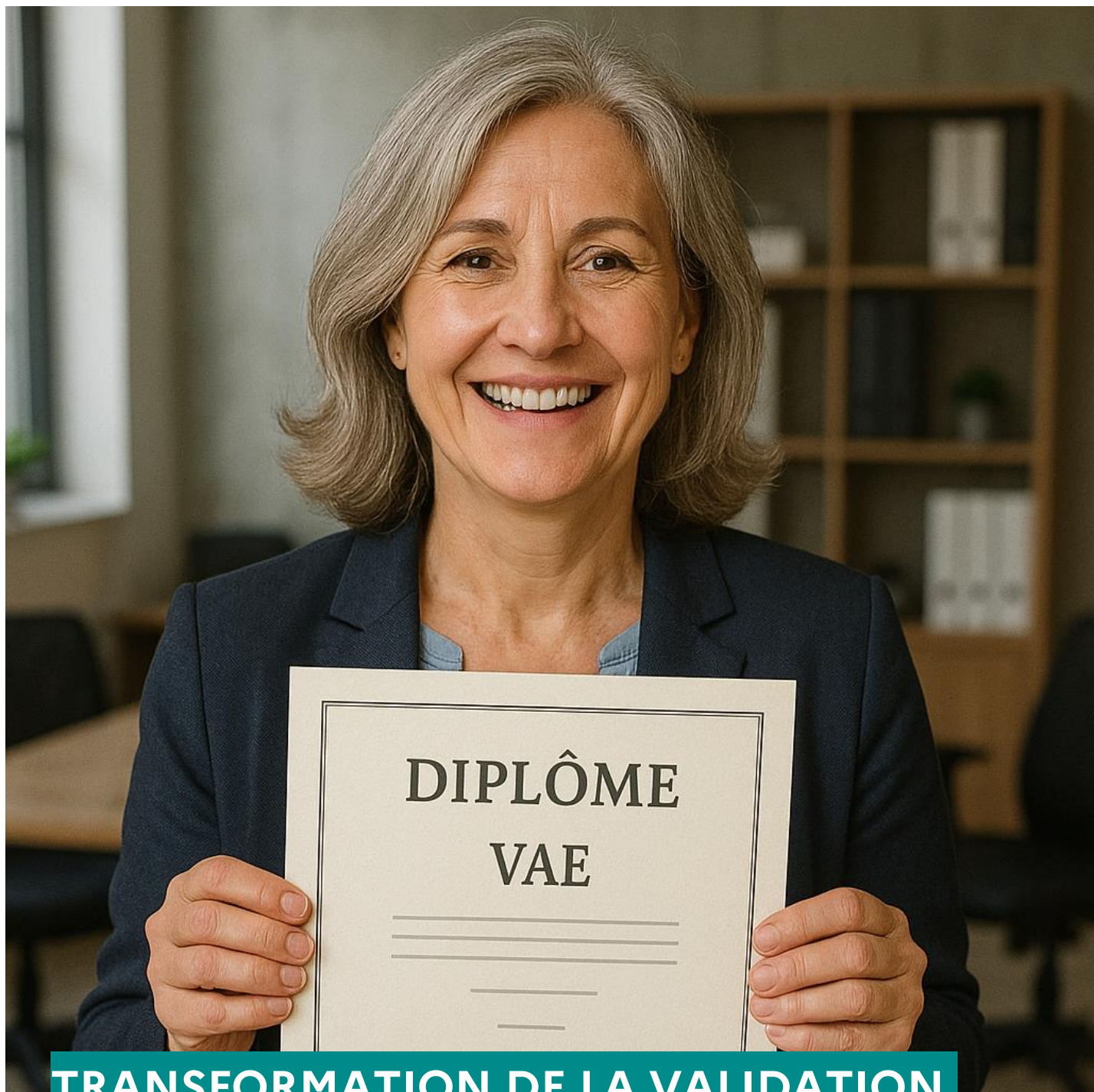




GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



TRANSFORMATION DE LA VALIDATION DES ACQUIS D'EXPERIENCE (VAE)

Dossier de presse
Juillet 2025

Éditorial



ÉLISABETH BORNE

**MINISTRE D'ÉTAT,
MINISTRE DE
L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE LA
RECHERCHE**

Depuis plus de vingt ans, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chacun d'obtenir un diplôme en faisant reconnaître ses compétences, sans nécessairement être passé par les bancs de l'école.

Pourtant, cette voie d'accès à la qualification est trop longtemps restée un parcours du combattant. Complexités et lenteurs administratives, manque de lisibilité, culture de la VAE encore trop peu développée... Seuls 10 % des candidats engagés dans un parcours de VAE vont jusqu'au bout de leur démarche.

En 2022, comme ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, puis comme Première ministre, j'ai souhaité engager une réforme ambitieuse, pour laquelle nous nous sommes appuyés sur des expérimentations réussies et sur un engagement constant des acteurs de terrain.

Avec cette première transformation d'ampleur, nous formulons une promesse : celle d'une VAE accessible, rapide, lisible, qui soit au service de tous les actifs.

Avec France VAE, le nouveau service public de la VAE, chacun peut désormais se lancer dans un parcours simplifié, accompagné, avec un accès clair aux diplômes visés.

À mon arrivée rue de Grenelle, je me suis engagée à ce que tous les CAP, baccalauréats professionnels, et BTS de mon ministère soient accessibles sur la plateforme d'ici la fin de l'année civile.

Il s'agit là d'une avancée majeure vers l'universalisation de la VAE.

Car derrière chaque parcours VAE, il y a une ambition : celle de rendre justice à l'expérience, de réconcilier parcours de vie et reconnaissance professionnelle, et de bâtir une société où chacun peut progresser tout au long de sa vie. La VAE, c'est la promesse d'un meilleur poste, d'un meilleur salaire, d'une reconversion possible. Bref, d'un avenir ouvert.

Je veux saluer ici le travail collectif engagé ces dernières années par tous les acteurs – certificateurs, Régions, branches professionnelles, entreprises, accompagnateurs – qui continuent d'œuvrer chaque jour à faire de cette transformation une réalité.

C'est ensemble que nous pourrons faire de la VAE un véritable levier d'émancipation.



CATHERINE VAUTRIN

**MINISTRE DU TRAVAIL,
DE LA SANTE, DES
SOLIDARITES ET DES
FAMILLES**

Ce que l'on apprend par l'expérience, sur le terrain, dans l'action, vaut autant que ce que l'on acquiert sur les bancs de l'école. Il est temps de le reconnaître pleinement.

Avec France VAE, nous avons engagé un changement d'échelle : simplification des démarches, accompagnement renforcé, meilleure lisibilité des parcours. L'objectif est de permettre à chaque actif de transformer son expérience en diplôme, d'ouvrir de nouvelles perspectives, et de retrouver une dynamique professionnelle.

Cette réforme dépasse l'amélioration d'un dispositif. Elle traduit la volonté plus large de faire évoluer notre rapport au travail et à la reconnaissance. Dire à chacun que son parcours compte, que ses compétences sont légitimes, et qu'il peut se projeter, même sans CV linéaire. Pour les entreprises aussi, c'est un levier utile, elles peuvent fidéliser leurs collaborateurs, répondre à leurs besoins de recrutement, et faire monter en compétences des professionnels déjà engagés.

Faire reconnaître l'expérience, c'est renforcer le lien entre le travail fourni et les perspectives qu'il offre. C'est redonner du sens à l'effort, et du pouvoir d'agir à ceux qui s'engagent au quotidien.

Notre responsabilité est de faire en sorte que l'avenir professionnel ne se joue pas uniquement à 20 ans. Chacun doit pouvoir évoluer tout au long de la vie. La VAE est un levier pour cela, et nous avons choisi d'en faire un pilier de notre politique de l'emploi.

La dynamique est enclenchée, les premiers résultats sont là. Nous allons poursuivre cette transformation pour que la reconnaissance de l'expérience devienne une évidence. Pour que chacun voie dans le travail non seulement une charge, mais aussi une opportunité de progression, de mobilité, et de reconnaissance.



ASTRID PANOSYAN-BOUVET

**MINISTRE CHARGÉE
DU TRAVAIL ET DE
L'EMPLOI**

Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a permis à 400 000 personnes d'obtenir un diplôme, en faisant reconnaître les compétences acquises sur le terrain. C'est un socle solide, mais qui ne suffit plus. Trop de parcours professionnels sont encore freinés par l'absence de certification, alors que les compétences sont bel et bien là. Trop d'opportunités échappent aux travailleurs et aux entreprises.

La loi du 21 décembre 2022 a posé une ambition nouvelle : celle d'un accès universel à la VAE, avec un accompagnement renforcé. Aujourd'hui, nous franchissons une nouvelle étape, pour tenir une promesse simple et essentielle : tout actif — salarié, demandeur d'emploi, agent public — qui a besoin d'un diplôme pour évoluer, se reconverter ou retrouver un emploi, et qui justifie d'une expérience pertinente, doit pouvoir accéder à la VAE de manière fluide, rapide et lisible.

La VAE est bien plus qu'un outil administratif, c'est une reconnaissance. La possibilité de faire émerger le talent derrière l'expérience, de valoriser la singularité d'un parcours et d'ouvrir de nouvelles perspectives. Plus fondamentalement, c'est une réponse à une difficulté typiquement française : la surdétermination des carrières par les diplômes initiaux. La VAE corrige cette inégalité de départ. Elle permet à chacun de progresser dans sa vie professionnelle, y compris lorsqu'on n'a pas suivi le chemin académique traditionnel. Elle peut permettre de se former à des métiers variés et dont nous manquons cruellement aujourd'hui : d'« aide-soignante » à « responsable qualité sécurité environnement et développement durable » ou « encore technicien en chaudronnerie industrielle ».

Mais c'est aussi un levier pour l'économie. Dans un contexte de pénuries de main-d'œuvre et de transformation rapide des compétences, la VAE peut jouer un rôle décisif pour répondre aux besoins en emploi, sécuriser les parcours, et renforcer la compétitivité de nos entreprises. Nous agissons avec méthode et détermination en 4 points : en démocratisant l'entrée dans le dispositif et le rendant ainsi incitatif, ainsi qu'en fluidifiant les parcours et en fiabilisant les processus. Et cela a déjà commencé.

Depuis janvier, une part importante des nouveaux parcours VAE concernent des certifications qui ont été intégrées entre février et juin. C'est la preuve de l'attente et de la pertinence d'accélérer la mise en œuvre de la réforme.

La réussite de cette transformation est une responsabilité collective. Elle implique tous les acteurs : l'État, les branches professionnelles, les entreprises, les Régions, les certificateurs, les accompagnateurs.

Sommaire

CONTEXTE ET OBJECTIF DE LA TRANSFORMATION DE LA VAE.....6

Remettre le travail au centre6

Accroître le taux d'emploi.....6

Favoriser la progression salariale7

Élever le niveau global de productivité et de qualification.....8

La VAE aujourd'hui : un outil puissant mais sous-exploité.....9

1. Se lancer dans une VAE : un accès difficile, peu connu et désincitatif9

2. Mener à terme sa VAE : un parcours semé d'embûches..... 10

UNE TRANSFORMATION STRUCTURELLE ET AMBITIEUSE POUR REPONDRE AUX FAIBLESSES INTRINSEQUES DE LA VAE..... 12

1. Se lancer dans une VAE : démocratiser l'entrée dans le dispositif et le rendre incitatif 13

2. Mener à bien la VAE : fluidifier les parcours, fiabiliser les processus 15

SYNTHESE DES MESURES, CALENDRIER ET ROLE DES PARTIES PRENANTES 18

1. Se lancer dans une VAE : démocratiser l'entrée dans le dispositif et le rendre incitatif 18

2. Mener à bien la VAE : fluidifier les parcours, fiabiliser les processus 19

Contexte et objectif de la transformation de la VAE

Remettre le travail au centre

Remettre le travail au centre de notre équation économique est une nécessité stratégique. C'est le travail et l'effort collectif des actifs qui financent nos services publics, nos retraites, et plus largement notre modèle social. Le travail est également facteur de prospérité et de cohésion sociale ; c'est un actif qui, au-delà d'être social et économique, est plus que jamais hautement stratégique.

Afin de permettre à chacun d'accroître son niveau de qualification, de s'intégrer pleinement dans le monde du travail et d'évoluer dans sa carrière, il est essentiel de renforcer l'accompagnement des transitions professionnelles, de faciliter l'accès à la reconversion par la formation, et de promouvoir la certification des compétences acquises à travers la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

La transformation actuelle de la VAE, souhaitée par la ministre d'État, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et la ministre chargée du Travail et de l'Emploi s'inscrit dans une ambition globale de fluidité accrue des carrières de valorisation des compétences. Elle poursuit trois objectifs majeurs : accroître le taux d'emploi, favoriser la progression salariale et élever le niveau global de qualification et de productivité.

Accroître le taux d'emploi

Causes parmi d'autres des plus de 450 000 offres d'emploi non pourvues, des difficultés de recrutement pour un chef d'entreprise sur deux, du faible taux d'emploi des jeunes et des travailleurs expérimentés, l'absence de certification est l'un des freins à l'emploi en France.

La VAE facilite les reconversions en accélérant l'accès des salariés aux titres ou diplômes qui correspondent à leur expérience. Elle peut être particulièrement utile pour les emplois qualifiés des secteurs en pénurie de main-d'œuvre, en particulier

les métiers réglementés du soin et de l'accompagnement social ou ceux très techniques : aide à la personne, aide-soignant et infirmier, industrie, etc.

La VAE doit permettre à davantage de salariés qui ont déjà une expérience de terrain d'obtenir le diplôme nécessaire pour accéder au titre de leur fonction et l'exercer pleinement dans toutes ses facettes. Elle est utile aux salariés qui veulent ou doivent changer de postes pour rester en emploi à temps complet ou partiel.

Enfin, les DRH le disent : la VAE contribue à renforcer la fidélisation des salariés, en leur offrant des perspectives de carrière motivantes au sein de l'entreprise.

Favoriser la progression salariale

La structure des allègements généraux de cotisations, qui concentrent les incitations à l'embauche sur les bas salaires, soutient l'emploi mais elle désincite aux augmentations des bas salaires.

Les revalorisations périodiques du SMIC – très fréquentes ces dernières années – ont conduit à un tassement des grilles salariales juste au-dessus du SMIC. En réduisant l'écart salarial entre les échelons d'une grille conventionnelle, elle diminue le bénéfice financier de la progression de carrière.

Enfin, le système français demeure fortement centré sur les certifications obtenues par voie scolaire ou académique ; l'expérience professionnelle et associative non certifiée reste très peu valorisée dans les conventions collectives et, plus généralement les parcours professionnels. Conjuguée aux deux phénomènes précédents – des désincitations aux augmentations de salaires et des grilles conventionnelles tassées –, cette « culture du diplôme » rend d'autant plus difficile les progressions salariales.

Il fallait une quinzaine d'années pour doubler son revenu il y a 40 ans ; il en faut désormais près de 80. Cette réalité fragilise la capacité des actifs à se projeter dans l'avenir et alimente un sentiment de stagnation. Il devient donc nécessaire de repenser les mécanismes de progression salariale, pour redonner sens et attractivité à l'engagement professionnel.

La VAE constitue à cet égard un levier structurant. En ouvrant l'accès à une certification reconnue dans les grilles salariales, elle permet aux salariés de compter sur les compétences qu'ils ont acquis sur le terrain pour évoluer.

Cette démarche accompagne les mobilités internes ou sectorielles et améliore la reconnaissance des parcours professionnels. En transformant l'expérience en diplôme, la VAE contribue à rendre le travail plus rémunérateur. Elle peut permettre aux actifs d'accéder à des postes mieux classés, mieux payés et d'être mieux reconnus.

La VAE permet ainsi à certains salariés de postuler à des fonctions d'encadrement qui restent aujourd'hui vacantes, alors qu'elles pourraient être accessibles à des professionnels expérimentés n'ayant pas obtenu un diplôme en formation initiale et marqueur de confiance pour les RH.

Elle joue un rôle central pour ouvrir des perspectives aux salariés et du choix dans la trajectoire professionnelle, en particulier dans les secteurs en tension et pour les profils peu ou pas diplômés. Avec la VAE, les premières années de jeunesse, lorsqu'elles n'ont pas permis d'accéder à un diplôme ou un titre, ou pas celui espéré, ne limitent plus l'ensemble de la vie professionnelle de l'actif concerné. En valorisant les compétences acquises dans l'emploi et aussi dans les expériences associatives ou électives, la VAE donne sens et réalité à l'effort et à l'initiative.

Élever le niveau global de productivité et de qualification

La France souffre d'une productivité qui progresse moins rapidement que chez ses voisins européens.

Reconnaître l'expérience comme facteur de compétences, les valoriser et encourager la formation continue sont des leviers essentiels pour élever la productivité et renforcer l'adaptabilité du tissu économique.

En validant officiellement les compétences acquises au sein de l'entreprise ou ailleurs par l'expérience « sur le terrain », la VAE constitue un levier stratégique pour la montée en qualification des actifs. Elle contribue à sécuriser des parcours professionnels, en particulier pour les publics peu ou pas diplômés, tout en répondant aux besoins en compétences exprimés par les employeurs.

Au-delà de son impact individuel, la VAE s'inscrit dans une logique de montée en qualification à l'échelle de l'économie nationale, en rendant plus fluide la mobilité interprofessionnelle et en valorisant l'expérience acquise. Elle soutient la compétitivité des entreprises et prépare la France aux grandes mutations sectorielles à venir (transitions écologique et numérique, vieillissement démographique).

La VAE aujourd'hui : un outil puissant mais sous-exploité

La VAE, bien qu'adaptée aux enjeux actuels du marché du travail, demeure une voie peu empruntée, avec environ 20 000 diplômés par an depuis sa création en 2002. Le taux de déperdition reste élevé, avoisinant 30 % entre la recevabilité et la certification. Malgré les réformes récentes, telles que la loi du 21 décembre 2022 qui visait à multiplier par cinq les diplômés en instaurant un accès universel à la VAE, la procédure demeure perçue comme complexe, coûteuse ou mal accompagnée.

1. Se lancer dans une VAE : un accès difficile, peu connu et désincitatif

A. Une lisibilité insuffisante sur le processus et les bénéfices pour le travailleur et l'entreprise

La possibilité d'obtenir un titre ou un diplôme par la VAE, sur la base de son expérience, reste méconnue de la plupart des salariés.

Le processus souffrait jusqu'ici d'un déficit de lisibilité pour les travailleurs. Les informations étaient éparses, dispersées entre plusieurs acteurs et supports, sans guichet unique clairement identifié. Cette fragmentation rendait l'accès au dispositif complexe, en particulier pour les publics les plus éloignés de la formation ou du numérique.

Par ailleurs, les bénéfices attendus de la démarche – notamment en termes de reconnaissance professionnelle, d'évolution de carrière ou d'augmentation salariale – n'étaient ni suffisamment explicités ni garantis. Le lien entre l'engagement dans une VAE et ses débouchés concrets (employabilité, revalorisation, mobilité interne) restait flou.

Les entreprises, de leur côté, étaient souvent mal informées des possibilités offertes par la VAE, tant pour le développement des compétences que pour la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Faute de lisibilité sur les démarches à entreprendre, sur les bénéfices à court terme pour l'organisation, ou encore sur les coûts mobilisables, elles investissaient peu dans le dispositif.

Cette méconnaissance limitait leur engagement dans une logique de valorisation des parcours internes, alors même que la VAE aurait pu constituer un levier stratégique pour fidéliser les talents, accompagner les reconversions ou anticiper les besoins en compétences.

B. Une réelle complexité d'accès

La démarche est difficile d'accès et encore très technique. Les certifications sont dispersées entre de multiples certificateurs, chacun avec ses propres procédures. Un salarié non accompagné a peu de chances d'accéder à cette 3^{ème} voie de diplomation.

C. Un financement difficile

Les solutions de financement étaient peu adaptées ou peu accessibles. D'un côté le Compte personnel de formation (CPF) ne couvrait pas l'ensemble des frais (accompagnement, jury...), décourageant ainsi de nombreux candidats potentiels. De l'autre, la VAE financée par les entreprises pour leurs salariés (VAE dite « collective ») n'était pas valorisée ni facilitée. Enfin le montant des VAE reste élevé.

2. Mener à terme sa VAE : un parcours semé d'embûches

D. Un long délai administratif

Les lourdeurs liées à la constitution des dossiers, les délais de réponse des certificateurs et l'absence de dématérialisation freinent le bon déroulement des parcours. Le déroulement même du processus était trop long (jusqu'à 18 mois), opaque et peu prévisible, ce qui décourageait bon nombre de candidats potentiels, en particulier les moins diplômés.

E. Une qualité d'accompagnement hétérogène, pour les salariés et les entreprises

En l'absence d'un cadre commun ou d'une évaluation uniforme, les candidats ne bénéficiaient pas tous du même niveau de conseil et d'encadrement pendant leur parcours. Les nombreux employeurs souhaitant certifier un groupe de salariés en les accompagnant vers la VAE étaient confrontés aux difficultés précédentes et à l'absence de services adaptés à leurs besoins.

F. Des coûts et des calendriers de jurys flous

Les coûts des jurys n'étaient pas systématiquement connus en début de parcours ni simples à financer, et les délais pour passer devant un jury sont souvent imprévisibles, ce qui pénalise les candidats et indirectement les employeurs. Ces délais liés à des difficultés administratives ou de transmission d'information fragilisent la VAE sur son atout principal, celui de la rapidité d'obtenir un diplôme comparé à la durée d'une formation complète.



Une transformation structurelle et ambitieuse pour répondre aux faiblesses intrinsèques de la VAE

La réforme de la VAE de 2022, accélérée depuis le début de l'année 2025, représente une volonté politique claire de lever chacun des freins existants. Elle incarne une priorité stratégique visant à démocratiser l'accès à la reconnaissance des compétences, à favoriser le dynamisme des carrières et des salaires et à soutenir l'adaptation de notre main-d'œuvre aux mutations économiques.

L'objectif assumé est de faire de la VAE un véritable levier d'émancipation, offrant à chaque citoyen, quels que soient son origine ou son parcours, l'opportunité de valoriser son expérience et d'accéder à de nouvelles perspectives professionnelles. La VAE doit devenir un instrument central de notre politique de l'emploi, contribuant à la réduction des inégalités, à l'amélioration de la compétitivité économique et à la reconnaissance pleine et entière du travail.

	Situation actuelle		Ambitions de la transformation
Se lancer dans une VAE	Lisibilité insuffisante sur le processus et les bénéfices pour le travailleur et l'entreprise	>	Communication ciblée et renforcée
	Complexité d'accès et démarche très technique		Centralisation de l'information, démarche simplifiée et pilotage du dispositif
	Financement difficile ou opaque		Elargissement de l'accès au financement des coûts d'accompagnement et de jury
Mener à terme sa VAE	Long délai administratif	>	Parcours simplifié et déploiement d'un « parcours usager VAE »
	Qualité hétérogène de l'accompagnement		Garantie d'un accompagnement de qualité, qui reste optionnel
	Coûts et des calendriers de jurys flous		Délais réduits et plus prévisibles

1. Se lancer dans une VAE : démocratiser l'entrée dans le dispositif et le rendre incitatif

Pour régler les difficultés liées à la méconnaissance persistante, à la complexité d'accès et au manque de lisibilité, plusieurs mesures ont été et seront prochainement mises en œuvre.

A. Une communication ciblée et renforcée

- Les Régions, France Travail et les branches sont mobilisés pour relayer l'information sur le terrain, notamment auprès des publics prioritaires (salariés peu qualifiés, demandeurs d'emploi, travailleurs en reconversion, métiers réglementés).
- Les conditions de réussite sont détaillées pour chaque certification, pour donner le choix au candidat de préparer son dossier de VAE seul ou avec un accompagnement.
- Cette communication concerne également les entreprises, ainsi les directions RH ont une nouvelle solution avec la VAE collective sur France VAE.

B. Une centralisation de l'information, démarche simplifiée et pilotage du dispositif

- La plateforme France VAE constitue désormais le point d'entrée unique des informations en ligne et de toutes les certifications ouvertes à la VAE. Elle regroupe :
 - L'ensemble des informations utiles pour décider de préparer une VAE, en lien avec les points d'information conseil des régions ;
 - Tous les certificateurs et tous les accompagnateurs de parcours.

Cette unification améliore la visibilité du dispositif et en facilite l'accès.

- La collecte de tous les parcours VAE sur France VAE, quels que soient le certificateur ou le financeur, permet une vision 360° du nombre de VAE, de l'impact et des bénéficiaires. Le ministère du Travail et de l'Emploi assume le portage technique et financier de la plateforme numérique France VAE et anime des comités stratégiques bisannuels d'orientation et de suivi, avec Régions de France, les principaux certificateurs et financeurs.

- Ce pilotage renforcé garantit une coordination étroite entre l'État, les Régions, les certificateurs et les partenaires sociaux pour changer d'échelle et installer la VAE au cœur des réflexes des actifs et des employeurs. Avec l'accord de tous les membres de droit indiqués dans la loi qui a lancé France VAE, ce nouveau schéma d'organisation ne nécessite pas la création d'un GIP supplémentaire, en cette période d'allègements des structures et de refondation de l'action publique.

C. Un élargissement de l'accès au financement des coûts d'accompagnement et de jury

- Le CPF peut désormais financer la totalité du parcours, de l'aide avant dépôt du dossier de faisabilité jusqu'au coût du jury. Les nouveaux services mis à disposition des financeurs facilitent l'abondement et la dotation des demandeurs d'emploi (Régions, France Travail) ou des salariés (employeurs, Opco). Le candidat est désormais assuré que son accompagnateur va déposer et suivre son dossier de VAE sur France VAE.
- Les entreprises vont trouver des services adaptés à leurs projets de financement de VAE collectives au bénéfice de leurs salariés. Leur choix de l'accompagnateur est facilité et ils peuvent suivre le déroulement du parcours qu'il finance pour leur collaborateur
- L'élargissement des sources de financement renforce l'égal accès à la promotion sociale pour tous les travailleurs, en agissant à plusieurs niveaux :
 - En simplifiant le financement des parcours et des coûts de jury, notamment via :
 - Les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC), conclus entre l'État et les Régions volontaires, pour les demandeurs d'emploi ;
 - Le cofinancement par France Travail le cas échéant ;
 - Les plans de développement des compétences des entreprises ;
 - Les fonds des branches professionnelles et de leurs opérateurs de compétences ;

2. Mener à bien la VAE : fluidifier les parcours, fiabiliser les processus

La transformation prévoit plusieurs changements pour lever les obstacles rencontrés en cours de parcours lié à leur délai, leur complexité et leur hétérogénéité.

D. Une simplification du parcours

- La VAE est désormais accessible sans exigence de durée minimale d'expérience, dès lors que les compétences peuvent être mises en lien avec le référentiel de la certification visée
- La durée du congé VAE a été doublée pour permettre aux salariés de mieux s'y consacrer
- La charge administrative a été réduite (jurys allégés, allègement documentaire). Le document de recevabilité a été simplifié.
- Pour fiabiliser les données, éviter les doublons et améliorer le suivi des parcours, les systèmes des certificateurs sont interfacés avec celui de France VAE. A l'avenir, des interconnexions pourront être disponibles pour les accompagnateurs de parcours, en particulier ceux qui accompagnent les groupes de VAE collectives
- Avec l'appui de la Direction Interministérielle de la Transformation Publique (DITP), le parcours numérique est amélioré, du premier clic à l'obtention du diplôme, pour renforcer l'expérience utilisateur et simplifier l'ensemble du processus.

E. Une garantie d'un accompagnement de qualité

- Tout candidat doit pouvoir élaborer seul son dossier de VAE. Chaque candidat qui souhaite être accompagné bénéficie d'un accompagnement structuré par des normes de qualité, accessible dès l'entrée dans le parcours, y compris en VAE collective.
- Un arrêté précise et harmonise le contenu d'un accompagnement à la VAE et France VAE actualise ses conditions générales d'utilisation en conséquence. Les certificateurs s'engagent à préciser les prérequis sur France VAE dans le cas où le RNCP est incomplet.

F. Des délais réduits et plus prévisibles

- France VAE accélère et simplifie la transmission en un clic du dossier de recevabilité puis du dossier de validation au certificateur, de manière dématérialisée.
- Une task force dédiée est mobilisée pour fluidifier le passage en jury des certifications particulièrement demandées, en particulier dans les secteurs réglementés de la petite enfance et du sanitaire et social).
- L'objectif est de garantir des calendriers clairs et des jurys plus fréquents avec au moins 4 jurys par an, dimensionnés selon le nombre de candidats (quelques dizaines dans des diplômes industriels et des centaines dans le sanitaire et social).
- Les candidats retrouvent les dates de jury et résultats sur leur espace personnel sur France VAE.



Une transformation concrète

Nathalie travaille depuis 6 mois dans un centre d'accueil pour des jeunes en situation de handicap, où elle exerce des missions relevant en partie du métier de monitrice éducatrice. Elle a déjà eu d'autres expériences précédentes, en CDD et en tant que bénévole dans des associations.

Avant la transformation de la VAE

Elle aurait dû attendre au moins un an d'expérience salariée formelle pour accéder à la VAE, aurait dû chercher seule les informations, contacts, démarches, payer elle-même l'ensemble de l'accompagnement, par carte bancaire. Les démarches administratives étaient lourdes.

Avec la transformation de la VAE et la création de France VAE

Elle a trouvé un accompagnateur rapidement, qui l'a aidée à identifier le diplôme de monitrice éducatrice, financé l'accompagnement et le jury (2 850€) via son CPF et la contribution de son employeur, sans frais personnels. Elle a pu poser 48h d'absence pour sa préparation, préparer son dossier de validation avec des outils (passeport de compétences, référentiel...), déposer son dossier mi-juillet et obtenu une convocation pour un jury en octobre.

En 7 mois, elle a pu lancer et finaliser une démarche VAE complète, obtenir le diplôme de monitrice éducatrice, tout cela en continuant de travailler, sans se déplacer en centre de formation, et sans frais personnels engagés.

L'Etat arrête-t-il de financer la VAE ?

Les coûts associés à une VAE (jury, accompagnement) ont continûment été financés par les financeurs de droit commun que sont les salariés et, dans une moindre mesure avant cette transformation, les entreprises et les Régions, ainsi que désormais le CPF. La loi de 2022 n'a pas modifié ce principe ; elle n'a pas donné de compétence universelle à l'Etat.

Une expérimentation conduite en 2023-2024 a simplement permis, via France VAE et Uniformation, de prendre en charge la VAE pour une liste ciblée de diplômes dans des secteurs en tension, principalement du médico-social.

Cette phase a confirmé les bénéfices de la plateforme France VAE tout en identifiant des freins en cours de résolution (organisation des jurys, clarté des référentiels, création de nouveaux titres). Par ailleurs, le recours au CPF progresse fortement : en 6 mois, la VAE est passée du 14^{ème} au 3^{ème} motif d'achat

Synthèse des mesures, calendrier et rôle des parties prenantes

1. Se lancer dans une VAE : démocratiser l'entrée dans le dispositif et le rendre incitatif

Objectif	Mesures et actions	Statut et calendrier	Entités en charge et impliquées
A - Communication ciblée et renforcée	Les Régions, France Travail et les branches professionnelles assurent le relais de l'information sur le terrain ; incitation à cibler les publics et métiers prioritaires	Dès le 1 ^{er} comité stratégique de juillet 2025	Régions, France Travail, branches et leurs OPCO, réseaux du conseil en évolution professionnelle, AT Pro
	Transparence des parcours : détail des conditions de réussite pour chaque certification sur France VAE	Déjà effectif	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, France VAE
	Implication des entreprises : Information ciblée à destination des services RH et mise à disposition d'un outil opérationnel : la VAE collective via France VAE.	Septembre 2025 ; tests en cours avec 5 entreprises	Le certificateur accompagné par France VAE ; Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP et France VAE
B - Centralisation de l'information, démarche simplifiée et pilotage du dispositif	France VAE est le service public de la VAE et diffuse les informations de tous les certificateurs et des Régions	Décembre 2025 au plus tard. Déjà effectif pour les certificateurs les plus concernés	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, France VAE
	Tous les diplômes accessibles par la VAE (et tous les parcours financés par le CPF), centralisés sur une seule plateforme (France VAE)	7 juillet 2025 : 80% des diplômes	France VAE et tous les certificateurs publics (interministériel) ainsi que les certificateurs privés (branches et autres)
	Informations de premier niveau des orientations de chaque région via leurs pages régionales et précisions sur les prérequis des diplômes	31 décembre 2025 : tous les diplômes recherchés par les candidats	Régions de France et chaque région
	Publication du décret CPF-VAE qui contraint tout accompagnateur VAE d'actifs du secteur privé, à s'inscrire préalablement sur France VAE et s'engager à y déposer tous ses accompagnements	Effectif depuis le 9 juillet	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, France VAE, CDC
	Engagement symétrique des financeurs de demander l'identique aux accompagnateurs qu'ils financent hors abondement CPF : enregistrement sur France VAE et engagement à y déposer tous leurs dossiers	Effectif depuis le 9 juillet	Régions, branches et OPCO, DRH d'entreprises, France Travail
	Accès des agents publics à la simplicité ergonomique et administrative sur France VAE	Au plus tôt d'ici fin 2025	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, ministère de la Fonction publique, DGFAP

	Tenue d'un comité stratégique avec les parties prenantes Régions de France, certificateurs, financeurs, réseaux des professionnels	1 ^{er} comité stratégique le 22 juillet 2025 ; 2 nd comité stratégique fin 2025	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, France VAE, CDC, Régions, branches et OPCO, DRH d'entreprises, France Travail
C - Elargissement de l'accès au financement des coûts d'accompagnement et de jury	Le CPF peut financer toutes les étapes : conseil avant recevabilité, accompagnement, frais de jury.	Déjà effectif	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, CDC
	Nouveaux services pour faciliter l'abondement (entreprises) et la dotation (OPCO, Régions, France Travail)	Déjà effectif, avec des nouveaux services jusqu'à juin 2026	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, France VAE
	Le financement des parcours se déroulent quasi exclusivement sur moncompteformation.fr en abondement ou dotation du CPF (actifs du secteur privé)	Au plus tôt, selon l'engagement des financeurs	Régions, branches et leurs OPCO, France Travail, employeurs et leurs DRH
	Les principaux accompagnateurs enregistrés sur France VAE sont aussi référencés sur moncompteformation.fr	Déjà effectif	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, France VAE, CDC
	L'entreprise peut financer plus facilement des VAE collectives pour des groupes de salariés	Fin septembre ; test en cours avec 5 entreprises	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, France VAE, avec les entreprises et les accompagnateurs

2. Mener à bien la VAE : fluidifier les parcours, fiabiliser les processus

Objectif	Mesures et actions	Statut et calendrier	Entités en charge et impliquée
D - Parcours simplifié et déploiement d'un « parcours usager VAE »	Dossiers 100% dématérialisés envoyés en un clic au certificateur ; Simplification du dossier de recevabilité	Totalement effectif depuis la parution du décret CPF-France VAE le 8 juillet	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, France VAE, CDC
E - Garantie d'un accompagnement de qualité, qui reste optionnel	Publication de l'arrêté sur le contenu de l'accompagnement et le dossier de recevabilité - conditions générales d'utilisation de France VAE mises à jour pour intégrer l'arrêté et engager les accompagnateurs	Déjà effectif	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, France VAE
	Engagement des certificateurs à préciser les prérequis sur France VAE si le RNCP est incomplet	Déjà effectif	Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, France VAE
F - Délais réduits et prévisibles	Engagement des certificateurs sur les délais d'instruction et d'inscription au jury ; au moins 4 jurys par an et selon le nombre de candidats	Tous les certificateurs à fin décembre 2025	Interministériel et Ministère chargé du Travail et de l'Emploi, DGEFP, avec les certificateurs privés



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Contacts presse

Cabinet de la ministre chargée du Travail et de l'Emploi
sec.presse.te@travail.gouv.fr