

La "VAE inversée" est expérimentée jusqu'au 28 février 2026

netpme.fr/actualite/la-vae-inversee-est-experimentee-jusquau-28-fevrier-2026

Actu

Rédaction Matthieu Barry, publié le 05/06/2023 à 16:14:25

Le décret qui définit les modalités expérimentales permettant la conclusion de contrats de professionnalisation comportant des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience (VAE) est paru au JO.



La conclusion des contrats de professionnalisation dans le cadre du dispositif expérimental ouvre droit au bénéfice de l'aide financière exceptionnelle. © Getty Images

La VAE permet à toute personne d'obtenir une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle (article L.6313-5 du code du travail).

Afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement, l'article 11 de la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du

travail en vue du plein emploi prévoit, à titre expérimental, que les contrats de professionnalisation conclus par les employeurs de droit privé puissent comporter des actions en vue de la VAE.

Les modalités de mise en œuvre de cette « VAE inversée » sont fixées par le décret n° 2023-408 du 26 mai 2023.

Passez à l'action :

Modèle de fiche de paie apprenti 2023

Un dispositif expérimental...

La « VAE inversée » s'applique aux contrats de professionnalisation conclus à compter de l'entrée en vigueur du décret, c'est-à-dire en principe le 28 mai 2023, lendemain de la publication du texte au JO, et jusqu'au 28 février 2026 (décret article 5).

Notons toutefois qu'un arrêté doit encore être publié pour rendre le dispositif pleinement applicable (voir ci-dessous).

...dont le champ d'application est ciblé et limité...

Le décret définit le champ d'application de l'expérimentation. Il précise notamment le public éligible et les certifications concernées.

Ainsi, l'expérimentation concerne les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de parcours professionnels, prévus par des projets visant à favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelle dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement. Lesdits projets seront sélectionnés à la suite d'un appel à projets national lancé à compter de la publication d'un arrêté (à paraître) qui en fixera le cahier des charges (décret article 1, I).

Ce dernier doit notamment préciser les modalités de sélection des projets, de définition et de déroulement des parcours professionnels faisant l'objet de l'expérimentation. Il définit également les modalités de modulations du montant annuel de la prise en charge financière mentionnée n° 11, ainsi que celles du suivi et de l'évaluation de l'expérimentation précisée ci-dessous (décret article 1, I).

Le nombre de contrat de professionnalisation pouvant bénéficier du dispositif est soumis à un quota, puisque seuls 5 000 parcours individuels pourront être sélectionnés pendant toute la durée de l'expérimentation (décret article 1, I).

...rendant les conditions d'accès au contrat de professionnalisation plus souples...

Le texte aménage les règles applicables aux contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de l'expérimentation. En effet, les contrats visés sont soumis aux règles de droit commun, à trois exceptions près.

D'une part, le contrat peut être conclu avec toute personne âgée de 16 ans révolus et plus. Le texte écarte ainsi l'exigence d'être demandeur d'emploi pour les plus de 25 ans révolus, prévue à l'article L.6325-1 du code du travail (décret article 1, II).

En droit commun, le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, aux bénéficiaires d'un minima social et aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion (article L.6325-1 du code du travail).

D'autre part, dans le cadre du dispositif, la durée maximale des actions de professionnalisation est de 36 mois. Elles ne sont pas soumises à une durée minimale (décret article 1, II).

En droit commun, la durée minimale du CDD ou de l'action de professionnalisation (lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un CDI) est de 6 à 12 mois, sauf exceptions (article L.6325-11 du code du travail).

Enfin, le contrat est conclu en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, un ou plusieurs blocs de ces certifications professionnelles ainsi qu'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche en vue d'exercer une activité dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement (décret article 1, II).

...et bénéficiant d'une prise en charge financière et de l'aide exceptionnelle

La prise en charge par les opérateurs de compétences (Opco) des contrats de professionnalisation conclus dans le cadre du dispositif expérimental fait l'objet de mesures dérogatoires.

Ainsi, le montant annuel de prise en charge est plafonné à 9 000 €. Il peut être modulé en fonction de la nature des actions, de la durée du parcours du bénéficiaire du contrat ou de la réalisation de diagnostics préalables à la conclusion du contrat, selon des modalités définies dans le cahier des charges (décret article 2, II).

Il est versé par l'Opco à l'organisme chargé de mettre en œuvre le parcours professionnel, dans des conditions définies par chaque projet (décret article 2, III).

La prise en charge financière vise à couvrir :

- les frais de conception et de coordination des actions pouvant être mises en œuvre au cours du parcours professionnel ;
- les frais pédagogiques, comprenant la conception et la réalisation des actions de formations, y compris ceux liés aux actions de formation en situation de travail, ainsi que les sessions d'évaluation réalisées par l'organisme de formation ;
- les frais d'accompagnement relatifs à la VAE, comprenant les frais d'examen du dossier de recevabilité, d'accompagnement du candidat et de session d'évaluation, ainsi que les frais annexes (hébergement, restauration et transport) ;
- sous certaines conditions, les dépenses exposées par l'entreprise pour le tuteur et le formateur (décret article 2, I).

Par ailleurs, la conclusion des contrats de professionnalisation dans le cadre du dispositif expérimental ouvre droit au bénéfice de l'aide financière exceptionnelle prévue en application du [décret du 29 décembre 2022](#) (décret article 4).

Le montant de l'aide exceptionnelle pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle au plus de niveau 7 (master, ingénieur, etc.) s'élève à 6 000 €, au titre de la première année d'exécution du contrat.

Enfin, l'évaluation de l'expérimentation fait l'objet d'un rapport du gouvernement au Parlement visant à mesurer ses résultats en termes d'accès à la certification professionnelle, d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi des bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

Cette évaluation est réalisée sur la base de critères de nature qualitative et quantitative et d'indicateurs statistiques, selon des modalités précisées par le cahier des charges (décret art. 3).

Lire aussi [Les modalités des aides aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation applicables à compter du 1er janvier sont fixées](#)

Yves Dufour

Evaluer ce contenu :

Rate this np-news

Commentaires

Recevez gratuitement l'actualité dédiée aux TPE-PME