

# LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE ENCOURAGÉE

## LOI TRAVAIL : DECRYPTAGE

---

Pour inciter les salariés à recourir au dispositif sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), la loi «travail» a complété ce dispositif par de nouvelles mesures. Explications.

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active d'acquérir la totalité d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou encore d'un certificat de qualification en faisant valider les acquis de son expérience professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse cinquante salariés, un accord d'entreprise peut dorénavant déterminer des modalités de promotion de la validation des acquis de l'expérience au bénéfice des employés ([article L. 6411-1 du Code du travail](#)).

## RÉDUCTION DE LA DURÉE D'EXPÉRIENCE REQUISE POUR UNE VAE

Jusqu'au 9 août 2016, la personne qui souhaitait faire valider son expérience professionnelle devait justifier d'une durée minimale d'activité de trois ans, peu importait que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Depuis le 10 août 2016, la loi « travail » a ramenée cette durée à un an ([article 78 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#)).

Par ailleurs, peuvent désormais être prises en compte au titre de cette durée d'activité professionnelle, les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel. Avant, la prise en compte de ces périodes était réservée aux demandeurs n'ayant pas le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou un titre (CAP-BEP).

### **Admission d'une validation par module**

*La VAE devient modulaire. La validation est effectuée par un jury. Celui-ci peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. À défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenues sont désormais acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent ainsi de bénéficier ultérieurement de dispenses d'épreuve en vue de la validation complète du bloc de compétences.*

Précisons qu'auparavant, une personne ayant obtenue une certification partielle dans le cadre de la VAE disposait de cinq années pour obtenir la certification totale. À défaut, elle perdait le bénéfice de cette certification partielle.

## **ACCÈS FACILITÉ AU CONGÉ VAE**

Tous les salariés peuvent demander un congé spécifique en vue de faire valider leurs activités professionnelles ou liées à l'exercice de responsabilités syndicales dans le cadre de la VAE. Aucune condition d'ancienneté n'est requise aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI). Ce n'était pas le cas pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) qui devaient justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, au cours des cinq dernières années.

La loi « travail » a supprimé cette distinction. Désormais,

les salariés en CDD peuvent bénéficier d'un congé VAE sans avoir à justifier d'une ancienneté minimale.

Cette loi a également harmonisé les conditions de rémunération des salariés bénéficiaires de congé de VAE en alignant le régime des salariés en CDD sur celui de ceux de CDI ([article L. 6422-2 du Code du travail](#)). La rémunération du salarié en CDD bénéficiaire d'un congé VAE doit être celle qu'il aurait eue s'il avait travaillé. (Avant il percevait une rémunération forfaitaire).

La durée du congé VAE ne peut pas être supérieure à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation. Désormais, cette durée peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour :

- les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification au sens du répertoire national des certifications professionnelles (baccalauréat général et professionnel) ;
- ou les salariés dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques ([article L. 6422-3 du Code du travail](#)).

## **ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DE LA VAE**

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience. Cet accompagnement est une aide méthodologique pour le candidat à la VAE en vue de constituer son dossier auprès du certificateur pour préparer l'entretien avec le jury et, éventuellement, en une mise en situation professionnelle.

Un accompagnement renforcé pour certains publics peut désormais être prévu par un accord de branche. Cet accord devrait préciser le public concerné et le mode de financement

de l'accompagnement ([article L. 6423-1 du Code du travail](#)).

## **INFORMATION DES SALARIÉS LORS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Tous les deux ans, le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Afin d'améliorer la communication relative à la validation des acquis de l'expérience, la loi « travail » a ajouté un nouveau volet d'information à l'entretien professionnel. Depuis le 10 août 2016 (date du lendemain de la publication de la loi), l'employeur doit, à l'occasion de cet entretien, donner au salarié des informations sur la VAE ([article L. 6315-1, I du Code du travail](#)).

## **PRISE EN CHARGE DES FRAIS ENGAGÉS PAR LES RETRAITÉS**

Afin de faciliter la participation des professionnels retraités dans un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, la loi « travail » a ouvert la possibilité pour les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) de prendre en charge, selon les modalités fixées par accord de branche, les frais de transport, d'hébergement et de restauration engagés à ce titre par les retraités ([article L. 6313-12 du Code du travail](#)).

[l'article de la NVO](#)

---

# CERTAINS AMÉNAGEMENTS DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## LOI TRAVAIL



La loi du 8 août 2016 a apporté quelques aménagements au compte personnel de formation : de nouveaux bénéficiaires, plus d'heures de formation pour certains salariés, élargissement de la liste des formations éligibles, de nouveaux organismes pour financer les abondements complémentaires.

La loi du 8 août 2016 a apporté quelques aménagements au compte personnel de formation : de nouveaux bénéficiaires, plus d'heures de formation pour certains salariés, élargissement de la liste des formations éligibles, de nouveaux organismes pour financer les abondements complémentaires. Revue de détails.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salariés et les demandeurs d'emploi bénéficient d'un compte personnel de formation (CPF) qui a remplacé le droit individuel de formation ([article L. 6323-1 du Code du travail](#)).

Ce dispositif permet d'acquérir, sous certaines conditions et

limites, des heures de formation transférables, à toute personne, dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut (Consulter la [RPDS, sept.-oct. 2014 n° 833-834](#), pages 322 à 328)

## **DE NOUVEAUX BÉNÉFICIAIRES**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le compte personnel de formation (CPF) sera ouvert et fermé dans les mêmes conditions que le compte personnel d'activité, c'est-à-dire qu'il sera ouvert dès l'âge de seize ans à toute personne, tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à son décès. (Loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39-II).

La personne en recherche d'emploi dans un État membre de l'Union européenne autre que la France, si elle n'est pas inscrite auprès de Pôle emploi, pourra, à partir du 1er janvier 2017, mobiliser son CPF. Seule condition : une convention entre cette institution et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi afin de déterminer les conditions de prise en charge des formations mobilisées par le demandeur d'emploi (Article L. 6323-24 nouveau du Code du travail).

Les salariés de droit privé employées par un employeur public pourront mobiliser, à compter du 1er janvier 2017, leur compte pour suivre une action de formation, dont le coût sera directement pris en charge par leurs employeurs publics (Article L. 6323-20-1 nouveau du Code du travail).

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le CPF sera ouvert aux travailleurs indépendants, membres d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoints collaborateurs et aux artistes auteurs.

## ***DAVANTAGE D'HEURES DE FORMATION POUR CERTAINS SALARIÉS***

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salariés voient leur CPF crédité à hauteur de 24 heures par année de travail complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés à temps partiel, leur crédit d'heures annuel est calculé à due proportion du temps de travail sauf accord d'entreprise, de groupe ou de branche plus favorable.

La loi « travail » a précisé que cet accord pourra en particulier porter le crédit d'heures de leur CPF jusqu'au niveau de celui des salariés à temps complet. Cette possibilité pourra résulter aussi directement d'une décision unilatérale de l'employeur. De même, l'employeur pourra prévoir, par accord collectif ou décision unilatérale, des droits majorés sur le CPF des salariés saisonniers.

Pour les jeunes âgés de moins de 26 ans sortis sans qualification du système scolaire, le CPF sera abondé par la région, à hauteur d'un nombre d'heures équivalent à la durée complémentaire de formation qualifiante nécessaire à l'obtention par le jeune d'une qualification.

En outre, la loi prévoit que le nombre d'heures de formation sera majoré pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche. Ce salarié va bénéficier de 48 heures par année de travail dans la limite de 400 heures (Article L. 6323-11-1 nouveau du Code du travail).

## ***ÉLARGISSEMENT DE LA LISTE DES FORMATIONS ÉLIGIBLES***

Les critères utilisés pour établir la liste des formations

éligibles au CPF au niveau national, régional et dans les branches seront publiés et actualisés régulièrement.

De nouvelles formations seront éligibles au CPF : les actions de formation permettant de bénéficier d'un bilan de compétences ; celles dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ; les actions d'évaluation préalables aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et celles dispensées aux bénévoles et volontaires en service civique (article L. 6323-6 du Code du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017)

### **DE NOUVEAUX ORGANISMES POUR FINANCER LES ABONDEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

En vertu de l'[article L. 6323-4 du Code du travail](#), lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- un organisme collecteur paritaire agréé (un OPCA) ;
- un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (un OPACIF) ;
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse (la CNAV), pour les titulaires mobilisant leur CPF dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- Pôle emploi, si le titulaire est demandeur d'emploi ;
- l'AGEFIPH, si le titulaire est handicapé ;
- l'État et les régions.



La loi « travail » a élargi cette liste en y ajoutant les fonds d'assurance-formation de non-salariés, les chambres régionales de métiers et de l'artisanat ou les chambres de métiers et de l'artisanat de région, les communes et l'établissement public chargé de la gestion de réserve sanitaire.

[L'article de la NV0 c'est par ici](#)

---

## **Le SNCA-CGT en formation**

Un groupe d'une douzaine de personnes du SNCA-CGT participe en ce moment à une formation syndicale économique et sociale, au centre de Formation Benoit Frachon de Courcelles sur Yvette.

Le rôle du responsable syndical, l'étude du statut du personnel des agents de CMA, les prochaines élections dans le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat ont été au programme de ce séminaire.

Si vous souhaitez participer vous aussi à une formation syndicale, n'hésitez pas à [contacter le SNCA-CGT](#)



---

# La formation continue en grande mutation



Rêvons. D'une société où chacun pourrait s'adapter sans douleur aux fulgurantes évolutions qu'exige son métier, pour garder son poste, ou en obtenir un. Où chacun pourrait changer de profession, qu'il le

**souhaite ou y soit contraint, et acquérir facilement les compétences pour y parvenir.**

Cette « formation continue tout au long de la vie » est aussi le vœu de l'actuel gouvernement. Se donne-t-il les moyens de l'exaucer ? En janvier 2015, il a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) par le compte personnel de formation (CPF), dispositif à travers lequel les formations publiques ou privées doivent justifier de leur valeur pour être agréées. Mais seuls 10 % des salariés s'y sont inscrits. Ils ne peuvent de toute façon bénéficier que d'un maximum de 150 heures, au bout de six ans d'activité.

[L'article ici](#)