

VOS DROITS

FORMATION :

validation des acquis de l'expérience



VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

FORMATION

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE, qu'est-ce que c'est ?

Depuis la réforme de la VAE en 2022, la définition a été quelque peu modifiée : la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître l'expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification professionnelle obligatoirement inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers des activités salariées, non salariées et bénévoles, sans durée minimum, ainsi que les périodes de mise en situation de milieu professionnel (PMSMP).

Un jury de validation, composé notamment de professionnel·les du métier concerné, peut accorder la totalité ou une partie du titre, diplôme ou certificat visé.

Remarque CGT : La VAE doit rentrer dans un processus d'obtention d'une certification complète et l'obtention de blocs de compétences ne doit pas devenir la finalité universelle de la VAE. L'obtention partielle d'un diplôme était, certes, déjà effective dans le cadre de la VAE avant la réforme mais pas sous forme de « blocs de compétences ». La CGT reste très attachée au fait que les personnes doivent pouvoir obtenir un diplôme complet et que tous les savoirs et savoir-faire d'une certification sont nécessaires à la réalisation d'un métier.

On s'engage dans une VAE pour :

- progresser dans son métier ;
- préparer une reconversion professionnelle ;
- sécuriser son emploi ;
- retrouver un emploi ;
- ou simplement obtenir une reconnaissance sociale.

Qui peut en bénéficier ?

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée (soit 1607 heures de travail effectif) – que l'activité ait été exercée de façon continue ou non – peut prétendre à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Plus précisément, et quel(s) que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification, pour demander la validation des acquis de son expérience il faut :

- avoir exercé des activités professionnelles salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles ou de volontariat, ou inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du Code du sport ;
- ou avoir exercé des activités dans le cadre de responsabilités syndicales (par exemple, les délégué-es syndicaux-les), d'un mandat électoral local ou d'une fonction électorale locale.

Ces activités doivent avoir un rapport direct avec le contenu de la certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) visée.

Attention : Désormais, les activités réalisées en formation en milieu professionnel, peuvent être prises en compte au titre de l'expérience requise, ainsi que les périodes d'activité réalisées en milieu professionnel avec l'accompagnement d'un-e tuteur-ice. La durée de ces périodes doit représenter moins de la moitié de la durée des activités prises en compte. Il s'agit notamment de :

- la période de formation en milieu professionnel (PFMP) ou le stage pratique d'une formation diplômante ;
- la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- la période de formation pratique en milieu professionnel du contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation ou du contrat unique d'insertion (CUI).

L'expérience acquise lors de ces périodes de formation doit être en rapport direct avec le diplôme ou le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Remarque CGT : Avec la prise en compte des PMSMP dans le calcul de la période d'expérience requise, allant même jusqu'à parler des PMSMP effectuées en formation initiale, nous pouvons craindre que cette décision cache une volonté de réduire davantage l'expérience en responsabilité (et non en simple observation), nécessaire pour pouvoir s'engager dans le dispositif de VAE.

Quelle certification peut-on obtenir avec la VAE ?

La VAE permet d'obtenir :

- un diplôme/titre professionnel national délivré par l'État ;
- un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur ;
- un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire ;
- un certificat de qualification professionnelle créé par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle. Ces certifications doivent être inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Comment se déroule une VAE ?

Attention : en juillet 2023, le site « France VAE » est créé. Point d'entrée unique dans un futur proche pour s'informer, effectuer les démarches administratives et bénéficier de l'accompagnement d'un-e professionnel-le, appelé-e désormais « architecte de parcours » à toutes les étapes du parcours, « France VAE » ne couvre pas encore tous les titres et diplômes accessibles à la VAE. Si la certification que la ou le salarié-e vise ne se trouve pas sur France VAE, elle ou il doit se rapprocher de l'organisme qui délivre celle-ci (ministères, universités...).

Le choix de la certification

Si le projet professionnel est clair et que l'on connaît la certification visée, il faut vérifier si la certification figure sur France VAE. Dans le cas contraire, il faut s'adresser à l'autorité ou l'organisme qui délivre le diplôme, titre ou certificat de qualification inscrit au RNCP qui précisera les conditions spécifiques de recevabilité, la procédure à suivre pour la constitution du dossier à présenter ainsi que les modalités de validation.

Si le projet professionnel est à définir et la certification à repérer, on peut être accompagné-e dans sa démarche par le **conseil en évolution professionnelle (CEP)**. Celui-ci aidera la ou le salarié-e à identifier la certification qui correspondra le plus à son projet professionnel au regard de ses acquis. Il peut aussi lui proposer de réaliser un **bilan de compétences** afin, notamment, d'affiner cette identification.

La réalisation du dossier de validation et l'évaluation

Une fois la recevabilité acquise, les étapes conduisant à la VAE sont les suivantes :

- constitution du **dossier de validation** par la ou le candidat-e, qui décrit les activités réalisées, les situations et son environnement de travail ainsi que les compétences mobilisées. L'ensemble de ces descriptions doivent être reliées aux contenus des activités et des compétences requises par les référentiels de la certification visée ;
- lorsqu'elle est prévue par l'autorité qui délivre la certification, **mise en situation professionnelle** réelle ou reconstituée ;
- **entretien** avec un jury qui complète ou apporte des précisions aux informations contenues dans le dossier de validation.

Le jury se prononce sur :

- **la validation totale** lorsque toutes les conditions sont réunies. Le jury propose alors l'attribution de la certification. La certification ainsi obtenue est la même que celle obtenue par les autres voies d'accès existantes (formation initiale dont apprentissage, formation continue) ;
- **la validation partielle qui permet d'obtenir un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles**. Le jury précise dans ce cas la nature des compétences, des aptitudes et des connaissances 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 représentant-es qualifié-es de la profession dont relève la certification visée, avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

La décision du jury est notifiée au ou à la candidat-e par les services du ministère ou de l'organisme certificateur.

Remarque CGT : S'engager dans une démarche de VAE exige un investissement personnel important. Un accompagnement est non seulement utile mais souvent indispensable.

L'accompagnement

Il débute dès qu'un avis favorable sur le dossier de recevabilité du ou de la candidat-e a été prononcé et prend fin, en principe, à la date d'évaluation par le jury.

Il comprend un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du ou de la candidat-e correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée, à la formalisation du dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la mise en situation professionnelle.

Cet accompagnement peut également porter sur une aide à l'orientation vers une formation complémentaire, selon des conditions fixées par décret et en fonction des besoins du ou de la candidat-e déterminés avec l'organisme certificateur. Il peut aussi comprendre une aide à la recherche de financement pour la prise en charge de cette formation.

Comment financer l'accompagnement ? (en attendant que le portail France VAE soit effectif pour toutes les certifications)

Lorsque la démarche est à l'initiative du ou de la salarié-e, l'accompagnement peut être financé par l'entreprise, si l'employeur-se accepte, dans le cadre du **plan de développement des compétences**, par la ou le salarié-e par le biais de son **compte personnel de formation** (CPF).

Remarque CGT : L'obtention d'une certification bénéficie au ou à la salarié-e, mais aussi au collectif de travail (l'entreprise). Elle doit, à ce titre, contribuer à son financement, aider à sa mise en œuvre, et assurer sa reconnaissance. L'accès et l'accompagnement à la VAE doivent devenir gratuits pour la ou le salarié-e.

Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur-se, la démarche peut être financée dans le cadre du **plan de développement des compétences** de l'entreprise.

Remarque CGT : L'employeur-se n'a pas le droit d'imposer une VAE. La ou le salarié-e peut refuser de s'y engager.

Qu'est-ce que le congé VAE ?

Pour se préparer et passer devant le jury, la ou le salarié-e a la possibilité de demander un congé VAE d'une durée maximum de quarante-huit heures, consécutives ou non. Ce congé permet au ou à la salarié-e de participer aux épreuves de validation, mais aussi, éventuellement, à l'accompagnement à la VAE. La ou le salarié-e souhaitant bénéficier d'un congé de VAE doit adresser sa demande d'autorisation d'absence à son employeur-se au plus tard trente jours (au lieu de soixante jours auparavant) avant le début des actions de VAE. De son côté, l'employeur-se doit lui répondre dans les quinze jours (au lieu de trente jours). Le report d'autorisation d'absence ne peut excéder un mois (au lieu de six mois) à compter de la demande.

Quelle reconnaissance de la formation à l'issue d'une VAE ?

La convention collective ou l'accord d'entreprise peuvent comporter des dispositions relatives à la prise en compte des qualifications acquises par les salarié-es du fait d'actions de formation, notamment par l'amélioration de leur classement dans la grille de classification. Dans ce cas, l'employeur-se devra alors tenir compte de ces dispositions conventionnelles. Dès lors que la ou le salarié-e a suivi la formation qualifiante exigée, l'employeur-se doit lui faire bénéficier de la qualification qu'elle ou il a obtenu-e par la validation des acquis de l'expérience.

Remarque CGT : La reconnaissance de la qualification doit être acquise, quel que soit l'emploi occupé à l'issue de la formation, que celle-ci ait été effectuée pendant ou hors temps de travail. En tout état de cause, la CGT réclame la reconnaissance par l'employeur-se en termes de classifications et de salaires lorsque la ou le salarié-e met en œuvre la qualification acquise, et une priorité d'accès à un emploi correspondant à la certification acquise. L'employeur-se est tenu-e de communiquer dans le bilan formation la liste des salarié-es ayant engagé une VAE et les certifications visées. Dans le cadre des négociations obligatoires sur la GEPP, il faut exiger la reconnaissance des évolutions professionnelles des salarié-es.