



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

Liberté  
Égalité  
Fraternité



AMIENS - LILLE  
HAUTS-DE-FRANCE

Validation des Acquis de l'Expérience

Livre blanc

# La VAE, un outil au service de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels ?



Acteurs  
du réseau

 **mon  
Avenir pro**  
PROFESSIONNEL



# Préambule

Depuis la parution de la loi « Avenir professionnel » de 2018, le système français de la formation professionnelle a été revu et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) a laissé place à une nouvelle dynamique pour les entreprises employant au moins 300 salariés.

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) a pour vocation :

- D'une part, de participer au développement et à la croissance professionnelle des collaborateurs d'une entreprise ;
- D'autre part, de renforcer l'attractivité et la compétitivité de l'entreprise en misant sur le développement professionnel des salariés.

La GEPP s'inscrit dans une gestion transparente des parcours professionnels et laisse place à l'épanouissement individuel tout en renforçant le sentiment d'appartenance des collaborateurs qui envisagent plus clairement les opportunités d'évolution au sein de l'organisation.

Mais comment la VAE participe-t-elle à l'optimisation de la GEPP d'une entreprise ? Vous trouverez dans ce livre blanc toutes les raisons d'intégrer le dispositif de VAE à votre stratégie RH !

# Sommaire

**1** De la GPEC  
à la GEPP

page 5

**2** La VAE  
et la GEPP

page 10

**3** Mettre en place une  
GEPP dans votre  
entreprise

page 15

**De la GPEC  
à la GEPP**

# De la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

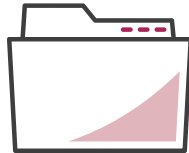
La GPEC est née dans les années 1980 en France, dans un contexte de changements économiques rapides, de restructurations industrielles et de montée du chômage.

## Quelques dates

**1980 :** Les premières initiatives de gestion prévisionnelle des emplois apparaissent, soutenues par le gouvernement et les partenaires sociaux pour répondre aux crises économiques et industrielles.

**Loi de Modernisation Sociale de 2002 :** Cette loi a officialisé la GPEC en introduisant l'obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés de négocier des accords de GPEC. L'objectif était de renforcer la capacité des entreprises à anticiper les évolutions et à gérer les compétences de manière proactive.

**Loi Borloo de 2005 :** Cette loi a renforcé l'obligation de négociation de la GPEC dans les entreprises, incitant les employeurs et les syndicats à discuter régulièrement des enjeux liés à l'emploi et aux compétences.



Vous souhaitez bénéficier de la version intégrale ?  
Téléchargez-la gratuitement sur le site Mon Avenir Pro !

[monavenirpro-hdf.fr](https://monavenirpro-hdf.fr)



**DAVA de Lille**  
111 avenue de Dunkerque  
59000 Lille  
ce.dava@ac-lille.fr  
03 62 59 52 11



**DAVA d'Amiens**  
6 ter, rue Caudron  
80000 Amiens  
dava@ac-amiens.fr  
03 22 80 18 40

**monavenirpro-hdf.fr**