

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

A9

Mise à jour **Octobre 2009**

La validation des acquis de l'expérience rend possible l'obtention totale ou partielle d'une certification après validation de l'expérience passée (et non plus seulement au terme d'un parcours de formation). Elle est mise en œuvre, soit dans le cadre d'un congé sollicité par un salarié, soit à l'initiative de l'employeur par le biais du Plan de formation. Initier une démarche de VAE, c'est s'inscrire dans une perspective de développement personnel et professionnel.

- C'est pour le salarié la possibilité de reconnaître et valoriser ses compétences, consolider ses acquis avant d'engager une évolution professionnelle et/ou une formation.
- Complémentaire aux outils de gestion individuelle des compétences (l'entretien professionnel de formation, le passeport formation, le bilan de compétences – voir fiches B3, B4 et A8), la VAE constitue un levier intéressant en vue de fidéliser les collaborateurs et susciter leur engagement dans un parcours de progression.

Pour l'établissement, elle présente également l'avantage d'individualiser les parcours de qualification et de réduire leur durée dans la mesure où la VAE peut s'articuler avec différents dispositifs (Plan de formation, période de professionnalisation, CIF, ...).

À noter : le salarié a également la possibilité de faire sa VAE en Hors Temps de Travail sans l'accord de son employeur.

La VAE dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale

Progressivement tous les diplômes du secteur deviennent accessibles par la VAE.

1 Faire valider les acquis de son expérience pour accéder à une qualification reconnue

La VAE permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme d'État, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), consultable sur le site www.cncp.gouv.fr

Conditions et publics

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une VAE dès lors que l'expérience dont il peut se prévaloir est d'au moins 3 ans et présente un lien direct avec la certification visée. Est pris en compte l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu de la certification visée. Ne sont pas pris en compte dans l'expérience ni les périodes de formation initiale ou continue, ni les stages de formation en milieu professionnel.

Le rôle du jury

La validation est prononcée par un jury à l'issue d'un entretien avec le candidat et après analyse du dossier qu'il a constitué préalablement. Selon les diplômes, des mises en situation professionnelle réelles ou reconstituées sont organisées. Le jury peut décider de ne valider qu'une partie des compétences acquises par le candidat. Le candidat dispose alors d'un délai de 5 ans pour valider et obtenir la totalité du diplôme.

2 Mettre en œuvre

À l'initiative de qui ?

La VAE est mise en œuvre :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé spécifique effectué à sa demande (congé pour VAE dont les conditions d'exécution sont proches du congé de bilan de compétences.)
- soit à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, la VAE est effectuée dans le cadre du Plan de formation de l'établissement (*Voir fiche A1 « Le Plan de formation »*). La VAE ne peut toutefois être réalisée qu'avec le consentement du salarié qui peut refuser d'entreprendre une VAE.

Formalités

Avant toute demande de prise en charge auprès d'Unifaf, le dossier de VAE du candidat doit être déclaré recevable par l'autorité certificatrice du diplôme visé. La réalisation de la VAE donne ensuite lieu à la

SOMMAIRE

- 1 Faire valider les acquis de son expérience
- 2 Mettre en œuvre
- 3 Le congé VAE des salariés en CDI
- 4 Financer la VAE
- 5 Accomplir les formalités

ZOOM 1

Le Congé VAE des salariés en CDD

➤ Les salariés en CDD doivent justifier de 24 mois d'activité consécutifs ou non en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter votre Service régional.

ZOOM 2

➤ L'autorité certificatrice

est l'organisme chargé, par délégation d'un ministère, de délivrer les certificats professionnels et diplômes par la voie classique ou par la VAE. L'autorité certificatrice se prononce également sur la recevabilité d'un candidat pour suivre une démarche de VAE.

conclusion d'une convention tripartite entre l'établissement, le salarié bénéficiaire et l'organisme chargé de l'accompagnement du candidat. Cette convention doit préciser le diplôme, titre ou certificat de qualification visé, la période de réalisation, les conditions de prise en charge des frais relatifs à l'action de VAE. La signature de la convention par le salarié suffit à justifier de son consentement, lorsque la VAE est réalisée à l'initiative de l'employeur dans le cadre du Plan de formation.

3 Le Congé VAE (CVAE) des salariés en CDI

1. Le CVAE, en bref

D'une durée maximale de 24 heures, le congé VAE permet au salarié en CDI quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, de s'absenter de l'établissement pour être accompagné dans la préparation de la validation et/ou participer aux épreuves de validation.

Le salarié doit en outre respecter un délai de franchise d'un an entre deux demandes de congé VAE. La durée du congé correspond à une période effective de travail pendant laquelle le contrat de travail est suspendu. Le bénéficiaire reste salarié de l'établissement et conserve sa protection sociale. La rémunération est maintenue pendant le temps d'absence : l'employeur peut en demander le remboursement à Unifaf, en fonction des plafonds.

2. Les étapes de la mise en oeuvre du congé VAE

☛ Demander une autorisation d'absence à l'employeur :

Le salarié dépose une demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur au moins 60 jours avant le début de l'action.

L'employeur dispose, pour répondre, d'un délai de 30 jours suivant la réception de la demande.

Il peut reporter, par écrit, la demande pour raison de service et pour une durée de 6 mois maximum mais ne peut la refuser.

☛ Demander le financement de l'action de VAE à Unifaf :

Le salarié adresse sa demande, accompagnée d'une copie de l'avis de recevabilité, à Unifaf qui prend sa décision en fonction des fonds disponibles (financement sur la contribution « CIF » 0,20 %).

4 Financer la VAE

☛ Sur le Plan de formation :

Les dépenses engagées par un établissement pour la réalisation d'une action de VAE à l'initiative de l'employeur (coûts de validation, coûts d'accompagnement du candidat à la préparation de la validation et rémunération du remplaçant dans la limite de 24 heures) sont imputables sur son budget Plan de formation (Budget Formation Adhérent).

☛ Sur le CIF :

Le congé VAE effectué à l'initiative du salarié est financé par Unifaf au titre du CIF, sur demande du salarié, en fonction des fonds disponibles. La rémunération du salarié est maintenue. Pour les salariés en CDI, elle est remboursée par Unifaf à l'employeur. Le financement des frais d'accompagnement et de jury est limité par candidat à 66,66 euros par heure (soit 1 600 euros maximum) et le financement de la rémunération à 24 heures d'absence du salarié.

À noter : L'accompagnement n'est pas obligatoire. C'est une aide méthodologique au candidat à la VAE pour constituer son dossier, pour préparer l'entretien avec le jury et éventuellement la mise en situation professionnelle... Les actions d'accompagnement doivent être réalisées par un organisme déclaré comme organisme de formation.

À SAVOIR

☛ Des informations protégées par la confidentialité

Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de VAE doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation. Les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de VAE sont tenues au secret professionnel.

ZOOM 3

La Branche a conçu un dispositif spécifique de Branche pour 8 diplômes du Travail social et un dispositif spécifique de soutien à la VAE pour le diplôme d'Aide-Soignant. Ces dispositifs proposent un accompagnement renforcé et individualisé pour les salariés candidats à la VAE.

Pour plus d'informations, se reporter à la fiche kit A10 « Le dispositif de soutien de Branche à la VAE ».

ZOOM 4

☛ VAE, DIF et rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut bénéficier d'une VAE en mobilisant ses droits au DIF à condition d'en faire la demande avant la fin du préavis. Dans cette hypothèse, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis au titre du DIF et non utilisés est dû par l'employeur. Ce montant sert à financer tout ou partie de l'action de VAE auprès de l'organisme prestataire.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier d'une VAE dans le cadre de ses droits au DIF, sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du délai congé (Voir fiche A2 « Le droit individuel à la formation »).

