

# VAE

## Conditions et droits

(informations tirées du Site Internet du Ministère de l'emploi et de la solidarité)

### Un droit reconnu

Reconnue par le Code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

### La VAE : à quelles conditions ?

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tous : salariés (en contrat à durée indéterminée ou déterminée, intérimaires...), non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles, agents publics. Et ce, quels que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification. Une seule condition : justifier d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole ...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

N'entrent pas en compte dans la durée d'expérience requise les périodes de formation initiale ou continue, les stages et périodes de formation en milieu professionnel accomplis pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

### Pour quels titres, quels diplômes ?

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Pour des raisons liées à la sécurité, à la défense nationale ou encore à la santé, le règlement d'obtention de certaines certifications peut interdire leur accès par la voie de la VAE : un diplôme de médecine ne peut, par exemple, être obtenu par la VAE.

### Le Répertoire national des certifications professionnelles : de quoi s'agit-il ?

Le Répertoire national des certifications professionnelles a vocation à réunir les différentes formes de certifications :

- ▶ diplômes et titres professionnels délivrés au nom de l'État ;
- ▶ titres d'organismes de formation ou de chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie...);
- ▶ certificats créés par les branches professionnelles (certificats de qualification professionnelle - CQP).

Le Répertoire national des certifications professionnelles se substitue à la liste d'homologation tenue par la Commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique. -Placée auprès du Premier ministre, la Commission nationale de la certification professionnelle remplace la Commission technique d'homologation des titres et diplômes. Ses missions principales : établir et actualiser le Répertoire national des certifications professionnelles, veiller au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres à l'évolution des qualifications et à l'organisation du travail. La commission est composée de représentants des ministères concernés, d'acteurs économiques et sociaux.

Les titres et diplômes délivrés par l'État et créés après avis d'instances consultatives sont enregistrés de droit dans le répertoire, sans limitation de durée. S'agissant des certifications privées (titres d'organismes de formation) et des certificats de qualification professionnelle, leur enregistrement est réalisé à la demande des organismes qui les ont créés, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle et sur décision du Premier ministre.

L'enregistrement de ces certifications est valable pendant cinq ans.

## **La validation des acquis de l'expérience : quelle procédure ?**

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- ▶ évaluation de la validité de la demande
- ▶ accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative)
- ▶ constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
- ▶ réunion d'un jury, avec entretien éventuellement ;
- ▶ et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

Avant de débiter une procédure de VAE, il est nécessaire de bien préciser son projet professionnel et de choisir la certification la plus adaptée. Pour ce faire, informations et conseils peuvent être obtenus auprès de points relais conseil de proximité (Centres de bilans, centres d'information et d'orientation, agences pour l'emploi dont la liste est accessible sur [le portail de la VAE](#)).

A ce stade, le conseiller peut lui proposer de faire un bilan de compétences pour l'aider à mieux définir son projet. Tout au long de l'élaboration de sa demande, et en particulier pour la constitution du dossier de validation des acquis, le candidat peut bénéficier d'un accompagnement. -Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de VAE doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation. De même, les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de validation sont tenues au secret professionnel.

Le jury vérifie si le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances exigées pour l'obtention du diplôme, titre ou certificat concerné et prononce :

- ▶ la validation totale lorsque toutes les conditions sont réunies. Le jury propose alors l'attribution de la certification ;
- ▶ la validation partielle. Le jury précise dans ce cas la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire ;
- ▶ le refus de validation lorsque les conditions de compétences, d'aptitudes et de connaissances ne sont pas remplies.

Le jury est composé de représentants qualifiés de la profession dont relève la certification visée, avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

## **La VAE dans l'entreprise : selon quelles modalités ?**

La procédure de VAE est ouverte à tous les salariés qui justifient de la durée d'expérience requise. La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.

### **Dans le cadre du plan de formation**

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervien(nen)t en vue de la validation des acquis du candidat.

Cette convention précise notamment :

- ▶ le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle visé ;
- ▶ la période de réalisation ;
- ▶ les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE...

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur. Une particularité toutefois : la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié.

Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La signature de la convention, par le salarié, vaut acceptation de la validation de ses acquis.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'OPCA dont l'entreprise relève. S'imputent sur ce budget :

- ▶ les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- ▶ la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

### **Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience**

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur. Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation. Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- ▶ le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- ▶ la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;
- ▶ les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant un an.

À la demande du salarié, le FONGECIF (ou, dans certaines branches professionnelles, l'OPCA agréé au titre du congé individuel de formation) dont l'entreprise relève peut prendre en charge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

Au terme du congé pour VAE, le bénéficiaire présente à son employeur, et, le cas échéant, à l'organisme financeur des frais, une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour VAE dans des conditions particulières : - ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois ; - ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles identiques à celles prévues pour le CIF-CDD.