

Fiche n° 22 - La Validation des acquis de l'expérience (VAE) en 7 questions

19 juin 2017



Le 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.

Un salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Une convention ou un accord collectif peut augmenter la durée de ce congé pour les salariés n'ayant pas le niveau Baccalauréat ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

La 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.

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.

Et pour les salariés en CDD ?

Le congé pour VAE est ouvert à tout salarié qui a été titulaire de CDD. Il se déroule, sauf accord de l'employeur, en dehors de la période d'exécution du CDD et débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Le bénéficiaire a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire dans des conditions identiques aux salariés en CDI.

L'employeur informe le salarié en CDD sur ses droits à formation et à congé pour VAE, par la remise du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Quelles conditions pour une VAE ?

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tous : salariés (en CDI ou CDD, intérimaires...), non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles, agents publics. Et ce, quels que soient les diplômes précédemment obtenus ou le niveau de qualification. La seule condition est de justifier d'une expérience (salariée ou non, bénévole...) d'une année exercée en continu ou en discontinu, en rapport direct avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

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 entrent en compte dans la durée d'expérience requise.

Quels diplômes avec une VAE ?

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification.

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.



Reconnue par le code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle 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.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <http://www.solidaires.org/~/Les-fiches-Connaître-ses-droits>.

Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, éducation, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports...

Solidaires entend mettre en œuvre un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-es et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de force pour contrer les politiques libérales ;
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-es, chômeur-euses, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de la Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union syndicale
Solidaires

La validation des acquis de l'expérience (VAE) en 7 questions

Fiche n° 22



Connaître ses droits pour les faire appliquer

Mise à jour mai 2017

CeFi Solidaires

Le Répertoire national des certifications professionnelles, c'est quoi ?

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).

Quelle procédure ?

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- Evaluation de la recevabilité de la demande ;
- 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.

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. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement ;
- 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.

Il y a possibilité, selon le type de validation voulue, de cumuler avec un congé individuel de formation (CIF).

Où s'adresser ?

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.

Avant de débiter une procédure de VAE, il est nécessaire de bien préciser son projet professionnel et de choisir la certification la plus adaptée.

Des informations et conseils peuvent être obtenus sur le portail de la VAE : <http://www.vae.gouv.fr/>

Une VAE dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ?

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 le ou les organismes qui interviennent 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.

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.

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Connaître vos droits > Les fiches Connaître ses droits >

- Adresse de cet article :

<https://solidaires.org/Fiche-no-22-La-Validation-des-acquis-de-l-experience-VAE-en-7-questions>