

## Validation des acquis de l'expérience

Mise en place par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) a permis à 77000 candidats d'obtenir une certification complète.

- **Mode d'emploi**

Les actions de VAE peuvent être organisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise avec l'accord du salarié, ou d'un congé pour VAE.

- **Dans le cadre du plan de formation**

Lorsque c'est le cas, il doit être signé un accord entre l'entreprise, le salarié et l'organisme retenu. Il doit préciser le diplôme, titre ou certificat visé, la période de réalisation et la prise en charge des frais inhérents à la mise en place.

Son financement peut être assuré par le budget formation, ou l'OPCA dont l'entreprise relève.

- **Dans le cadre du congé de VAE**

Le congé de VAE, après l'acceptation administrative, est destiné à la préparation de la validation et au passage des épreuves.

Il est accordé à la demande du salarié avec autorisation de l'employeur. La réponse de ce dernier doit être faite sous 30 jours. Comme pour l'autre cas, la demande doit spécifier le titre, le diplôme ou le certificat voulu, le nom de l'organisme retenu et les dates des actions de VAE. Le salarié ne pourra pas demander un autre congé VAE avant 12 mois.

---

## Le Congé Individuel de Formation

Le congé individuel de formation (CIF) est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix.

Le salarié doit remplir certaines conditions pour en bénéficier.

Le CIF permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation. Sauf accord, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou 1200 heures pour un stage à temps partiel. Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

Tout salarié peut accéder au CIF quelque soit l'effectif de l'entreprise et la nature du contrat, sous conditions d'ancienneté (24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise).

Pour sa mise en œuvre, le salarié présente à son employeur, dans un délai de 60 jours, (ou 120 jours si la formation est supérieure à 6 mois) une demande écrite d'absence qui indique avec précision, l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de formation et l'organisme qui la réalise.

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié mais il peut en reporter la date sous conditions.

Le financement du CIF est assuré par des organismes collecteurs agréés (FONGECIF ou OPCA) qui reçoivent à cette fin des contributions versées par les entreprises de plus de 10 salariés. Tout salarié qui veut

recourir au CIF doit s'adresser, pour bénéficier d'une prise en charge financière, à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse ses contributions.

Mais l'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais inhérents à la formation.

Pendant le CIF, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise. Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés.

Le salarié en congé formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical.

Pour les salariés en CDD il existe une mesure particulière, le CIF-CDD. Il se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

Le projet de loi à l'étude en ce moment élargit le champ du CIF. L'article 6 prévoit la possibilité d'accès au CIF avec une éventuelle prise en charge des seuls coûts pédagogiques pour une formation hors du temps de travail et donc sans obligation de congé et de versement d'une rémunération.

L'article 6 prévoit par ailleurs que pendant la durée de la formation effectuée hors temps de travail le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

En amont d'un CIF, le bilan de compétences vous permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles.