

Quand l'expérience vaut diplôme

Grâce à la validation des acquis de l'expérience (VAE), un salarié peut faire reconnaître son expérience et la « transformer » en diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle, selon d'autres modalités que celles de l'examen.

VAE : trois lettres pour un dispositif simple et ouvert à tous. Depuis 2002, salariés, non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles, agents publics... peuvent se prévaloir de leurs compétences acquises pour « décrocher » un diplôme. Et ce, quel que soit leur niveau de formation. Une seule condition : justifier d'une expérience de trois années (continues ou non) en rapport avec le contenu de la certification souhaitée. A noter que les périodes de formation initiale ou continue, ainsi que les stages effectués pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, ne sont pas pris en compte dans la durée d'expérience requise.

Quels sont les diplômes ou titres concernés ? Sauf exceptions liées à la sécurité, à la défense nationale ou à la santé, tous ceux à vocation professionnelle ainsi que les certificats de qualification, enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Deux

solutions : la VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou bien demandée par le salarié au titre d'un congé spécifique, le congé pour validation des acquis de l'expérience. Sous certaines conditions le salarié peut également utiliser son droit individuel à la formation (DIF) pour bénéficier de la VAE.

Dans le cadre d'un plan de formation

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Mais il ne peut entreprendre cette démarche qu'avec le consentement des salariés intéressés : le refus par un salarié de procéder à une VAE ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

En cas d'accord, une convention est conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervient en vue de la validation des acquis. Cette convention doit notamment indiquer :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle visé ;
- la période de réalisation ;
- les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE.

La signature de la convention par le salarié vaut acceptation de la VAE. Le financement est assuré par le budget formation de l'entreprise ou pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (1) dont elle dépend. Sont concernés :
 • la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE ;
 • les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilités à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation.

Dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée, sauf pour les salariés en CDD qui doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié (quelle que soit la nature des contrats successifs) au cours des cinq dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Le salarié doit faire parvenir à son employeur une demande d'autorisation d'absence au moins 60 jours avant le début des actions de VAE. Dans son courrier, il doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visée,
- la date, la nature et la durée des actions,
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui déli-

vent cette certification.

L'employeur ne peut pas refuser le congé VAE à un salarié qui en remplit les conditions, mais il peut le reporter, dans la limite de six mois, pour raisons de service. Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit répondre au salarié par écrit pour l'informer de son accord ou des raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour obtenir un financement de son congé, le salarié doit s'adresser au Fongecif (fonds de gestion du congé individuel de formation) ou à l'OPCA dont relève son entreprise. Si sa demande est acceptée, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération et d'une prise en charge des frais liés aux actions de VAE (généralement dans la limite d'un plafond fixé par cet organisme).

Le congé pour VAE est assimilé à une période de travail effectif. Le salarié doit pouvoir présenter à son employeur une attestation de suivi effectif des actions. Elle est fournie par l'autorité ou l'organisme habilités à délivrer la certification.

Le salarié qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer des actions de VAE ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant un délai d'un an.

Céline Thomas

(1) Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) assurent la collecte, la gestion, la mutualisation des fonds des entreprises destinés à financer la formation professionnelle continue des salariés.

A qui s'adresser ?

Avant de s'inscrire dans une VAE, il est recommandé d'identifier la ou les certifications professionnelles qui se basent sur l'expérience de l'employé concerné. Des cellules régionales de conseil (CR) ont été mises en place pour aider les salariés à la VAE. Ainsi, il convient de s'adresser aux services de l'inspection ou de l'organisme qui délivrent cette certification pour connaître toutes les modalités de la VAE. Il est possible de consulter le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sur le site www.rncp.fr.
 • les inspecteurs de l'emploi
 • les cellules régionales chargées de la VAE

Pour en savoir plus sur la VAE, consultez le site www.vae.fr. Vous pouvez également contacter le Fongecif au 01 47 33 11 11 ou le Fongecif de votre région.