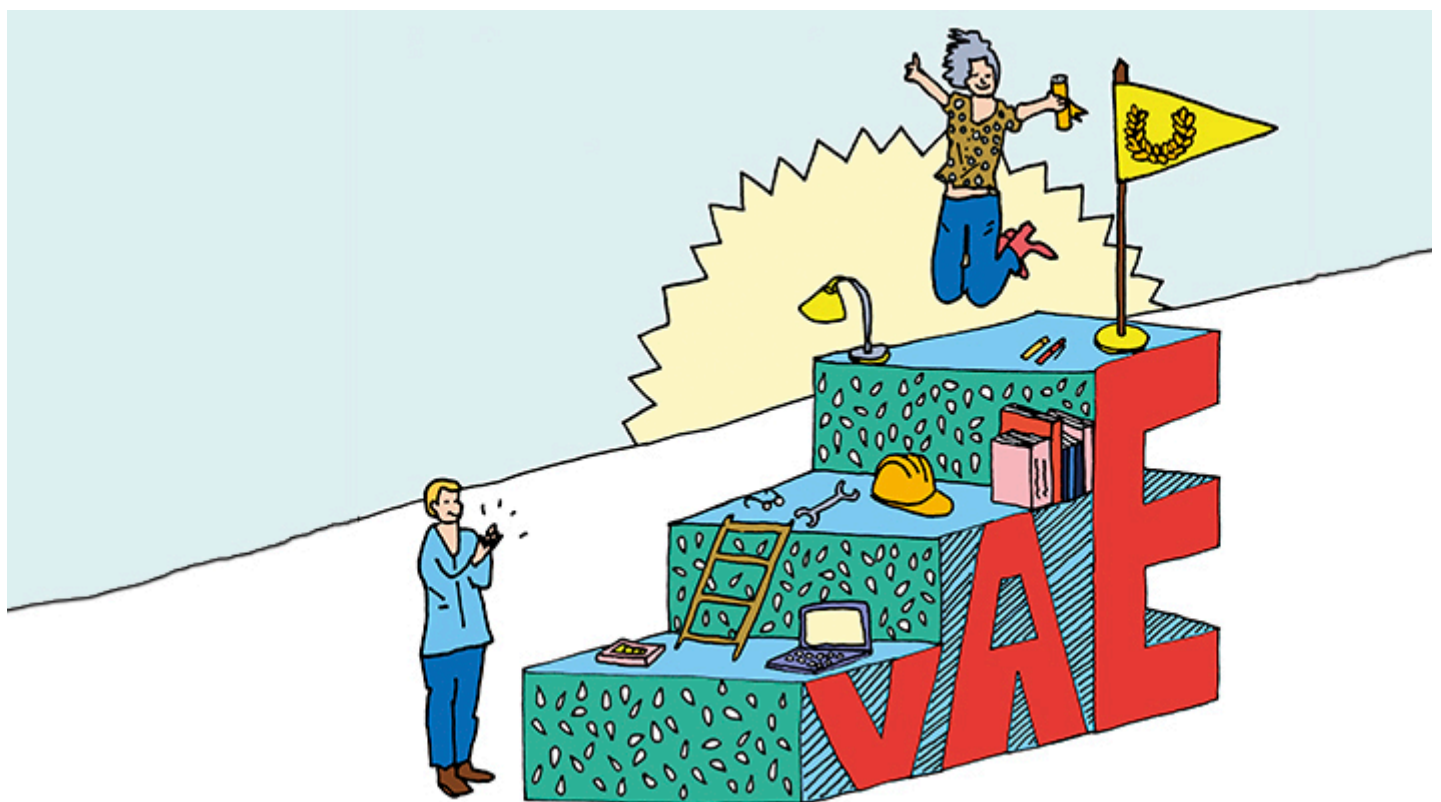


## L'ABC de la VAE

Publié le 7 avril 2017 – Mis à jour le 6 février 2018

Voici 15 ans que je suis conseillère VAE au Cnam. Depuis la loi de janvier 2002, j'ai ainsi accompagné plus de 800 personnes dans cette démarche. Cette expérience m'a permise d'appréhender au plus près la manière dont les collectifs de travail concourent au développement des compétences. Mais aussi comment, à l'occasion de la VAE, les candidat·e·s s'en saisissent et se forment. Cette démarche est une valse à trois temps, qui s'échelonne sur douze mois, période nécessaire à la réflexion.



© Marie Hume

**Premier temps** : la recevabilité qui permet de préciser au candidat·e le titre, la certification ou le diplôme du Cnam susceptible d'être obtenu par VAE. **450 certifications du Conservatoire** sont accessibles par ce biais : du titre professionnel niveau III au titre d'ingénieur, en passant par le doctorat, les licences, les masters. Le ou la **conseiller·ère VAE** doit réaliser un important travail pour connaître ces certifications, travailler en lien avec les **responsables des diplômes** et s'approprier les **référentiels de compétences** tout en restant en veille sur les métiers et leurs évolutions.

**Deuxième temps** : une fois l'avis favorable prononcé, le temps de l'**accompagnement** peut commencer. Celui-ci est primordial. Pour financer cette prestation, le ou la candidat·e peut mobiliser son **compte personnel de formation (CPF)**, le **congé pour VAE**, les financements du Conseil régional (et/ou Pôle emploi s'il est en recherche d'emploi). Enfin la démarche peut faire l'objet d'un financement par l'entreprise sur son budget formation.

Le ou la conseiller·ère s'adapte au rythme et contraintes du ou de la candidat·e en proposant des **entretiens individuels** comme des séances collectives sur une période de quatre à six mois, parfois à distance lorsque la mobilité n'est pas possible. Pas à pas, grâce à la **méthodologie d'analyse de l'expérience**, le ou la candidat·e progresse dans

l'élaboration de son dossier où sont détaillées les activités exercées en relation avec la **certification visée**. Ainsi, il ou elle démontre les acquis développés en exerçant des activités professionnelles et/ou bénévoles. Cet exercice est l'essence même de la VAE.

**Troisième temps** enfin, l'évaluation par le **jury**. Celui-ci peut délivrer la totalité de la certification ou du diplôme visé. C'est le moment le plus intense pour le ou la candidat-e qui rencontre ses évaluateurs pour la première fois. Il s'agit parfois de sa première expérience de jury. C'est pourquoi une bonne préparation à cet entretien s'impose. Si le jury décide de n'attribuer qu'une partie du diplôme ou d'en refuser l'obtention (ce qui est rare), il est important de proposer un **temps « post VAE »** : le ou la candidat-e doit comprendre la décision, l'accepter et prendre en compte les pistes préconisées par le jury pour obtenir le diplôme. Cela peut consister à suivre une **formation** (les formations modulaires du Cnam, souvent accessibles à distance, sont tout à fait adaptées, comme souvent les **MOOCs**) ou lire des ouvrages. Le ou la candidat-e peut également présenter une nouvelle VAE : un stage, une mise en situation professionnelle ou un emploi ciblé qui viendront compléter l'expérience s'il ou elle est en recherche d'emploi. L'appui de son entreprise sera capital s'il s'agit d'acquérir de nouvelles compétences ou de les consolider.

Du point de vue de l'entreprise, la démarche VAE est maintenant connue. Mais elle ne sera mobilisée que si elle répond à un projet qui correspond à sa **stratégie de gestion des ressources humaines**. Le dispositif s'inscrit en effet dans le temps long : il s'agit de faire face aux évolutions de l'activité, de développer de nouvelles compétences, d'organiser la mobilité, de répondre aux exigences récentes issues de la réforme de la formation...

Nous avons pu ainsi assurer une ingénierie de projet (en Poitou-Charentes) répondant à des **problématiques de recrutement et de mobilité**. Entre autres exemples, travailler sur les compétences des élu-e-s de comités d'entreprise ; accompagner une PME dont la problématique RH consistait à fidéliser ses cadres et à faire face à des contraintes réglementaires ; proposer une prestation VAE pilotée au niveau national pour le service mobilité du ministère de la Défense avec un accompagnement sur tout le territoire ; accompagner un collectif de salarié-e-s expatrié-e-s en Inde.

Autre exemple : en mars 2017, un groupe d'infirmières coordinatrices en établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), constitué en relation avec l'**Agence régionale de Santé**, démarre une « **VAE collective** » qui a pour ambition de concilier intérêt individuel et reconnaissance de cette fonction en constante évolution.

Par Jocelyne Canteau  
Responsable VAE au Cnam  
en Nouvelle-Aquitaine

► | Entreprise | Formation | Travail

## En savoir plus

[La VAE au Cnam](#)

<http://blog.cnam.fr/travail/formation-professionnelle/l-abc-de-la-vae-905403.kjsp?RH=1516962232679>