Étude sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Synthèse 1 : État des lieux des pratiques et perceptions concernant la mise en œuvre de la VAE

La VAE permet à toute personne d'obtenir une certification (diplôme, titre ou CQP) sur la base de son expérience professionnelle. Bien qu'elle constitue un levier important de reconnaissance des compétences, son recours reste limité. La présente étude, réalisée à la demande des branches des industries agroalimentaires et des coopératives agricoles et d'OCAPIAT, vise à mieux comprendre les pratiques des entreprises et des salariés et à repérer les freins à son développement afin d'identifier les axes d'action possible pour promouvoir cette modalité de certification. Cette synthèse reprend les principaux résultats de la phase 1 de l'étude.

Un très faible recours à la VAE dans les entreprises

En 2023, environ 18 000 certifications, tous certificateurs confondus, ont été validées via la VAE, avec un taux de réussite de 60%.
Les certifications du ministère de l'Agriculture ne représentent que 2% des candidats, mais elles enregistrent un taux de croissance et un taux de certification complète plus élevés que la moyenne (une croissance de +15% par rapport à 2022 contre +7% tous certificateurs confondus, avec taux de réussite de 76%). La principale certification visée est le Brevet professionnel Responsable d'Entreprise Agricole (BP REA) qui représente 48% du total des certifications validées par la VAE. Cet important volume s'explique par la détention obligatoire de cette certification pour tout exploitant agricole.

Les entreprises interrogées confirment ce très faible recours à la VAE : seules 10% d'entre elles affirment avoir eu un salarié engagé dans une démarche de VAE sur les 3 dernières années. Cet engagement est alors le plus souvent à l'initiative du salarié. Et lorsque l'entreprise propose une telle démarche à un salarié, le projet abouti rarement que ce soit en raison du refus du salarié (le plus fréquent) ou des difficultés à le concrétiser.

Une relativement faible connaissance du dispositif

Si l'existence de la VAE est bien connue des employeurs (80% des entreprises interrogées disent connaitre le dispositif), son contenu et son fonctionnement sont en revanche très flous, de même que ses modalités possibles de financement.

Un dispositif perçu comme intéressant mais peu incitatif

Le dispositif est perçu comme intéressant par près de 80% des employeurs interrogés. Son principal intérêt est de Valoriser l'expérience des salariés (93% des répondants) et Accompagner une évolution professionnelle (84% des répondants).

Mais la démarche de VAE est peu incitative. Selon les employeurs, les salariés ont déjà une reconnaissance de leurs compétences en interne (retours des collègues et supérieur, évolution de poste…), l'acquisition d'une certification n'est pas, le plus souvent, reconnue dans

la classification et assortie d'une augmentation de la rémunération, et renforcer son employabilité ne prend son sens que si le salarié à un projet à plus long terme. De leur côté, les employeurs soulignent que la certification n'est pas ou peu un enjeu aujourd'hui pour l'entreprise : compte tenu de la pénurie de main d'œuvre, le diplôme n'est pas un critère de recrutement, et la seule certification n'apporte pas de nouvelles compétences.

Des freins à la mise en œuvre

La démarche est trop complexe selon les employeurs qui la juge lourde, très académique et coûteuse en temps. La difficulté à identifier une certification correspondant aux compétences du salarié, l'absence de lien parfois entre les besoins métiers et les certifications, sont également un obstacle à la mise en œuvre du projet.

Pour les salariés de faible niveau de qualification, la non-maitrise de l'écrit, du français et de l'outil informatique compromettent la faisabilité du projet. Le stress de l'examen, la crainte de l'échec sont pour tous un frein psychologique important.

Enfin, les employeurs relèvent le manque d'accompagnement et d'informations pratiques, l'absence d'interlocuteurs identifiés pour informer et orienter les salariés dans ce parcours. Même s'ils se disent majoritairement prêt à accompagner un salarié dans une démarche de VAE, les employeurs ne sont pas appropriés ce dispositif. La VAE est classée comme une démarche individuelle, l'investissement nécessaire à sa réussite renforce encore l'idée d'une démarche à l'initiative du salarié. Pour certains, elle est déconnectée des besoins de l'entreprise.

Des atouts à valoriser et des modalités de VAE à exploiter

Pourtant, des expériences montrent l'apport potentiel de la VAE pour l'entreprise : pour répondre, par exemple, à des difficultés de recrutement en faisant évoluer des salariés en interne, par l'acquisition d'une certification leur ouvrant l'accès à un poste plus qualifié. La VAE peut également être valorisée comme un facteur de reconnaissance et de fidélisation des salariés sur un marché du travail en tension, ou encore, comme un outil contribuant au maintien de leur employabilité, un enjeu inscrit dans les obligations de l'employeur.

Par ailleurs, d'autres modalités de VAE, telles que la VAE partielle et la VAE collective, peu connues des employeurs, permettent de lever certains des freins identifiés. La VAE partielle s'appuie sur la construction d'un parcours progressif, qui peut être compléter par de la formation et apporter ainsi de nouvelles compétences au salarié. La VAE collective apporte une émulation, une dynamique de groupe qui peut aider à amener des salariés, jusque-là réticents, à s'engager dans cette démarche.

Vers des démarches hybrides ?

La VAE ne répondant pas aux besoins des personnes peu qualifiées, des solutions hybrides sont construites pour proposer aux salariés un parcours de formation qui prenne en compte les acquis et permette ainsi d'alléger le temps et le coût de formation : la certification de CQP par une évaluation sur le poste de travail et des compléments de formation si besoin, ou encore l'accès à un CAP par une préparation collective aux épreuves de spécialités, passées par le salarié en candidat libre, les enseignements généraux étant validés par équivalence d'un précédent CAP.