CAPIAT

• CAP VERS VOS COMPÉTENCES •

# Étude la Validation des Acquis de l'Expérience

## Rapport 2 : Les préconisations pour favoriser l'appropriation et le recours au dispositif de 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 ..... 3
2. Les enseignements et interrogations soulevées ..... 4
2.1. Une démarche non prioritaire au sein des entreprises ..... 4
2.2. Un manque d'information pour les employeurs, les salariés, les conseillers ..... 4
2.3. L'identification des certifications et des compétences ..... 5
2.4. Des expériences qui n'ont pas abouti et des questionnements sur le rôle de l'employeur ..... 5
2.5. Des expériences réussies qui s'appuient sur un élément déclencheur ..... 6
2.6. Des opportunités de développement ..... 7
3. Les préconisations ..... 8
Axe 1 : Promouvoir la certification ..... 10
Axe 2 : Donner du sens à la VAE et accompagner les parcours jusqu'à la certification complète ..... 12
Axe 3 : Accompagner les organismes de formation suite à la réforme de la VAE du 21 décembre 2022 ..... 14

# 1. Introduction

L'état des lieux des pratiques et des perceptions concernant la mise en œuvre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) réalisé en phase 1 de l'étude a mis en évidence le très faible recours à ce dispositif par les entreprises, les quelques démarches repérées étant essentiellement à l'initiative du salarié. Si les employeurs connaissent l'existence de la VAE, son contenu et son fonctionnement (les certifications accessibles, les différentes étapes d'une démarche de VAE pour le candidat, le rôle de l'employeur, les interlocuteurs à solliciter, les financements) restent relativement flous. De même, si le principe d'une VAE est jugé comme intéressant, le dispositif est perçu comme peu incitatif tant pour l'employeur que pour le salarié. Selon les employeurs, les salariés ont déjà une reconnaissance de leurs compétences en interne (retours des collègues et supérieurs, 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. Par ailleurs, renforcer son employabilité ne prend son sens que si le salarié à un projet sur le 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. De plus, la mise en œuvre se heurte à de nombreux freins : la démarche est dite trop complexe, très académique et en décalage avec la volonté de valoriser l'expérience de terrain. Elle est difficilement accessible aux salariés de faible niveau de qualification qui maitrisent mal l'écrit, la langue française ou l'outil informatique, tandis que la crainte de l'échec constitue un frein psychologique important pour tous.

Des expériences menées par certains employeurs donnent néanmoins des résultats positifs pour faire évoluer des salariés en interne. Mais ce n'est pas tant la VAE qui est valorisée que l'accès à la certification elle-même et l'employeur exploite d'autres modalités de parcours qui se révèlent plus accessibles : par exemple, l'évaluation des compétences sur le poste de travail, et un complément de formation si besoin, pour l'accès à un CQP (certificat de qualification professionnelle) ou, pour un CAP (certificat d'aptitude professionnelle), une préparation accompagnée aux épreuves de spécialité, passées en candidat libre, tandis que les enseignements généraux sont validés par équivalence d'un précédent CAP. Dans cette optique, d'autres formes de VAE, la VAE partielle et la VAE collective, peu connues des employeurs, pourraient lever certains freins identifiés : la VAE partielle s'appuie sur la construction d'un parcours progressif, qui peut être complété 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.

Cette seconde phase de l'étude vise à formuler des préconisations pour favoriser l'appropriation et le recours au dispositif de VAE par les employeurs et les salariés. Deux groupes de travail ont été organisés afin d'alimenter la réflexion sur les besoins de ces acteurs et les pistes d'action possibles pour y répondre :

- un groupe de travail « employeurs », composé de responsables / responsables RH d'entreprise ;
- un groupe de travail « OCAPIAT », composé d'animateurs, de conseillers et de directeurs issus des Directions régionales d'OCAPIAT.

La première partie de ce rapport reprend les principaux éléments issus de ces travaux. Ils enrichissent l'état des lieux réalisé en apportant l'expérience des conseillers et en approfondissant les besoins des employeurs afin de formuler, dans une seconde partie, des propositions de préconisations opérationnelles.

# 2. Les enseignements et interrogations soulevées

## 2.1. Une démarche non prioritaire au sein des entreprises

L'état des lieux a montré que la certification n'était pas une priorité pour les entreprises aujourd'hui face notamment aux difficultés de recrutement et aux enjeux de formation des salariés en poste. Par ailleurs, il semble que les entreprises soient globalement attendues sur de nombreux sujets : la production, la qualité mais aussi des enjeux sociétaux tels que l'emploi des personnes en situation de handicap ou la lutte contre l'illettrisme, ou encore la mise en œuvre de dispositifs tels que l'alternance ou, plus récemment, l'Action de formation en situation de travail (AFEST).

La VAE peut être perçue comme un dispositif supplémentaire qui demande des ressources en temps et une expertise spécifique (la connaissance des certifications existantes, les différentes étapes de VAE, le processus administratif, les modalités possibles d'accompagnement…). Face à cet investissement nécessaire, le principal levier d'action pour l'entreprise est le retour concret et immédiat qu'elle peut attendre de la mise en œuvre du dispositif. Or, la démarche de VAE ne produit pas de retour opérationnel et visible immédiatement. De plus, les directions régionales d'OCAPIAT expliquent orienter les entreprises vers des actions qui leur semblent répondre aux besoins qu'ils identifient. Or, la VAE n'apparait pas être une solution évidente aux besoins rencontrés par une entreprise au regard d'autres dispositifs plus opérationnels et accessibles (les dispositifs de formation notamment répondent aux besoins de montée en compétences des salariés tandis que l'apport d'une VAE pour l'entreprise est mal identifié).

A cela s'ajoute le manque de ressources, comme évoqué plus haut : excepté dans les entreprises les plus importantes, il n'y a pas, le plus souvent, un personnel dédié à la formation et aux démarches de montée en compétences.

## 2.2. Un manque d'information pour les employeurs, les salariés, les conseillers

Les représentants d'entreprise participant au groupe de travail confirment leur méconnaissance du dispositif. Ils ne sont pas toujours capables de répondre à des demandes de salariés alors que l'entreprise aurait souhaité pouvoir soutenir leur démarche. Ainsi, s'ils connaissent globalement le dispositif, les employeurs en maitrisent rarement le fonctionnement. La difficulté n'est pas tant une méconnaissance du dispositif qu'un manque de compréhension pratique de sa mise en œuvre. En conséquence, si la loi impose

aux entreprises d'informer leurs salariés sur la VAE, dans les faits, cette obligation reste relativement peu appliquée.

Les employeurs notent que les salariés manquent également d'information et ne savent pas à qui s'adresser s'ils envisagent de s'engager dans la démarche.

De leur côté, parce qu'il y a peu de demandes et que le sujet est rarement évoqué, les conseillers ne sont pas tous non plus en capacité aujourd'hui de transmettre aux entreprises une information complète, claire et synthétique sur la démarche de VAE.

## 2.3. L'identification des certifications et des compétences

La VAE vise l'acquisition d'une certification mais de l'avis des différents acteurs interrogés, l'identification de la certification et l'analyse des compétences peuvent être un frein à la démarche :

- les certifications sont nombreuses, diverses (diplômes nationaux, universitaires, titres professionnels, CQP…) et constituent un ensemble très flou dans lequel il est difficile de se retrouver. L'état des lieux a fait ressortir la difficulté que peuvent rencontrer les employeurs à identifier la « bonne » certification pour valider les compétences acquises sur le terrain par un salarié. La plateforme France VAE qui, à terme, recensera toutes les certifications accessibles par la VAE facilitera les recherches. Mais aujourd'hui, cette plateforme est encore en cours de développement avec une partie seulement des certifications répertoriées. Il s'agit bien sûr d'une situation transitoire mais l'intégration progressive et encore incertaine des certifications par chacun des certificateurs, l'enregistrement en cours des organismes d'accompagnement, des fonctions partiellement opérationnelles (un module de VAE collective à venir) n'aident pas aujourd'hui à clarifier et à rendre plus accessible la démarche ;

- et, lorsque la certification a été identifiée, l'évaluation des compétences par rapport au référentiel se révèle compliquée. La VAE reste « théorique » car son objet est de justifier la maîtrise de compétences inscrites dans un référentiel. Ces dernières sont des compétences écrites, théoriques et conceptuelles et le lien est difficile à faire avec les compétences mises en œuvre sur le terrain. Une entreprise, par exemple, qui souhaitait faire reconnaître l'expérience de ses conducteurs de ligne, n'a pas su identifier le diplôme à viser, ni comment structurer le projet. Outre la difficulté à faire le lien avec les compétences inscrites dans le référentiel, la preuve de ces compétences se fait ensuite sur des données rédactionnelles. Le candidat doit rédiger son expérience, un exercice qui peut être particulièrement difficile pour des salariés qui n'ont aucun diplôme, alors que c'est pour ce public que l'apport de la VAE est sans doute le plus déterminant pour sécuriser le parcours et favoriser les évolutions professionnelles.

## 2.4. Des expériences qui n'ont pas abouti et des questionnements sur le rôle de l'employeur

Outre la difficulté à construire le projet (identification de la certification, structuration et financement de la démarche), la charge administrative importante associée à son montage et le temps investi par le responsable (charge qui devrait s'alléger avec la plateforme France VAE), les employeurs font part d'expériences qui n'ont finalement pas abouti. L'un d'entre eux cite l'exemple de 6 VAE engagées : la moitié n'a pas abouti pour des raisons individuelles des salariés et l'autre moitié a abouti à une certification partielle uniquement. Or, aucune ingénierie ni financement n'étaient prévus pour la formation complémentaire. Ces démarches sont donc restées sans suite ce qui génère une déception et une frustration importantes tant pour le salarié que pour l'employeur.

Le parcours n'est pas pensé aujourd'hui dans sa globalité, jusqu'à la certification complète. Le dispositif prévoit l'accompagnement à la constitution du dossier de validation et la préparation au jury mais rien n'est prévu si la certification n'est pas obtenue complètement. Le CPF qui pourrait financer la formation aux compétences manquantes n'est, le plus souvent, pas suffisant. En raison de l'absence de visibilité sur une suite possible, l'obtention d'une partie seulement de la certification est perçue comme un échec et non comme une 1ère étape vers une certification complète.

Ces expériences, et le nombre élevé d'abandons par les salariés, renforcent l'idée que la VAE doit être un projet du salarié. L'employeur peut soutenir le salarié et même porter un projet collectif, mais sa réussite implique que le salarié soit véritablement acteur de ce parcours, d'autant plus que la mise en œuvre du dispositif est aujourd'hui complexe et demande un investissement important de sa part.

Les employeurs s'interrogent, plus largement, sur le rôle de l'entreprise dans une démarche de VAE. Au travers des échanges et expériences, 4 niveaux d'intervention possibles se dessinent :

- ✓ un facilitateur administratif,
- ✓ un accompagnateur de la démarche,
- ✓ un initiateur de la démarche dans le cadre d'un projet collectif
- ✓ un promoteur du dispositif auprès de ses salariés.

Les entreprises ayant du mal à se positionner sur leur rôle, ne savent pas comment avancer, surtout dans les entreprises qui ne disposent pas de services RH structurés.

## 2.5. Des expériences réussies qui s'appuient sur un élément déclencheur

Malgré les difficultés de mise en œuvre, les différents acteurs se rejoignent pour dire que lorsque la démarche de VAE réussit et aboutit à l'obtention d'une certification complète, le résultat est très positif et, tant l'obtention d'un diplôme que la réussite de la démarche elle-même, constituent un véritable ascenseur social pour la personne.

Les conseillers OCAPIAT citent des exemples de projets collectifs réussis, portés par l'entreprise :

- Le manager d'un centre d'appel, constatant que 80% des salariés d'une équipe étaient non diplômés, alors que cette activité les amenait à développer des compétences importantes, a monté un projet pour accompagner une démarche de VAE dans sa globalité, c'est-à-dire en s'engageant sur le financement de formations complémentaires si besoin. Sur les 40 salariés de l'équipe, 13 se sont engagés dans la démarche qui est en cours.

- Suite à un accident du travail, les partenaires sociaux ont sollicité la direction de l'entreprise pour mettre en place une reconnaissance des compétences des salariés et faciliter ainsi leur mobilité vers d'autres ateliers. Cette démarche initiale a servi de levier structurant pour inscrire la VAE dans la politique RH de l'entreprise : plusieurs projets collectifs ont suivi (avec des ouvriers de production, des agents de maintenance) et des démarches individuelles se sont développées, sur la base du volontariat mais inscrites dans le plan de développement des compétences.

Un élément déclencheur et l'implication forte de l'entreprise sont considérés comme des facteurs de réussite importants. A l'inverse, une démarche individuelle, initiée par une personne sans associer initialement l'entreprise a montré ses limites. La rédaction du dossier a mis en évidence la non-détention par le candidat de certaines compétences et la nécessité, pour faire aboutir la démarche, d'intégrer l'entreprise dans le processus pour démarrer par une VAE partielle et construire un parcours de montée en compétence pour les compétences manquantes.

Ainsi, même si le projet de VAE est à l'initiative du salarié, associer l'entreprise à la démarche est important pour favoriser son aboutissement.

## 2.6. Des opportunités de développement

Si le recours à la VAE est faible et si cette démarche peut sembler éloignée des priorités de l'entreprise, les évolutions actuelles constituent néanmoins des opportunités de développement.

Au travers de la dernière réforme, l'Etat a signifié sa volonté de développer cette modalité de certification. La création de la plateforme France VAE, nouvel outil national, vise à simplifier les démarches et à mieux informer et articuler les différents acteurs que sont le candidat, le certificateur et l'architecte accompagnateur de parcours. Toutes les certifications accessibles y seront centralisées, ce qui devrait faciliter leur repérage, tandis que l'architecte accompagnateur de parcours permettra la construction et le suivi des différentes étapes de la démarche.

Par ailleurs, la structuration des certifications en blocs de compétences, instaurée par France compétences, et la possibilité de validation partielle par bloc ouvrent la possibilité de construire des parcours progressifs, mixant des blocs acquis par l'expérience et des blocs acquis par la formation. Une VAE incomplète n'est plus un échec mais une 1ère étape dans un parcours, à condition néanmoins de prévoir et construire les étapes suivantes.

En complément, les employeurs comme les conseillers, soulignent l'enjeu d'une validation possible des compétences en situation de travail. Comme évoqué plus haut, la démarche actuelle très académique et qui repose sur l'écrit est difficilement accessible aux salariés sans ou avec peu de qualification et les référentiels peuvent être en décalage avec les compétences effectivement développées sur le terrain. La possibilité d'évaluer les compétences avec une mise en situation professionnelle, réelle ou reconstituée, est donc essentielle au développement de cette modalité de certification.

La VAE collective peut également être porteuse et les conseillers ont relevé plusieurs expériences réussies. Mais sa mise en œuvre est compliquée : en intra, elle implique une mobilisation importante de plusieurs salariés simultanément, qui doit s'articuler avec les impératifs de service de l'entreprise, et, en inter, elle implique la mobilisation de plusieurs entreprises d'un même territoire autour d'un projet partagé. Des expériences difficiles de mises en place d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) ou d'une Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)[1] laissent les conseillers aux entreprises d'OCAPIAT et les employeurs dubitatifs sur la diffusion de cette modalité de VAE. Par ailleurs, cette démarche doit être comprise plutôt comme un projet collectif que comme une VAE collective. Compte tenu des parcours et acquis différents entre les salariés, la VAE reste une démarche individualisée.

Enfin, le principe de la VAE inversée offre de nouvelles opportunités pour aller vers la certification de compétences ou compléter une VAE partielle. Il s'agit de construire un parcours de montée en compétences qui permette au salarié d'acquérir les compétences nécessaires à la validation d'une certification visée. La situation de travail est définie en fonction de l'expérience dont le salarié a besoin pour développer les compétences manquantes. Un dispositif de VAE inversé est actuellement en cours d'expérimentation[2]. Il s'appuie sur le contrat de professionnalisation au cours duquel le salarié validera les nouvelles compétences acquises par la pratique en entreprise ou par la formation. Mais, sans être formalisés et développés comme une VAE inversée en tant que tel, on constate que des parcours de VAE se développent et aboutissent en faisant appel à ce principe de définition d'une situation de travail en fonction des compétences que l'on souhaite développer en combinant si besoin à des temps de formation.

# 3. Les préconisations

L'attente formulée par les branches professionnelles portait initialement sur le recours à la VAE : quelles préconisations pour favoriser l'appropriation et le recours à ce dispositif par les entreprises des branches professionnelles de l'agroalimentaire et de la coopération agricole ? Or, la VAE n'est pas un objectif en soi, l'objectif est l'acquisition d'une certification. Les exemples de parcours de certification donnés par des entreprises qui utilisent d'autres outils[3], parce que plus accessibles, confirment que l'enjeu pour l'employeur et le salarié est l'accès à la certification. La Validation des Acquis de l'Expérience n'est qu'une des modalités possibles d'accès à la certification.

Un deuxième élément qui nous semble important est le lien entre emplois et certifications. En effet, ce sont les emplois qui structurent l'entreprise et les compétences sont mises en œuvre dans le cadre d'un emploi. L'employeur doit donc pouvoir, à partir d'un emploi donné, identifier les certifications correspondantes ou, plus précisément, à partir des

[1] La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est une action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle. La méthode de recrutement par simulation (MRS) vise à évaluer les aptitudes d'un candidat en situation de travail (indépendamment de ses diplôme, CV et expérience professionnelle). OCAPIAT accompagne les entreprises dans le recueil des besoins, la mise en place de l'action de formation avec France Travail et contribue au financement de ces dispositifs.
[2] Fin de l'expérimentation prévue en février 2026, https://travail-emploi.gouv.fr/la-validation-des-acquis-de-lexperience-evolue-questions-reponses
[3] L'évaluation des compétences en situation de travail pour les CQP, l'inscription aux épreuves finales d'examen d'une certification avec une préparation spécifique (cf Rapport 1)

compétences développées dans le cadre d'un emploi donné (et/ou des compétences visées pour évoluer vers un autre emploi), repérer les certifications qui valident ces compétences. Un projet de VAE porté par l'entreprise implique que les compétences développées dans le cadre des différents emplois soient répertoriées c'est-à-dire qu'elle se soit dotée d'une cartographie emplois-compétences.

**Les résultats de l'étude montre qu'il est plus pertinent de définir une stratégie qui vise à favoriser et soutenir l'accès à la certification** plutôt que l'accès à la VAE, cette dernière n'étant qu'un moyen. Cette stratégie se décline en 3 axes de préconisations :

**Axe 1** : Promouvoir la certification

**Axe 2** : Donner du sens à la VAE et accompagner les parcours jusqu'à la certification complète

**Axe 3** : Accompagner les organismes de formation dans le cadre de la réforme de la VAE (réforme de 2022[4])

[4] Loi du 21 décembre 2022 - décret n°2023-1275 du 27 décembre 2023 publié au Journal du 28 décembre.

## Axe 1 : Promouvoir la certification

**Constats**

- La certification n'est pas un enjeu prioritaire aujourd'hui pour les employeurs. Elle valide des compétences mais n'en apporte pas de nouvelles. Elle est peu valorisée par l'entreprise (elle ne se traduit pas, le plus souvent, par une évolution du niveau de classification ou de la rémunération).

- Les certifications, par leur diversité et la multiplicité des certificateurs, constituent un ensemble très flou pour les employeurs comme pour les salariés. Ils ont des difficultés à identifier la certification qui correspond aux activités et compétences développées en situation de travail. Les CQP notamment sont mal connus des employeurs, de même que leur accessibilité par la VAE. Pourtant le site d'OCAPIAT présente les différents types de certifications et répertorie l'ensemble des CQP. Comme évoqué plus haut, il manque le lien entre les emplois et les certifications, la VAE étant un dispositif qui part de l'expérience, l'employeur effectue ses recherches à partir de l'emploi et non de la certification.

- Des employeurs font part d'expériences de parcours de certification réussis en adaptant les modalités de certification au public : une validation en situation de travail avec des compléments de formation si besoin pour des CQP, un parcours de formation classique mais allégé par le jeu des dispenses et équivalences ou encore bien sûr une VAE.

**Objectifs** : Renforcer la compréhension de la certification comme un levier de professionnalisation et de sécurisation des parcours professionnels et outiller les employeurs pour mieux appréhender les différentes modalités de certification possibles

**Action 1.1** : Communiquer vers les employeurs sur l'enjeu et la valeur ajoutée de la certification. Une communication à structurer en 4 points :

1. Les atouts de la certification (cf encadré ci-après avec les atouts identifiés)
2. Des certifications qui répondent à vos besoins (cf Action 2)
3. Les différentes modalités de certification (cf Guide « La Validation des Acquis de l'Expérience : une démarche de certification »)
   - ✓ La VAE
   - ✓ L'évaluation des compétences en situation de travail dans le cadre des CQP
   - ✓ Les parcours classiques complets ou partiels (équivalences, dispenses), l'alternance
4. Les outils et interlocuteurs à mobiliser (cf Guide « La Validation des Acquis de l'Expérience : une démarche de certification »)

**Les atouts de la certification**

- Accompagner l'évolution interne des salariés dans un contexte de pénurie de main d'oeuvre
- 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 les salariés en 2nde partie de carrière

- Faire reconnaitre et professionnaliser une nouvelle direction / activité composée de salariés, non détenteurs initialement d'une certification spécifique, et qui sont montés en compétence avec le développement de l'activité (exemple de la responsabilité sociétale des entreprises - RSE)
- Contribuer à l'attractivité de la structure et à la fidélisation des salariés
- Contribuer à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail
- Répondre à la responsabilité de l'entreprise dans le maintien et le développement de l'employabilité du salarié

**Les conseillers OCAPIAT doivent être mobilisés afin qu'ils puissent porter cette stratégie et accompagner les entreprises.**

La communication peut se faire selon plusieurs modalités :

- Par l'organisation de Webinaires à destination des employeurs, par branche ou en interbranche. Des témoignages d'employeurs et salariés ayant mené une démarche de certification permettront de concrétiser les impacts et atouts d'une certification.
- Par la diffusion du guide « La Validation des Acquis de l'Expérience : une démarche de certification » et des supports associés par l'intermédiaire des conseillers et des branches professionnelles ;
- Par l'ajout sur le site OCAPIAT d'un onglet « Certifier », par exemple dans la rubrique « Entreprise / Être accompagné » à destination des employeurs ;

**Action 1.2** : Renforcer la visibilité des certifications, et notamment des CQP des branches professionnelles de l'agroalimentaire et de la coopération agricole, et faire le lien avec leurs emplois :

- Promouvoir les certifications professionnalisantes qui correspondent aux activités des entreprises des branches professionnelles, notamment les CQP, et communiquer sur leur accessibilité par la VAE
  - Analyser la fréquentation des pages existantes sur le site d'OCAPIAT concernant la certification et les CQP et examiner comment améliorer leur visibilité.
  - Poursuivre l'intégration des CQP à France VAE
  - Identifier pour les différents emplois répertoriés par les branches professionnelles la ou les certifications pertinentes. Prioriser si besoin, en privilégiant, par exemple, des emplois peu qualifiés qui regroupent les effectifs les plus importants et en tension.
- Créer des fiches emploi-certification
  - Enrichir les fiches métiers existantes, s'il y a lieu, ou sinon créer des fiches emploi-certification, en inscrivant pour chaque emploi les certifications associées ou proches, et en mettant en évidence les passerelles entre les métiers (compétences communes, compétences à acquérir, certification correspondante)
  - Mettre à disposition ces fiches sur le site OCAPIAT avec la possibilité de télécharger une version PDF

**Action 1.3** : Soutenir la certification par l'évaluation des compétences en situation de travail pour les 1ers niveaux de qualification :

- Généraliser, s'il y a lieu, cette modalité à tous les CQP des branches professionnelles
- Analyser avec les branches le contenu des épreuves des certifications de niveau 3 et 4 et examiner, si besoin, avec les certificateurs correspondants (Agriculture, Travail,

Education Nationale…), la possibilité de privilégier la validation des compétences par une mise en situation professionnelle. Prioriser ce travail pour les certifications les plus fréquentes ou porteuses d'enjeux importants (accès à des métiers en tension, part importante de salariés peu qualifiés…)

## Axe 2 : Donner du sens à la VAE et accompagner les parcours jusqu'à la certification complète

**Constats**

- La démarche de VAE, ses différents acteurs, son fonctionnement, son financement sont peu connus des employeurs et des salariés. Ils la perçoivent alors comme flou et trop complexe pour être mobilisée.

- Le seul fait d'acquérir une certification n'est pas incitatif, au regard notamment de l'investissement personnel nécessaire. La VAE n'est pas une fin en soi, elle doit servir un projet individuel du salarié ou un projet partagé par le salarié et l'entreprise.

- Le dispositif de VAE n'est pas pensé aujourd'hui comme un parcours jusqu'à la certification complète, il s'arrête à la présentation devant le jury. Si le candidat n'obtient pas la certification complète, d'autres dispositifs et sources de financement doivent être recherchés pour permettre l'acquisition des compétences manquantes. Dans les faits, cette poursuite du parcours se fait peu et la démarche s'arrête ce qui engendre déception et frustration et nourrit la perception d'une démarche « qui ne mène à rien ».

- L'expérience montre la pertinence des projets collectifs de VAE portés par l'entreprise : leur structuration, la dynamique collective générée, l'accompagnement dont bénéficient les salariés sécurisent le parcours qui est mené jusqu'au bout. L'entreprise peut également prévoir une suite de parcours si le salarié n'obtient pas la certification complète.

**Objectifs** : Clarifier la place et le rôle de la VAE parmi les différentes modalités d'accès à la certification afin d'aider les entreprises et les salariés à s'engager dans la démarche la plus adaptée à leur situation et à leur projet professionnel

**Action 2.1 :** Communiquer et informer sur la VAE (les responsables des ressources humaines, les managers, les salariés) :

- Concevoir des supports communicants et adaptés aux différents publics visés avec une présentation claire et synthétique (cf supports associés au guide « La Validation des Acquis de l'Expérience : une démarche de certification ») :
  - ✓ Définition, objectif, rôle / place de l'employeur
  - ✓ Les différentes VAE (partielle, complète, individuelle, collective, *inversée si cette modalité est confirmée*[5])

[5] Expérimentation jusqu'à fin février 2026.

- ✓ Le déroulement, les interlocuteurs à mobiliser

- Proposer aux entreprises des Webinaires d'information sur la VAE qui s'appuient sur les outils produits (supports d'information, guide) et des témoignages (à recueillir par l'intermédiaire des Directions régionales OCAPIAT par exemple)

**Action 2.2** : Former / sensibiliser les managers pour promouvoir la VAE lors de l'entretien de parcours professionnel

- Diffuser aux managers le support de communication qui leur est destiné et le support à destination des salariés pour le relayer
- Intégrer la VAE dans les formations RH à destination des managers (atouts comme modalités de certification, étapes de la démarche, interlocuteurs)

**Action 2.3** : Accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet de VAE en donnant du sens au parcours de VAE

- Diffuser le guide « La Validation des Acquis de l'Expérience : une démarche de certification ». Ce guide est construit en 3 parties :
  - Une 1ère partie qui rappelle les enjeux et les atouts de la certification pour l'entreprise et le salarié
  - Une 2ème partie sur la définition et la construction d'un projet de certification qui développe les étapes de construction du projet :
    - ✓ Formuler le besoin du salarié / de l'entreprise (évolution professionnelle, besoin de recrutement…)
    - ✓ Construire le projet : identifier la certification visée, faire un diagnostic des compétences détenues par le salarié et des compétences à acquérir, évaluer les modalités possibles d'accès à la certification visée
    - ✓ Examiner la pertinence d'une démarche de VAE au regard des autres modalités de certification possibles (notamment un moindre coût qu'une formation complète)
  - Une 3ème partie sur la mise en œuvre de la démarche de VAE jusqu'à l'obtention de la certification complète, en s'appuyant sur France VAE, en distinguant :
    - ✓ L'accompagnement à la VAE individuelle
    - ✓ L'accompagnement à l'ingénierie et à l'organisation d'une VAE collective en inter ou en intra

- Rendre visible la possibilité d'accompagnement à un projet de VAE sur le site OCAPIAT dans la rubrique « Entreprise / Être accompagné / Certifier » si le choix a été fait d'ajouter un onglet « Certifier » (cf Action 1.1) :
  - Accompagnement par un conseiller OCAPIAT pour la mise en place des différentes étapes, conseil sur les organismes accompagnateurs
  - Les possibilités de financement par OCAPIAT (frais d'accompagnement du salarié, frais de jury, rémunération du salarié si la démarche se fait sur le temps de travail…) ou orientation vers une autre source de financement
  - Accompagnement par un conseiller OCAPIAT pour le montage d'un projet de VAE collective

- Examiner la possibilité de développer des Prestations de Conseil RH sur l'accompagnement de l'entreprise à un projet collectif de VAE

- Garantir la faisabilité du parcours jusqu'à la certification complète :
  - Accompagner l'ingénierie de parcours post-jury : mobilisation du conseiller OCAPIAT, inciter les organismes accompagnateurs à intégrer un accompagnement post-jury si besoin dans leur proposition
  - Examiner les modalités possibles de financement des formations post-jury VAE : dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, réfléchir à un dispositif spécifique de branche pour financer les formations post-jury VAE ?

- Structurer et outiller une démarche d'accompagnement à la VAE collective par les conseillers OCAPIAT. Les grandes étapes de cette démarche :
  - Construire le projet en s'appuyant sur le guide « La VAE : une démarche de certification » : préciser le besoin, identifier la certification, repérer les salariés candidats potentiels, réaliser les diagnostics de compétences
  - Solliciter d'autres entreprises, localisées à proximité, et potentiellement intéressées par ce projet de VAE collective : adhérents de la branche (repérés par le conseiller OCAPIAT), hors branche (repérés par des acteurs locaux tels que la CCI, des acteurs de l'emploi comme France Travail…)
  - Examiner les possibilités de soutien au financement de la démarche VAE et des formations post-jury si besoin (Région pour des métiers en tension par exemple)
  - Sélectionner un organisme accompagnateur pour la démarche de VAE et anticiper avec l'organisme la possibilité de construire des parcours post-jury si besoin
  - Suivre le déroulement du projet

## Axe 3 : Accompagner les organismes de formation suite à la réforme de la VAE du 21 décembre 2022

**Constats**

- L'accompagnement d'un candidat dans son parcours de VAE peut être réalisé par des organismes de formation « métier » (spécialisé dans les formations du secteur), par des organismes plus généralistes ou encore des organismes spécialisés dans l'accompagnement des ressources humaines, sous condition d'être certifié Qualiopi VAE.

- Les organismes de formation « métier » disent avoir très peu de demandes pour des VAE individuelles et quasiment pas pour des VAE collectives. Les démarches de VAE individuelles sont à l'initiative des personnes et l'essentiel d'entre elles est lié à des obligations de certification (le Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Agricole notamment, obligatoire pour obtenir une autorisation d'exploitation agricole)

- Le développement de la plateforme France VAE doit permettre à tout candidat de s'inscrire et d'identifier un architecte accompagnateur de parcours pour l'accompagner dans la démarche. Celui-ci doit être agréé en tant que tel et enregistré sur la plateforme France VAE.

- Les organismes, et notamment les organismes de formation « métier », doivent donc être en capacité de répondre aux demandes à venir des candidats et entreprises.

**Objectifs** : Renforcer la capacité des organismes de formation du secteur agroalimentaire à accompagner des parcours de VAE conformes au cadre rénové

- Inciter et accompagner les organismes de formation « métiers » pour :
  - → L'obtention de la certification Qualiopi sur la VAE
  - → L'inscription sur la plateforme France VAE
  - → L'accès à la formation architecte accompagnateur de parcours
  - → La construction de parcours adaptés jusqu'à l'obtention complète de la certification (ingénierie mixant la valorisation des acquis, la formation, l'expérience sur le terrain)

- Etablir un diagnostic de la situation des organismes en termes d'accompagnement de parcours VAE : pratiques, difficultés, freins au niveau de l'organisme, besoins.

- Proposer un accompagnement en réponses aux besoins identifiés : webinaire d'information, groupe d'échanges de pratiques, accès à la formation architecte accompagnateur de parcours….