

TRANSPORTS & LOGISTIQUE

Une démarche gagnant – gagnant pour le salarié et l'entreprise.

Validation des Acquis de l'Expérience



Performance

Compétitivité

Savoir-faire

Accompagnement

Motivation

Relation de confiance

Image de l'entreprise

Mobilité interne



La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :
une 4^{ème} voie d'accès à la certification au même titre que la formation initiale, l'apprentissage ou la formation professionnelle.

C'est une démarche volontaire, à l'initiative du salarié pour obtenir tout ou partie d'une certification, en faisant valider son expérience professionnelle ou bénévole.

Elle peut être portée et accompagnée par l'entreprise dans le cadre de la VAE collective.

VRAIE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, LA **VAE** COLLECTIVE AMÉLIORE ET RENFORCE LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL ET FIDÉLISE LES SALARIÉS MOTIVÉS.



LES ÉTAPES DE LA VAE COLLECTIVE

01. FORMALISER LE PROJET

Bien cerner le contexte et les motivations de l'équipe dirigeante.

02. COMMUNIQUER

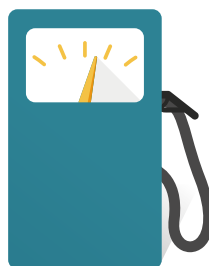
Pour emporter l'adhésion des salariés, ils doivent être convaincus du bien-fondé de la décision. La communication est donc essentielle et primordiale.

03. POSITIONNER LES SALARIÉS ÉLIGIBLES

Un entretien individuel permettra de reconnaître les motivations de chaque salarié à s'engager dans un parcours VAE et de définir le positionnement des salariés retenus pour intégrer l'équipe « VAE collective ».

LA VAE COLLECTIVE

- > **Offre l'occasion de structurer et d'organiser** une véritable gestion des ressources humaines et de réfléchir à l'organisation de l'entreprise
- > **Permet d'être plus performant** tout en intégrant des projets individuels
- > **Est un outil de valorisation** professionnelle important
- > **Crée une dynamique collective** dans l'entreprise



04. VEILLER À LA MISE EN ŒUVRE ET PILOTER LE PROJET

Définir les parcours de VAE de chaque salarié avec l'appui du dispositif d'information conseil VAE, dont les principaux acteurs sont : Points Information Conseil, OPCA, ...

05. INTÉGRER LES RÉSULTATS DU PROJET DANS L'ENTREPRISE

Valoriser les résultats obtenus par cette coresponsabilité dirigeant/salarié, valider la prise de conscience de chaque salarié sur sa réalisation personnelle, encourager chaque salarié à exprimer sa valeur ajoutée.

LA VAE INDIVIDUELLE

- > **Permet d'acquérir une certification**, de sécuriser son parcours professionnel et de renforcer son employabilité.
- > **En reconnaissant ses compétences**, valorise et développe sa confiance en lui et lui donne des perspectives d'évolution de carrière.



LES ÉTAPES DE LA VAE INDIVIDUELLE

01. AIDER LE SALARIÉ À S'INFORMER

Pour qu'il ne se sente pas seul face aux démarches administratives, lui donner des informations sur ces démarches, les adresses des structures d'information, le choix de la certification, les prises en charge, les contacts possibles, ...

02. ACCOMPAGNER ET GUIDER LE SALARIÉ

DANS SA DÉMARCHE EN LUI PROPOSANT :

- > un bilan de son parcours professionnel et de ses compétences acquises,
- > un récapitulatif de son parcours de formation continue,
- > une première sélection des certifications susceptibles de correspondre à l'expérience à valider, notamment celles qui sont reconnues par votre ou vos convention(s) collective(s).

03. SOUTENIR LE SALARIÉ

Il existe plusieurs façons de soutenir un salarié dans sa démarche de vae individuelle. Toutes sont importantes et lui permettront d'augmenter ses chances de réussite.

SALARIÉ

ENTREPRISE

- > **Valorise le salarié**
- > **Permet de garder les compétences et le savoir-faire** de certains salariés, de les faire évoluer vers d'autres fonctions et d'autres responsabilités tout en les fidélisant
- > **Permet de mettre en place** une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)
- > **Donne une image positive de l'entreprise**




Une démarche gagnant – gagnant pour le salarié et l’entreprise.



Un salarié, valorisé par la reconnaissance de ses compétences, **peut progresser au sein de l’entreprise.**



L’entreprise peut **valoriser cette démarche** de différentes façons :

- > favoriser la mobilité interne,  briser un métier
- > reconnaître les compétences des salariés
- > s’inscrire dans une démarche qualité
- > développer un argumentaire favorable pour le recrutement
- > optimiser la formation
- > répondre aux attentes des salariés
- > faciliter le recensement des compétences
- > anticiper la mobilité



À noter :

Depuis la loi du 5 mars 2014, la VAE est l’un des trois critères obligatoires à prendre en compte dans le cadre de l’entretien professionnel et du bilan du parcours professionnel obligatoire tous les 6 ans.



En savoir plus ? Trouver toutes les informations utiles ?
www.vae-transports-logistique.com



Commission Paritaire Nationale professionnelle de l'Emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (CPNE)

