• CAP VERS VOS COMPÉTENCES •

La Validation des Acquis de l'Expérience : une démarche de certification

Avril 2026

Sommaire

1. INTRODUCTION 3

2. LA CERTIFICATION : UN ENJEU POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIES 4

3. LA DEMARCHE DE CERTIFICATION 6

4. LA CERTIFICATION PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) 11

EN SYNTHESE : LES ETAPES D'UNE DEMARCHE DE CERTIFICATION 16

5. DES OUTILS POUR VOUS ACCOMPAGNER 17

ANNEXE : LISTE LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES DU SECTEUR DE L'AGROALIMENTAIRE, ALIMENTATION, CUISINE (NSF 221) 18

1. Introduction

La certification professionnelle constitue un levier structurant pour les entreprises et les salariés. Elle permet de reconnaître officiellement les compétences acquises par l'expérience (professionnelle ou personnelle) et/ou la formation, et contribue à sécuriser les parcours professionnels dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences.

Pour les entreprises, la certification répond à des enjeux de développement des compétences, de fidélisation des salariés, d'attractivité des métiers et de sécurisation des recrutements. Pour les salariés, elle permet de faire reconnaître leurs compétences, de consolider leur légitimité professionnelle et de faciliter les évolutions de carrière.

La démarche de certification peut mobiliser différentes modalités : parcours de formation, mise en situation de travail ou Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). La VAE occupe une place spécifique en permettant la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience, sans nécessairement passer par un parcours de formation classique.

Ce guide a pour objectif d'accompagner les entreprises, les salariés et les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des démarches de certification, et plus particulièrement de la VAE. Il présente les enjeux de la certification, décrit les étapes de la démarche et propose des repères pour sécuriser les parcours.

Ce guide présente la démarche de certification menée dans le cadre de l'entreprise mais le salarié peut engager cette démarche de son côté, indépendamment de l'entreprise. Néanmoins, l'expérience montre que le soutien de l'entreprise est facilitateur, voire déterminant pour la réussite du parcours notamment par la VAE (adaptation du planning de travail, aide au repérage et à l'acquisition, si besoin, de compétences manquantes, « coaching » pour maintenir la dynamique et la motivation, contribution au financement).
Dans le cadre d'une démarche individuelle, le salarié peut accéder directement aux sources d'information (site OCAPIAT, France VAE), et aux différents interlocuteurs cités dans ce guide (Conseiller en évolution professionnelle, Points relais conseil[1]).

[1] Coordonnées sur le site France VAE.

2. La certification : un enjeu pour les entreprises et les salariés

DEFINITION

La certification est une reconnaissance officielle des compétences et connaissances professionnelles acquises par un salarié ou futur salarié. Elle atteste de la capacité à exercer une activité ou un métier et constitue une garantie pour les recruteurs et les employeurs.

LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

- **Les diplômes nationaux** à finalité professionnelle délivrés par les différents Ministères (Éducation Nationale, Agriculture, Santé et Affaires Sociales, Jeunesse et Sport, Culture…).
  - Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) : niveau 3
  - Bac professionnel ou technologique : niveau 4
  - Brevet professionnel (BP) : niveau 4
  - Brevet de technicien supérieur (BTS) : niveau 5
  - Licence : niveau 6
  - Master : niveau 7
  - Diplôme d'ingénieur : niveau 7

  Sont inclus dans les diplômes nationaux, les diplômes dits d'Etat exigés pour exercer une activité professionnelle (Diplôme d'Etat de Paysagiste par exemple)
- **Les certificats de qualification professionnelle** (CQP) des branches professionnelles
- **Les titres professionnels** du Ministère du Travail, de niveau 3 à 6
- **Les titres à finalité professionnelle** délivrés par les CCI, CMA ou organismes de formation publics ou privés

Attention, la certification se distingue de la formation

- La certification est la validation, par des épreuves écrites, orales ou une mise en situation, des compétences détenues par le candidat. La certification atteste de la maitrise de compétences professionnelles.
- La formation est une action qui permet l'acquisition de compétences. Elle a un programme et une durée définies. La formation peut être certifiante (l'acquisition des compétences est validée par la certification à l'issue de la formation) ou non certifiante.

CERTIFIER : POURQUOI FAIRE ?

Une certification pour répondre aux objectifs :

De l'entreprise

- ➔ Permettre l'évolution professionnelle de salariés en interne afin de répondre aux besoins en compétences de l'entreprise, notamment lorsque les recrutements externes sont difficiles
- ➔ Sécuriser la prise de poste et reconnaitre l'exercice de nouvelles responsabilités (changement de fonction, tutorat), en particulier pour les salariés en seconde partie de carrière
- ➔ Reconnaître et structurer des compétences développées par les salariés dans le cadre de nouvelles activités de l'entreprise (exemple du développement d'un service Responsabilité Sociale de l'Entreprise)
- ➔ Renforcer l'attractivité de l'entreprise, fidéliser les salariés et stimuler leur engagement en valorisant leurs parcours professionnels
- ➔ Assumer la responsabilité de l'entreprise en matière de maintien de l'employabilité du salarié et de la sécurisation des parcours professionnels

L'enjeu est particulièrement important pour les salariés qui ne détiennent aucun diplôme ni certification professionnelle

Du salarié

- ➔ Faire reconnaître et valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle et/ou la formation.
- ➔ Évoluer professionnellement vers un changement de poste, une prise de responsabilité, ou une réorientation vers une autre activité
- ➔ Sécuriser son parcours professionnel en rendant ses compétences visibles et reconnues sur le marché du travail

3. La démarche de certification

LES APPORTS DE LA DEMARCHE DE CERTIFICATION

- L'acquisition d'une certification par le salarié
- Un ascenseur social pour les premiers niveaux de qualification et une ouverture vers de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle
- Une montée en compétences sur la définition et la mise en œuvre d'un projet par la réalisation de la démarche elle-même (compétences transversales)
- L'acquisition de nouvelles compétences lorsque l'obtention de la certification nécessite une formation complémentaire

DEFINIR UN PROJET PARTAGE ENTRE LE SALARIE ET L'EMPLOYEUR



La démarche proposée repose sur un projet partagé entre le salarié et l'employeur. La construction de ce projet comprend 3 étapes qui sont détaillées ci-après :

1. Identifier la certification visée
2. Établir un diagnostic des compétences détenues et à acquérir
3. Construire un parcours d'accès à la certification individualisé

1 - Identifier la certification

La certification peut être identifiée dès l'origine ou résulter d'une analyse des compétences à certifier. Cette analyse s'appuie sur les fiches de poste, les référentiels métiers, les référentiels de certification et les besoins de l'entreprise.

Deux situations possibles :

- **La certification est déjà connue**, le projet fait mention de la certification à obtenir. Celle-ci est souvent imposée par le contexte professionnel.
  Exemple : une certification obligatoire pour pouvoir exercer ou accéder à un poste spécifique.

- **La certification n'est pas encore définie**. Le point de départ est l'identification des compétences à acquérir ou à valider pour ensuite choisir la certification la plus pertinente pour les reconnaitre.
  - L'identification des compétences à acquérir ou valider : il s'agit des compétences développées dans l'emploi occupé et/ou attendues dans l'emploi visé. Les outils qui peuvent vous aider à recenser ces compétences :
    - la fiche de poste

- le référentiel emploi compétences de la structure
- les fiches emploi de la branche professionnelle
- les fiches métiers des Observatoires de branche[2]
- les fiches métiers sur le site Nourris Ton Futur[3]
- les fiches emploi produites par les acteurs de l'orientation (fiches métiers de France Travail, Onisep…qui précisent également les certifications correspondantes)
- les référentiels des CQP des branches professionnelles (cf site OCAPIAT)

› Le choix de la certification la plus pertinente :

- le domaine de certification : Agroalimentaire, Agriculture, Transport-manutention-magasinage Informatique, Gestion-administration, Ressources Humaines…
- le niveau et le type de certification
  - Niveau de 3 à 7
  - Diplôme national, Titre professionnel, CQP

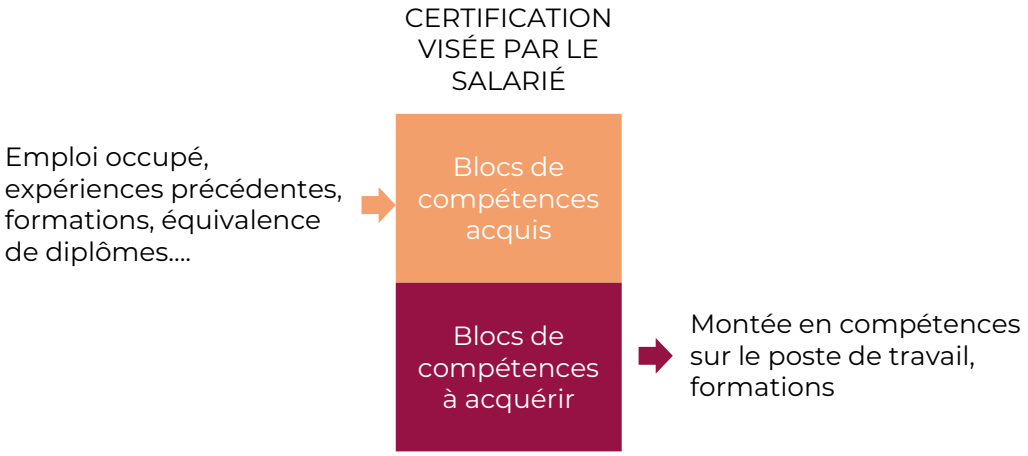
A titre d'exemple, deux listes de certifications sont proposées :

- La liste les certifications professionnelles du secteur de l'Agroalimentaire, alimentation, cuisine (NSF 221) en annexe de ce document
- La liste des 86 CQP de branche (cf site OCAPIAT)

[2] https://www.ocapiat.fr/les-7-observatoires-des-metiers/.
[3] https://www.nourristonfutur.fr/.

2 – Établir un diagnostic des compétences détenues par le salarié et des compétences à acquérir

Cette étape vise à repérer les compétences acquises par le salarié au regard du référentiel de la certification visée. Elle repose sur un diagnostic partagé entre le salarié et le manager et permet d'identifier les modalités de validation adaptées.



- **Le repérage des compétences déjà acquises par le salarié permet d'alléger son parcours de formation en vue de l'obtention de la certification visée.** Il s'agit à ce stade de réaliser un premier diagnostic portant sur les grands domaines de compétences de la certification visée. Ce diagnostic permet de préparer le contenu du parcours et notamment le nombre de compétences restant à valider dont :
  - Les compétences qui peuvent être reconnues par l'expérience
  - Les compétences qui nécessitent un complément de formation

- **Ce diagnostic est porté par le salarié qui effectue un autodiagnostic** à partir des référentiels d'activités et de compétences de la certification visée. Ces référentiels sont disponibles sur le site de France compétences (et également sur le site du certificateur ou d'un organisme de formation préparant à la certification recherchée).

- **Pour chaque compétence ou bloc de compétences**, le salarié se positionne au regard de son parcours de formation, de son expérience professionnelle ou personnelle[4] : bloc de compétences validé / acquis / non acquis.

- **L'autodiagnostic est partagé avec le manager** qui enrichit et confirme ou non ce positionnement. Il peut également être partagé avec des collaborateurs.

[4] Sont prises en compte les activités professionnelles salariées (CDI, CDD, interim), non salariées, bénévoles, activités dans le cadre de responsabilités syndicales ou d'une fonction d'élective locale, activités dans le cadre privé ou familial (parent, aidant familial) - https://travail-emploi.gouv.fr/la-validation-des-acquis-de-lexperience-vae.

Exemple de grille d'autodiagnostic

Liste des blocs de compétences inscrits dans le référentiel de la certification	**Validé** (bloc reconnu officiellement par un diplôme, titre, certification, ou une équivalence[5])	**Acquis** (compétences maitrisées en situation professionnelle mais non certifiées)	**Non Acquis** (compétences non ou peu mobilisées)	**Avis du Manager** (conforme ou non conforme)
Bloc de compétences A				
Bloc de compétences B				
….				
….				
….				

Des experts pour accompagner le salarié : un Conseiller en évolution professionnelle (CEP), un organisme de formation, un Point Relais Conseil (coordonnées sur France VAE - https://vae.gouv.fr/espace-candidat/)

3 - Construire le parcours d'accès à la certification

Le diagnostic aura permis de repérer, parmi les compétences exigées par la certification visée :

- Les compétences validées
- Les compétences acquises mais non certifiées : elles peuvent être certifiées par une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Un jury valide l'acquisition des compétences à partir d'un dossier retraçant les expériences correspondantes.
- Les compétences non acquises : une formation est nécessaire pour acquérir ces compétences. Elles seront validées à l'issue de la formation par des épreuves d'examen (écrites, orales, en situation de travail).

- Le parcours d'accès à la certification peut **utiliser les différentes modalités de certification** (les épreuves d'examen après un cursus de formation, la validation des acquis de l'expérience) en fonction des acquis du candidat. Ces parcours sont qualifiés de **parcours hybrides**.

- **Le diagnostic** des compétences détenues et des compétences à acquérir par le salarié au regard de la certification visée est donc **essentiel**.

- L'enjeu est de **construire un parcours d'accès à la certification** qui soit **le plus pertinent possible** au regard des capacités du salarié (épreuves d'examen, dossier écrit, mise en situation) et de ses acquis (compétences déjà validées par une autre certification, compétences remplissant les conditions d'une VAE).

[5] Une équivalence entre 2 diplômes est définie par les certificateurs qui décident que le bloc de compétences acquis par le candidat dans le cadre d'une certification A vaut pour une certification B. Le candidat sera donc dispensé de l'épreuve de certification correspondante.

- Ainsi, l'accès à un CQP de branche par une validation des compétences en situation de travail ou à un CAP en recherchant les passerelles possibles (équivalences sur les enseignements généraux par exemple) est à privilégier pour des salariés peu familiers de l'écrit.

- Dans tous les cas, **la prise en compte des acquis** permet d'**alléger le parcours qui devient plus accessible, moins coûteux** (diminution d'autant du budget et du temps consacré à la formation) **et valorisant** pour le salarié (reconnaissance et enrichissement des acquis).

Exemple d'un parcours collectif vers un CAP Pâtissier. Un petit groupe de salariées a été accompagné pour préparer les épreuves de spécialité du CAP Pâtissier tandis que les enseignements généraux ont été validés par équivalence d'un précédent CAP. Les épreuves de spécialité ont été passées avec succès en candidat libre. Ces salariées avaient été formées et très accompagnées : en collectif par un organisme de formation et en individuel par un ancien salarié à la retraite. La formation s'est déroulée sur une période très courte et en petit groupe, ce qui a créé une dynamique motivante. Des parcours réussis, elles ont toutes obtenu le diplôme avec mention. (Entreprise)



Des experts pour accompagner le salarié : un Conseiller en évolution professionnelle (CEP), un organisme de formation, un Point Relais Conseil (coordonnées sur France VAE - https://vae.gouv.fr/espace-candidat/)



La suite du guide présente la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience.

4. La certification par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La construction du parcours de VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) constitue une modalité spécifique d'accès à la certification, permettant d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)[6], sans suivre nécessairement un parcours de formation. Ce dispositif permet de faire reconnaitre des compétences acquises dans différents contextes (activités professionnelles, salariées ou non, bénévoles, associatives, dans le cadre familial). Le candidat les décrit dans un dossier examiné par un jury, qui décide de la validation totale ou partielle de la certification.

- Après l'identification de la certification visée et la réalisation d'un diagnostic des compétences détenues, l'analyse des modalités possibles d'accès à la certification peut conduire à **la construction d'un parcours par la VAE pour l'ensemble ou une partie des compétences**.

- Lorsque l'expérience ne couvre pas tous les blocs de compétences, la VAE peut être complétée par un parcours de formation ou d'acquisition de compétences en situation de travail, afin d'atteindre la certification complète. On parle alors de **VAE partielle**.

- La VAE constitue **une modalité de certification pertinente et valorisante** pour le salarié (reconnaissance de ses compétences) mais aussi pour l'employeur (reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'un poste de travail au sein de l'entreprise).

- La démarche est, par définition, une démarche individuelle puisqu'elle vise la validation des acquis issus du parcours professionnel de chacun. C'est **une démarche portée par le salarié lui-même** car elle implique un travail personnel important pour analyser son parcours et les compétences développées dans son poste actuel mais aussi dans les précédentes situations de travail.

- Elle peut néanmoins **être soutenue, voire incitée par l'employeur**, pour atteindre l'objectif de certification défini.

Dans ce cadre de l'entreprise, la VAE peut prendre deux formes :

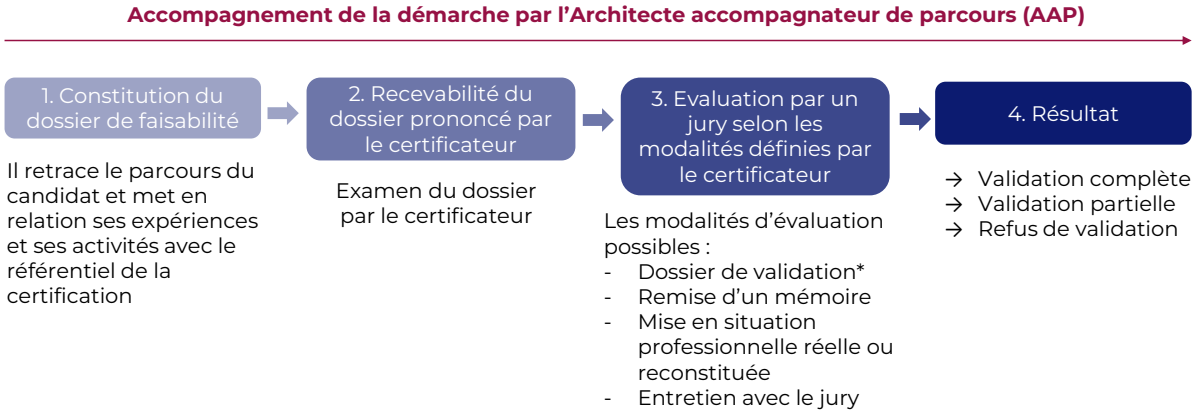
- **la VAE individuelle**, à l'initiative du salarié, avec un appui possible de l'employeur ;

- **la VAE collective à l'initiative de l'entreprise** dans le cadre d'un projet de certification partagé avec plusieurs salariés, au sein d'une même entreprise ou plusieurs salariés issus de différentes entreprises sur un même territoire.

[6] Répertoire national géré par France Compétences qui recense l'ensemble des certifications professionnelles. L'enregistrement d'une certification au RNCP implique la validation de plusieurs critères (réponse à des besoins identifiés, structuration en blocs de compétences, qualité des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation...) et notamment l'accessibilité par la VAE.

+++ Une VAE collective contribue à créer une cohérence d'équipe et favorise le partage des pratiques (démarche réflexive)

- Le parcours de VAE comprend plusieurs étapes, de l'information à la décision du jury. Tout au long du parcours, le candidat peut être accompagné par un **architecte-accompagnateur de parcours** dont le rôle est de structurer la démarche, formaliser les expériences et sécuriser le passage du candidat devant le jury.



* Le dossier de validation décrit les activités réalisées, les situations et l'environnement de travail, les compétences mobilisées. L'ensemble de ces descriptions doivent être reliées aux contenus des activités et compétences requises par le référentiel de la certification visée.

La désignation d'un référent VAE au sein de l'entreprise est pertinente pour centraliser les informations, orienter les candidats, suivre les différentes étapes de la démarche et repérer le plus tôt possible les éventuelles difficultés ou points de blocage.

Une communication auprès des représentants du personnel, des encadrants et services RH est indispensable pour garantir leur adhésion et leur implication dans le projet.

La plateforme France VAE, service public de la VAE (https://vae.gouv.fr/) présente toutes les informations concernant la VAE à destination des candidats et des entreprises (certifications, étapes du parcours, organismes accompagnateurs, financement, VAE individuelle ou collective…)

Quelques repères pour démarrer :

- La VAE permet d'acquérir une certification, un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP inscrit au RNCP
- Elle permet également d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences de ces certifications (VAE partielle)
- Elle est ouverte à toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation
- Quel que soit le diplôme précédemment obtenu ou le niveau de qualification, toute expérience en rapport direct avec la certification visée, permettant de justifier de l'acquisition de compétences et connaissances requises pour l'obtention de cette certification, peut être prise en compte (et quelle que soit la durée de cette expérience)

- Une VAE nécessite le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement
- Le salarié bénéficie d'un congé de VAE de 48h (consécutives ou non) pour se préparer et participer à la session d'évaluation. Une convention ou un accord collectif peut augmenter la durée de ce congé
- Le salarié peut recourir à un architecte accompagnateur de parcours pour l'accompagner dans la démarche. L'organisme d'accompagnement doit être certifié Qualiopi VAE
- Le coût d'une démarche de VAE comprend :
  - La prestation d'accompagnement du salarié tout au long du parcours (depuis le diagnostic des compétences jusqu'au bilan après le passage devant le jury)
  - Les frais de jury
  - Les éventuels frais d'examen du dossier de faisabilité par le certificateur
- Les modalités de financement :
  - Le Plan de développement des compétences
  - OCAPIAT participe au financement des frais de prestations d'accompagnement au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés
  - Le CPF du salarié peut être mobilisé et également dans le cadre d'un co-financement avec l'employeur.

OCAPIAT vous accompagne :

- Pour vous aider à vous repérer parmi les différentes certifications (CQP, enregistrement au RNCP…)
- Pour vous conseiller sur le montage du projet
- Pour examiner avec vous les possibilités de financement :
  - De la prestation d'accompagnement du salarié
  - Du congé VAE
  - Des frais de jurys
  - Des formations complémentaires en cas de VAE partielle

Contactez votre conseiller OCAPIAT et retrouvez toutes les informations :
https://www.ocapiat.fr/validation-des-acquis-de-lexperience-vae-2/

1 - La VAE individuelle

La VAE est à l'initiative du salarié qui entreprend une démarche individuelle. Son projet est une démarche personnelle ou co-construite avec l'employeur. Quelle que soit la modalité retenue, l'implication de l'employeur constitue un levier déterminant pour la réussite du parcours.

Le soutien de l'employeur peut se faire à plusieurs niveaux :

- Aider le salarié dans le processus administratif
- Contribuer au financement de la démarche (accompagnement, frais de jury) :
  - Sur le plan de développement des compétences
  - En abondant le CPF du salarié
- Aménager le temps de travail du salarié pour lui permettre de réaliser son parcours sur le temps de travail (en complément du congé VAE de 48 heures prévu)
- Accompagner en interne le salarié : suivi par le référent VAE, mentorat / coaching par un collègue qui a l'expérience d'un précédent parcours de VAE par exemple
- Prévoir l'accompagnement d'un parcours complémentaire si besoin (en cas de VAE partielle) : financement d'une formation, développement de nouvelles compétences en situation de travail…

Une salariée en poste dans un laboratoire a validé un BTS Analyse biologique. Elle a été accompagnée par un organisme DAVA sur 20 heures. L'accompagnement a été pris en charge par l'entreprise (2000 euros environ). Une réussite pour la salariée et l'entreprise. (Entreprise)

L'entreprise qui a recruté de nombreux vendeurs avec un niveau Bac souhaite les faire évoluer vers des postes de responsables de niveau Bac + 2 pour pallier notamment les difficultés de recrutement sur ces postes. Un projet de VAE est en cours de construction. (Entreprise)

La plateforme France VAE permet au salarié d'engager sa démarche, accompagné si besoin par le référent VAE.

https://vae.gouv.fr/espace-candidat/

2 - La VAE collective

La VAE collective est une démarche mise en place à l'initiative de l'entreprise. L'employeur définit un objectif de certification (qui vise une ou différentes certifications) et effectue un diagnostic avec chacun des candidats potentiels pour valider la pertinence d'un parcours de VAE. L'accord du salarié est indispensable.

Il est important de confirmer avec le candidat sa motivation et sa bonne compréhension de l'engagement qu'un parcours de VAE implique en termes de travail individuel et de temps à y consacrer.

Les étapes de mise en œuvre de la démarche de VAE collective par l'employeur :

- Identifier les sources de financement possibles :
  - Le plan de développement des compétences
  - Une contribution du CPF de chacun des salariés candidats
  - Des partenaires du territoire notamment pour des certifications correspondant à des métiers en tension : Région, France Travail…
- Sélectionner l'organisme accompagnateur de la démarche collective pour construire le parcours collectif (temps d'accompagnement, ateliers collectifs…)
- Aménager le temps de travail des salariés pour leur permettre de réaliser leur parcours sur le temps de travail (en complément du congé VAE de 48 heures prévu)
- Accompagner en interne les salariés : suivi par le référent VAE, mise en place d'un soutien adapté aux besoins de chaque salarié tout au long du parcours (mentorat / coaching par un collègue qui a l'expérience d'un précédent parcours de VAE, formations complémentaires ciblées…), ateliers collectifs, création d'une communauté…
- Prévoir l'accompagnement d'un parcours complémentaire si besoin (en cas de VAE partielle) pour chacun des salariés : financement d'une formation, acquisition de nouvelles compétences en situation de travail…

Exemple de pratique : Une entreprise a créé une direction RSE. Les recrutements pour développer cette direction se font en interne. Les personnes recrutées ne détiennent donc pas de compétences dans ce domaine. Elles développeront ces nouvelles compétences par de la formation et par l'expérience en situation de travail. A termes, elles pourraient valider ces compétences par une démarche de VAE. L'entreprise mène une réflexion dans ce sens, et notamment sur une possible VAE collective.

Suite à un accident du travail dans un atelier, des représentants du personnel ont alerté la direction sur la nécessité de permettre aux salariés une mobilité vers d'autres ateliers de

l'entreprise. Avec l'appui d'OCAPIAT, une démarche collective de reconnaissance des compétences a été mise en place. Le dispositif a fonctionné avec plusieurs collectifs de salariés (des ouvriers de production mais aussi des agents de maintenance). Une fois cette phase collective amorcée, les démarches individuelles se sont ensuite développées sur la base du volontariat mais inscrites dans le Plan de développement des compétences de l'entreprise (DR)

Le Guide de mise en place de la validation des acquis de l'expérience élaboré par la Direction Générale des Entreprises à destination des entreprises et branches professionnelles détaillent les différentes étapes décrites ci-dessus.

https://www.entreprises.gouv.fr/la-dge/publications/guide-de-mise-en-place-de-la-validation-des-acquis-de-lexperience-pour-les

La plateforme France VAE propose un module pour accompagner les employeurs dans le montage d'un projet de VAE collective.

https://vae.gouv.fr/savoir-plus/articles/lancez-votre-projet-de-vae-collective/

3 - La VAE partielle : un accompagnement à la suite de parcours indispensable



UNE ÉTAPE DANS LE PARCOURS DE CERTIFICATION

- Lorsque le jury ne valide qu'une partie de la certification, cela signifie que l'expérience du candidat ne permet pas encore de démontrer la maîtrise de l'ensemble des blocs de compétences. **L'obtention de la certification complète nécessite un complément de formation pour acquérir ces compétences.**

- Il est alors nécessaire de pouvoir **accompagner le salarié dans sa poursuite de parcours**. À défaut, le parcours peut être interrompu, entraînant une perte de l'investissement consenti par le salarié et l'entreprise, et pouvant également affecter la motivation et l'engagement de futurs candidats.

- Accompagner le salarié implique d'avoir **anticiper l'organisation et le financement d'un possible complément de formation**. Les compétences manquantes peuvent également être développées en situation de travail.

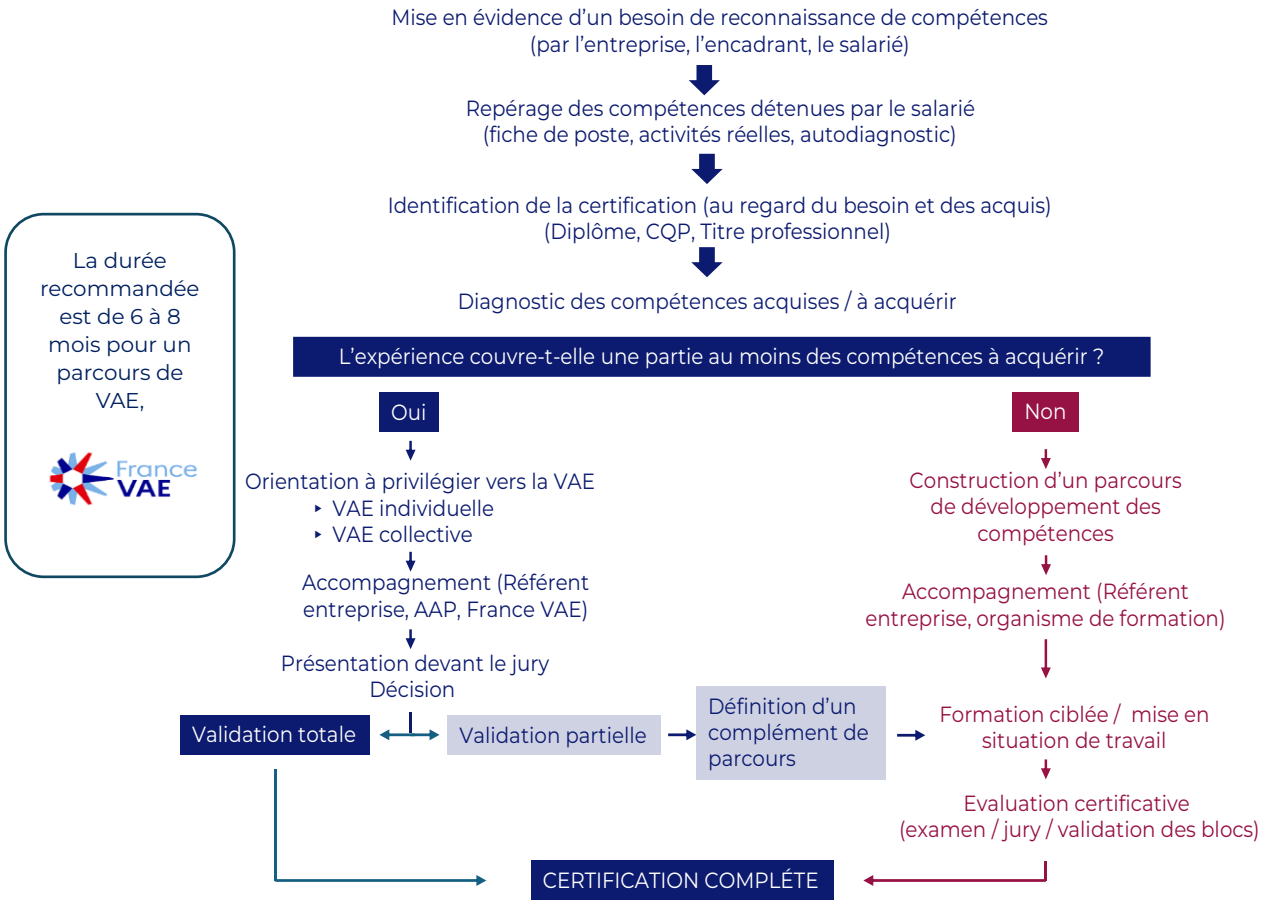
- **La VAE partielle et le parcours hybride construit présentent deux atouts importants** :
  - Le parcours se fait par étape, il est progressif ce qui peut être facilitateur pour des salariés peu familiers des démarches d'évaluation et réticents à la formation.
  - Outre la validation des compétences déjà acquises, le parcours de certification permet au salarié d'acquérir de nouvelles compétences.

- **Le suivi et le « coaching » du salarié** pour maintenir sa motivation sont essentiels.

La non validation de la totalité de la certification par le jury de VAE est souvent perçue comme un échec par le candidat (ainsi que par les collègues et encadrants). Il est important d'anticiper ce possible résultat et de communiquer en amont sur l'existence de la VAE partielle comme une 1ère étape d'un parcours qui sera accompagné par l'employeur jusqu'à la certification.

Dans un centre d'appels, un nouveau manager constate que ses équipes sont faiblement diplômées (80 % des salariés n'ont aucun diplôme) alors que l'activité les a amenées à développer de nombreuses compétences. Il construit un projet de VAE. Une réunion d'information collective est organisée avec Transition Pro à destination de l'ensemble des salariés. L'entreprise s'est engagée à accompagner le projet dans sa globalité et à financer les formations complémentaires pour les personnes ne validant pas l'intégralité du certificat. 13 salariés sur 40 se sont engagés dans la démarche (DR).

En synthèse : les étapes d'une démarche de certification



5. Des outils pour vous accompagner

- Un support de communication à destination des salariés
- Un support de communication à destination des directions et encadrants
- Un guide pour vous aider (Direction Générale de l'Entreprise) :

https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/Publications/2025/Guide/202509-guide-mise-en-place-vae-cnc.pdf

- France VAE : https://vae.gouv.fr/

ANNEXE : Liste les certifications professionnelles du secteur de l'Agroalimentaire, alimentation, cuisine (NSF 221)

NIV	**Education Nationale** (15 certifications actives)	**Agriculture** (12 certifications actives)	**Enseignement Supérieur** (17 certifications actives)
3	CAP - Pâtissier		
	CAP - Chocolatier-confiseur		
	CS - Cuisinier en desserts de restaurant		
	MC - Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie		
	MC - Pâtisserie boulangère		
	CAP - Charcutier-traiteur		
	CAP - Crémier fromager		
	CAP - Boucher		
	CAP - Primeur		
	MC - Vendeur spécialisé en alimentation		
	CAP - Glacier fabricant		
	CAP - Agent polyvalent de restauration		
	CAP - Boulanger		
	MC - Employé traiteur		
	MC - Boulangerie spécialisée	CAPA - Opérateur en industries agroalimentaires	
4	BAC PRO - Cuisine	CS - Transformation des produits carnés	
	BAC PRO - boulanger pâtissier	CS - Technicien spécialisé en transformation laitière	
	BAC PRO - boucher charcutier traiteur	CS - Commercialisation des vins	
	BAC PRO - poissonnier écailler traiteur	BP - Conducteur de ligne de production alimentaire	
	BP - Charcutier - Traiteur	BAC PRO - Laboratoire contrôle qualité	
	BP - Boucher		
	BP - Boulanger		Diplôme de Spécialisation Professionnelle (DSP) - Fabrication en industrie agroalimentaire
5		CS – Resp. technico-commercial : agrofournitures	BTS - Bioqualité
		CS – Resp. technico-commercial en vins et produits dérivés, orientation commerce	DEUST - Technicien en qualité et distribution des produits alimentaires (fiche nationale)
		CS – Resp. technico-commercial en agroéquipements	
		CS – Resp. technico-commercial en vins et produits dérivés - orientation produit	
		BTSA - Qualité, alimentation, innovation et maîtrise sanitaire (BIOQUALIM)	
		BTSA - Analyses biologiques, biotech., agricoles et envir. (ANABIOTEC)	
6			BUT - Génie Biologique : Diététique et Nutrition

			BUT - Génie Biologique : Science de l'Aliment et Biotechnologie
			Licence Professionnelle - Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation
			Licence Professionnelle - Productions animales (fiche nationale)
			Licence Professionnelle - Métiers des arts culinaires et des arts de la table
			Licence Professionnelle - Métiers de la santé : nutrition, alimentation
			Licence Professionnelle - Bio-industries et biotechnologies
			Licence Professionnelle - Métiers de la vigne et du vin
			LICENCE - Tourisme
			Grade_Licence - Sciences et ingénierie - Agronomie et Agroalimentaire
7		Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'Institut supérieur d'agriculture Rhône-Alpes	MASTER - Biologie, agrosciences
		Diplôme national d'oenologue	
			MASTER - Nutrition et sciences des aliments
			DIPLOVIS - Diplôme en Management International des Arts Culinaires

Source : RNCP – France Compétence 2025

Champ : Certifications professionnelles actives du secteur de l'Agro-alimentaire, alimentation, cuisine (NSF 221)