



VAE, un nouvel outil RH ?

Créé en 2002, le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir une certification en reconnaissance de compétences acquises lors de l'exercice d'une activité. Cependant, il n'a pas rencontré le succès attendu.

Plusieurs assouplissements législatifs successifs et la généralisation des blocs de compétences ont permis d'autres déclinaisons de la VAE. S'appuyant sur une étude menée dans le BTP, les auteures du [Céreq](#) soulignent dans quelle mesure la VAE, avec ses variantes « collective » et « hybride », peut devenir un outil RH à part entière pour les entreprises et les opérateurs de compétences.

Le BTP est un secteur où l'expérience compte plus que le diplôme pour le recrutement et où les salariés peu informés et peu diplômés (plus de la moitié ont au mieux un diplôme de niveau CAP/BEP) ont du mal à s'inscrire dans un processus individuel de validation des acquis. Ceci explique le peu d'attrait pour la VAE « traditionnelle » dans ce secteur : en 2017, moins de 700 salariés du BTP ont obtenu une certification grâce à la VAE.

Cependant aujourd'hui, dans un contexte concurrentiel fort, les entreprises du BTP ont la possibilité de valoriser et de fidéliser leurs salariés à travers des formes de VAE collective ou hybride.

VAE collective :

L'entreprise accompagne le salarié dans sa démarche grâce à un soutien financier (frais d'inscription, déplacements) et pédagogique (élaboration du dossier, préparation au jury).

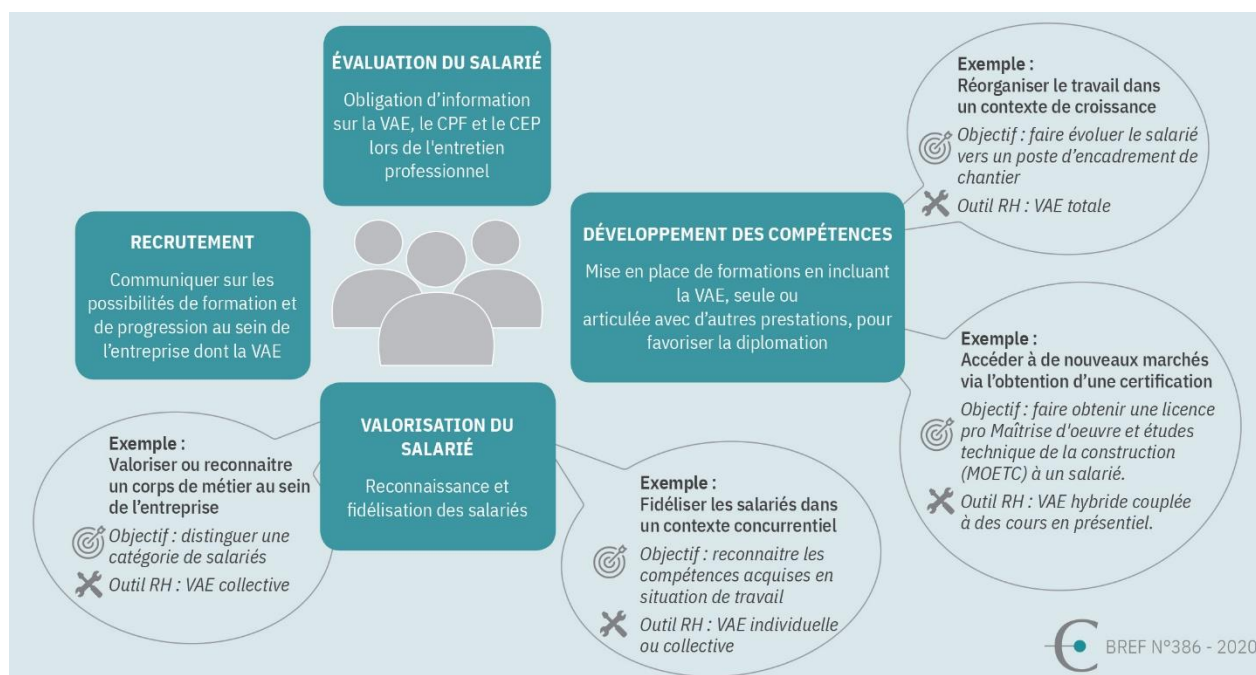
Elle permet à l'entreprise de reconnaître et de valoriser une professionnalité et contribue ainsi à réduire les nombreux abandons caractéristiques de la VAE individuelle.

VAE hybride :

En amont du processus de validation de l'expérience, le salarié suit une formation complémentaire financée et organisée par l'entreprise. Cela permet au salarié d'avoir comme objectif une validation totale de la certification (logiciel spécialisé « BIM » par exemple).

Pour l'entreprise, cette approche lui ouvre potentiellement de nouveaux marchés, particulièrement dans un secteur où normes environnementales et sécuritaires se multiplient.

Le recours à la VAE dans le processus RH : exemples dans des entreprises du BTP



Reconnaître ou valoriser un corps de métier au sein de l'entreprise, fidéliser les salariés, accéder à de nouveaux marchés ou encore réorganiser le travail... les évolutions récentes de la VAE incitent les acteurs à l'intégrer à la boîte à outils de l'ingénierie de formation. Plus largement, la VAE peut être aujourd'hui considérée comme un élément clé de gestion des ressources humaines.

Valoriser les acquis de l'expérience, pour un usage renouvelé de la VAE

Nathalie Beaupère, Françoise Kogut-Kubiat, Nathalie Quintero, Jennifer Urasadettan
Céreq Bref n°386, 2020, 4p.

Télécharger la publication 



Céreq

DEPUIS 1971

Mieux connaître les liens formation – emploi – travail,
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

Établissement public national sous la tutelle du ministère chargé de l'éducation et du ministère chargé de l'emploi.

+ d'infos & tous les travaux

www.cereq.fr



Contact presse Pierre Hallier

| pierre.hallier@cereq.fr |

Tél. 04 91 13 28 48



50
anniversaire
des Céreq

La Biennale 2020

« L'entreprise
rend-elle compétent.e ? »

Paris > Jussieu > 19 mars 2020

Informations sur www.cereq.fr