

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](#)