

Une convention ou un accord collectif peut augmenter la durée de ce congé pour les salarié·e·s 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/la salarié·e 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/de la salarié·e.

Après un congé pour VAE, le/la salarié·e ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant un an, sauf évaluation complémentaire pour les candidats ayant obtenu une partie de la certification.

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, qu'en est-il ?

Le congé pour VAE est ouvert à tout·e salarié·e 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/la bénéficiaire a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire dans des conditions identiques aux salariés en CDI.

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

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 : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

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

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

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces 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 !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 22
Oct. 2020

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en 8 questions

Valider vos acquis ? Mais pourquoi, vous n'êtes pas bien à votre poste ?



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quelles conditions pour une VAE ?

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tou-te-s : salarié-e-s (en CDI ou CDD, intérimaires...), non-salarié-e-s, demandeur-euse-s d'emploi, bénévoles, agent-e-s publics. Et ce, quels que soient les diplômes précédemment obtenus ou le niveau de qualification.

La seule condition est de justifier **d'une expérience** (salarié-e 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.

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

Ce répertoire 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 pour la VAE ?

Elle se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la **recevabilité** de la demande ;

- **constitution d'un dossier** par le/la candidat-e 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/la candidat-e 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 représentant-e-s qualifié-e-s de la profession dont relève la certification visée.*

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/la candidat-e 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, est-elle possible ?

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/la salarié-e bénéficiaire et le ou les organismes qui interviennent en vue de la validation des acquis du/de la candidat-e.

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/la salarié-e 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/de la salarié-e. 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/la salarié-e 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/de la candidat-e dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salarié-e-s, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

Qu'est-ce que 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/de la salarié-e, sur autorisation de l'employeur.

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