

FORMATION PROFESSIONNELLE

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Par Maylis Rio Lachaud

Créée par la loi de modernisation sociale en 2002 ⁽¹⁾, la validation des acquis de l'expérience (VAE) a été soumise à diverses réformes législatives et réglementaires au fil des années. La dernière date de la loi dite Marché du travail du 21 décembre 2022 et du décret du 27 décembre 2023 ⁽²⁾. Ces dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2024. L'occasion est donc venue de faire le point sur ce droit consacré par le Code du travail.

Le dispositif de VAE permet à toute personne d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle.

Définition

• Objet de la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) a pour but l'obtention d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée dans ce même répertoire ⁽³⁾.

À noter

Les blocs de compétences composent les certifications professionnelles. Ils sont définis par l'article L. 6113-1 du Code du travail comme des « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ».

Concrètement, il s'agit d'unités structurées d'apprentissage englobant des connaissances et des compétences spécifiques.

La certification obtenue peut être :

- un diplôme ou titre professionnel délivré au nom de l'État ;
- des titres d'organismes de formation ou de chambres consulaires (chambre d'agriculture, chambre du commerce et d'industrie, etc.) ;
- ou encore des certificats de qualifications professionnelles (créés par les branches professionnelles).

Jusqu'à la réforme instaurée par la loi Marché du travail, les règles relatives à la VAE étaient contenues dans le Code de l'éducation et dans le Code du travail. Cette loi a transféré la

quasi-totalité de ces dispositions dans le Code du travail, désormais référence en la matière.

À noter

L'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit que l'entretien professionnel dont bénéficie le salarié tous les deux ans pour évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle est également l'occasion pour l'employeur de communiquer au salarié des informations relatives à la VAE.

• Bénéficiaires de la VAE

Au fil des années, l'accès à la VAE a été élargi. Initialement, il n'était possible de faire valider que l'expérience acquise au titre d'une activité salariée ou bénévole. Le dispositif a ensuite été étendu aux activités syndicales, municipales ou encore sportives. Désormais, toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation est en droit de faire valider les acquis de son expérience ⁽⁴⁾.

Elle doit pouvoir justifier d'une expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra professionnelle en lien direct avec la certification visée ⁽⁵⁾.

Il peut s'agir d'une expérience acquise dans le cadre d'un contrat salarié (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'intérim, etc.), d'une profession libérale, de stages, de la formation initiale et continue, des périodes de mise en situation professionnelle, d'une activité syndicale, associative ou encore bénévole.

EXEMPLE

Le conjoint et assistant d'une architecte qui se chargerait de la gestion de la clientèle et de la comptabilité du cabinet de son épouse pourrait faire valoir cette expérience pour obtenir un titre professionnel d'assistant commercial ou de secrétaire.

Autrefois, pour bénéficier du dispositif, il fallait justifier que l'activité au titre de laquelle est demandée la certification avait été exercée pendant minimum un an. Cette exigence d'une

(1) Loi n° 2002-73 du 17 janv. 2002, art 133 à 146.

(2) Loi n° 2022-1598 du 21 déc. 2022 ; Décret n° 2023-1275 du 27 déc. 2023.

(3) Art. L. 6313-5 C. trav.

(4) Art. L. 6111-1 C. trav.

(5) Art. L. 6411-11 C. trav.

compétences et connaissances exigées par les référentiels de la certification professionnelle visée. À la suite de l'évaluation, le jury se prononce sur l'attribution, ou non, de la certification.

Trois issues sont alors possibles :

- en cas de validation totale, la certification obtenue est la même que celle obtenue via les autres voies d'accès qui existent pour l'acquérir (formations initiales et continues).
- la validation partielle permet d'acquérir un ou plusieurs certificats de compétences dits « blocs de compétences » que le jury précise le cas échéant ⁽¹⁷⁾.
- enfin, le jury peut refuser la validation s'il estime que le candidat ne remplit pas les conditions de connaissances et d'aptitudes requises.

Le résultat de l'évaluation est notifié par le ministère ou l'organisme certificateur au candidat et, le cas échéant, à la personne chargée de son accompagnement, dans les quinze jours qui suivent le passage devant le jury.

À noter

Jusqu'au 28 février 2026, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion lance l'expérimentation « VAE inversée ». Son objectif est de favoriser l'insertion professionnelle des actifs vers des métiers en tension. La VAE inversée a, comme son nom l'indique, une approche opposée à celle de la VAE classique. Quand un candidat à la VAE classique doit faire le bilan de ses expériences pour les transformer en diplôme, la VAE inversée aide les actifs à créer l'expérience qui leur permettra l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences, diplômes ou certificats.

Congé et financement de la VAE

• Le congé VAE aménagé

La VAE peut être effectuée pendant le temps de travail du salarié. Le travailleur concerné bénéficie d'un congé avec maintien de sa rémunération et de sa protection sociale.

➤ VAE à l'initiative du salarié

Lorsqu'un salarié souhaite, à son initiative, faire valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail, il bénéficie d'un congé VAE pendant lequel sa rémunération et sa protection sociale sont maintenues ⁽¹⁸⁾. Pour cela, il doit demander à son employeur une autorisation d'absence accompagnée de tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de son expérience. L'employeur ne peut la refuser que pour des raisons de service (c'est-à-dire s'il justifie que la présence du salarié est nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise) et doit motiver son refus ⁽¹⁹⁾.

Le Code du travail prévoit que l'absence du salarié ne peut excéder 48h mais la convention collective applicable dans l'entreprise peut toutefois prévoir une durée plus longue ⁽²⁰⁾.

Le décret du 27 décembre 2023 a aménagé certaines modalités relatives à ce congé. En effet, désormais, le salarié doit solliciter de l'employeur l'autorisation d'absence au plus tard trente jours avant la date à laquelle il souhaite bénéficier du congé ⁽²¹⁾. Autrefois, la demande devait être faite soixante jours avant.

L'employeur, quant à lui, dispose désormais de quinze jours (et non plus trente) pour faire connaître par écrit au salarié demandeur du congé son accord ou son refus motivé. Dans le cas d'un refus (rappelons-le, obligatoirement pour raisons de service), l'employeur doit reporter le congé dans le mois qui suit (auparavant, le délai maximal de report était de six mois).

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande vaut acceptation (auparavant, le délai était de trente jours) ⁽²²⁾.

À noter

L'ancien article R. 6422-7-1 du Code du travail prévoyait qu'en cas de contrat à durée déterminée (CDD), le congé pour VAE devait, sauf accord de l'employeur, se dérouler en dehors de la période d'exécution du contrat. Cette règle a disparu avec l'entrée en vigueur du décret du 27 décembre 2023. Désormais, dans le cadre d'un CDD, les actions de VAE n'ont plus à se tenir, par principe, en dehors de la période d'exécution du contrat de travail.

➤ VAE à l'initiative de l'employeur

L'employeur, dans le cadre d'un plan de développement de compétences et s'il estime qu'il est dans l'intérêt de l'entreprise qu'un salarié fasse valider ses acquis, peut décider d'organiser des actions de VAE et ainsi demander à certains salariés d'y prendre part. Dans cette situation, évidemment, le salarié n'a pas besoin de demander une autorisation d'absence à son employeur et bénéficiera du congé aux dates prévues par l'employeur pour la réalisation des actions de VAE. Comme lorsque l'action de VAE est engagée à son initiative, il bénéficie du maintien de sa rémunération, de sa protection sociale et les heures consacrées à la validation des acquis de son expérience constituent du temps de travail effectif.

L'employeur doit cependant recueillir le consentement du salarié sans lequel la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée ⁽²³⁾. Le refus d'un salarié de consentir à une action de VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ⁽²⁴⁾.

• Prise en charge financière de la VAE

Lorsqu'un salarié s'absente pour réaliser des actions de VAE, sa rémunération et sa protection sociale sont maintenues.

De plus les frais nécessités par la VAE ou par l'obtention d'un ou de plusieurs blocs de compétences peuvent faire l'objet de prises en charges diverses.

(17) Art. R. 6412-7 C. trav.

(18) Art. R. 6422-8-1 C. trav.

(19) Art. L. 6422-1 C. trav.

(20) Art. L. 6422-2 C. trav.

(21) Art. R. 6422-3 C. trav.

(22) Art. R. 6422-4 C. trav.

(23) Art. L. 6421-1 C. trav.

(24) Art. L. 6421-2 C. trav.

Il peut s'agir par exemple :

- des frais de transport, de repas et d'hébergement (dits « frais annexes ») ;
- des frais d'examen du dossier de recevabilité par le service compétent du ministère ou de l'organisme certificateur (il s'agit des frais d'inscriptions) ;
- des frais d'accompagnement du candidat post recevabilité ;
- des frais occasionnés par les formations obligatoires ou complémentaires recommandées au candidat au terme de l'analyse de la recevabilité de sa demande ;
- ou encore des frais de session d'évaluation organisée par le ministère ou l'organisme certificateur (il s'agit des frais « de validation » qui correspondent au passage devant le jury).

Ainsi, le salarié peut bénéficier de la prise en charge de ces frais par le GIP, dans des conditions fixées par décision de son assemblée générale. Il peut bénéficier de cofinancements par les membres constitutifs du GIP ou par d'autres financeurs, comme l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Il peut aussi mobiliser son compte personnel de formation (CPF) ⁽²⁵⁾. En effet, l'accompagnement à la VAE est éligible au

⁽²⁵⁾ Art. R 6412-2 C. trav.

financement par les heures du CPF dans des conditions définies par décret ⁽²⁶⁾.

Attention

Les frais « annexes » et frais « de validation » ne sont pas éligibles au CPF.

En outre, la loi Marché du travail du 21 décembre 2022 prévoit que les associations « Transitions pro » (ATpro) peuvent, sous réserve du caractère réel et sérieux du projet, financer les dépenses afférentes à la VAE du salarié, dans des conditions définies par voie réglementaire ⁽²⁷⁾.

À noter

Il n'est pas nécessaire d'être salarié pour bénéficier d'une aide financière pour la VAE. Elle peut également être allouée aux demandeurs d'emploi. Pour en bénéficier, la personne concernée peut bien sûr mobiliser ses droits acquis sur son compte personnel de formation mais aussi adresser une demande auprès de son conseiller régional ou encore exprimer sa demande auprès de France Travail (anciennement Pôle emploi) ou de toute autre structure en charge de son suivi.

⁽²⁶⁾ Art. L 6323-6 C. trav.

⁽²⁷⁾ Art L. 6323-17-6 C. trav.

➔ Modèle de lettre – Demande d'autorisation d'absence

Nom, Prénom

Adresse

Mme la directrice / M. le directeur,

Adresse de la société

À ..., le...

Mme la directrice / M. le directeur

Je désire suivre une action de validation des acquis de l'expérience en vue de la délivrance de (diplôme, titre ou certificat de qualification), qui doit être effectuée du (date) au (date) par (organisme délivrant la certification).

Afin que je puisse bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, je vous demande, conformément à l'article L. 6422-1 du Code du travail, de bien vouloir m'accorder l'autorisation d'absence prévue par la loi.

Veillez agréer Madame la directrice/ Monsieur le directeur, mes sincères salutations.

Signature