP, salariés), et des conditions favorisant la réussite du projet. Il organise la planification de l'accompagnement avec l'Institut 4.10.

- › Les salariés au cœur du dispositif :

Ils prennent part aux travaux et exercices proposés lors des séances collectives d'accompagnement qui visent l'appropriation de la méthodologie ; ils interrogent leurs compétences ; ils s'investissent dans la rédaction de l'analyse de leur parcours, donc du dossier de validation ou certification.

- › Le consultant VAE de l'institut accompagnant des salariés :

Le consultant VAE de l'Institut est également l'interlocuteur privilégié de l'employeur à toutes les étapes : il le guide dans l'étape préparatoire, il planifie et organise avec lui chaque étape de l'accompagnement des salariés, il le soutient dans les aspects administratifs et réglementaires.

- › Le manager du salarié engagé dans la VAE :

Sponsor de la démarche, il organise, au sein de son équipe, les conditions facilitant pour le candidat sa participation aux travaux de groupe. Il a aussi un rôle de soutien en lui donnant accès à toutes les informations utiles à la constitution de son dossier.

Il peut aussi lui être un appui dans l'acquisition de la posture de réflexion et d'analyse de son parcours et de sa pratique.

⁴ A cet égard, nous pouvons recommander le parcours orthographe « auto-adaptatif » du [projet Voltaire](#) accessible sur la plateforme Syfadis, qui permet un accompagnement **individualisé** à l'apprentissage.