

DU NOUVEAU DANS LA VAE



CONTEXTE

Une nouvelle fois, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est au cœur d'une réforme : la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (JO du 9), couramment dénommée « loi El Khomri », modifie le dispositif révisé en 2005 par les partenaires sociaux (avenant n° 1 du 20 juillet), et en 2014 par le Parlement (loi n° 2014-288 du 5 mars). À chaque fois, il s'agit de favoriser le développement de la VAE. Un point s'impose.

IDÉE CLÉ : CE QUE MODIFIE LA LOI DU 8 AOÛT 2016

La loi du 8 août 2016 modifie le dispositif de la VAE dans l'objectif de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi au moyen de la délivrance massive de certifications professionnelles à un public élargi :

■ **Une durée d'expérience raccourcie** : La durée minimale d'activités requise pour que la demande de validation soit recevable est désormais d'un an (et non plus, trois ans), que l'activité ait été exercée de façon continue ou non (article L. 613-4 du code de l'éducation).

SOMMAIRE

CONTEXTE	1
IDÉE CLÉ : CE QUE MODIFIE LA LOI DU 08 AOÛT 2016	1
POUR ALLER PLUS LOIN	2-3
Qu'est-ce que la VAE ?	Quel cadre pour la réalisation de la VAE par une personne sans emploi ? La Région.
À qui s'adresse la VAE ?	En quoi consiste le jury VAE ?
Quel cadre pour la réalisation de la VAE par un salarié ? L'entreprise.	Quelles obligations pour le prestataire de VAE ?
TEXTES ET ÉTUDES DE RÉFÉRENCE	3

ATTENTION ! La durée de l'expérience doit être d'un an.

Bien que les dispositions de l'article R. 613-33 du code de l'éducation continuent de prévoir que donnent lieu à validation les acquis de l'expérience correspondant à l'exercice, continu ou non, pendant une durée cumulée d'au moins trois ans, d'activités salariées, non salariées ou bénévoles, la FCU considère (cette conclusion continue de faire débat), que la règle légale qui prononce un principe général d'un an s'applique depuis le 10 août 2016.

■ **Une appréciation plus étendue de l'expérience professionnelle**: peuvent être prises en compte désormais les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivie de façon continue ou non (article L. 613-3 du code de l'éducation).

■ **Assouplissement des conditions d'accès au congé de VAE**: le congé de VAE est désormais ouvert aux salariés en contrat de travail à durée déterminée sans condition d'ancienneté. De plus, la durée du congé de VAE qui reste plafonnée à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation peut dorénavant être augmentée par convention ou accord collectif de travail en faveur des salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de la nomenclature des niveaux de formation ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques (article L.6422-3 du code du travail).

■ **Une possibilité de financement de l'accompagnement à la VAE pour des publics déterminés en application d'un accord de branche**: désormais, un accord de branche peut prévoir et financer un accompagnement renforcé à la VAE pour des publics déterminés (article L. 6411-1 du code du travail).

■ **Un mode d'obtention de la certification par la voie de la VAE assoupli**: désormais, en cas de validation partielle, les parties de certification obtenues sont acquises définitivement – alors qu'antérieurement le candidat disposait de 5 ans pour valider en totalité la certification. De plus, ces parties peuvent désormais permettre des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles – ce que ne permettait pas la réglementation antérieure (article L. 613-4 du code de l'éducation).

PROJET DE DÉCRET EN SUSPENS

Un projet de décret circule en ce moment. Il n'a pas encore été signé compte tenu de la période électorale.

POUR ALLER PLUS LOIN

QU'EST-CE QUE LA VAE ?

● La VAE est régie par le code de l'éducation :

ATTENTION ! Deux dispositifs de VAE sont fixés par la réglementation dans le code de l'éducation

- la VAE se rapportant aux certifications de l'enseignement secondaire qui est régie par les articles L. 335-5 et suivants du code de l'éducation ; exemple : le brevet de technicien supérieur (BTS) ; Cet article pose les bases de la VAE pour tout l'enseignement ;
- la VAE se rapportant aux certifications professionnelles de l'enseignement supérieur qui est régie par les articles L. 613-3, R. 613-32 et suivants du code de l'éducation ; exemple : le diplôme universitaire de technologie (DUT).

● La VAE et le RNCP

Au même titre que la voie scolaire et universitaire, l'apprentissage et la formation professionnelle continue, la VAE est un mode d'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles, RNCP (article L. 335-5, paragraphe I, alinéa 1, du code de l'éducation). La VAE produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve ou aux épreuves de contrôle des connaissances et des aptitudes.

Seules les certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP peuvent être obtenues par la voie de la VAE (application combinée des articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation).

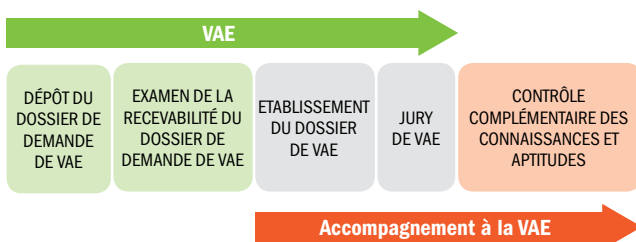


Quelles sont les certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP ?

- les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat (exemple, la licence professionnelle) – enregistrement dans le RNCP de plein droit ;
- les diplômes et titres à finalité professionnelle qui ne sont pas délivrés au nom de l'Etat (exemple, le diplôme d'université) – enregistrement dans le RNCP sur demande de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification ;
- les certificats de qualification (CQP) figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branches – enregistrement dans le RNCP sur demande de la branche ou des CPNE-.

ATTENTION ! Ne pas confondre VAE et accompagnement à la VAE.

En effet, l'accompagnement à la VAE est un élément constitutif de la VAE ; son objet est de soutenir un candidat dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury. L'accompagnement à la VAE débute dès la déclaration de recevabilité du dossier de demande de VAE et prend fin à la date du jury VAE ; en cas de validation partielle, il peut s'étendre jusqu'au contrôle complémentaire des connaissances et aptitudes n'ayant pas été validées : Seul l'accompagnement à la VAE est éligible au Compte Personnel de Formation (CPF).



À QUI S'ADRESSE LA VAE ?

La VAE s'adresse aux personnes engagées dans la vie active, quel que soit leur statut, qui justifient de l'exercice d'une activité salariée ou non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu de la certification professionnelle qu'elles envisagent d'obtenir, pendant une certaine durée (article L. 335-5, paragraphe II, alinéas 1 et 2, du code de l'éducation).

La personne doit déposer sa demande de VAE auprès de l'autorité qui délivre la certification professionnelle enregistrée dans le RNCP, dans les délais et conditions fixés par celle-ci, sur la base du formulaire CERFA 12818*01. (article R. 613-33 du code de l'éducation).

Une personne ne peut déposer, au cours de la même année civile et pour un même diplôme, qu'une seule demande et ne peut en saisir qu'un seul établissement. Si elle postule des diplômes différents, elle ne peut pas déposer plus de trois demandes de validation au cours de la même année civile. (article R. 613-34 du code de l'éducation).

QUEL CADRE POUR LA RÉALISATION DE LA VAE PAR UN SALARIÉ ? L'ENTREPRISE.

Si le code de l'éducation fixe le cadre de la VAE, le code du travail définit, lui, ses modalités de mise en œuvre dans le champ de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV), et donc les dispositifs juridiques afférents :

- le plan de formation (articles L. 6421-1 et suivants du code du travail) ;
- le congé de VAE (articles L. 6422-1 et suivants du code du travail).

Ainsi, il définit les garanties dont toute personne candidate à la VAE bénéficie (articles L. 6421-1 et L. 6421-2 du code du travail) :

- réalisation de la VAE conditionnée au consentement de la personne ;
- exemption de la faute et du licenciement en cas de refus du salarié de consentir à une action de VAE.

● Plan de formation

Lorsque l'action de VAE est organisée dans le cadre du plan de formation, c'est l'employeur qui choisit le prestataire chargé de la réalisation de l'action de VAE.





● Congé de VAE

Lorsque l'action de VAE est suivie dans le cadre du congé de VAE, c'est le salarié qui fait le choix du prestataire. Le congé de VAE peut être demandé en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification et de bénéficier également d'un accompagnement à la VAE. La réglementation organise 2 dispositifs de congé de VAE, l'un à destination du salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le second en faveur du salarié sous contrat de travail à durée déterminée (CDD), tout en énonçant cependant des règles communes en vue de garantir les mêmes droits.

ATTENTION ! VAE des salariés du public

La VAE mise en œuvre à l'endroit du personnel de la fonction publique, d'Etat, territoriale et hospitalière, obéit à des dispositions particulières.

QUEL CADRE POUR LA RÉALISATION DE LA VAE PAR UNE PERSONNE SANS EMPLOI ? LA RÉGION.

Depuis la loi du 5 mars 2014, la VAE est au centre des nouvelles compétences attribuées à la région qui doit notamment organiser l'accompagnement à la VAE des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation et participer à son financement (articles L. 6121-1 et L. 6121-2 du code du travail).

EN QUOI CONSISTE LE JURY DE VAE ?

● Composition

Le jury de délibération doit être constitué et présidé conformément à la réglementation de la certification professionnelle faisant l'objet de la demande de VAE. Les personnes appartenant à l'entreprise ou à l'organisme où le candidat a exercé son activité ne peuvent participer aux délibérations le concernant (article R. 613-36 du code de l'éducation).

ATTENTION ! Spécificité du supérieur

Le conseil d'administration ou l'instance qui en tient lieu doit définir les règles de VAE (article R. 613-36 du code de l'éducation). Les membres du jury sont désignés par le président de l'université en considération de leurs compétences, aptitudes et qualifications, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes devant être recherchée. Le jury doit comprendre majoritairement des enseignants-chercheurs et des personnes ayant une activité principale autre que l'enseignement, toutes compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels, dont la validation est sollicitée (articles L. 613-4 et R. 613-36 du code de l'éducation).

EXEMPLE

Le président de l'université entend constituer un jury de VAE. Il s'interroge sur le nombre de personnes pouvant le former. Si le jury comprend cinq personnes, selon la réglementation, le président devra s'efforcer de prévoir la participation de trois femmes et de deux hommes, trois personnes devant en revanche être obligatoirement des enseignants-chercheurs et deux personnes devant justifier l'exercice d'une activité principale autre que l'enseignement.

● Rôles

Le jury peut attribuer la totalité de la certification. En cas de validation partielle, il doit se prononcer sur l'étendue de la validation et la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire (articles L. 613-4 et R. 613-37 du code de l'éducation).

ATTENTION ! Spécificité du supérieur pour la notification

C'est le chef de l'établissement qui est chargé de notifier la décision au candidat (article R. 613-37 du code de l'éducation).

QUELLES OBLIGATIONS POUR LE PRESTATAIRE DE VAE ?

La réglementation ne fixe aucune exigence particulière pour l'exercice de l'activité de prestataire de VAE, hormis la souscription de la déclaration d'activité auprès de la DIRECCTE en tant qu'organisme de formation.

En revanche, la réglementation met à la charge du prestataire dans l'exercice de son activité les 4 obligations suivantes :

- tenue d'une comptabilité distincte en cas d'exercice d'une activité de formation par ailleurs (article D. 6352-18 du code du travail) ;
- conclusion avec l'entreprise qui occupe le salarié bénéficiaire de la VAE et ce salarié d'une convention indiquant la certification professionnelle visée, la période de réalisation de l'action de VAE et les conditions de prise en charge des frais afférents à l'organisation de l'action. La signature de la convention par le salarié atteste son consentement (articles R. 6422-11 à R. 6422-13 du code du travail) ;
- obligation, pour le prestataire, de ne demander que des informations présentant un lien direct et nécessaire avec l'objet de la VAE (article L. 6421-3 du code du travail) ;
- obligation, pour le dépositaire d'informations communiquées par le candidat à la VAE, de respecter les dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal relatives au secret professionnel (article L. 6421-4 du code du travail).

TEXTES ET ÉTUDES DE RÉFÉRENCE

- **Code de l'éducation** : Articles L. 613-3 à L. 613-6, R. 613-32 à R. 613-37
- **Code du travail** : Articles L. 6111-1, L. 6121-1, L. 6121-2, L. 6313-1, L. 6313-12, L. 6411-1, L. 6412-1, L. 6412-2, L. 6421-1 à L. 6421-4, L. 6422-1 à L. 6422-9, L. 6423-2, R. 6412-1, R. 6422-1 à R. 6422-13, R. 6423-1 à R. 6423-5
- **Arrêté du 6 avril 2007 (JO du 7)**
- **DARES Résultats n° 028 juin 2016**

« La VAE en 2014 dans les ministères certificateurs »

<p>Publication JURIACTU fcu N°1 - Mai 2017</p> <p>Directeur de publication : Alain Gonzalez - Président de la FCU</p>	<p>Rédacteur : Yolande Sellier - Juriste spécialisée en droit de la formation professionnelle</p> <p>Assistants rédaction : Florence Daumarie et Bénédicte Bastie - FCU</p>
---	---

