CAPIAT

• CAP VERS VOS COMPÉTENCES •

Étude la Validation des Acquis de l'Expérience

Rapport 1 :
Etat des lieux des pratiques et perceptions concernant la mise en œuvre de la VAE

Avril 2026

CRÉDOC
CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE

CATALYS CONSEIL
INSPIRER L'AVENIR, RÉUSSIR LE CHANGEMENT

Sommaire

1. Introduction 4
2. Le recours à la VAE : où en est-on ? 6
2.1. Un volume annuel de 18 000 certifications par la VAE 7
2.2. Une concentration de la VAE sur quelques diplômes 8
2.3. La moitié des candidats issus de 4 régions 14
2.4. Des certifications de niveau Bac et plus essentiellement 15
2.5. Le financement de la démarche de VAE 17
2.6. Un focus sur les diplômes du Ministère de l'Agriculture 17
2.7. L'accompagnement à la VAE financé par OCAPIAT 20
2.8. Une volonté partagée par les différents certificateurs de développer la VAE 22
3. Représentations et pratiques de VAE dans les entreprises 23
3.1. Un très faible recours à la VAE dans les entreprises 23
3.2. Une faible maîtrise du dispositif 26
3.3. Un dispositif perçu comme intéressant mais peu incitatif 28
3.4. Des freins et difficultés dans la mise en œuvre de la VAE 30
3.5. Une difficulté pour les employeurs à s'emparer du dispositif 33
3.6. Une méconnaissance de la VAE partielle et de la VAE collective 35
3.7. Vers des démarches hybrides ? 37
4. Les pistes de réflexion 38
4.1. Développer la communication et l'information sur la VAE 38
4.2. Communiquer sur les pratiques de VAE porteuses de valeur ajoutée pour l'employeur 38
4.3. Agir au niveau des certifications 39
4.4. Donner du sens au parcours de VAE 39
4.5. Renforcer l'accompagnement des entreprises et des salariés 40
4.6. Accompagner les organismes de formation dans le cadre de la réforme de la VAE 40
4.7. Développer les partenariats 41
5. ANNEXE - L'enquête auprès des entreprises 42
5.1. Méthodologie d'enquête 42
5.2. Le profil des répondants 42

Table des figures

Figure 1 : Nombre de candidats recevables, présentés et reçus de 2016 à 2023 8
Figure 2 : Taux de validation totale et partielle (en %) de la certification visée pour les candidats présentés selon le ministère certificateur en 2023 (hors MESR) 13
Figure 3 : Répartition des candidats présentés à la VAE par région 15
Figure 4 : Evolution 2016-2023 de la répartition des candidats présentés selon le niveau de diplôme visé 15
Figure 5 : Typologie des formations financées par le CPF en 2023 17
Figure 6 : Répartition par âge des candidats reçus (VAE complète) 18
Figure 7 : Répartition par situation professionnelle des candidats reçus (VAE complète) 18
Figure 8 : Sur les 3 dernières années, un ou plusieurs des salariés de votre entreprise ont-ils engagé une démarche individuelle de VAE ? 23
Figure 9 : Votre entreprise a-t-elle déjà suggéré ou proposé à un ou plusieurs salariés de suivre un parcours individuel de VAE pour acquérir une certification ? 24
Figure 10 : L'entreprise a-t-elle proposé un accompagnement (diagnostic et rédaction du dossier de validation de l'expérience) pour réaliser ce parcours ? 24
Figure 11 : Le salarié a-t-il répondu favorablement à la proposition de l'entreprise ? 25
Figure 12 : Connaissez-vous le dispositif de VAE ? 27
Figure 13 : Connaissez-vous le dispositif de VAE ? en fonction de la taille de l'entreprise 27
Figure 14 : Selon vous, le dispositif de VAE est-il intéressant pour les entreprises ? 28
Figure 15 : Selon vous, la VAE est-elle un outil de gestion des ressources humaines intéressant 29
Figure 16 : La démarche VAE vous semble-t-elle ? 31
Figure 17 : Seriez-vous prêt à accompagner un salarié (financement partiel ou total de l'accompagnement) dans une démarche individuelle de VAE? 33
Figure 18 : Si non, pourquoi ? 34
Figure 19 : Connaissez-vous la démarche de VAE collective qui peut être mise en place à l'initiative d'une entreprise ou en inter-entreprises pour plusieurs salariés ? 35
Figure 20 : Selon vous, une démarche de VAE collective peut-elle être intéressante pour l'entreprise ? 36
Figure 21 : Quelle est votre Convention Collective ? 44
Figure 22 : Région(s) de localisation du ou des établissements 45
Figure 23 : Taille des entreprises répondantes 46
Figure 24 : Fonction du répondant 47
Figure 25 : Fonction du répondant selon la taille de l'entreprise 47

1. Introduction

La Validation des Acquis de l'expérience (VAE) est une voie alternative à la formation pour l'obtention d'une certification (diplôme, titre professionnel ou CQP). Elle représente une opportunité pour les salariés expérimentés, mais pas toujours certifiés, de valoriser leurs compétences et leurs expériences professionnelles. En particulier, afin de répondre à ses besoins de main d'œuvre et de compétences spécifiques, le secteur a développé une démarche de CQP accessibles par la VAE pour des salariés présents dans les entreprises et souvent dotés d'une longue expérience professionnelle.

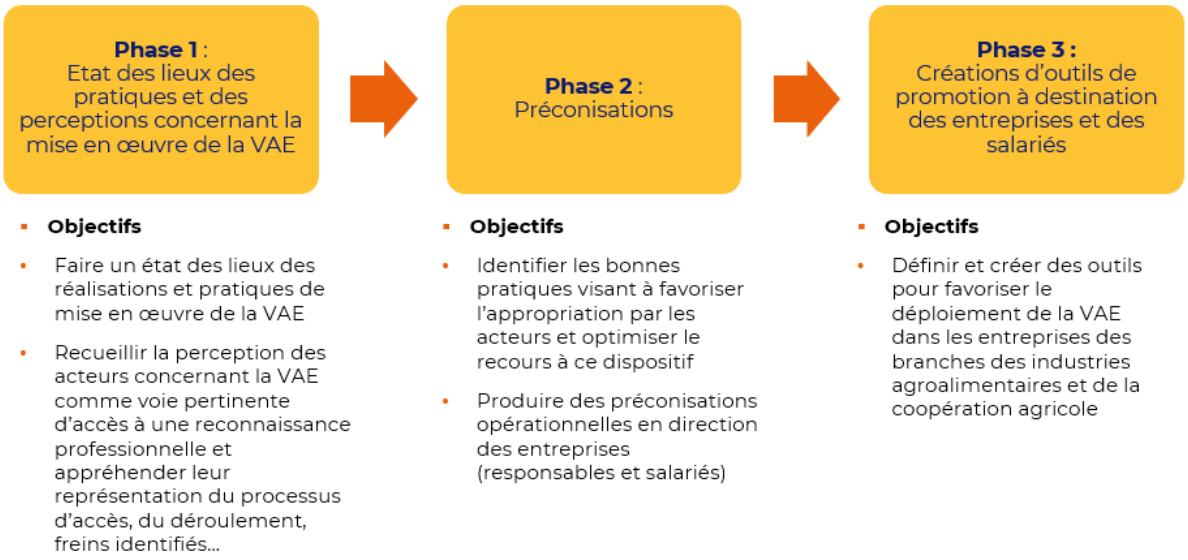
Or, les branches des industries agroalimentaires et de la coopérative agricole constatent un manque d'attractivité de la VAE que ce soit du côté employeur ou salarié. Cette situation n'est pas spécifique à ces secteurs. Les principaux freins relevés sont la « lourdeur » administrative et le paradoxe d'une valorisation de l'expérience professionnelle par un processus très académique qui s'appuie largement sur l'écrit. De plus, l'accès à une certification pour le salarié en poste se situe dans un processus qui ne lui permet pas un gain immédiat (évolution de poste, rémunération…). Ainsi, alors que la VAE a été créée pour répondre à des besoins de souplesse, de facilité d'accès à une reconnaissance de compétences et en particulier pour des salariés qui ont pu avoir des parcours scolaires complexes, il apparait qu'elle ne répond pas à ces objectifs.

L'État, par la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi[1], fait évoluer le dispositif de la VAE pour le rendre plus attractif : simplification de la procédure, sécurisation des parcours, modernisation du dispositif avec la création d'un Service Public de la VAE. Parallèlement, une expérimentation d'une VAE inversée est lancée. Par ces évolutions, l'État souhaite multiplier par trois le nombre de VAE d'ici 2027. Ces évolutions sont une nouvelle opportunité de développement de cette modalité de certification.

Afin de mieux caractériser les freins à l'accès à la VAE et identifier les actions à mettre en œuvre pour développer cette démarche, les branches des industries agroalimentaires et de la coopérative agricole ont souhaité mener une étude. L'attente des branches se situent à 4 niveaux :

- Une analyse des freins à la mobilisation du dispositif de VAE ;
- Un repérage des mesures mises en place dans d'autres secteurs permettant de favoriser le recours à la VAE ;
- La formulation de préconisations applicables dans les secteurs des industries agroalimentaires et des coopératives agricoles ;
- La création d'outils de promotion du dispositif à destination des entreprises et des salariés.

[1] Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022.



Le présent rapport présente les résultats de la Phase 1 de l'étude.

2. Le recours à la VAE : où en est-on ?

LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un dispositif qui permet à toute personne de faire reconnaitre ses compétences en vue d'obtenir une certification. Les certifications visées sont les certifications dites « professionnelles » qui sont :

- **Les diplômes nationaux** à finalité professionnelle qui relèvent des différents Ministères (Education 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 dit d'Etat exigés pour exercer une activité professionnelle comme dans le secteur de la santé par exemple.
- **Les titres professionnels** du Ministère du Travail, de niveau 3 à 6
- **Les certificats de qualification professionnelle** (CQP) des branches professionnelles
- **Les titres à finalité professionnelle** délivrés par les CCI, CMA ou organismes de formation publics ou privés

Toutes les certifications professionnelles sont aujourd'hui accessibles par la VAE dès lors qu'elles sont enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)[2].

LE DISPOSITIF DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Les dates clés

- Création 17/01/2002
- Réforme du 21/12/2022 et décret d'application le 27/12/2023 avec notamment 4 évolutions :
  - Le congé VAE passe à 48h,
  - Suppression de l'année d'expérience requise
  - Création des architectes accompagnateurs de parcours
  - Création d'un service public de la VAE : France VAE
- Mise en place de la plateforme France VAE (juillet 2023), guichet unique numérique pour informer, orienter et accompagner les personnes dans leur démarche de VAE. Introduction progressive des certifications sur la plateforme par les différents certificateurs.
- Arrêté du 3 juillet 2025 qui précise les missions des accompagnateurs et les conditions de référencement sur la plateforme France VAE
- Décret N°2025-663 du 18 juillet 2025 qui redéfinit les conditions d'éligibilité et d'encadrement de la VAE dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF).
- Un espace entreprise sur France VAE et un accompagnement à la VAE Collective à venir (Septembre 2025)

Une démarche en 5 étapes

[2] *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*

- *Information* : Information concernant la démarche et identification de la certification visée
- *Dossier de recevabilité* (livret 1) : Dépôt du dossier et vérification par les organismes certificateurs des conditions requises pour engager une démarche de VAE.
- *Dossier de validation* (livret 2) : rechercher / identifier les apports de preuve, sera le support d'évaluation pour le jury.
- *Évaluation finale* : il s'agit d'un entretien avec le jury pour échanger sur le dossier de validation.
- *Le résultat* : décision du jury sur l'obtention totale ou partielle de la certification ou sur son refus.

Différentes modalités de validation des acquis

- VAE complète, le candidat obtient l'ensemble de sa certification
- VAE partielle, le candidat obtient une partie de la certification l'autre partie peut être obtenue dans le cadre d'une formation ou en renforçant son expérience et en représentant cette partie
- VAE inversée, adossée à un contrat de professionnalisation, elle permet d'acquérir par l'expérience les compétences nécessaires à la certification visée
- VAE individuelle ou collective (portée par une entreprise)

Financements : CPF, Employeur, OPCO (Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, Pro-A, Contribution conventionnelle de branche (supra légale)), contribution possible de la Région ou France Travail (pour les demandeurs d'emploi).

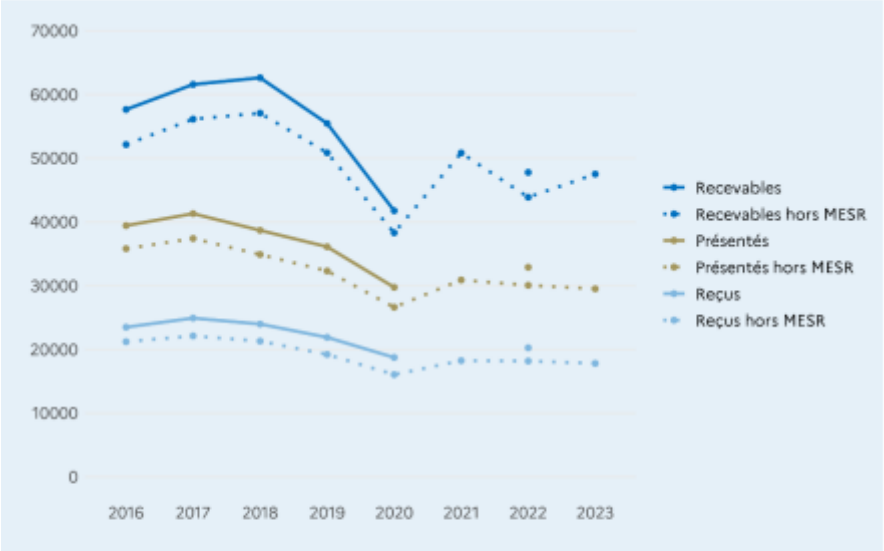
2.1. Un volume annuel de 18 000 certifications par la VAE

Il n'existe pas aujourd'hui de système d'information unique qui permette de suivre le nombre de candidats à la VAE, les certifications visées et les taux de réussite. Les données sont disponibles par certificateur uniquement. Une compilation est faite pour les seuls diplômes nationaux (Education Nationale, Agriculture, Santé social, Emploi, Jeunesse et Sport, Enseignement supérieur notamment)[3] et elle n'est pas toujours complète. Elle est néanmoins un bon indicateur car ces titres et diplômes représentent les volumes les plus importants de VAE. Nous ne disposons pas de données sur l'accès aux CQP par la VAE, mais il semble encore très faible.

En 2023, 18 000 personnes, tous secteurs confondus, ont validé une certification par la VAE. Le nombre de candidats recevables (dont la candidature a été acceptée) était de 47 500 dont 29 500, soit 62% d'entre eux, ont effectivement fait le dossier de validation pour être présentés au jury. Les 18 000 candidats qui ont validé en totalité la certification présentée représentent un taux de réussite de 60%.

[3] *Compilation effectuée par la Direction de l'Animation, de la Recherche, des études et des Statistiques (DARES) du Ministère du Travail.*

Figure 1 : Nombre de candidats recevables* présentés et reçus*** de 2016 à 2023**



** Personnes ayant déposé un dossier de recevabilité jugé recevable.*
*** Personnes étant passées devant un jury de validation.*
**** Personnes ayant obtenu une validation totale.*
Note : les données du Ministère de l'Agriculture sont manquantes pour l'année 2020. Ce Ministère représentant très peu de candidats à la VAE, cela ne cause pas une rupture de série. La série hors MESR est affichée pour avoir une série sur un périmètre homogène, les données du MESR n'étant pas disponibles pour 2020, 2021 et 2023.
Source : ministères certificateurs – traitement Dares.
Champ : candidats recevables, présentés et reçus à une certification délivrée par un ministère.
Lecture : entre 2022 et 2023, le nombre de candidats recevables hors MESR est passé de 43 872 à 47 509.

Source : PLF 2025 Formation professionnelle d'après données Dares

Le volume de candidats a commencé à diminuer en 2019, diminution qui s'est accentuée en 2020, en raison probablement de la crise sanitaire. Le nombre de candidats a réaugmenté depuis mais sans retrouver les niveaux de 2018-2019. Ainsi, le nombre de candidats recevables à la VAE en 2023 est de -7% inférieur à 2019.

2.2. Une concentration de la VAE sur quelques diplômes

Le premier Ministère certificateur par la VAE est l'Éducation Nationale qui représente, en 2023, 48% du nombre total de candidats recevables et 55% du nombre de candidats reçus. Le second est le Ministère de la Santé et des Affaires Sociales qui représente 24% du nombre de candidats recevables et 31% du nombre de candidats reçus.

Tableau 1 : Nombre de candidats à la VAE recevables, présentés et reçus selon le ministère certificateur de 2021 à 2023 (hors MESR)

	Nombre de candidats recevables			Nombre de candidats présentés			Nombre de candidats reçus (validation totale)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Education nationale (CAP au BTS)	26 400	21 070	22 655	16 520	14 504	14 277	11 180	9 954	9 737
Agriculture	775	772	885	157	459	498	111	343	381
Santé et affaires sociales	17 778	16 513	18 390	11 521	11 655	11 477	5 405	5 672	5 590
Emploi	3 156	3 003	3 038	669	1 557	1 480	525	1 241	1 207
Jeunesse et sports	1 856	1 352	1 595	1 200	1 053	1 097	578	490	516
Défense	278	357	363	216	184	191	183	153	166
Culture	528	737	524	445	518	372	227	290	189
Ecologie	56	68	59	160	125	110	31	28	18
Ensemble des ministères certificateurs	50 827	43 872	47 509	30 888	30 055	29 426	18 240	18 171	17 804

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.
Champ : candidats recevables, présentés et reçus à une certification délivrée par un ministère hors MESR.
Lecture : en 2023, le ministère de la défense comptabilise 363 candidats recevables, 191 candidats présentés et 166 candidats reçus avec une validation totale.

Source : PLF 2025 Formation professionnelle d'après données Dares

Dans l'enseignement supérieur (données absentes du tableau ci-dessus), en 2022, 3 900 dossiers de demande de VAE ont été jugés recevables et 2 700 candidats ont été reçus en validation complète ou partielle[4].

Le nombre de VAE est resté relativement limité sur les dernières années et il s'est concentré sur quelques diplômes. Ainsi, dans le secteur sanitaire et social, par exemple, la VAE s'est fortement concentrée en premier lieu sur le diplôme d'Aide-soignant mais aussi sur les diplômes d'Educateur de jeunes enfants et d'Auxiliaire de vie sociale. L'obligation de certification, l'existence de « faisant fonction » dotés d'une forte expérience sur les postes correspondants, des besoins de recrutement particulièrement élevés, expliquent le soutien important des employeurs et des branches dont a bénéficié la démarche de VAE dans ce secteur.

Les branches des industries agro-alimentaires et de la coopération agricole se caractérisent par un nombre élevé de métiers et une diversité de certifications relevant de nombreux domaines (Agroalimentaire, Agricole, Transport Manutention, Technologies industriels, Nettoyage et Protection de l'environnement, Gestion des déchets…) et certificateurs (Education Nationale, Enseignement supérieur, Agriculture). Il est donc difficile d'avoir une vision complète de ces certifications. Néanmoins un focus sur les certifications du secteur

[4] *La Validation des Acquis de l'expérience dans l'enseignement supérieur public en 2022 – Note n°30 du SIES – Déc 2023 - MESR.*

de l'agro-alimentaire d'une part, et du secteur agricole d'autre part (cf partie 2.) met en évidence les champs d'application possibles de la VAE dans ces branches.

Le tableau ci-après liste les certifications professionnelles du secteur de l'Agroalimentaire, alimentation, cuisine (NSF 221) recensées comme actives dans le RNCP à ce jour. Elles sont classées par certificateur et niveau de diplôme. Ainsi, plus de 40 certifications sont accessibles aujourd'hui par la VAE dans ce secteur (16 de niveau inférieur au Bac, 13 de niveau Bac, 8 de niveau BTS, 10 de niveau Licence et 5 de niveau Master).

Tableau 2 : 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

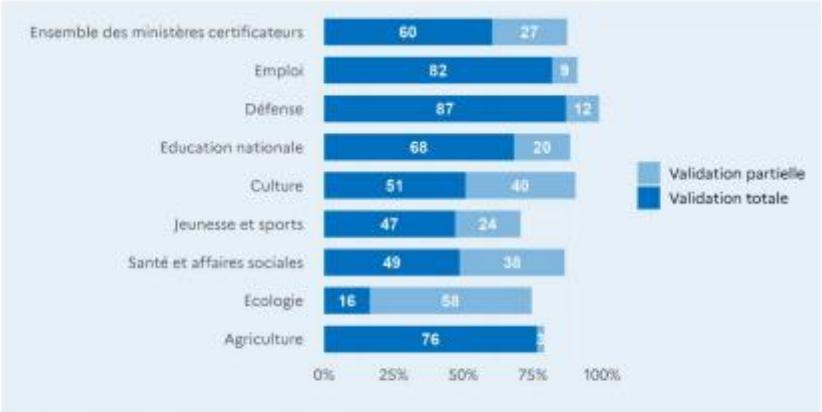
Champ : Certifications professionnelles actives du secteur de l'Agro-alimentaire, alimentation, cuisine (NSF 221)

Une forte croissance du recours à la VAE pour les certifications du Ministère de l'Agriculture

Les diplômes de l'Agriculture ne représentent que 2% du nombre total de candidats recevables et du nombre total de candidats reçus. En revanche, ils enregistrent un fort taux de croissance entre 2022 et 2023 (+15% contre +7% tous certificateurs confondus) et une amélioration importante du taux de présentation (56% des candidats recevables ont effectivement été présentés en 2023 contre 20% seulement en 2021) et, de manière un peu moins marquée, du taux de réussite (83% des candidats présentés ont validés totalement leur certification en 2023 contre 70% en 2021). Ce résultat peut s'expliquer par un meilleur ciblage (une analyse plus fine des dossiers de candidature) et un meilleur accompagnement des candidats.

Le taux de réussite est de 60% de validation totale de la certification présentée et de 27% de validation partielle. Près de 90% des candidats présentés accèdent donc, au moins en partie, à la certification. Le taux de validation totale par rapport à la validation partielle est particulièrement élevé pour les diplômes de l'Agriculture : 76% des candidats présentés valident la totalité du diplôme tandis que 3% seulement n'en valident qu'une partie.

Figure 2 : Taux de validation totale et partielle (en %) de la certification visée pour les candidats présentés selon le ministère certificateur en 2023 (hors MESR)



Source : ministères certificateurs – traitement Dares

Champ : candidats présentés à un jury de VAE pour une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Lecture : en 2023, le taux de validation totale du ministère de l'emploi est de 82 %, le taux de validation partielle est de 9 %.

On retrouve la caractéristique des certifications du Ministère de l'Agriculture relevées plus haut : les dossiers lorsqu'ils sont présentés, valident totalement la certification, le taux de validation partielle est très faible (3%). A l'inverse, on constate des taux de validation partielle relativement élevés pour les Ministères de l'Écologie (58%), la Culture (40%), ou encore la Santé et Affaires Sociales (38%). Soit la sélection opérée par ce certificateur sur la recevabilité des dossiers est plus forte, soit les candidats qui se présentent ont globalement une expérience plus solide que dans d'autres domaine (par exemple dans le domaine de l'Ecologie ou l'activité professionnelle identifiée comme telle est peut-être plus récente).

2.3. La moitié des candidats issus de 4 régions

Plus de 50% des candidats présentés sont issus de 4 régions : Ile de France (20% des candidats), puis Auvergne Rhône Alpes (13% des candidats), Provence Alpes Côte d'Azur (11% des candidats) et Occitanie (10% des candidats).

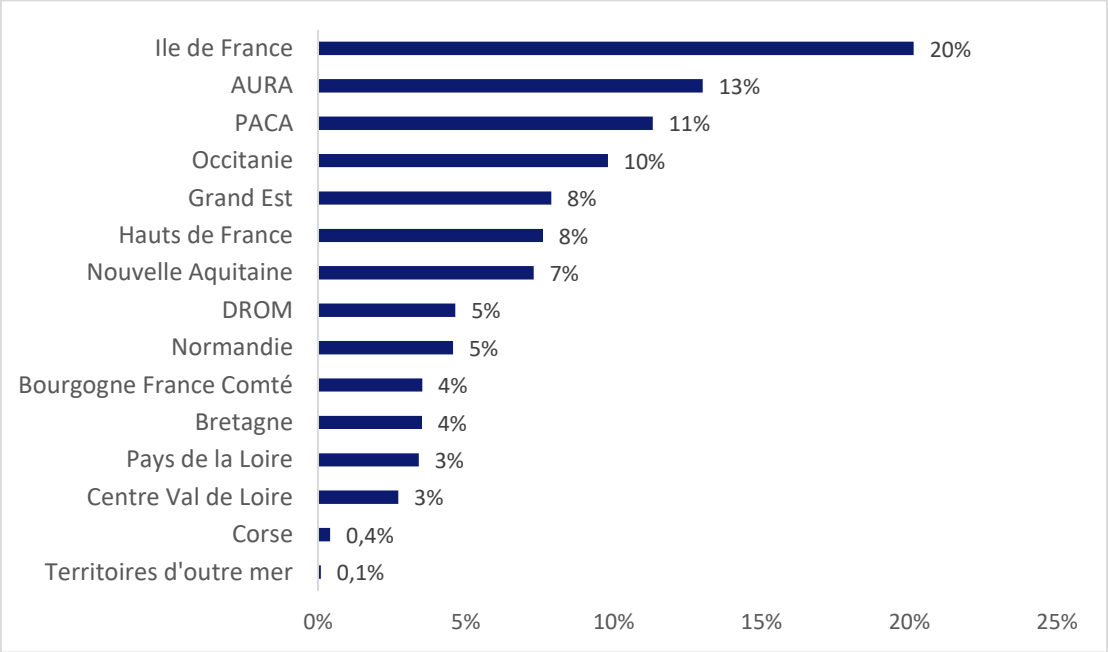
Tableau 3 : Nombre de candidats présentés et reçus à la VAE selon la région (hors MESR)

	Présentés			Reçus		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Auvergne-Rhône-Alpes	4 377	3 975	3 839	2 443	2 360	2 274
Bourgogne-Franche-Comté	1 110	1 167	1042	684	732	676
Bretagne	953	1 201	1 036	557	711	635
Centre-Val de Loire	1 053	1 038	801	587	516	445
Corse	136	118	122	72	71	68
Départements et régions d'Outre-Mer	1 310	1 250	1 371	816	760	788
Grand-Est	2 660	2 262	2 327	1 617	1 358	1 510
Hauts-de-France	2 340	2 468	2 245	1 460	1 586	1 426
Île-de-France	6 126	5 815	5 943	3 557	3 501	3 548
Normandie	1 473	1 454	1 348	880	886	822
Nouvelle Aquitaine	2 337	2 206	2 153	1 329	1 356	1 251
Occitanie	2 838	2 728	2 894	1 688	1 718	1 645
Pays de la Loire	868	1 133	1 006	524	676	615
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3 284	3 188	3 340	2 012	1 920	2 070
Territoires d'outre-mer	15	32	29	nd	nd	nd
Non disponibles	8	20	6	14	20	31

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.
Champ : candidats présentés à un jury de VAE et candidats reçus pour une certification délivrée par un ministère hors MESR.
Lecture : en 2023, la région Grand-Est compte 2 327 candidats présentés et 1 510 candidats reçus.
Note : L'information sur la région des candidats présentés peut être partiellement manquante pour certains ministères. Ces cas sont décomptés dans la ligne « Non disponibles », qui regroupe également les candidats reçus des Territoires d'outre-mer, dont les effectifs sont inférieurs au seuil du secret statistique.

Source : PLF 2025 Formation professionnelle d'après données Dares

Figure 3 : Répartition des candidats présentés à la VAE par région

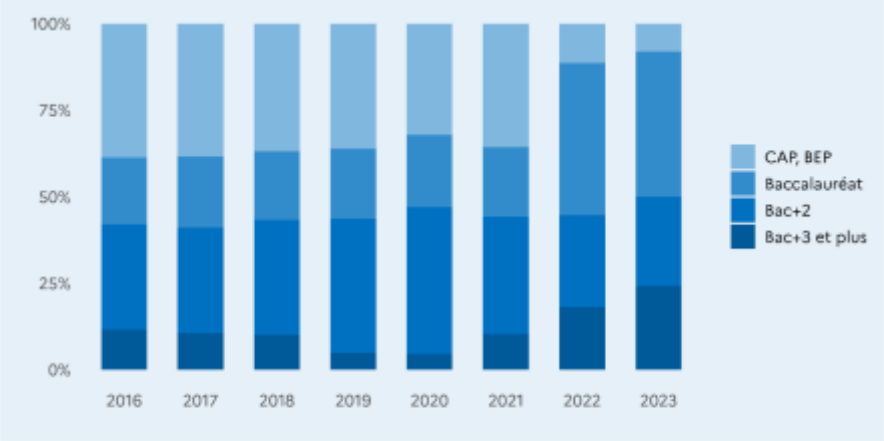


Champ : Ensemble des candidats présentés à la VAE en 2023 (Hors MESR)
Source : Calcul Crédoc à partir des données des Ministères certificateurs - DARES

2.4. Des certifications de niveau Bac et plus essentiellement

Les certifications visées par la VAE sont à 90% des certifications de niveau Bac ou plus. Cette proportion augmente avec le temps, de même que la proportion de niveau Bac +3 et plus.

Figure 4 : Evolution 2016-2023 de la répartition des candidats présentés selon le niveau de diplôme visé



Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Champ : candidats présentés à une certification délivrée par un ministère hors MESR.

N.B. L'information sur le niveau de diplôme visé par les candidats peut être partiellement manquante pour certains ministères. Le calcul est effectué hors valeurs manquantes.

Lecture : en 2023, 24 % des candidats présentés visent un diplôme de niveau Bac+3 ou plus.

Source : PLF 2025 Formation professionnelle d'après données Dares

Outre l'augmentation générale du niveau de qualification au sein de la population, les évolutions constatées ici s'expliquent essentiellement par les évolutions de quelques diplômes et notamment dans le secteur sanitaire et social :

- Le diplôme d'aide-soignant : le niveau de ce diplôme a été revu au niveau Bac en 2022, ce qui explique la forte augmentation de la proportion de VAE visant une certification de niveau Bac au détriment des certifications de niveau CAP/BEP ;
- Le diplôme d'Educateur de Jeunes Enfants a été revu au niveau Bac + 3 en 2021 et explique la forte augmentation de la proportion de VAE visant une certification de ce niveau. Tous certificateurs confondus, ce diplôme représente 22% des VAE qui visent un diplôme de niveau bac +3 et plus.

Les certifications du Ministère de l'Enseignement supérieur visées par la VAE sont pour 43% d'entre elles des Licences professionnelles et 33% des Masters. Les licences généralistes, les diplômes d'ingénieur sont moins fréquemment demandés (11% et 4% respectivement du total des dossiers) en raison d'un niveau d'exigence plus élevé et d'un investissement plus important nécessaire pour justifier de la maitrise des compétences attendues. En effet, les compétences attendues dans les diplômes professionnels sont plus facilement accessibles par l'expérience professionnelle. Le taux de validation totale pour ces diplômes est également moins élevé : 67% pour les licences généralistes, 59% pour les diplômes d'ingénieur contre 85% pour le licences professionnelles[5].

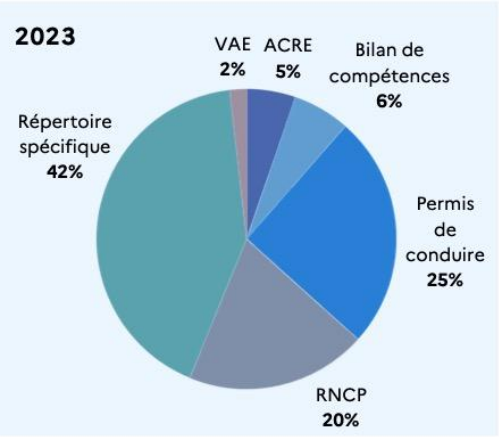
[5] *La Validation des Acquis de l'expérience dans l'enseignement supérieur public en 2022 – Note n°30 du SIES – Déc 2023 - MESR*

2.5. Le financement de la démarche de VAE

Les candidats à la VAE peuvent bénéficier d'un accompagnement pour l'élaboration du dossier et la préparation à la présentation devant le jury. Des organismes de formation proposent un accompagnement entre 10h et 15h. Il peut être financé par l'OPCO, par l'employeur ou par la personne elle-même, en recourant à son CPF ou par un financement direct.

Le CPF est de plus en plus fréquemment mobilisé. Des montages employeur et CPF se mettent également en place. En 2023, l'accompagnement VAE (qui inclut le plus souvent les frais de présentation devant le jury) représente 2% du total de la consommation du CPF et représente un coût moyen de 1100 euros pour une durée de 13 heures.

Figure 5 : Typologie des formations financées par le CPF (en nombre de formations) en 2023



Champ : Ensemble des formations financées par le CPF en 2023
Source : PLF 2025 Formation professionnelle d'après données Dares

2.6. Un focus sur les diplômes du Ministère de l'Agriculture

En 2023, 932 candidats ont déposé un dossier pour faire valider par l'expérience une certification du Ministère de l'Agriculture, soit une augmentation de 16% depuis 2019.

Tableau 4 : Evolution 2019-2023 du nombre de candidats à la VAE d'une certification du Ministère de l'Agriculture

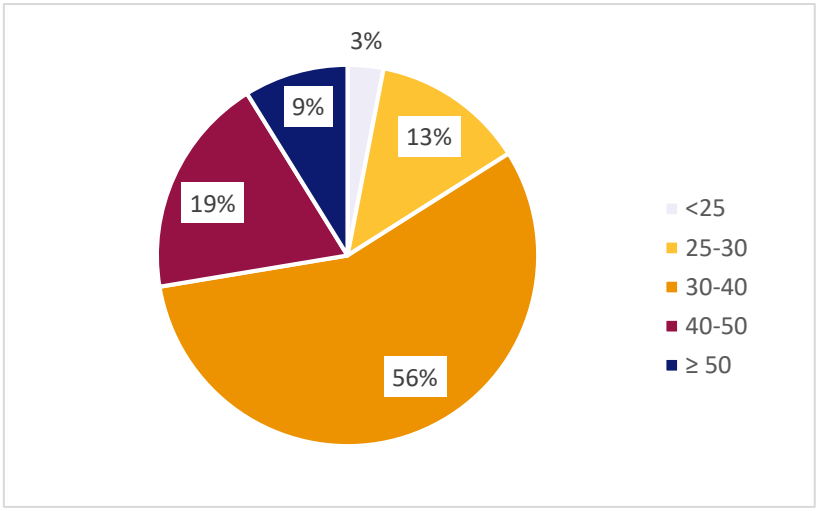
Les candidats à la VAE	2023	2019	Evolution 2019-2023
Nombre de dossiers déposés	932	805	16%
Nombre de dossiers recevables	851	746	14%
Nombre de candidats présentés	469	437	7%
Nombre de validations complètes	362	316	15%
Nombre de validation partielles	3	8	ns

Champ : Les candidats à la VAE pour l'obtention d'une certification du Ministère de l'Agriculture
Source : Ministère de l'Agriculture – Protocole interministériel de transmission des données 2023

En termes de parcours, 91% de ces dossiers ont été jugés recevables, 55% des dossiers recevables ont effectivement été présentés et 77% des dossiers présentés ont obtenu une validation complète de la certification. Ce taux de réussite est en augmentation par rapport à 2019 où il se situait à 72%.

En termes de profils, les 2/3 des candidats reçus à une certification par la VAE sont des hommes, et ils ont majoritairement entre 30 et 40 ans (56% d'entre eux). Les différentes classes d'âge sont représentées, la part des moins de 25 ans étant la plus faible (3%). La VAE étant liée à l'expérience, ce résultat ne surprend pas.

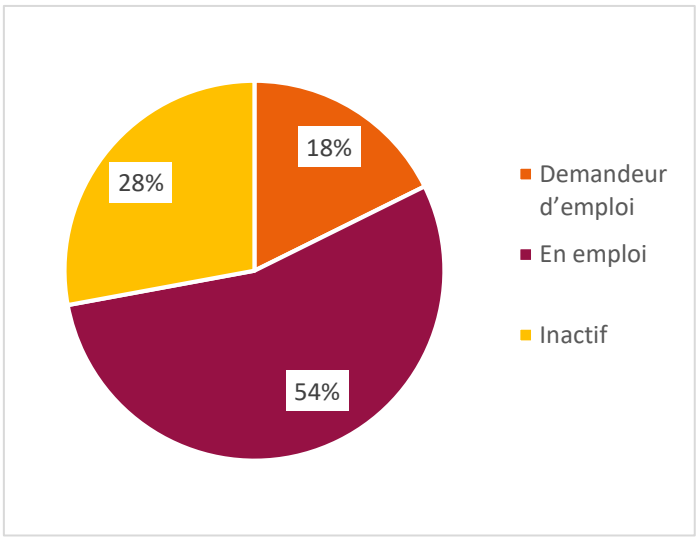
Figure 6 : Répartition par âge des candidats reçus (VAE complète)



Champ : Les candidats qui ont totalement validé par la VAE une certification du Ministère de l'Agriculture
Source : Ministère de l'Agriculture – Protocole interministériel de transmission des données 2023

Plus de la moitié des candidats reçus sont en emploi, tandis que 18% d'entre eux sont demandeurs d'emploi et 28% inactifs. La part des inactifs est relativement importante mais nous n'avons pas pu, à ce stade, recueillir d'éléments d'explication.

Figure 7 : Répartition par situation professionnelle des candidats reçus (VAE complète)



Champ : Les candidats qui ont totalement validé par la VAE une certification du Ministère de l'Agriculture
Source : Ministère de l'Agriculture – Protocole interministériel de transmission des données 2023

Comme pour les certifications des Ministères de l'Education Nationale et Santé Social, les demandes de VAE sont ici aussi concentrées sur quelques diplômes : sur 144 titres ou diplômes accessibles par la VAE, 57 d'entre eux, soit 40%, ont fait l'objet d'au moins une candidature en 2023. Cette concentration s'est accentuée depuis 2019 puisqu'alors 55% des titres ou diplômes avaient fait l'objet d'une présentation de VAE par un candidat au moins.

Tableau 5 : La part des certifications du Ministère de l'Agriculture ayant fait l'objet d'une demande de VAE en 2023

Niveau du titre ou diplôme	Nombre de titres ou diplômes accessibles par la VAE	Nombre de titres ou diplômes pour lesquels au moins 1 candidat s'est présenté*	Part de titres ou diplômes ayant fait l'objet d'un dossier
CAP / BEP (niv 3)	32	12	37%
Bac (niv 4)	66	27	41%
Bac +2 (niv 5)	46	18	39%
Total	144	57	40%

* candidats qui a déposé un dossier de validation pour examen par un jury

Champ : Les certifications du Ministère de l'Agriculture accessibles par la VAE
Source : Ministère de l'Agriculture – Protocole interministériel de transmission des données 2023

Le principal diplôme visé est le Brevet Professionnel de Responsable d'Entreprise Agricole (BP REA) qui représente près de la moitié des titres ou diplômes présentés. Le nombre de candidats à ce diplôme augmente depuis 2019 (116 candidats au BP REA et 180 si on ajoute les candidats aux BP Responsable Exploitation Agricole, soit 42% du total des candidats présentés à une VAE). L'obligation de détention de cette certification pour obtenir une autorisation exploitation explique le volume important de demandes (cf 3 – Représentation et pratiques de VAE dans les entreprises). Les diplômes suivants ne représentent pas plus de 4% du total des candidats.

Tableau 6 : Les certifications du Ministère de l'Agriculture accessibles par la VAE les plus demandées en 2023

Les 5 premiers titres ou diplômes les plus présentés	Nombre de candidats présentés visant ce titre ou diplôme	Proportion de candidats visant ce titre ou diplôme parmi l'ensemble des candidats présentés
BP Resp Entreprise agricole	227	48,4%
BP Resp prod leg fruits flo	19	4,1%
CAPA Jardinier paysagiste	17	3,6%
BP Resp Entrep Hippique	16	3,4%
BPA Travaux prod horticoles/Horti ornementale légume	15	3,2%

Champ : Les certifications du Ministère de l'Agriculture accessibles par la VAE
Source : Ministère de l'Agriculture – Protocole interministériel de transmission des données 2023

La première région, par le nombre de candidats à la VAE, est Auvergne Rhône Alpes : 1 candidat présenté sur 5 est originaire de cette région. Suivent derrière l'Occitanie, 15% des

candidats présentés, puis la Nouvelle Aquitaine et l'Outre-mer qui représentent chacun 13% des candidats.

Tableau 7 : Le nombre de candidats à une VAE pour une certification du Ministère de l'Agriculture par région en 2023

Régions	Candidats présentés	Candidats reçus avec le titre ou le diplôme complet	Part des candidats présentés
Auvergne-Rhône-Alpes	94	83	20,0%
Occitanie	69	52	14,7%
Nouvelle aquitaine	60	45	12,8%
Départements et régions d'outre-mer	60	43	12,8%
Bretagne	34	29	7,2%
Centre-val de Loire	24	17	5,1%
Grand est	23	16	4,9%
Bourgogne-franche-comte	19	19	4,1%
Provence-Alpes-Côte d'azur	19	15	4,1%
Hauts de France	18	11	3,8%
Pays de la Loire	18	12	3,8%
Normandie	13	9	2,8%
Ile-de-France	10	4	2,1%
Corse	8	7	1,7%
Total	**469**	**362**	100,0%

Champ : Les candidats à la VAE pour l'obtention d'une certification du Ministère de l'Agriculture
Source : Ministère de l'Agriculture – Protocole interministériel de transmission des données

2.7. L'accompagnement à la VAE financé par OCAPIAT

Le recours à la VAE par les salariés des entreprises adhérentes à OCAPIAT est particulièrement faible si on se fie au nombre de stagiaires qui ont bénéficié d'un financement pour un accompagnement à la démarche VAE : de 2021 à 2024, soit sur 4 années, OCAPIAT n'enregistre que 17 stagiaires. Ces stagiaires sont issus des différentes branches professionnelles comme le montre le tableau ci-après :

Tableau 8 : Nombre de stagiaires ayant bénéficié d'un financement pour un accompagnement VAE de 2021 à 2024

Branches	Nombre de stagiaires
COOPERATION AGRICOLE ET SECTEURS ASSOCIES	**5**
Coopératives 5 Branches	2
Réseau CER France	3
INDUSTRIE ALIMENTAIRE	**12**
Industries Alimentaires - Services associés	2
Industries Alimentaires Diverses	3
Industries Boulangeries et Terminaux cuisson	1
Industries Charcutières	1
Industries Laitières	1
Industries Produits alimentaires élaborés	3
Industries Sucrières	1

Champ : Les formations financées par OCAPIAT dans les entreprises des branches des industries agroalimentaires et des branches de la coopération agricole en 2021-2022-2023-2024
Source : OCAPIAT

Les certifications visées sont très diverses avec des certifications de fonction support (Comptabilité, Management…) et des certifications cœur de métier.

Tableau 9 : Certifications visées par les stagiaires ayant bénéficié d'un financement pour un accompagnement VAE de 2021 à 2024

CERTIFICATIONS VISÉES	ORGANISME DE FORMATION
Diplôme expertise comptable (DEC)	RÉSEAU CER FRANCE
Brevet maitrise pâtissier	CMAR OCCITANIE – CFA DE L'HÉRAULT
BTS Agronomie et production végétale	EPLEFPA LOT ET GARONNE
Certificat de formation de base à la sécurité	GC COMPÉTENCES
Licence professionnelle Management et gestion des organisations	UNIVERSITÉ AVIGNON
BTS maintenance	GRETA AUVERGNE
RQSE	CESI SAS (école ingénieurs)

Champ : Les formations financées par OCAPIAT dans les entreprises des branches des industries agroalimentaires et des branches de la coopération agricole en 2021-2022-2023-2024
Source : OCAPIAT

Trois autres organismes apparaissent dans la base de données d'OCAPIAT sans avoir de précision sur la certification visée par le stagiaire :

- Inesaae (Institut Agro)
- Ecema Lyon (école commerce management)
- Ascentiel, Rebond RH (formation, accompagnement RH)

On constate que deux catégories d'organismes accompagnent les démarches de VAE : les organismes de formation à proprement parlé, organismes du secteur tels que l'EPLEFPA, ou plus généralistes comme un Greta ou une Université, et les organismes spécialistes des

ressources humaines. L'activité de l'organisme est donc définie avec une entrée différente : une entrée Métier ou une entrée Ressources humaines. Une analyse des différents types d'accompagnement serait intéressante à mener afin de comprendre les positionnements de chacun et leurs apports respectifs pour la réussite d'une démarche de VAE, mais l'échantillon, que ce soient les stagiaires OCAPIAT ou les exemples recueillis au travers des entretiens, est trop petit pour pouvoir mener cette analyse.

On notera que la base OCAPIAT enregistre également (mais pas dans les branches du périmètre de l'étude) des formations architecte-accompagnateur de parcours, la nouvelle certification définie par la réforme de la VAE.

2.8. Une volonté partagée par les différents certificateurs de développer la VAE

Les différents Ministères certificateurs souhaitent développer la VAE. C'est notamment une volonté forte du Ministère de l'Agriculture inscrite dans la loi d'orientation agricole[6]. Pour répondre aux besoins de renouvellement des générations en poste, la loi d'orientation fixe à 30% l'augmentation du nombre d'apprenants dans le système éducatif d'ici à 2030. La VAE est un levier important. La réforme du dispositif (suppression de l'année d'expérience exigée, simplification des démarches) et la création de la plateforme unique France VAE visent à faciliter ce recours. Cette plateforme donnera notamment de la visibilité et de la lisibilité aux différents titres et diplômes ce qui constitue un enjeu important pour les certificateurs. Inversement, l'enjeu pour la plateforme pour devenir effectivement l'entrée unique vers la VAE est d'intégrer l'ensemble des certifications. Expérimentée initialement sur le secteur sanitaire et social, elle est élargie depuis peu à l'ensemble des diplômes et des réflexions sont en cours au niveau des certificateurs sur leur stratégie d'intégration (inciter les universités à s'intégrer pour le Ministère de l'Enseignement supérieur, basculer de sa plateforme déjà existante à celle de France VAE pour l'Education Nationale, intégrer l'ensemble de ses diplômes ou les plus stratégiques uniquement dans un premier temps pour le Ministère de l'Agriculture[7]…). La question du financement est également en suspens aujourd'hui : le projet initial d'un financement public n'a pu être maintenu en raison de son coût trop élevé, face à une demande en croissance, la démarche reposerait donc principalement sur un financement par le CPF ou à l'initiative des entreprises.

[6] *LOI n° 2025-268 du 24 mars 2025 d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture.*

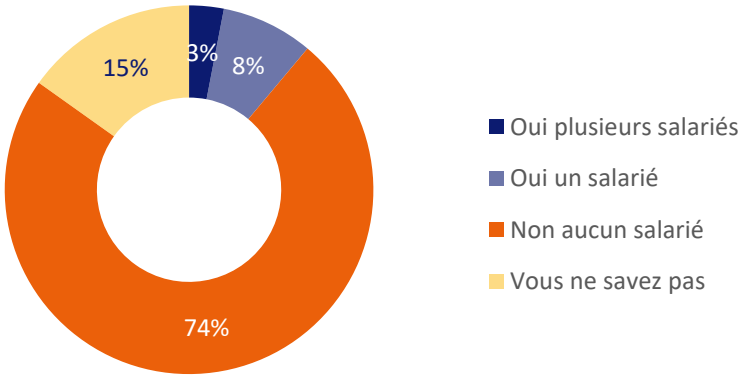
[7] *L'ensemble des certifications du Ministère de l'Agriculture ont été intégrées à la plateforme en septembre 2025.*

3. Représentations et pratiques de VAE dans les entreprises

3.1. Un très faible recours à la VAE dans les entreprises

L'enquête de terrain confirme le résultat issu des données de suivi d'OCAPIAT : les entreprises ont **très peu de pratiques de démarches de VAE**. Seuls 10% des répondants à l'enquête disent avoir un ou plusieurs salariés qui ont engagé une démarche individuelle de VAE sur les 3 dernières années.

Figure 8 : Sur les 3 dernières années, un ou plusieurs des salariés de votre entreprise ont-ils engagé une démarche individuelle de VAE ?

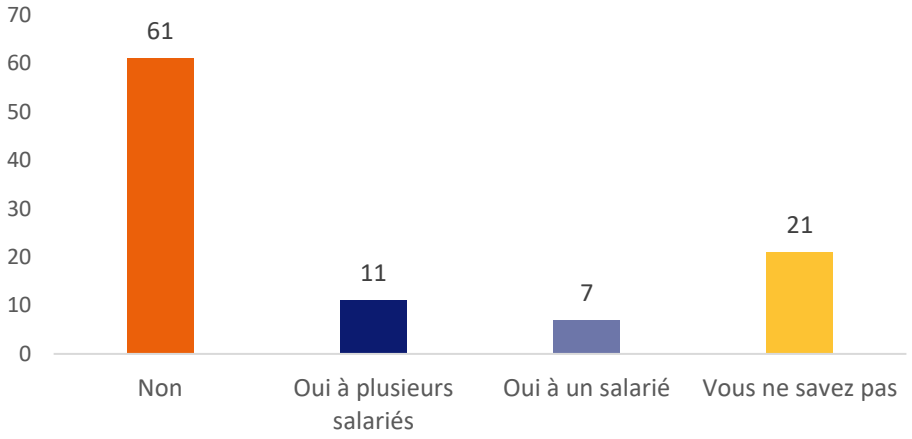


Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

Quelques structures de 50 à 299 salariés ont un salarié qui a engagé une VAE sur les 3 dernières années tandis que celles qui en ont plusieurs sont essentiellement des structures de plus de 300 salariés. La démarche est alors, dans 80% des cas, à l'initiative du salarié, parfois également suite à une proposition de l'entreprise.

Les entreprises **ont rarement proposé à des salariés** de suivre un parcours de VAE : seul 1 répondant sur 5 dit l'avoir déjà fait.

Figure 9 : Votre entreprise a-t-elle déjà suggéré ou proposé à un ou plusieurs salariés de suivre un parcours individuel de VAE pour acquérir une certification ? (% de répondants)



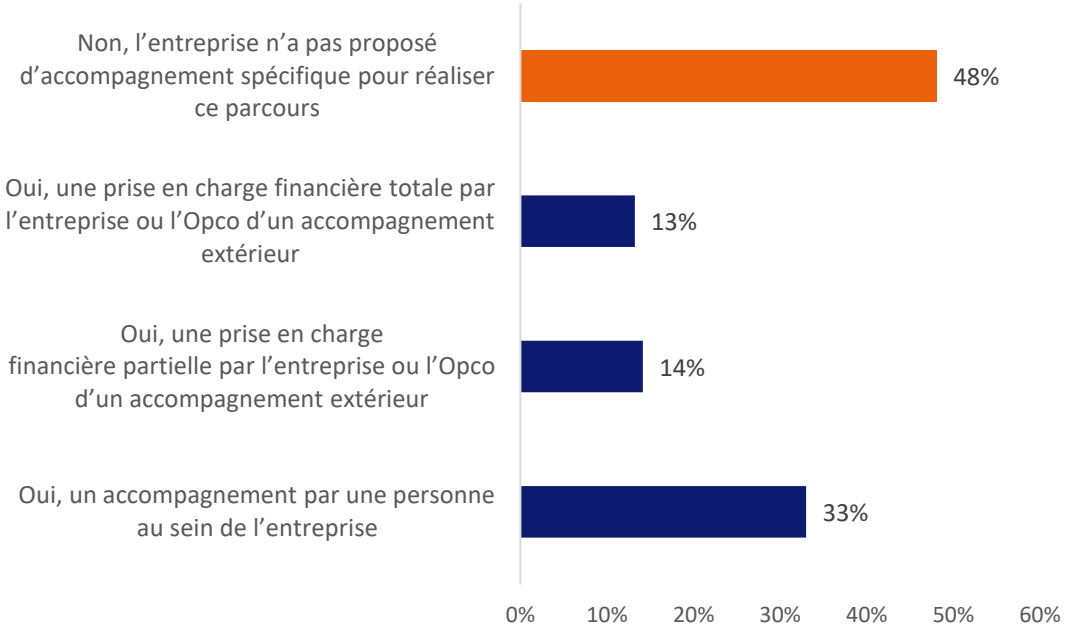
Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

A nouveau, les grandes entreprises dotées d'un personnel RH dédié sont celles qui ont le plus fréquemment déjà proposé à un salarié de suivre un parcours de VAE : 25% environ des entreprises de plus de 50 salariés l'ont proposé à un ou plusieurs salariés (dont 20% à plusieurs salariés parmi les entreprises de 300 salariés et plus et 15% parmi celles de 50 à 299 salariés) contre 9% des entreprises de moins de 11 salariés, et 15% de celles de 11 à 49 salariés.

On notera une part relativement importante de répondants qui disent ne pas savoir répondre à ces questions (15% ne savent pas si un salarié de l'entreprise a suivi une démarche de VAE sur les 3 dernières années et 21% ne savent pas si une telle proposition a déjà été faite par l'employeur). Les démarches de VAE semblent peu enregistrées et suivies au sein des entreprises.

Lorsque l'entreprise a suggéré ou proposé à un salarié de s'engager dans une démarche de VAE, dans près de la moitié des cas **elle n'a pas proposé d'accompagnement**. Lorsqu'un accompagnement a été proposé c'est majoritairement un accompagnement **par une personne au sein de l'entreprise.**

Figure 10 : L'entreprise a-t-elle proposé un accompagnement (diagnostic et rédaction du dossier de validation de l'expérience) pour réaliser ce parcours ? (réponses multiples possibles)

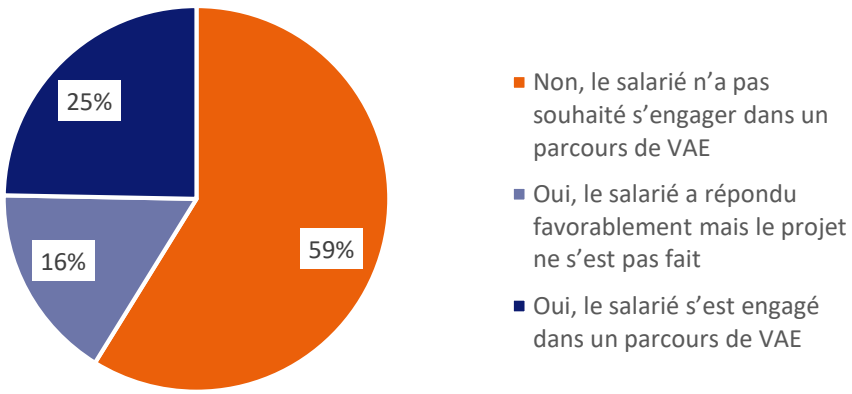


Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

Quelques répondants ont proposé à la fois un accompagnement interne et une prise en charge financière pour un accompagnement extérieur.

Enfin, même lorsqu'un projet est proposé par l'entreprise, **peu de parcours sont effectivement réalisés** : 60% des répondants disent que le salarié n'a pas répondu favorablement à la proposition de VAE et 16% d'entre eux disent que le salarié a répondu favorablement mais le projet ne s'est pas fait. Finalement dans un quart seulement des entreprises qui ont fait une proposition de VAE, le salarié s'est effectivement engagé dans la démarche.

Figure 11 : Le salarié a-t-il répondu favorablement à la proposition de l'entreprise ?



Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

Au travers des entretiens, des responsables font part de quelques expériences de parcours de VAE, mais c'est alors une démarche personnelle à l'initiative du salarié et le plus souvent sur des diplômes du supérieur en lien avec des fonctions support. En effet, des réticences de la part des salariés, de nombreux freins compromettent la mise en œuvre de la démarche comme nous le verrons plus loin.

Ce faible recours à la VAE par les entreprises est **confirmé par les organismes de formation**. Peu d'organismes actifs sur cette démarche ont pu être identifiés au travers des données de suivi d'OCAPIAT. Sur les 2 organismes que nous avons pu interroger, un seul (ENILV[8] de la Roche sur Yon) fait des accompagnements VAE. L'autre (IFRIA[9] Ouest) explique n'avoir aucune demande et notamment provenant d'entreprises. Une entreprise l'a contacté pour une VAE collective en 2019 mais le projet n'a pas abouti en raison de sa complexité administrative et financière. De plus, dans ses pratiques de formation, l'interlocuteur de l'organisme est l'entreprise et non le salarié ou une autre personne en individuel. L'organisme ne reçoit qu'exceptionnellement des demandes individuelles et explique ne pas être vraiment en capacité aujourd'hui de répondre à ce type de demandes d'accompagnement VAE.

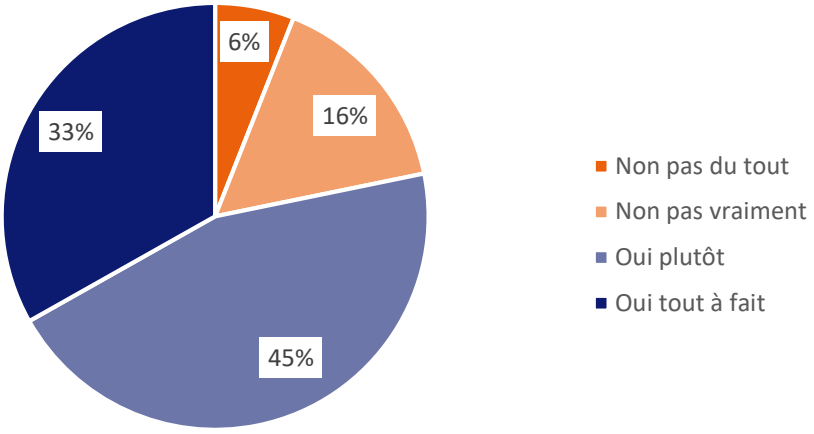
L'ENILV fait des accompagnements VAE depuis 15-20 ans principalement pour le **Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Agricole** (BP REA). Ce diplôme permet d'obtenir la capacité professionnelle agricole (CPA) qui est nécessaire pour avoir l'autorisation d'exploitation agricole et pouvoir bénéficier des aides de l'Etat. Il s'agit de demandes individuelles de personnes qui souhaitent s'installer pour la reprise d'une exploitation familiale ou, de plus en plus fréquemment, dans le cadre d'une reconversion. L'organisme enregistre également quelques autres demandes de VAE (par exemple, un BP Production Florale, un BP Conducteur de Machines Agricoles ou encore un BTS), mais l'essentiel des demandes porte sur le BP REA et c'est le caractère obligatoire de cette certification qui amène les candidats à s'engager. Ils sont dans un parcours d'installation avec la Chambre d'Agriculture qui les oriente vers cette démarche. Cet organisme note une augmentation des demandes (une dizaine de demandes par an jusqu'ici, une par semaine aujourd'hui), ce que confirme également le Ministère de l'Agriculture avec le développement de la plateforme France VAE. Il semble donc qu'il y ait une augmentation des demandes individuelles mais elles seraient peu visibles au travers des entreprises.

3.2. Une faible maîtrise du dispositif

Les réponses à l'enquête à destination des employeurs indiquent **une connaissance plutôt bonne** du dispositif de VAE : près de 80% des répondants disent le connaitre Plutôt (45%) ou Tout à fait (33%).

[8] *Ecole Nationale des Industries du Lait et de la Viande.*
[9] *Institut de Formation Régional des Industries Agro-Alimentaires.*

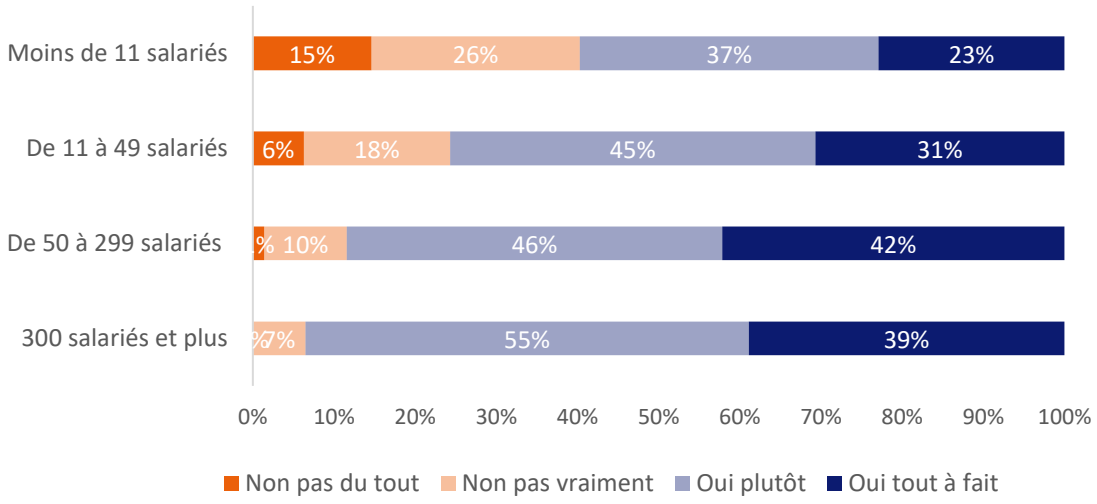
Figure 12 : Connaissez-vous le dispositif de VAE ?



Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

Cette connaissance du dispositif augmente avec la taille de l'entreprise. Ils sont 60% à le connaitre plutôt ou tout à fait dans les entreprises de moins de 11 salariés contre près de 90% à partir de 50 salariés. Inversement, 15% des répondants issus d'une entreprise de moins de 11 salariés disent ne pas connaitre du tout ce dispositif contre moins de 2% dans les plus grandes entreprises.

Figure 13 : Connaissez-vous le dispositif de VAE ? en fonction de la taille de l'entreprise



Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)

Source : Enquête Crédoc Catalys

Ce résultat, qui n'est pas spécifique au dispositif de VAE, s'explique par la présence de professionnels dédiés aux ressources humaines dans les plus grandes entreprises qui bénéficient donc d'une plus forte professionnalisation de cette fonction.

Les entretiens menés ont permis de mieux comprendre la situation des employeurs. S'ils connaissent effectivement l'existence de ce dispositif, **ils n'en maitrisent ni le contenu ni le fonctionnement.** Le déroulement, les possibilités d'accompagnement, les différents interlocuteurs sont des éléments qu'ils ne sont souvent pas capables de préciser. La question des certifications accessibles par la VAE revient fréquemment dans les propos : des employeurs disent manquer d'information sur les certifications ouvertes ou non à la VAE tandis que d'autres ont découvert, lors de l'entretien, que les CQP étaient également accessibles par la VAE (le CQP Conducteur de ligne, par exemple, cité lors d'un entretien). Lorsque la VAE est évoquée, le responsable fait le rapprochement avec les diplômes de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur mais plus rarement avec les certifications professionnelles et de branche. Les premiers sont aussi les diplômes qui bénéficient de la plus forte notoriété et qui sont le plus valorisés. Les questionnements des employeurs portent aussi sur les modalités de financement de la VAE : qui finance quoi ?

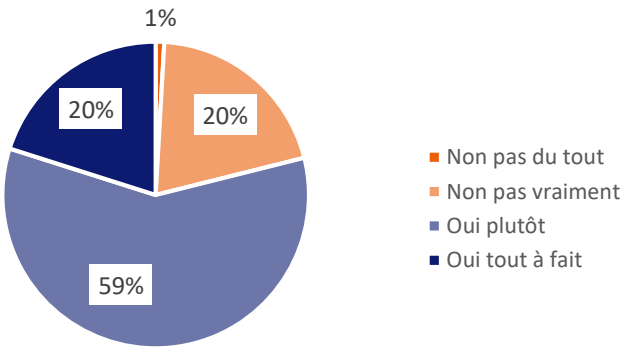
La VAE est perçue globalement comme **une démarche floue, en partie invisible**. Les employeurs disent recevoir peu d'information sur ce dispositif.

« On a beaucoup de contacts avec OCAPIAT pour la formation, on a des documents, plein d'outils, mais rien sur la VAE. Pour le CQP, par exemple, on s'adresse à OCAPIAT, on a un relais local avec notre fédération, on est bien accompagné pour la mise en place. Mais pour la VAE, je ne sais pas comment m'y prendre. » (Directeur petite entreprise)

3.3. Un dispositif perçu comme intéressant mais peu incitatif

La VAE est perçue comme un **dispositif intéressant par près de 80%** des employeurs répondant à l'enquête : « Plutôt » intéressant pour 59% d'entre eux et Tout à fait intéressant pour 20% d'entre eux.

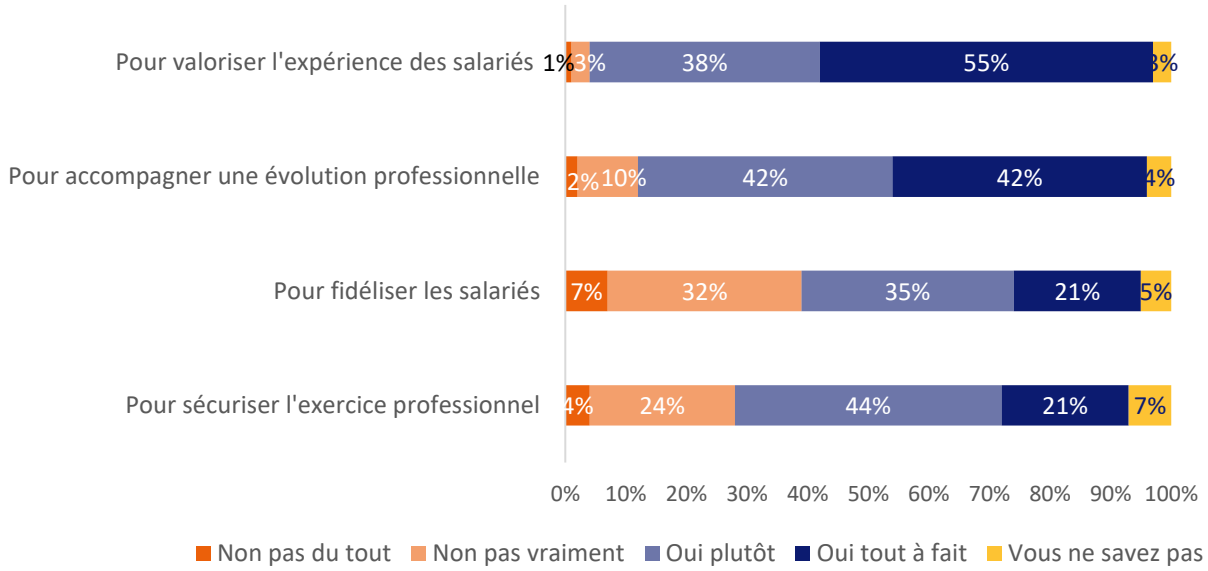
Figure 14 : Selon vous, le dispositif de VAE est-il intéressant pour les entreprises ?



Champ : Adhérents OVAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

Le principal intérêt du dispositif et de Valoriser l'expérience des salariés (93% des répondants) puis d'Accompagner une évolution professionnelle (84% des répondants).

Figure 15 : Selon vous, la VAE est-elle un outil de gestion des ressources humaines intéressant...



Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

Un employeur souligne cet enjeu de valorisation :

« Il y a un gros besoin de valorisation des salariés aujourd'hui et ils formalisent ce besoin. Il faut valoriser leurs compétences » (Directeur petite entreprise)

Les avis sont un peu plus partagés sur l'intérêt de la VAE pour fidéliser les salariés (près de 40% de non) ou pour sécuriser l'exercice professionnel (près de 30% de non). On notera qu'il n'y a pas, sur cette question, de différences de réponses significatives selon la taille de l'entreprise ou la fonction du répondant.

Les employeurs citent **d'autres apports** :

- une certification donne **de la légitimité** à la personne dans sa fonction, d'autant plus quand c'est une validation de l'expérience et des compétences acquises sur ce poste ;
- la démarche de VAE elle-même amène la personne **à prendre du recul, à détailler et questionner ses pratiques**, à se confronter à la théorie et peut-être, s'il y a lieu, à des pratiques plus « standards » qu'il est pertinent de connaitre pour enrichir ses propres pratiques et pour renforcer son employabilité ;
- utiliser la VAE afin de reconnaitre les compétences des seniors et **« rebooster »** une seconde partie de carrière.

Enfin, et peut-être avant tout, pour les personnels sans qualification, relativement nombreux sur certains emplois de production, et de plus en plus compte tenu des fortes difficultés de recrutement, la VAE **permet l'acquisition d'un premier diplôme**. Et, même si

ce n'est plus un critère de recrutement, comme nous le verrons plus loin, le diplôme reste pour tous une reconnaissance de compétences acquises.

Mais malgré l'intérêt et les apports possibles d'une VAE, **la démarche est peu incitative**.

A priori, les salariés **ont déjà une reconnaissance** de leurs compétences en interne, par le poste qu'ils occupent, les retours de leurs collègues et supérieurs, les évolutions de poste. Si l'acquisition d'une certification n'est pas reconnue dans la classification et **ne s'accompagne pas d'une augmentation de la rémunération**, ce qui est le plus souvent le cas, elle a une faible valeur ajoutée à court terme pour le salarié. Elle ne peut pas être un projet en soi. L'acquisition d'une certification est un moyen, une étape pour la réalisation d'un projet plus large (une mobilité professionnelle, une reconversion…).

« La VAE n'est qu'un moyen pour aboutir à un autre projet, ce n'est pas une fin. Donc, s'il n'y a pas de projet derrière, il n'y a pas de motivation » (Responsable formation Groupe)

« On a un faible turn-over. Ces personnes, sur les postes de production notamment, sont « sécurisées » sur leur poste et ne se projettent pas sur 'si je dois aller ailleurs' » (Responsable formation Groupe)

Si le salarié n'a pas de projet à plus long terme, s'il ne se projette pas, la seule perspective de renforcer son employabilité ne suffit pas pour l'amener à s'engager dans une démarche qui impliquera un investissement personnel important.

« Ils ne voient pas l'intérêt, les compétences sont acquises et ils ne veulent pas quitter l'entreprise » (questionnaire)

De plus, et plus particulièrement sur les emplois peu qualifiés, compte tenu de la pénurie de main d'œuvre**, le diplôme n'est plus aujourd'hui un critère de recrutement**. Celui-ci se fait essentiellement en évaluant les savoirs-faire, les savoirs-être et les apports de l'expérience décrite par le candidat. Le poids de la détention d'une certification dans le degré de l'employabilité d'un professionnel n'est pas déterminant.

« Pour la découpe, c'est l'expérience qui prime, pourquoi on irait leur demander un diplôme ? et on manque tellement de candidats qu'on ne va pas sélectionner sur un diplôme. » (Chargée de recrutement et de formation, grande entreprise)

Les employeurs confirment, au travers de leurs propos, **que la certification n'est pas, ou peu, un enjeu aujourd'hui.** Comme critère de recrutement, comme évoqué ci-dessus, ou d'évolution interne (sauf si l'accès à un poste exige la détention d'une certification spécifique). En effet, la VAE valide un acquis, elle n'apporte pas de nouvelles compétences.

3.4. Des freins et difficultés dans la mise en œuvre de la VAE

Le manque d'éléments incitatifs n'est pas le seul facteur explicatif du faible recours à la VAE dans les entreprises. Un employeur note, par exemple, que même en expliquant aux salariés de son entreprise que la certification peut leur apporter un avantage salarial ou lors du départ à la retraite, aucun n'est intéressé par une VAE. La mise en œuvre de la démarche **se heurte effectivement à plusieurs difficultés**. Selon les employeurs, ces difficultés rencontrées par les salariés sont, pour les salariés de faible niveau de qualification : **la non maîtrise de l'écrit**, **du français** (et plus particulièrement à l'écrit), alors que de nombreux postes en production sont occupées par des personnes étrangères, **de l'outil informatique**. Ces salariés ne sont pas amenés à utiliser un ordinateur dans leur travail et n'en détiennent

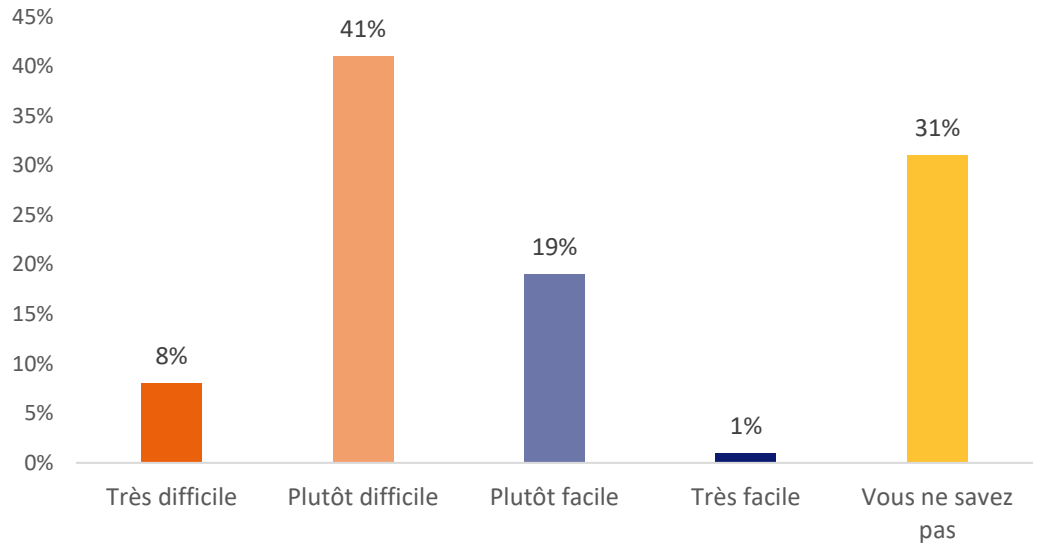
pas toujours un chez eux. A cela s'ajoutent pour tous les salariés **le stress d'un examen et la crainte de l'échec** qui constituent un frein psychologique important, ainsi que l'investissement personnel nécessaire, le temps à y consacrer entre sa vie professionnelle et sa vie familiale.

« Il ne faut pas oublier le stress que représente un examen pour un adulte en poste avec le risque d'échouer. Et comment gère-t-on ensuite l'éventuel échec ? » (DRH Groupe)

« Même s'il peut y avoir des aménagements, le travail à faire restera le même, le salarié devra donc cumuler » (Directeur petite entreprise)

Les employeurs, citent en premier lieu pour eux-mêmes, **la complexité du dispositif**. Près de 50% des répondants à l'enquête perçoivent la démarche VAE comme difficile.

Figure 16 : La démarche VAE vous semble-t-elle ?



Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

On notera que plus de 30% d'entre eux ne savent pas répondre à la question. Sans surprise, ceux qui disent ne pas savoir sont aussi ceux qui ont répondu ne pas connaitre le dispositif (66% de ceux qui ne connaissent pas du tout et 58% de ceux qui ne connaissent pas vraiment). Les entretiens confirment cette mauvaise image de la VAE, accentuée par la méconnaissance du dispositif qui en fait une démarche a priori complexe.

« C'est fastidieux, coûteux et compliqué à mettre en place » (Chargée de formation Groupe)

Des représentants d'entreprise ayant eux-mêmes fait ou tenté de faire une démarche de VAE en tant que salarié, soulignent également les difficultés qu'ils ont rencontrées en raison du **manque d'information et de l'absence d'interlocuteurs** identifiés pour leur expliquer et les orienter dans ce parcours. La récente mise en place de la plateforme France VAE vise à remédier à ces difficultés.

Au-delà de la complexité perçue du dispositif et des exigences associées à la constitution du dossier, les employeurs évoquent fréquemment **la question de la certification**. Ils disent

manquer d'information sur les certifications accessibles par la VAE (comme expliqué plus haut, certains ne savaient pas que cette démarche était possible pour les CQP). D'autres soulignent des difficultés à identifier la certification qui correspondrait à l'expérience du salarié, voire l'absence de certification (l'activité d'abattage, par exemple, est citée comme activité sans certification correspondante).

« Il faut trouver le bon diplôme et être certain que son expérience colle bien avec le diplôme » (Responsable Formation Groupe)

« L'entreprise et la personne en charge de l'accompagnement n'ont pas trouvé la VAE adéquat pour le travail réalisé. » (questionnaire)

« Il n'y a pas de certification à l'abattoir, rien n'est reconnu alors qu'il y a un grand nombre d'employés dans cette activité en France. Pourquoi n'y a-t-il pas de diplôme ? du coup le métier est méconnu, pas valorisé » (responsable RH, entreprise taille moyenne)

Par ailleurs, les diplômes de l'Education Nationale sont dits difficiles d'accès, **trop académiques et pas suffisamment professionnalisants** pour des populations qui ont depuis longtemps « quitté les bancs de l'école ». De plus, leurs contenus sont souvent éloignés des pratiques de l'entreprise et en décalage avec les compétences effectivement développées sur le terrain et par l'expérience.

Enfin, comme évoqué plus haut, la certification n'est pas un enjeu aujourd'hui pour les entreprises. Sur les postes non qualifiés, elles ont d'autres enjeux et priorités. Ainsi, **la question de la formation prime sur la certification**. Des besoins de formation existent, elle permet la montée en compétence, l'amélioration de la qualité du travail, mais certains salariés restent réticents (même s'ils en sont très satisfaits a posteriori). Un enjeu important pour les employeurs est d'inciter plus fortement les salariés à aller en formation. L'apprentissage du français pour les salariés d'origine étrangère, la maitrise des outils numériques, sont des pré-requis indispensables à tout parcours professionnel. Sachant que pour un parcours de VAE, un renforcement des compétences à l'écrit est souvent également nécessaire. La première étape est donc la formation et plus particulièrement sur les savoirs de base.

Une autre priorité sur ces postes est **l'amélioration des conditions de travail et la réduction de la pénibilité**. L'usure professionnelle y est très importante, et même si les équipements se perfectionnent, les accidents du travail restent relativement nombreux. La formation est alors également une action possible pour renforcer la prévention des risques professionnels.

Enfin, des employeurs sont réticents au principe même de la VAE car ils estiment qu'un diplôme acquis par la validation de l'expérience n'a pas la même valeur qu'un diplôme acquis par la formation.

« C'est une personne qui veut se faire reconnaitre à un niveau sans avoir fait les études pour » (Responsable entreprise taille moyenne)

Ou encore que si le salarié souhaite certifier ces acquis, c'est qu'il souhaite quitter l'entreprise.

« Si un salarié me demande une VAE, je me dirais qu'il veut partir » (Chargée de recrutement grande entreprise)

3.5. Une difficulté pour les employeurs à s'emparer du dispositif

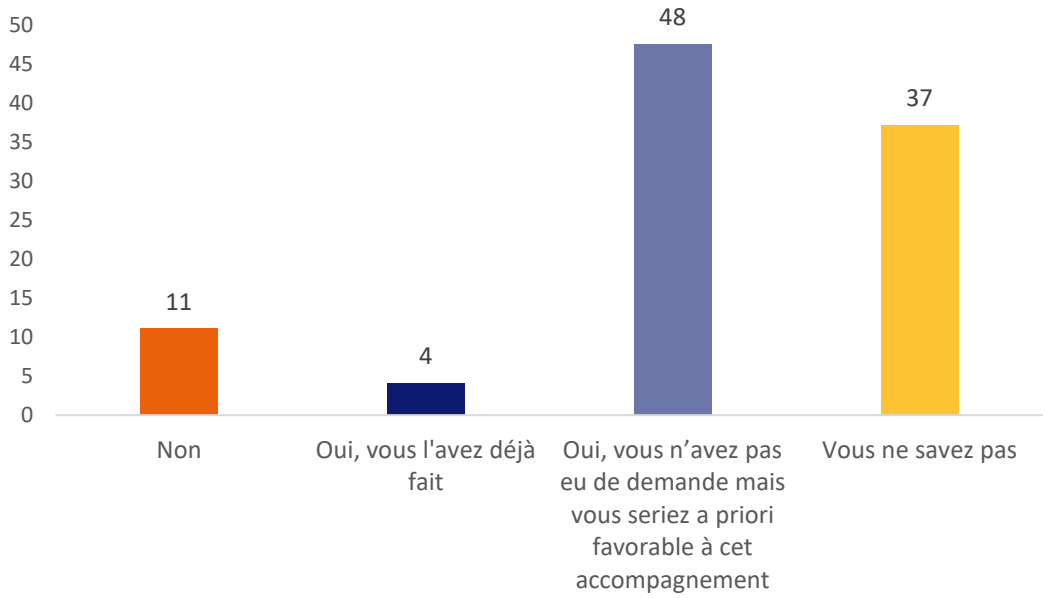
Au-delà du concept, la plupart des employeurs connaissent finalement peu la VAE et **ils ne se sont pas approprié ce dispositif.**

Le plus souvent, l'employeur informe le salarié de l'existence de la VAE lors de l'entretien professionnel, parce que c'est une obligation selon certains, mais sans aller beaucoup plus loin. On constate que les responsables eux-mêmes manquent d'information mais ne cherchent pas non plus à s'informer plus largement. La VAE a été classée comme **une démarche individuelle, à l'initiative du salarié.** Elle ne relève pas de l'employeur et l'investissement personnel important nécessaire à sa réussite renforce l'idée d'une démarche qui repose sur la volonté du salarié. Les salariés intéressés se retrouvent ensuite très seuls et l'idée est le plus souvent abandonnée. Pour certains, c'est une démarche **« déconnectée des besoins de l'entreprise ».**

Dans les entretiens réalisés, une seule grande entreprise dit avoir mis en place un projet de VAE afin de faire évoluer des salariés vers des postes de responsables. Ce sont les difficultés de recrutement à ces postes qui l'ont amenée à exploiter cette démarche pour faire évoluer des salariés de niveau Bac vers des postes qui exigent un niveau Bac +2. Une expérimentation a été lancée avec un prestataire extérieur pour assurer l'accompagnement.

Lorsqu'on les interroge au travers de l'enquête par questionnaire, près de la moitié des répondants (48%) se disent prêts à accompagner un salarié dans une démarche de VAE, mais n'ont jamais eu de demande jusque-là, tandis que 37% d'entre eux ne savent pas répondre à la question.

Figure 17 : Seriez-vous prêt à accompagner un salarié (financement partiel ou total de l'accompagnement) dans une démarche individuelle de VAE? (% de répondants)

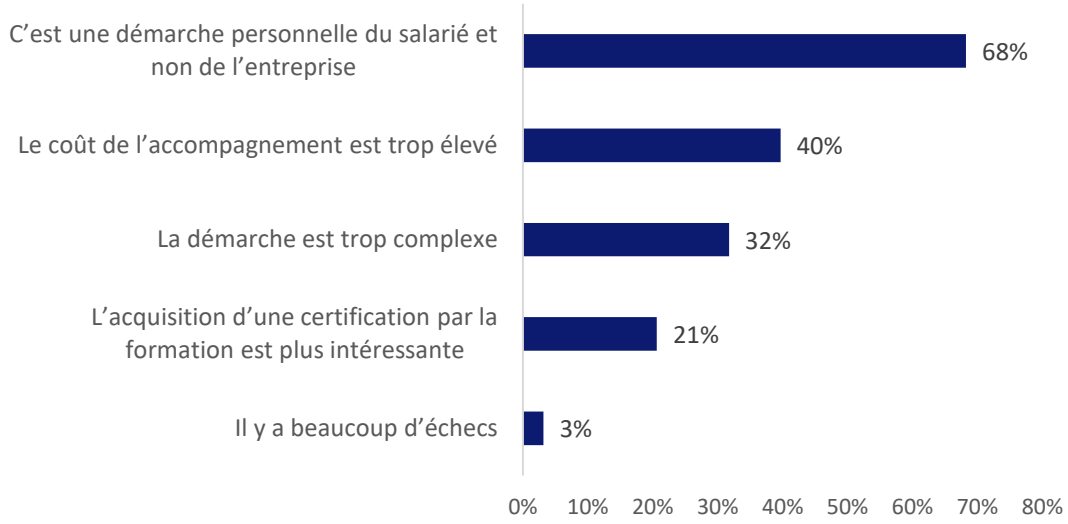


Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

Ces réponses traduisent cette relative « passivité » du responsable vis-à-vis de la démarche. Et lorsque des responsables ne souhaitent pas accompagner une démarche VAE c'est avant tout parce qu'ils la considèrent comme une démarche personnelle. Vient ensuite le coût de

l'accompagnement qui constitue un frein pour 40% des répondants, puis la complexité de la démarche.

Figure 18 : Si non, pourquoi ? (plusieurs réponses possibles)



Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

Comme évoqué plus haut, **l'enjeu pour l'entreprise n'est pas la détention d'une certification mais la détention des compétences**. Ainsi, plus de 20% des répondants qui disent ne pas être prêts à accompagner une démarche de VAE estiment que l'acquisition d'une certification par la formation est plus intéressante. Il ne s'agit pas uniquement ici de la crainte formulée par certains que l'expérience ne garantisse pas l'acquisition de compétences au même niveau que la formation (ou que son analyse par un jury ne soit pas aussi valide qu'un examen), mais c'est aussi **l'apport de la formation comme temps encadré au sein d'un collectif** qui permet une prise de recul avec une confrontation de points de vue et des échanges de pratiques.

Si la VAE n'est pas perçue comme une valeur ajoutée pour l'entreprise, des employeurs s'interrogent néanmoins sur **son apport potentiel à 2 niveaux** :

- comme **facteur de reconnaissance et de fidélisation** des salariés sur un marché du travail en tension ;
- dans le cadre de leur responsabilité dans **le maintien de l'employabilité du salarié**.

Cette démarche doit-elle alors être plus fortement soutenue par l'employeur ? Selon un responsable, **la VAE fait partie de la politique sociale** de l'entreprise et, pour être pertinente elle doit s'inscrire dans un projet de l'entreprise. Elle n'est plus alors une initiative individuelle du salarié mais elle devient **un projet partagé employeur-salarié**.

La question du financement

Une majorité d'employeurs **ne considère pas le coût d'un accompagnement VAE comme un frein** à sa mise en œuvre. Ils ne le perçoivent pas comme un coût très élevé, comparé à une formation notamment, et des solutions de financement avec l'Opco, par l'entreprise directement, et/ou un montage avec le CPF, leur semblent très accessibles. De même, certains se disent prêts à une adaptation du temps de travail du salarié, en étudiant au cas par cas les aménagements possibles et en veillant à impacter le moins possible l'activité de l'entreprise.

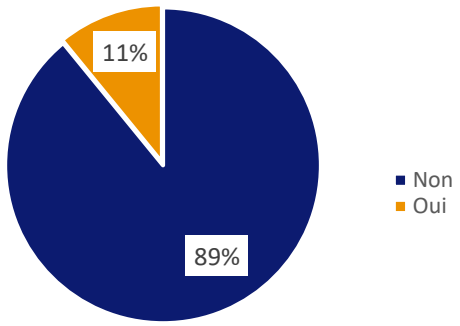
Ils disent néanmoins **manquer d'information sur le coût effectif** d'un accompagnement et sont demandeurs de précisions, « on a besoin de savoir avant de s'engager ».

3.6. Une méconnaissance de la VAE partielle et de la VAE collective

Seul le dispositif de VAE dite complète est connu des employeurs. **La VAE partielle**, c'est-à-dire l'acquisition d'une partie seulement des compétences, qui peut être complétée par de la formation sur les compétences manquantes, est peu connue. Pourtant, lorsque cette modalité est présentée aux employeurs, ils se disent intéressés. La possibilité de construire un parcours qui valorise l'acquis même si celui-ci n'est que partiel par rapport à la certification visée, rend la VAE plus accessible. **La démarche est progressive** et la non-acquisition de la totalité de la certification n'est plus un échec mais une étape dans un parcours qui se poursuit. De plus, la **poursuite par la formation** apporte de la pertinence au dispositif car elle se traduit par une montée en compétence, ce qui constitue une valeur ajoutée pour le salarié mais également aux yeux de l'employeur. Néanmoins, s'ils se disent intéressés par la VAE partielle, les employeurs **s'interrogent sur le financement de la formation complémentaire.**

La VAE collective, c'est-à-dire la possibilité de construire un accompagnement à la VAE pour plusieurs salariés de l'entreprise en même temps, n'est pas non plus connue des employeurs. Près de 90% des répondants à l'enquête par questionnaire disent ne pas connaitre cette démarche.

Figure 19 : Connaissez-vous la démarche de VAE collective qui peut être mise en place à l'initiative d'une entreprise ou en inter-entreprises pour plusieurs salariés visant la même certification?

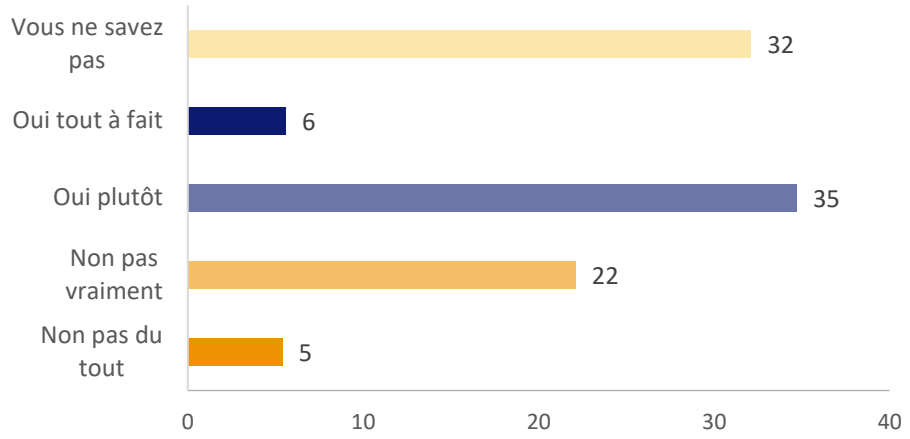


Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

L'enquête ne montre pas de différences significatives entre les répondants selon leur fonction ou la taille de l'entreprise. Les entreprises dotées d'un personnel RH dédié ne semblent donc pas avoir plus d'informations sur cette modalité de VAE que les directions de petites entreprises.

Après explication sur le fonctionnement de ce dispositif, les répondants se montrent plutôt hésitants sur son intérêt : 40% d'entre eux environ sont a priori positifs tandis que 27% estiment que cette démarche n'est pas intéressante et près d'un tiers ne se prononcent pas.

Figure 20 : Selon vous, une démarche de VAE collective peut-elle être intéressante pour l'entreprise ? (% de répondants)



Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

La constitution d'un collectif peut être compliquée au niveau d'une entreprise. Il faut constituer un groupe de salariés qui puissent être mobilisés, et donc sortis de leur poste de travail, au même moment. Si l'accompagnement est prévu hors du temps de travail, ces salariés doivent se rendre disponibles sur les mêmes créneaux. La constitution d'un tel groupe est a priori faisable pour une grande entreprise, mais plus difficile pour une petite. Même si, comme expliqué plus haut, les seules demandes de VAE de la part des entreprises aux organismes de formation que nous avons interrogés portent sur la VAE collective, elles restent exceptionnelles et n'aboutissent pas toujours. Un organisme a engagé une réflexion de son côté pour organiser une VAE collective avec plusieurs candidats individuels. Cet organisme confirme la complexité de mise en œuvre en raison de la difficulté à constituer un planning qui conviennent à tous les candidats (en fonction de leurs contraintes personnelles et professionnelles) mais aussi parce que le niveau de chacun et les besoins d'accompagnement peut être très hétérogènes.

Pourtant, des employeurs voient dans cette démarche collective **une possibilité d'émulation, de création d'une dynamique** qui peut aider à amener certains salariés, jusque-là réticents, à s'engager dans cette démarche. Une démarche collective est aussi une opportunité d'échanges entre candidats sur leurs expériences et pratiques.

3.7. Vers des démarches hybrides ?

La certification par la VAE vise à valider des compétences acquises par l'expérience. Ainsi, le candidat n'est pas obligé de reprendre un cursus de formation. Mais dans la pratique, la démarche de VAE (identification des expériences, repérage des compétences acquises, rédaction du livret) se révèle parfois **plus compliquée et moins accessible qu'un parcours classique par la formation.** Plusieurs employeurs ont souligné que, pour les personnes peu qualifiées notamment, le suivi de la formation était souvent plus accessible que le montage d'un dossier de VAE. Or, une valeur ajoutée de la démarche VAE est **son faible coût au regard d'une formation**. Ainsi, des solutions hybrides ont été trouvées pour proposer des parcours de formation qui prennent quand même en compte les acquis pour alléger le temps de formation. Ce type de parcours valorise l'expérience du salarié tout en lui proposant un accompagnement de proximité pour le préparer aux épreuves de la certification et optimiser ainsi ses chances de réussite.

Des pratiques rencontrées dans le cadre de cette étude illustrent cette situation :

- Dans une entreprise de production et distribution de glaces artisanales, **un projet de certification au CAP glacier** pour un groupe de salariés a été mené. Ces personnes détenaient déjà un autre CAP ce qui leur a permis d'avoir une équivalence sur les modules d'enseignement général. Elles se sont inscrites à l'examen en candidat libre et une formation spécifique a été construite avec un organisme pour les préparer aux épreuves pratiques de l'examen. La responsable explique que plusieurs de ces salariés auraient pu valider cette certification par la VAE mais la formation, organisée dans un délai très court, leur a permis d'être très accompagnées et de bénéficier d'une dynamique de groupe. De plus, s'est ajouté à la préparation par l'organisme de formation un accompagnement individuel d'un ancien salarié à la retraite. Le projet mené de manière intense sur une courte période était plus motivant pour les salariés et a été une grande réussite.
- Un organisme de formation, IFRIA Ouest, présente des salariés en candidats libres au certificat professionnel Opérateur de Transformation en Industrie Alimentaire (OTIA) dont il est certificateur. **Une évaluation des acquis et des besoins est faite par l'organisme sur le poste de travail.** Une formation / préparation est ensuite construite pour préparer le candidat à l'examen.
- Un salarié, à qui l'employeur avait proposé une VAE, a finalement opté pour un parcours à distance en candidat libre :

  « Il a préféré faire la formation en e-learning et passer l'examen en candidat libre » (questionnaire)

Lorsque la candidature individuelle à l'examen est possible (elle est alors inscrite dans les modalités de passation de la certification enregistrée au RNCP), ce parcours est plus simple pour l'employeur et bien souvent, plus accessible pour le salarié. Pour lutter contre le phénomène des candidatures libres, qui peut entrainer une très forte augmentation du nombre de candidats à l'examen et donc un coût d'examen élevé avec un taux de réussite relativement faible en raison d'une préparation des candidats parfois insuffisante, certains CQP ne sont pas ouverts à cette modalité de passation de l'examen.

4. Les pistes de réflexion

4.1. Développer la communication et l'information sur la VAE

Les employeurs, directions et responsables RH, connaissent peu la VAE, son fonctionnement et ses conditions de mise en œuvre. Les salariés sont également peu informés. Pour les différents acteurs, la VAE est aujourd'hui un concept flou et peu visible. La première piste de travail est donc **la communication sur le dispositif et la diffusion d'une information** sur sa définition, les modalités de mise en œuvre, les différents acteurs, le rôle de l'employeur, le financement…Cette communication doit être **incitative** et donc rappeler aussi les enjeux de la certification et son inscription dans le projet d'entreprise. Les pistes de réflexion qui suivent alimenteront cet axe sur la communication et l'information.

4.2. Communiquer sur les pratiques de VAE porteuses de valeur ajoutée pour l'employeur

L'analyse montre que le premier frein au développement de la VAE dans les entreprises est l'absence de besoins de certification (sauf si l'accès à une fonction l'exige, mais nous n'avons pas identifié dans cette 1ère phase de l'étude de telles fonctions). Le besoin se situe au niveau des compétences et c'est la montée en compétence qui prime, que ce soit par la formation ou par la transmission sur le poste de travail. La certification n'est donc pas ou peu valorisée au sein des entreprises ce qui n'incite pas les salariés à s'engager dans une démarche pour en acquérir une.

Une première piste est donc de **mettre en évidence les pratiques d'entreprise qui s'appuient sur la certification et leur valeur ajoutée**. Plusieurs pratiques ont été repérées au cours de l'étude :

- Pour faire **évoluer des salariés en interne en réponse à des difficultés de recrutement** : évolution de vendeurs, niveau Bac, vers des postes de responsables de niveau Bac +2 ;
- Pour **conforter et donner de la légitimité** à un salarié dans une nouvelle prise de poste ou dans une fonction de tuteur, et plus particulièrement pour des salariés en 2nde partie de carrière ;
- Pour reconnaitre et **professionnaliser une nouvelle direction** avec des salariés qui sont montés en compétences en interne sans certification spécifique initialement. Par exemple dans le cadre de la création d'une direction RSE : valider les nouvelles compétences RSE acquises par une certification dans ce domaine.
- Comme **facteur d'attractivité, de fidélisation, de qualité de vie au travail** : Reconnaitre et valoriser les compétences acquises par des salariés non qualifiés sur des postes de production par exemple
- Pour répondre à la responsabilité qu'a l'entreprise de **maintenir et développer l'employabilité du salarié.**

4.3.Agir au niveau des certifications

La difficulté à identifier la certification pertinente vers laquelle pourrait s'orienter le salarié ressort également comme un frein important. Cette difficulté relève soit d'une méconnaissance des certifications, de leur contenu, de leur potentiel accessibilité par la VAE, soit de l'absence même de certifications correspondant aux activités réalisées par le salarié dans l'entreprise. Les axes d'action possibles se situent **alors à plusieurs niveaux** :

- **Promouvoir les certifications professionnalisantes** qui correspondent aux activités des entreprises des branches, les CQP notamment, communiquer plus largement sur leur accessibilité par la VAE ;
- **Donner de la visibilité aux certifications** : identifier pour les différents emplois la certification pertinente, enrichir les fiches métiers avec les passerelles possibles vers une certification ;
- **Repérer, s'il y a lieu, les activités / emplois non couverts** par une certification et examiner la pertinence de sa création
- **Certifier des compétences transversales** : les compétences de management, par exemple, ont été citées. Une certification, Cléa Management, existe, elle est sans doute peu visible.

4.4. Donner du sens au parcours de VAE

La VAE est présentée et vécue comme une épreuve préparée individuellement par le salarié, accompagnée sur quelques heures par un formateur et éventuellement soutenue financièrement par l'employeur. Inciter des employeurs à exploiter cette possibilité de certification pour les salariés et inciter ces derniers à s'engager impliquent de donner du sens à ce parcours, au regard des besoins et attentes des acteurs de l'entreprise : inscription dans un projet (réponse à un besoin de l'entreprise, évolution professionnelle par exemple), montée en compétences des salariés, échanges de pratiques…Deux modalités de VAE se révèlent particulièrement pertinentes : **la VAE partielle et la VAE collective**.

La VAE vise l'acquisition d'une certification. Elle a donc été conçue, perçue et vécue comme une démarche qui valide toutes les composantes de la certification. La validation par le jury d'une partie des compétences seulement est perçue comme un échec par le candidat et non comme une 1ère étape vers la validation totale. La possibilité de réussir la certification partiellement dans un premier temps et de compléter par de la formation, ou par une expérience dédiée, est peu connue et sans doute insuffisamment exploitée. Or, **une VAE partielle peut être assimilée à la construction d'un parcours vers une certification**. Elle atténue ainsi l'appréhension et le stress que peut générer le risque d'échec ainsi que le sentiment d'une démarche peu créatrice de valeur ajoutée. En effet, **la possibilité de compléter par de la formation répond aux enjeux de montée en compétences** des salariés pour l'entreprise.

De même, la **VAE collective apporte une dynamique** à la démarche, une motivation aux salariés qu'il peut être difficile d'avoir en individuel. Les employeurs témoignent de l'importance de l'émulation, de la nécessité de procéder par pallier, de rassurer les candidats, notamment les personnes peu qualifiées et qui redoutent toutes actions de formation. Un employeur évoque, par exemple, la formation aux savoirs de base comme une 1ère étape indispensable qui pourrait s'inscrire dans un parcours collectif et amener petit à

petit ces salariés vers la qualification. La VAE collective peut-être envisagée en intra ou en inter entreprise.

Plus largement, il s'agit de **donner de la souplesse au parcours, de valoriser son caractère progressif et d'exploiter le collectif** comme facteur de motivation et d'enrichissement des compétences.

4.5. Renforcer l'accompagnement des entreprises et des salariés

Les échanges avec les employeurs mettent en évidence, au-delà d'une information sur le dispositif, **un besoin d'accompagnement** à plusieurs niveaux :

- **Au niveau de l'encadrant :** dans les entretiens professionnels, la communication sur la VAE se fait pour beaucoup par obligation, sans réellement y croire. Parce que les encadrants ne maitrisent pas le dispositif et parce que, selon leurs dires, les salariés ne sont pas intéressés et la démarche est trop complexe. En effet, si les responsables d'entreprise et les responsables RH connaissent mal le dispositif, les encadrants en charge de mener les entretiens professionnels en sont encore plus éloignés. Il s'agit donc de les accompagner (formation, outillage) afin qu'ils aient la capacité de « vendre » la démarche de VAE.
- **Au niveau du salarié :** un salarié sera peu intéressé par une démarche de VAE s'il ne voit pas ce qu'elle peut lui apporter et s'il n'a pas de projet associé. La reconnaissance et la satisfaction d'avoir réussi un diplôme ne sont pas suffisant. L'entretien professionnel est une entrée pour susciter l'intérêt du salarié mais d'autres acteurs peuvent ensuite être mobilisés pour aider le salarié à identifier, préciser et mettre en œuvre son projet : le Conseiller en Évolution Professionnelle tout d'abord, puis l'architecte accompagnateur de parcours.
- **Pour la construction d'un projet de VAE au niveau de l'entreprise :** pour répondre à un besoin, l'entreprise peut engager une démarche de VAE et construire un projet partagé avec un ou plusieurs salariés. Il s'agit alors de définir la modalité la plus pertinente, organisation d'une VAE collective par exemple, ou accompagnement d'un parcours de VAE en individuelle, avec un accompagnement pour construire l'ingénierie correspondante.

4.6. Accompagner les organismes de formation dans le cadre de la réforme de la VAE

Enfin, les organismes de **formation « métiers » semblent finalement peu au fait de la VAE**. Les Ministères (au moins l'Enseignement supérieur et l'Agriculture) informent les organismes relevant de leur périmètre sur l'accessibilité des certifications par la validation des acquis de l'expérience, sur le fonctionnement du dispositif, ses évolutions et dernièrement sur la réforme du dispositif et la création de France VAE. Mais, dans la pratique, on a vu que sa mise en œuvre se faisait encore peu. **Le développement de la plateforme France VAE** doit permettre à tout candidat de s'inscrire et d'identifier un architecte de parcours pour l'accompagner dans sa démarche. Pour être prêt à répondre à cette demande, les organismes doivent, de leur côté, s'enregistrer et se former à cette fonction d'architecte de parcours. Ils doivent aussi **être en capacité de répondre à des**

demandes d'entreprises, ou de salariés soutenus par l'entreprise, pour construire un parcours adapté aux besoins du candidat, en passant par une VAE partielle complétée par de la formation si besoin, ou encore en montant une VAE collective.

4.7.Développer les partenariats

Les différents points évoqués constituent les éléments **d'une stratégie de développement de la VAE** à mettre en place au sein des branches des industries agroalimentaires et de la coopérative agricole. Cette stratégie repose notamment sur une **articulation entre les différents acteurs**. OCAPIAT a alors sans doute un rôle pivot à structurer sur la VAE (comme il a pu le faire pour les CQP) afin de favoriser cette articulation et le développement de partenariats pour conseiller et orienter les entreprises et les salariés, pour valoriser les rôles et missions des architectes de parcours, pour contribuer à l'ingénierie pédagogique et appuyer le montage administratif et financier des différents parcours.

5. ANNEXE - L'enquête auprès des entreprises

5.1. Méthodologie d'enquête

L'objectif de l'enquête était double :

- Recueillir quelques éléments indicatifs sur les pratiques des entreprises, à approfondir lors des entretiens qualitatifs.
- Mobiliser les entreprises pour contribuer à l'étude en participant à un entretien ou à un groupe de travail.

En conséquence, le questionnaire était volontairement court et comprenait principalement des questions sur les pratiques.

Le lien vers le questionnaire en ligne a été diffusé par OCAPIAT aux adhérents des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole. Le recueil a été réalisé du 19 avril au 9 mai 2025, date de clôture de l'enquête. 588 entreprises ont répondu au questionnaire.

Compte tenu du relativement faible taux de représentativité, les résultats de cette enquête sont des indicateurs de tendance uniquement et ne peuvent être extrapolés sans avoir été confirmés avec un échantillon plus important de répondants.

5.2. Le profil des répondants

La convention collective

Le tableau ci-après précise la convention collective des répondants, les différentes conventions sont représentées dans l'échantillon. On a pu constater une confusion relativement fréquente entre CCN et code NAF, nous avons recodifié quand cela était possible.

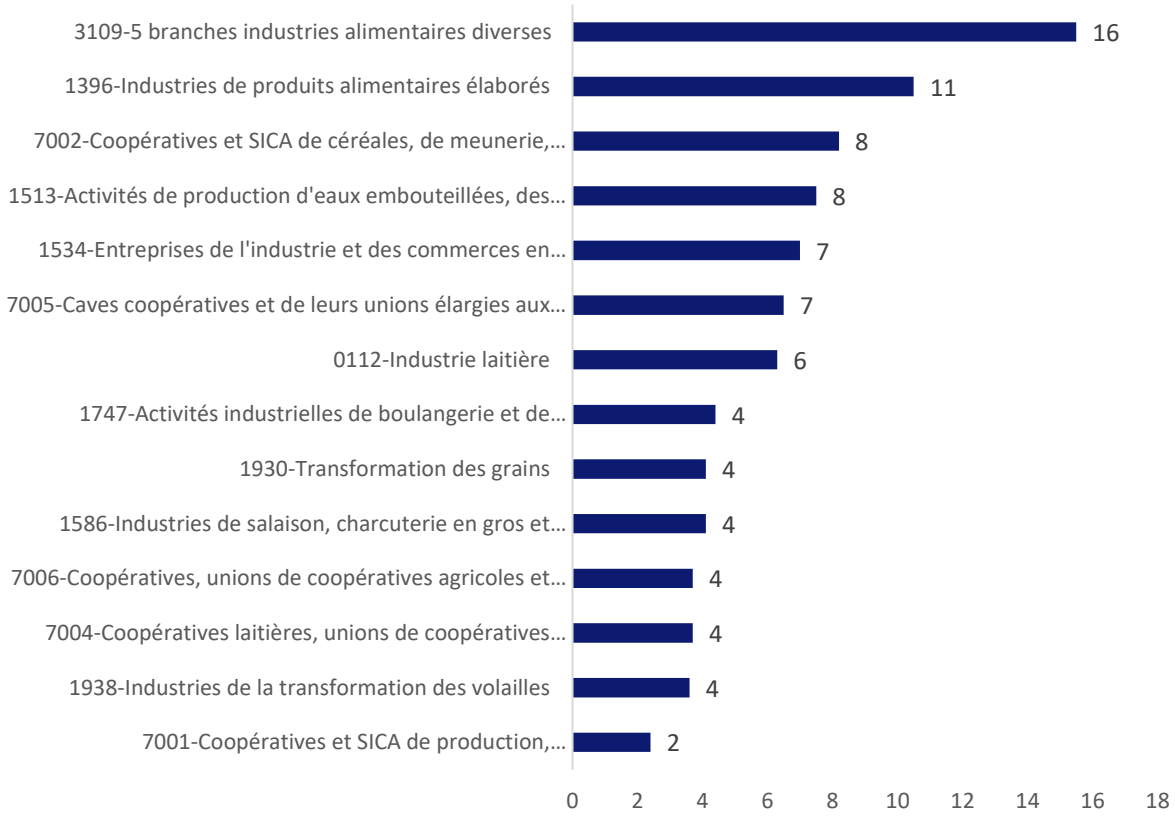
Tableau 10 : Nombre de répondants à l'enquête par Convention Collective

Quelle est votre Convention Collective ?	Nombre de répondants
3109-5 branches industries alimentaires diverses	91
1396-Industries de produits alimentaires élaborés	62
7002-Coopératives et SICA de céréales, de meunerie, d'approvisionnement et d'alimentation du bétail et d'oléagineux	48
1513-Activités de production d'eaux embouteillées, des boissons rafraichissantes sans alcool et de bière	44
1534-Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	41
7005-Caves coopératives et de leurs unions élargies aux SICA vinicoles	38
0112-Industrie laitière	37
1747-Activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie	26
1586-Industries de salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes	24
1930-Transformation des grains	24
7004-Coopératives laitières, unions de coopératives laitières et SICA laitières	22
7006-Coopératives, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre	22
1938-Industries de la transformation des volailles	21
7001-Coopératives et SICA de production, transformation, vente du bétail et des viandes	14
0200-Exploitations frigorifiques	7
7003-Coopératives agricoles, union de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et de légumes, des plats cuisinés et des spécialités	7
7021-Entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale	6
2728-Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre	4
7503-Distilleries coopératives viticoles	4
2075-Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs	3
7007-Coopératives et unions de coopératives agricoles et SICA de teillage de lin	3
7008-Organismes de contrôle laitier	3
7023-Entreprises agricoles de déshydratation	2
8435-Coopératives fruitières Ain Doubs Jura	2
Autre	33
Total	588

Autres = Experts comptables (5), Paysage (2), IDCC 1405, IDCC 1077, Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie…

Champ : Entreprises des branches des industries agroalimentaires et des branches de la coopération agricole répondantes à l'enquête Credoc Catalys
Source : Enquête Credoc Catalys

Figure 21 : Quelle est votre Convention Collective ? (% de répondants pour les CC avec plus de 10 répondants)



Champ : Entreprises des branches des industries agroalimentaires et des branches de la coopération agricole répondantes à l'enquête Credoc Catalys
Source : Enquête Credoc Catalys

Pour rappel, le secteur des entreprises dans la base OCAPIAT se répartit comme suit :

Tableau 11 : Répartition par secteur d'activité des adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole

Secteur	Nombre d'entreprises	%
COOPERATION AGRICOLE ET SECTEURS ASSOCIES	**4839**	**16%**
Coopératives 5 Branches	1559	5%
Coopératives Agricoles Diverses	503	2%
Coopératives Bétail et Viande	432	1%
Coopératives Fruits et Légumes	609	2%
Coopératives Laitières	531	2%
Coopératives Sélection et reproduction animale	177	1%
Coopératives Vinicoles	1028	3%
INDUSTRIE ALIMENTAIRE	**25777**	**84%**
Industries 1ère transformation céréales	1122	4%
Industries Alimentaires Diverses	6187	20%

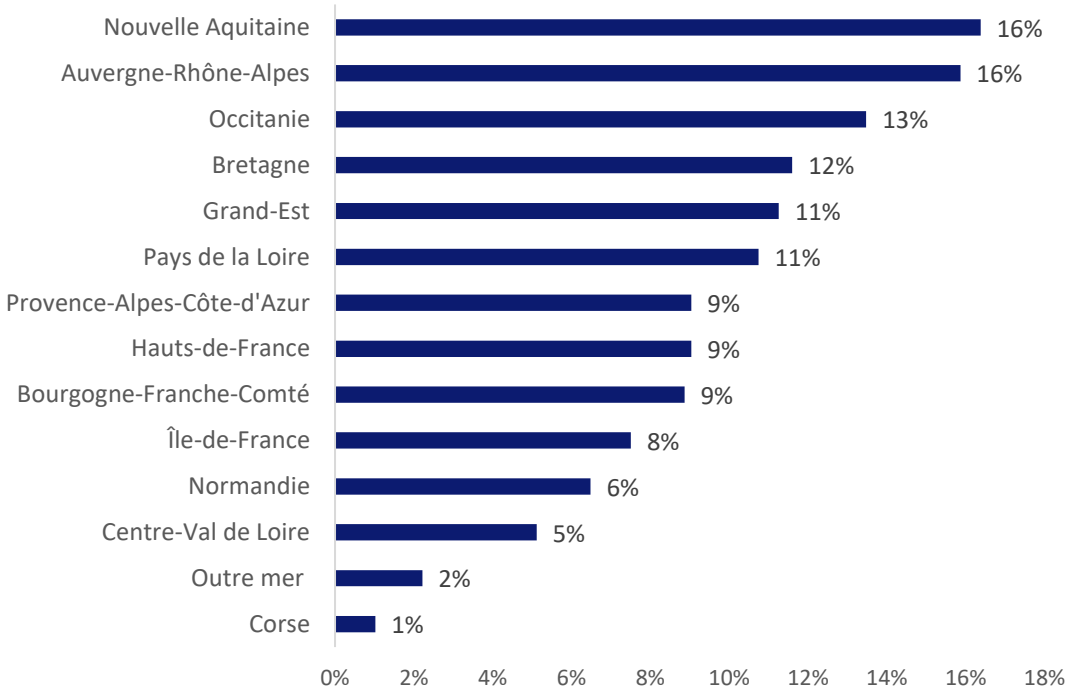
Industries Boissons	2475	8%
Industries Boulangeries et Terminaux cuisson	5430	18%
Industries Charcutières	1214	4%
Industries Exploitations frigorifiques	452	1%
Industries Laitières	1251	4%
Industries Oeufs	229	1%
Industries Pâtes alimentaires	206	1%
Industries Produits alimentaires élaborés	4117	13%
Industries Sucrières	112	0%
Industries Viandes	2400	8%
Industries Volaille	582	2%
Total général	**30618**	**100%**

Champ : Entreprises des branches des industries agroalimentaires et des branches de la coopération agricole adhérentes à OCAPIAT en 2024
Source : OCAPIAT

La région de localisation des répondants

Les différentes régions sont également bien représentées dans l'échantillon. 88% de répondants ne comptent qu'une seule région d'implantation. Lorsqu'il y a plusieurs régions d'implantation, leur nombre est compris entre 2 et 6 régions.

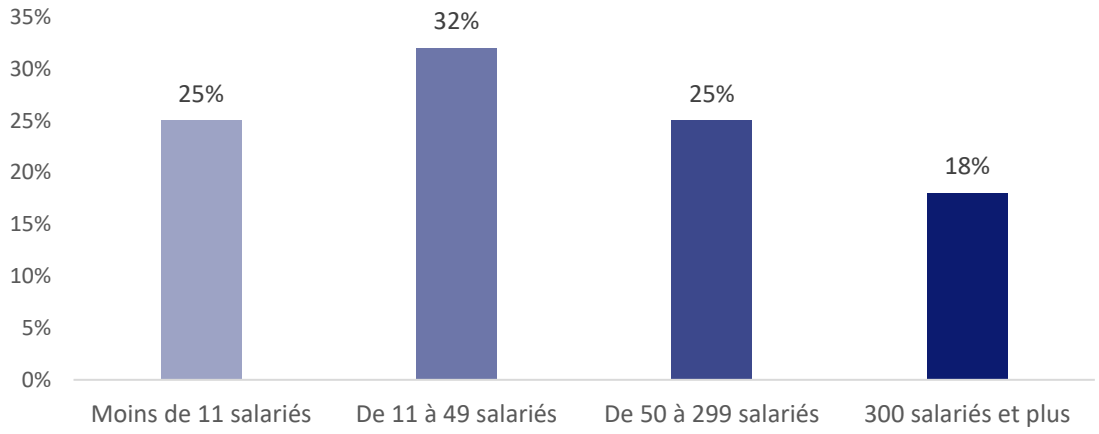
Figure 22 : Région(s) de localisation du ou des établissements (réponses multiples possibles)



Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

La taille des entreprises et la fonction du répondant

Figure 23 : Taille des entreprises répondantes



Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

Les petites entreprises sont sous-représentées dans l'échantillon (elles représentent 75% de la base OCAPIAT contre 25% seulement de l'échantillon de répondants) tandis que les plus grandes sont sur-représentées.

Tableau 12 : Répartition par taille des adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole

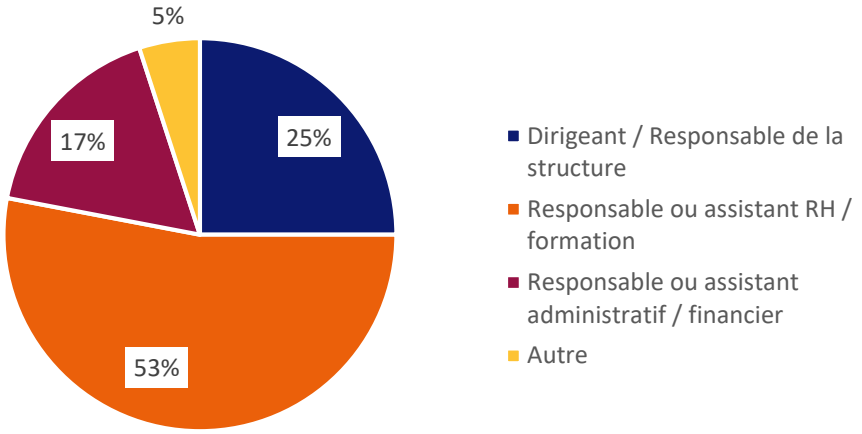
Taille	Base OCAPIAT	Répartition	Echantillon de répondants
Moins de 11 salariés	22 900	75%	25%
De 11 à 49 salariés	4 527	15%	32%
De 50 à 299 salariés	2 128	7%	25%
300 salariés et +	1 058	3%	18%
Total	**30 613**	**100%**	**100%**

Champ : Les entreprises des branches des industries agroalimentaires et des branches de la coopération agricole adhérentes à OCAPIAT en 2024
Source : OCAPIAT - Exploitation Crédoc - Catalys

Cette situation n'est pas spécifique à cette enquête, les petites entreprises, moins dotées en ressources humaines, sont moins disponibles pour répondre aux nombreuses sollicitations.

La fonction du répondant est majoritairement, 53% des répondants, une fonction RH. Un quart des répondants sont dirigeants de la structure.

Figure 24 : Fonction du répondant

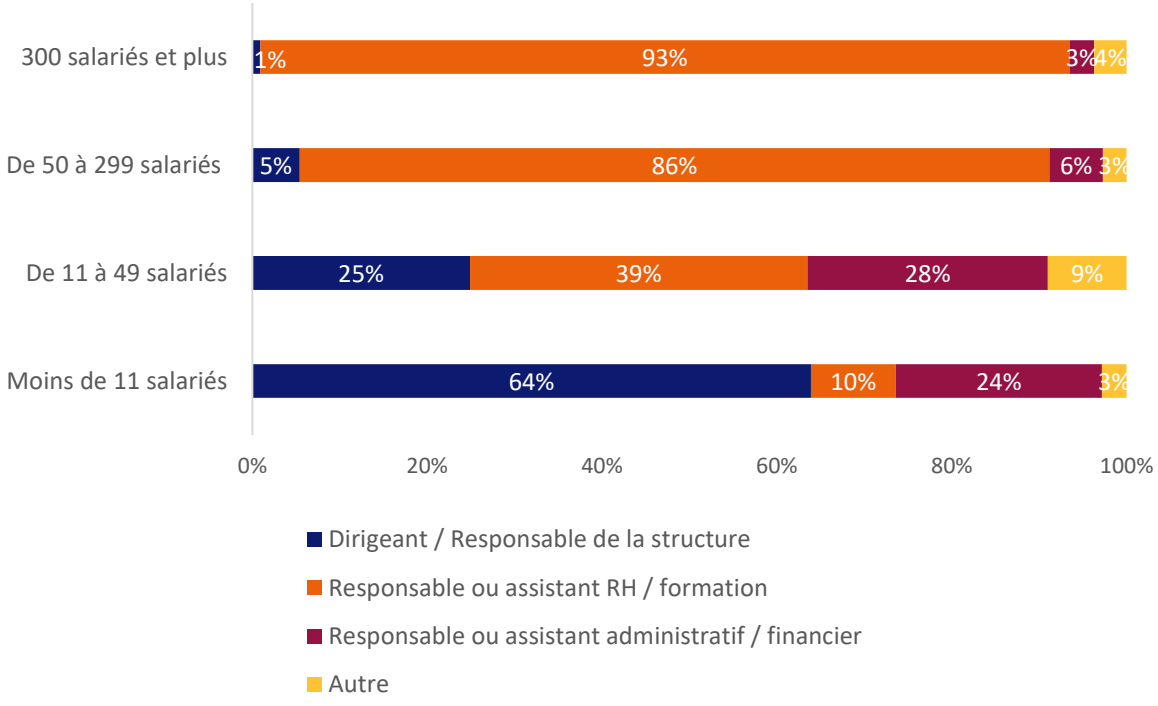


Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys

Les autres fonctions citées sont : Qualité, QHSE, responsable de production, responsable commercial, responsable achats.

La fonction du répondant dépend fortement de la taille de l'entreprise : le dirigeant dans les plus petites, une fonction RH pour les plus de 50 salariés.

Figure 25 : Fonction du répondant selon la taille de l'entreprise



Champ : Adhérents OCAPIAT des branches des industries agroalimentaires et de la coopération agricole répondants à l'enquête (588 répondants)
Source : Enquête Crédoc Catalys