



A M B R O I S E
B O U T E I L L E
E T A S S O C I E S

L'Observatoire
prospectif des métiers et
des qualifications de la
Branche professionnelle
des Etablissements
Privés Sanitaires et
Médico Sociaux à statut
commercial

ENQUETE VAE DEAS DANS LA
BRANCHE DE
L'HOSPITALISATION PRIVEE

Rapport final

22 avril 2013, N/Réf. : 1223.04

Sommaire

1. Rappel des objectifs de la mission	3
2. Note statistique sur les demandes VAE DEAS	7
2.1 Caractéristiques et évolution des demandeurs de VAE DEAS au sein de la Branche	8
2.2 Evolution comparée des demandes VAE DEAS avec les autres VAE du secteur sanitaire et médico-social	18
3. Analyse qualitative issue des entretiens avec les établissements et leurs salariés	26
3.0 Rappel méthodologique	27
3.1 Le recours à la VAE DEAS au sein des établissements	29
3.2 Les objectifs poursuivis par les établissements au travers la VAE DEAS	34
3.3 Les pratiques, difficultés et leviers rencontrés par les établissements en matière de VAE DEAS	39
3.3.1 L'obtention des informations préalables au lancement de la VAE DEAS	41

3.3.2 Le positionnement des salariés vis-à-vis de la VAE DEAS	46
3.3.3 Le livret de recevabilité (livret 1)	50
3.3.4 L'accompagnement des salariés	52
3.3.5 Le dossier de validation des acquis (livret 2)	62
3.3.6 Le passage devant le jury	66
3.3.7 Les suites de la VAE DEAS	69

4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement

4.0 Rappel méthodologique	73
4.1 Le profil des candidats	76
4.2 La motivation et la première prise d'information	80
4.3 L'entrée dans la démarche : entretien de positionnement et livret 1	87
4.4 Les dispositifs d'accompagnement	91
4.5 Le livret 2 et le passage devant le jury	104
4.6 Les suites de la VAE	111
4.7 La satisfaction des candidats	116

5. Propositions d'améliorations du système d'accompagnement des candidats à la VAE **120**

1. Rappel des objectifs de la mission

- 2. Note statistique sur les demandes VAE DEAS**
- 3. Analyse qualitative issue des entretiens avec les établissements et leurs salariés**
- 4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement**
- 5. Propositions d'améliorations du système d'accompagnement des candidats à la VAE**

L'Observatoire de la Branche de l'hospitalisation privée a souhaité réaliser une étude qualitative des VAE DEAS afin d'évaluer et d'optimiser ses dispositifs d'accompagnement en la matière

■ *Les Partenaires Sociaux de la Branche ont mis au rang de leurs priorités depuis plusieurs années l'accès au Diplôme d'État d'Aide-Soignant par la VAE*

En effet cette voie d'accès présente des **avantages très significatifs**.

- Pour les **salarié(e)**, souvent très expérimenté(e)s mais avec un faible niveau de formation initiale, l'obtention du DEAS permet notamment une reconnaissance sociale, une amélioration de leur employabilité, un meilleur positionnement dans la classification de la convention collective, etc.
- Pour les **établissements** qui se sont impliqués (mise en place d'un dispositif collectif, soutien individuel, etc.), cela permet d'élever le niveau de qualification du personnel, de répondre aux exigences externes (ex : conventions tripartites pour les EHPAD ; contraintes de qualité), de réduire les tensions de recrutement externe, de motiver les salariés, etc.

■ *Formahp, aujourd'hui OPCA PL, a ainsi réalisé des efforts significatifs en matière d'accompagnement et de soutien aux salariés et aux entreprises*

- **campagnes d'information** auprès des entreprises et des salariés sur le dispositif, et notamment sur l'intérêt des établissements à s'y impliquer
- **coordination d'un ensemble cohérent d'actions d'accompagnement et de formation** aux établissements et salariés
- mobilisation de **financements** d'ampleur, sur les fonds de l'OPCA et grâce à des partenariats externes (dont la DGAS et la CNSA), permettant une large **prise en charge** des différentes actions d'accompagnement et de formation
- **ingénierie** de conduite de la VAE, diffusée sous forme de **guides méthodologiques** (Les carnets de la VAE n° 2 ou n° 9 par exemple)
- **conseil aux entreprises**, et parfois directement aux candidats, tout au long des démarches, etc.

Ces efforts ont permis le **soutien de milliers de salariés depuis 2006**. Ces volumes peuvent sembler modestes mais sont en réalité très encourageants au regard des

difficultés rencontrées en matière de VAE dans de nombreuses branches, souvent comparé un parcours de combattant.

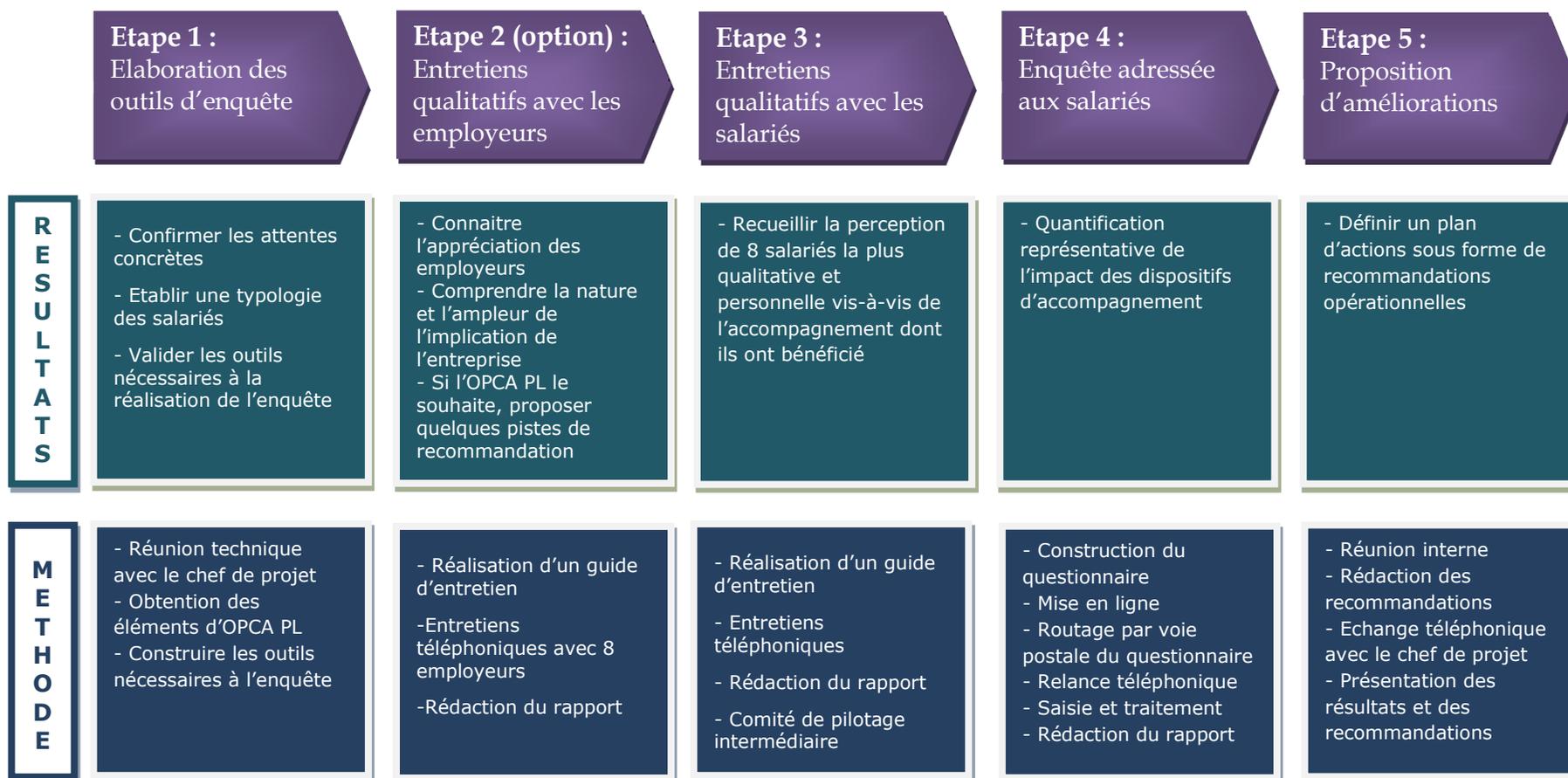
■ *Au travers cette étude, la Branche souhaite évaluer l'impact de cette politique en faveur de la VAE DEAS*

autour de **plusieurs questions évaluatives** sur les résultats, les profils, l'accompagnement et les améliorations.

■ *Pour mener à bien cette évaluation, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle de l'hospitalisation privée sanitaire et médico-sociale à statut commercial a fait appel au Cabinet Ambroise Bouteille & Associés qui a eu pour mission*

- de **conduire l'enquête auprès des salariés** pour remonter toutes les informations qualitatives et quantitatives manquantes
- de **proposer des améliorations du système d'accompagnement** des candidats.

Rappel du déroulement et de la méthodologie



1. Rappel des objectifs de la mission

2. Note statistique sur les demandes VAE DEAS

- 3. Analyse qualitative issue des entretiens avec les établissements**
- 4. Analyse qualitative issue des entretiens avec les salariés ayant commencé une démarche VAE DEAS**
- 5. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement**
- 6. Propositions d'améliorations du système d'accompagnement des candidats à la VAE**

2. Note statistique sur les demandes VAE DEAS

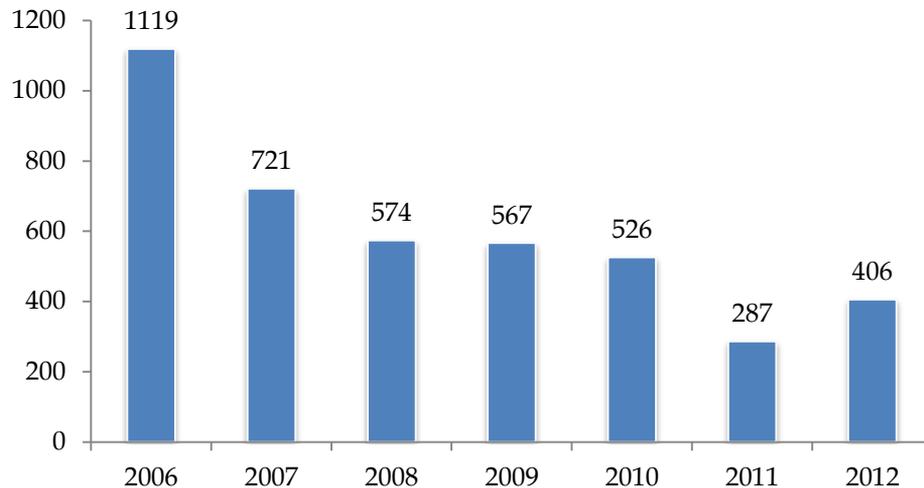
2.1 Caractéristiques et évolution
des demandeurs de VAE
DEAS au sein de la Branche

2.2 Evolution des demandes VAE
DEAS comparée avec les autres
VAE du secteur sanitaire et médico-
social

Evolution des demandes de VAE pour l'obtention du DEAS et des dispositifs d'accompagnement afférents, pour les salariés de la Branche de l'hospitalisation privée

■ Une baisse continue des demandes de VAE DEAS depuis 2006

Nombre de demandes VAE DEAS depuis 2006

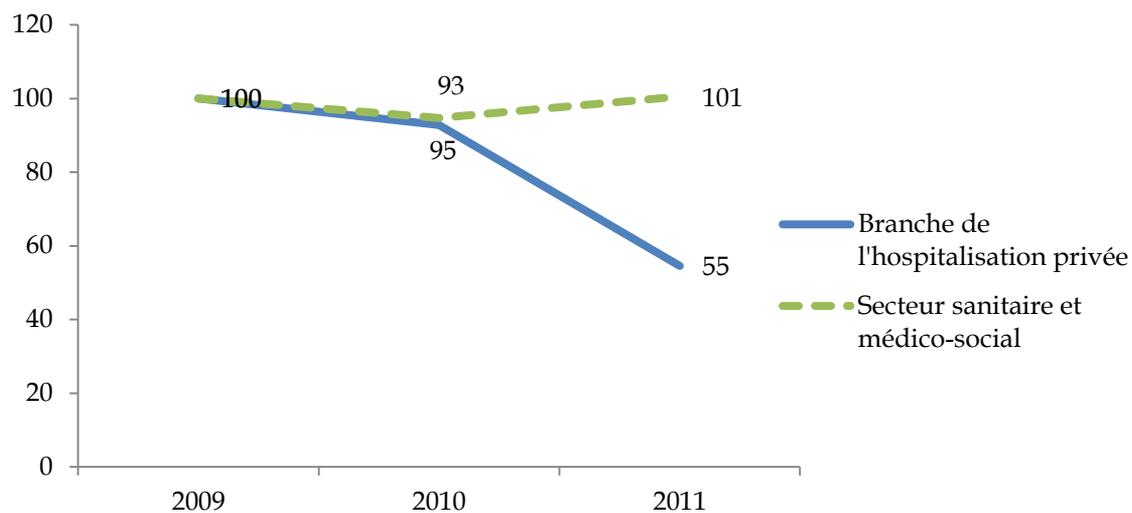


Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

- Cependant, entre 2008 et 2010 le nombre de demandes s'est stabilisé avant de décrocher nettement en 2011 (en grande partie dut au changement de prestataire). On constate une reprise en 2012.

■ *La baisse constatée entre 2009 et 2010, se constate également sur l'ensemble du secteur sanitaire et médico-social*

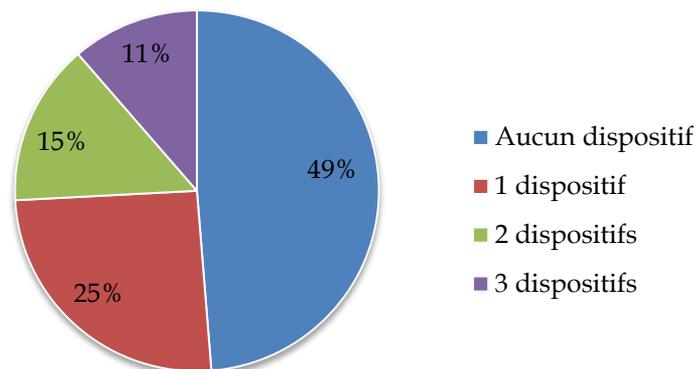
Evolution du nombre de demandes base 100 en 2009



Source : Fichier OPCA PL et Rapport d'activité 2011 ASP ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

■ Une forte diminution du recours aux dispositifs d'accompagnement¹, notamment au MFO (Module de Formation Obligatoire/Optionnel)

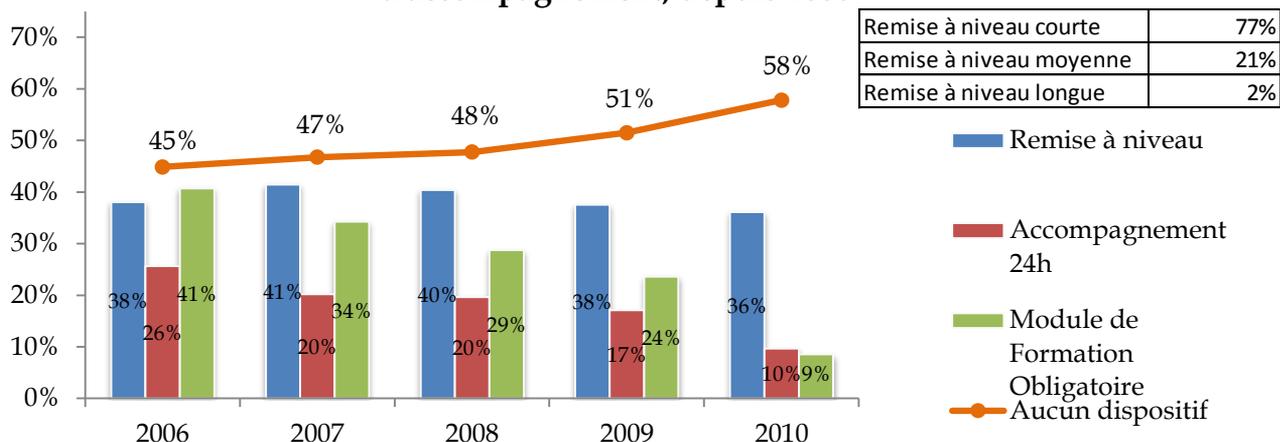
Répartition des demandeurs de VAE DEAS en fonction du nombre de dispositifs d'accompagnement suivis (depuis 2006)



Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

- Depuis 2006, la moitié des candidats la VAE ont suivi au moins dispositif d'accompagnement », mais cette proportion baisse avec le temps.

Parts des demandeurs de VAE DEAS ayant suivi un dispositif d'accompagnement, depuis 2006



Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

- En effet moins de 10% des demandeurs de VAE DEAS de la Branche ont eu recours au MFO en 2010, alors qu'ils étaient plus de 40% en 2006.
- La suppression du caractère « obligatoire » (en 2010²) de ce dispositif, explique probablement cette baisse continue.

¹ On retient 3 dispositifs d'accompagnement : « Accompagnement 24h » ; « Module de Formation Obligatoire/Optionnelle » ; « Remise à Niveau »

- Le recours à l'accompagnement 24h a connu également connu une forte baisse en 2010
- Cependant le recours à la RAN semble se maintenir.

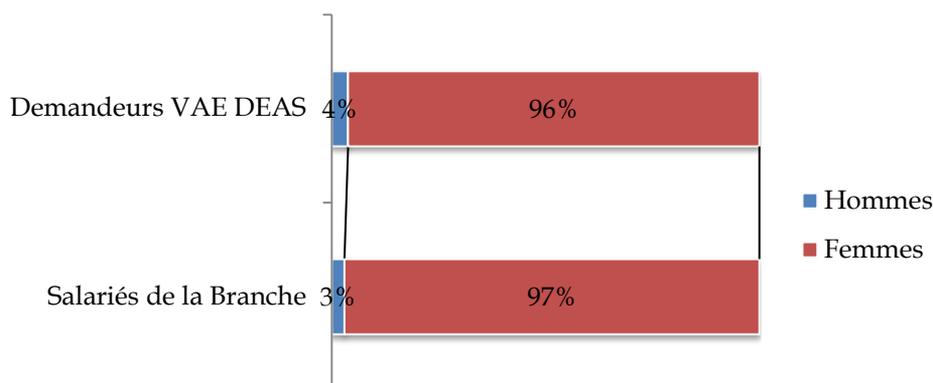
² *Avant février 2010 malgré son caractère obligatoire, il semblerait que tous les demandeurs n'ont pas suivi de MFO. Une partie de l'explication réside sans doute dans le fait que, d'une part, les demandes n'ont pas toutes été jugées « recevables » et d'autre part, certains salariés ont pu abandonner leur projet de VAE après avoir réalisé leur demande.*

Le profil des demandeurs de VAE DEAS

- *La quasi-totalité des demandes de VAE DEAS sont effectuées par des femmes, et leur taux de recours à la VAE est supérieur à celui des hommes*

en effet, la plus grande féminisation des demandeurs s'explique sans doute par le métier concerné, historiquement très féminisé.

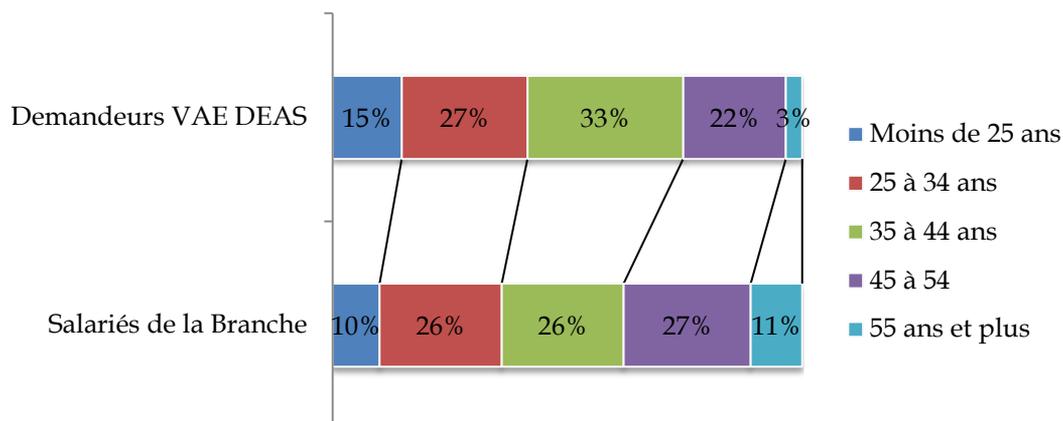
Répartition de l'ensemble des demandeurs de VAE DEAS depuis 2006 en fonction du sexe



Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

- *Les candidats à la VAE sont moins fréquents dans la tranche des seniors*

Répartition de l'ensemble des demandeurs de VAE DEAS depuis 2006 en fonction de l'âge



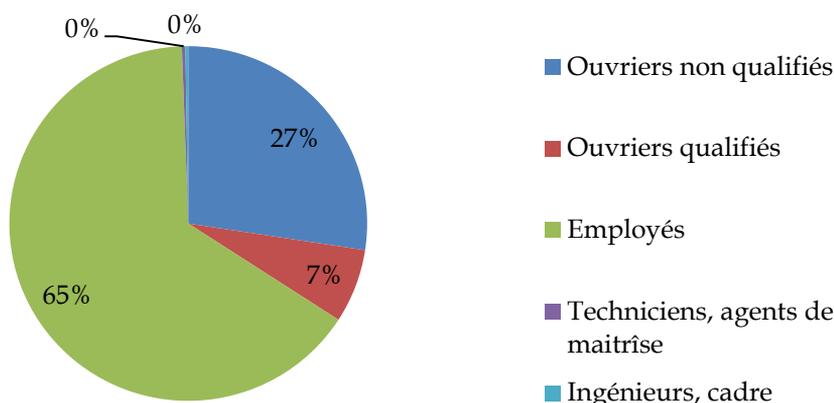
Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

Les caractéristiques professionnelles des demandeurs de VAE DEAS

■ Les 2/3 des demandes de VAE DEAS sont effectuées par des Employés

Cependant la fiabilité de cette information semble discutable.

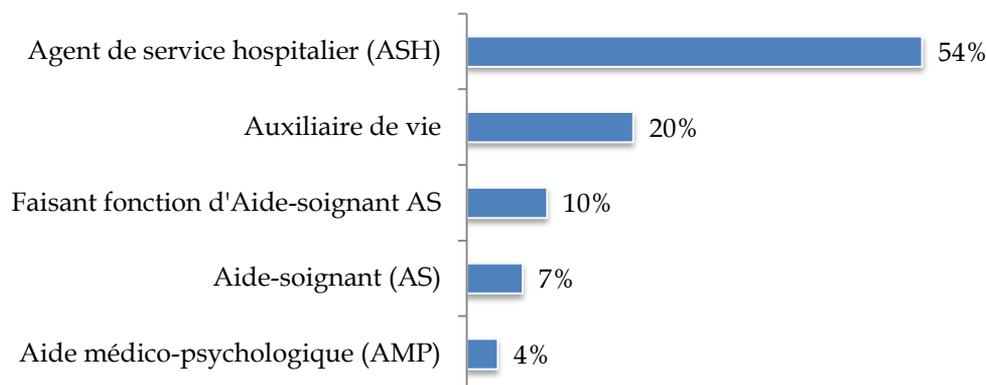
Répartition de l'ensemble des demandeurs de VAE DEAS depuis 2006 en fonction de leur CSP



Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

■ Les ASH sont de loin les plus demandeurs de VAE DEAS³

Répartition de l'ensemble des demandeurs de VAE DEAS depuis 2006 en fonction de leur emploi occupé* (seulement les 5 emplois les plus récurrents sont représentés)



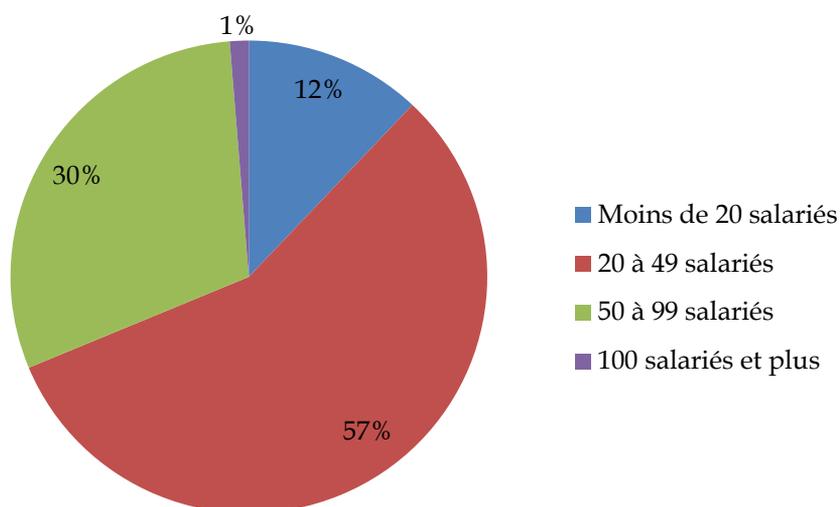
Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

³ Les données sur l'emploi occupé sont à prendre avec précaution dans la mesure où leur fiabilité n'est pas assurée. On peut notamment se questionner sur le 7 % d'aides-soignants, qui ne peuvent formellement porter ce titre qu'après obtention du diplôme.

Les caractéristiques des établissements des demandeurs

■ *Près de 70% des demandes sont effectuées par des salariés issus d'établissements de moins 50 salariés*

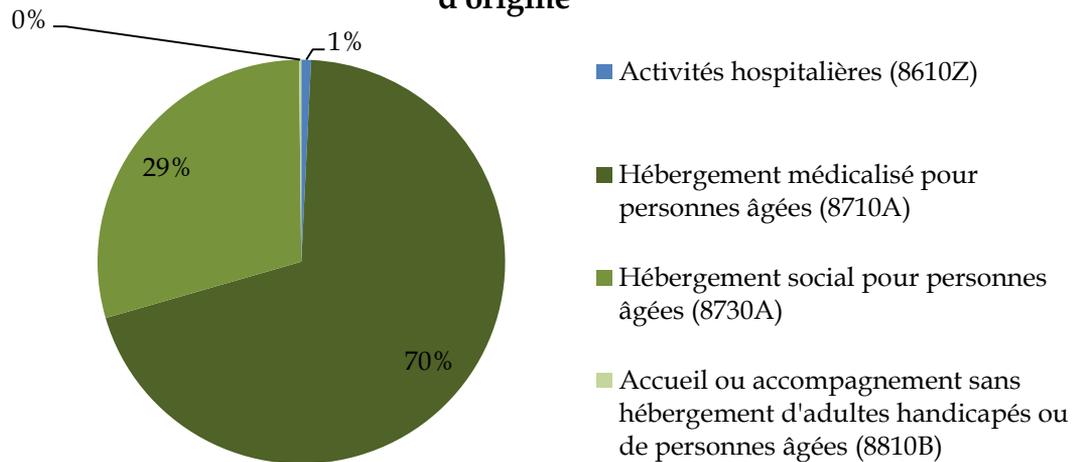
Répartition de l'ensemble des demandeurs de VAE DEAS depuis 2006 en fonction de la taille de leur établissement



Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

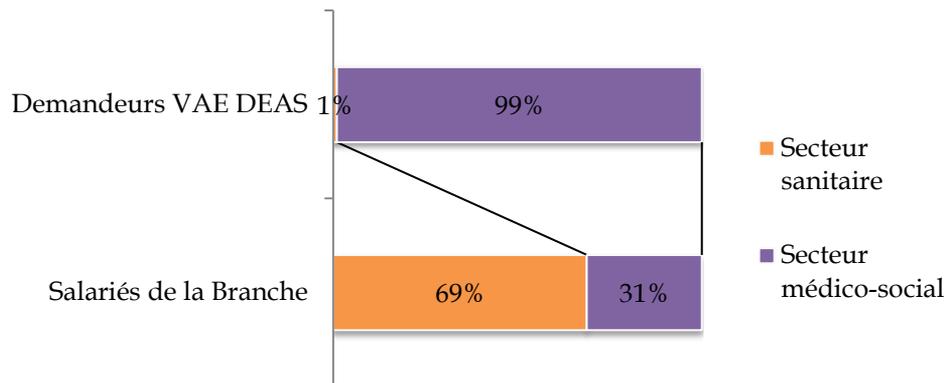
- La quasi-totalité des demandes de VAE DEAS effectuée dans sont la Branche sont faites par des salariés d'EHPAD

Répartition de l'ensemble des demandeurs de VAE DEAS depuis 2006 en fonction de l'activité de leur établissement d'origine



Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

Répartition de l'ensemble des demandeurs de VAE DEAS depuis 2006 en fonction du sexe

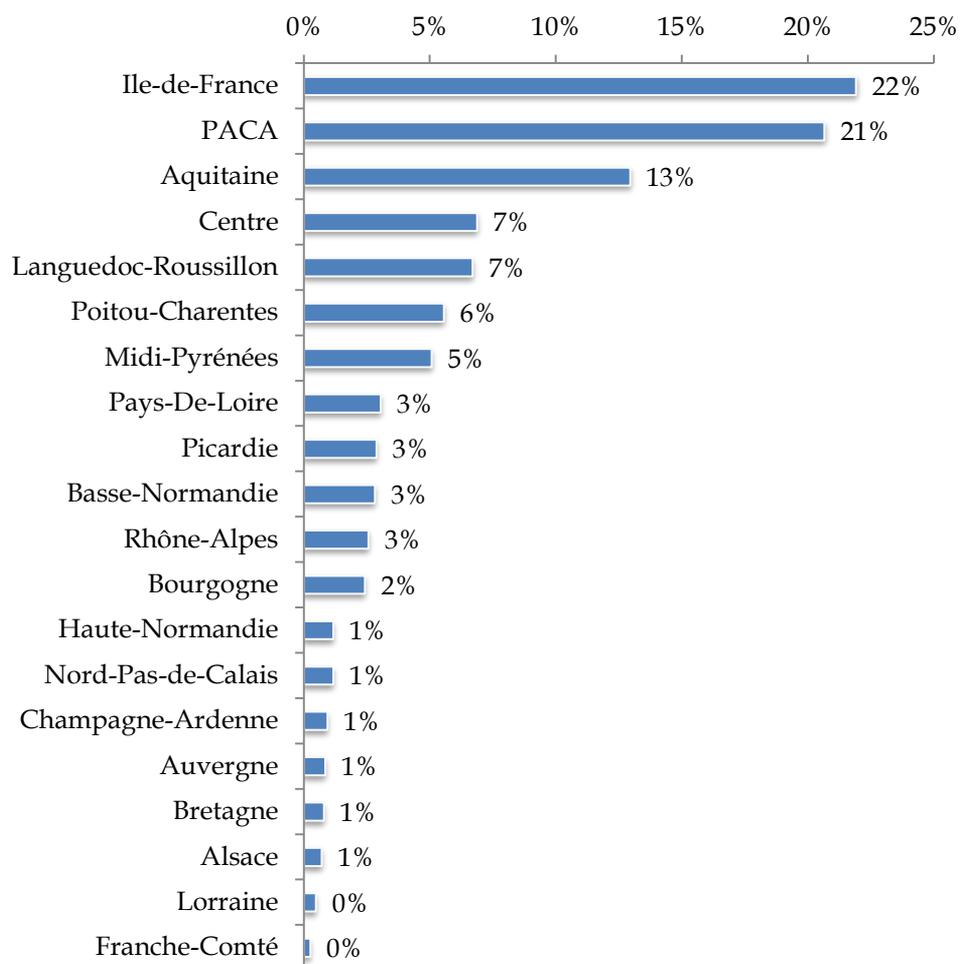


Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

- Cela s'explique par le fait que les salariés des EHPAD ont bénéficié de mesures spécifiques en faveur de la VAE DEAS.

- *Logiquement, les demandes VAE DEAS dépendent de la localisation des établissements de type EHPAD*

Répartition de l'ensemble des demandeurs de VAE DEAS depuis 2006 en fonction de la Région d'implantation de leur établissement



Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

2. Note statistique sur les demandes VAE DEAS

2.1 Caractéristiques et évolution des
demandeurs de VAE DEAS au sein
de la Branche

2.2 Evolution des demandes VAE
DEAS comparée avec les
autres VAE du secteur
sanitaire et médico-social

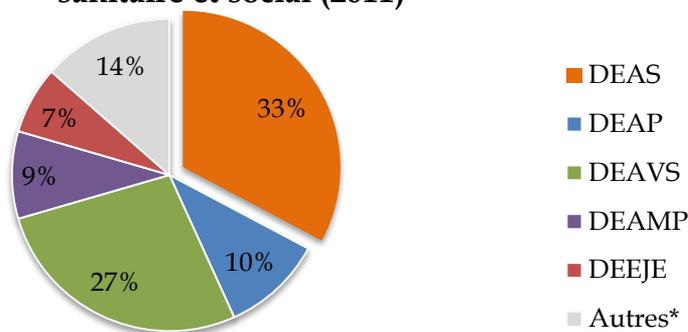
Les demandes (livrets 1 déposés)

Nota : les diplômes du secteur sanitaire et social obtenables par la VAE⁴ :

- DEAS : Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant
- DEAP : Diplôme d'Etat Auxiliaire de Puériculture
- DEAVS : Diplômes d'Etat Auxiliaire de Vie Sociale
- DEAMP : Diplôme d'Etat Aide Médico-Psychologique
- DEEJE : Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants
- DPPH : Diplôme de Préparateur en Pharmacie Hospitalière
- DEAF : Diplôme d'Etat d'Assistant Familial
- DEASS : Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social
- DSTS : Diplôme Supérieur du Travail Social
- CAFERUIS : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale
- DEMF : Diplôme d'Etat de Médiateur Familial
- DETISF : Diplôme d'Etat de Technicien d'Intervention Sociale et Familiale
- CAFDES : Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement Social

■ *Un tiers des demandes VAE du secteur sanitaire et social (y compris les établissements publics), ont été orientées sur le DEAS (soit 6 781 livrets 1 déposés)*

Répartition des demandes de VAE du secteur sanitaire et social (2011)



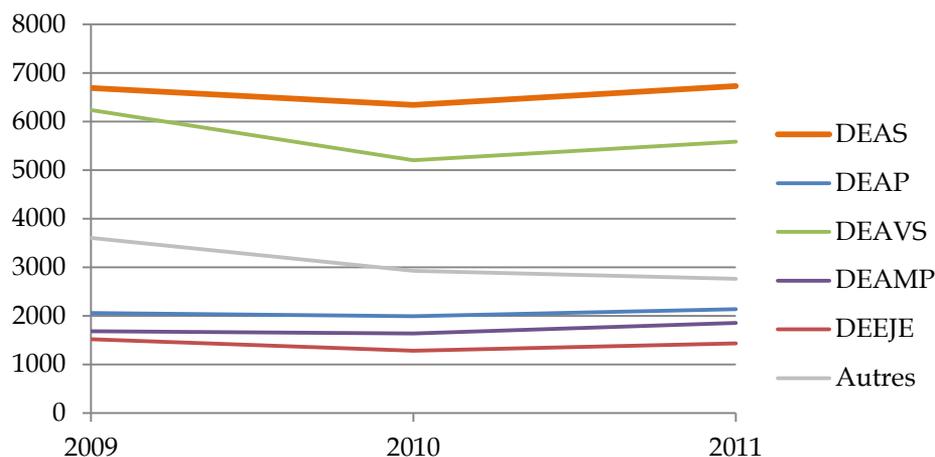
Source : Rapport d'activité 2011 - ASP : Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

*DPPH ; DEAF ; DEASS ; DSTS/DEIS ; CAFERUIS ; DEMF ; DETISF et CAFDES

⁴ Parmi les diplômes du secteur sanitaire et médico-social pouvant être obtenus par la VAE, on note également le diplôme d' « Agent de stérilisation en milieu hospitalier ». Cependant, l'ASP ne produisant pas de données sur ce diplôme, il nous est impossible de l'inclure dans la comparaison.

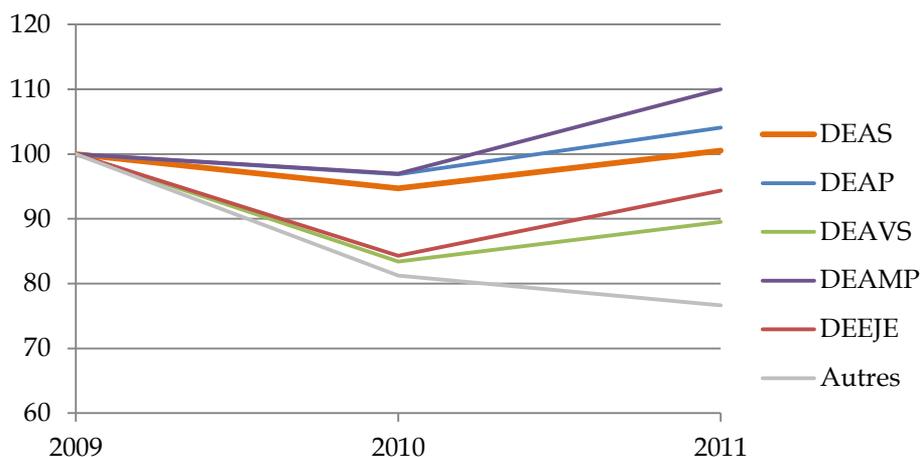
- **Les demandes VAE DAES ont connu un léger fléchissement en 2010 avant de revenir, en 2011, à un niveau semblable à celui de 2009**

Evolution du nombre de demandes de VAE depuis 2009



Source : Rapports d'activité 2009, 2010 et 2011 - ASP ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

Evolution du nombre de demandes de VAE depuis 2009 (indice base 100)

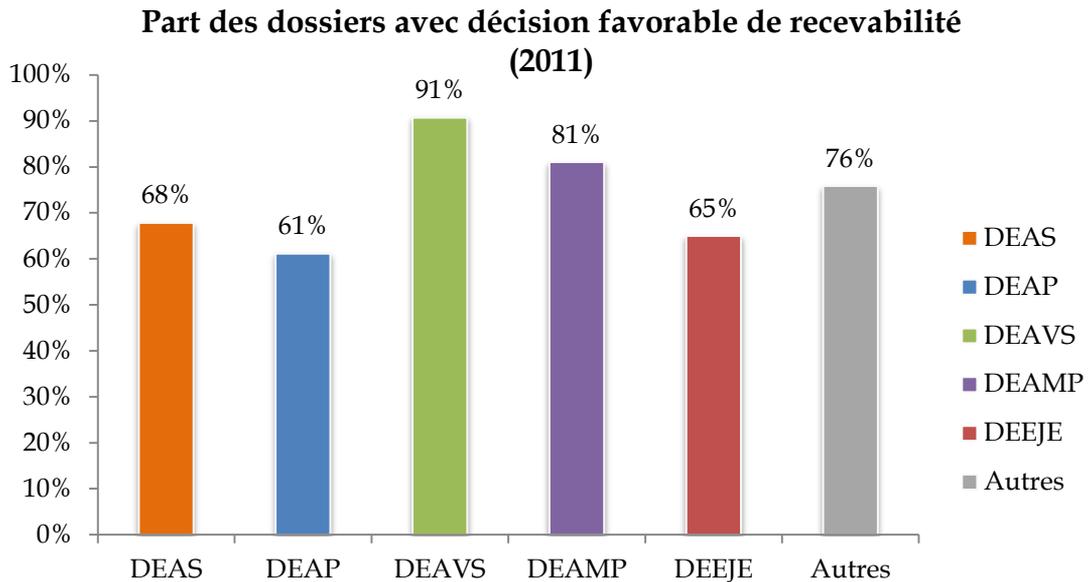


Source : Rapports d'activité 2009, 2010 et 2011 - ASP ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

- La baisse des demandes de VAE en 2010 puis la remontée en 2011 se constate sur l'ensemble des diplômes, hormis sur les diplômes moins prisés (« autres ») qui poursuivent leur baisse.

La recevabilité des demandes⁵

- En 2011, les 2/3 des livrets 1 VAE DEAS déposés obtiennent une décision favorable de recevabilité



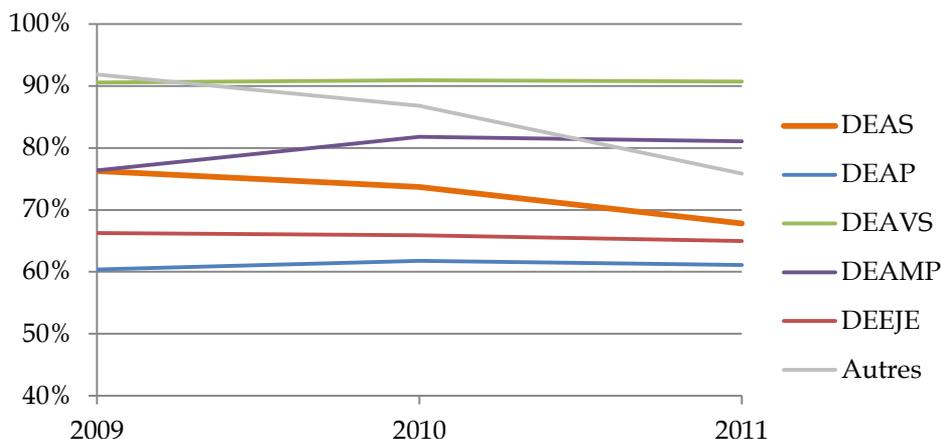
Source : Rapport d'activité 2011 - ASP ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

- Ce taux décision favorable est nettement en dessous de la moyenne VAE tous diplômes confondus du secteur sanitaire et social (76%)

⁵ Il s'agit des livrets 1 avec décision favorable de recevabilité

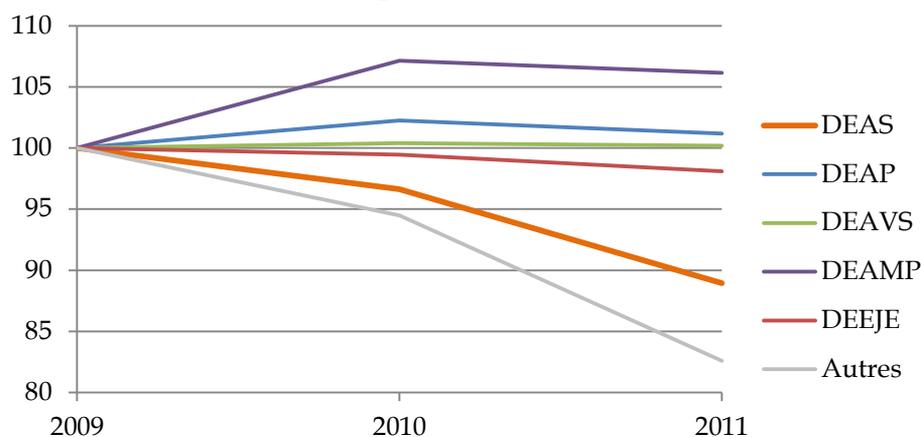
- Depuis 2009, le taux de recevabilité des livrets 1 VAE DEAS a nettement diminué

Evolution du taux de décision favorable de recevabilité depuis 2009



Source : Rapports d'activité 2009, 2010 et 2011 - ASP ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

Evolution du taux de décision favorable de recevabilité depuis 2009 (indice base 100)



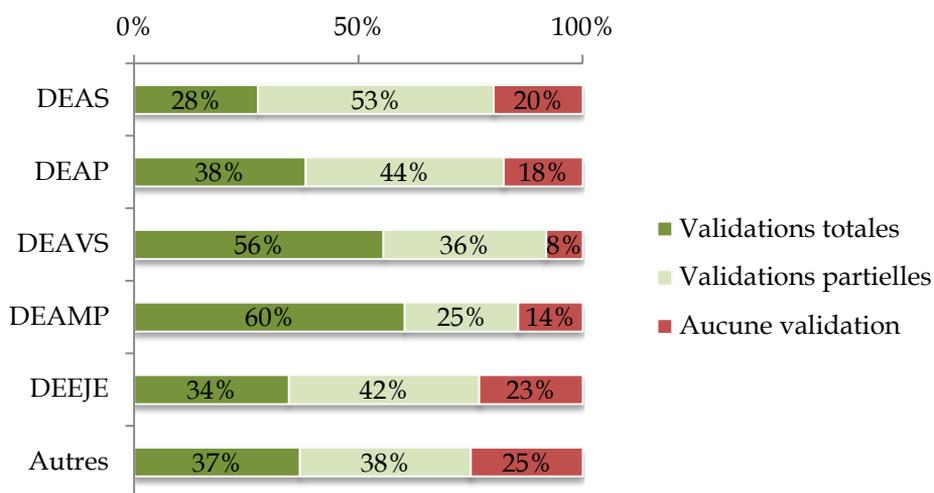
Source : Rapports d'activité 2009, 2010 et 2011 - ASP ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

- Sur les 4 autres diplômes les plus prisés (DEAP, DEAVS, DEAMP et DEEJE), il a stagné voire légèrement augmenté.
- Contrairement aux courbes de demandes le niveau 2010 est supérieur à celui de 2011, cela pourrait être interprété de deux manières :
 - une volonté de maintenir un niveau équivalent de diplômés d'une année sur l'autre.
 - une sélection plus stricte des dossiers recevables, et par conséquent une proportion plus importante de « bons dossiers » à se présenter devant le jury.

La validation du diplôme

- *Plus de la moitié des validations des DEAS sont des validations partielles*

Validation du diplôme en 2011

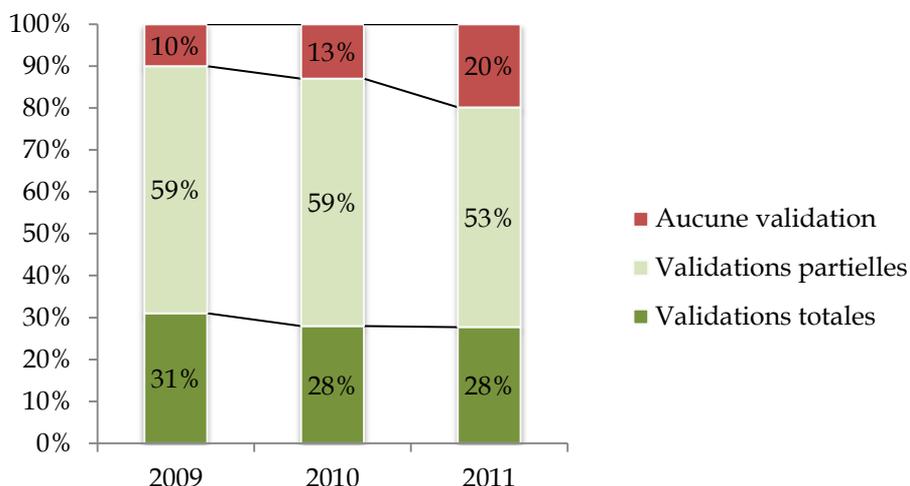


Source : Rapport d'activité 2011 - ASP ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

- La part des validations totales est **nettement inférieure à la moyenne (41%)** tous diplômes confondus.

- *La proportion des candidats au DEAS n'ayant validé aucun diplôme a doublé entre 2009 et 2011*

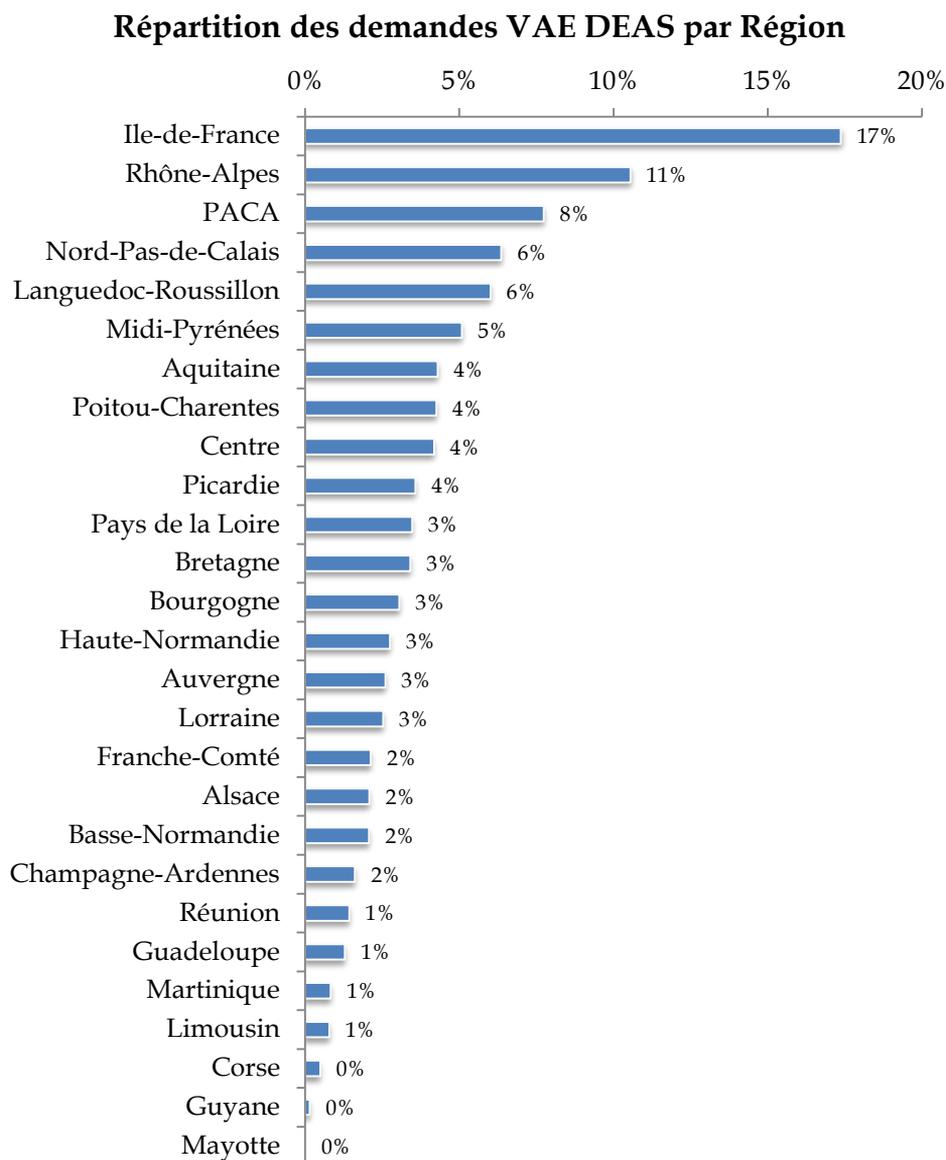
Evolution de la validation du DEAS depuis 2009



Source : Rapport d'activité 2009, 2010 et 2011 - ASP ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

La localisation des dossiers

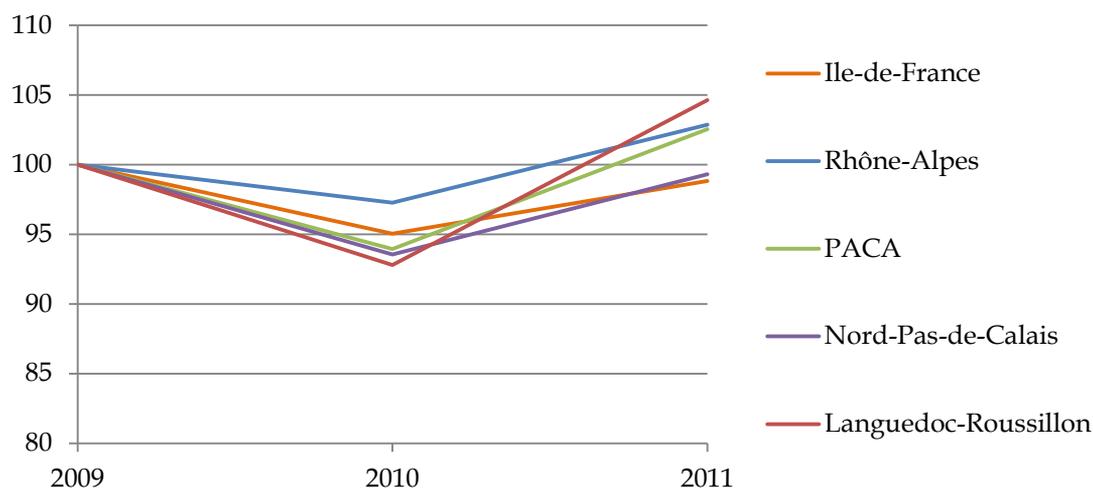
- *De manière assez logique, la répartition des demandes semble étroitement liée à la taille de la Région (voir avec l'OPCA PL si on le laisse)*



Source : Rapport d'activité 2011 - ASP ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

■ **Le fléchissement constaté sur 2010 s'observe aussi sur les principales Régions**

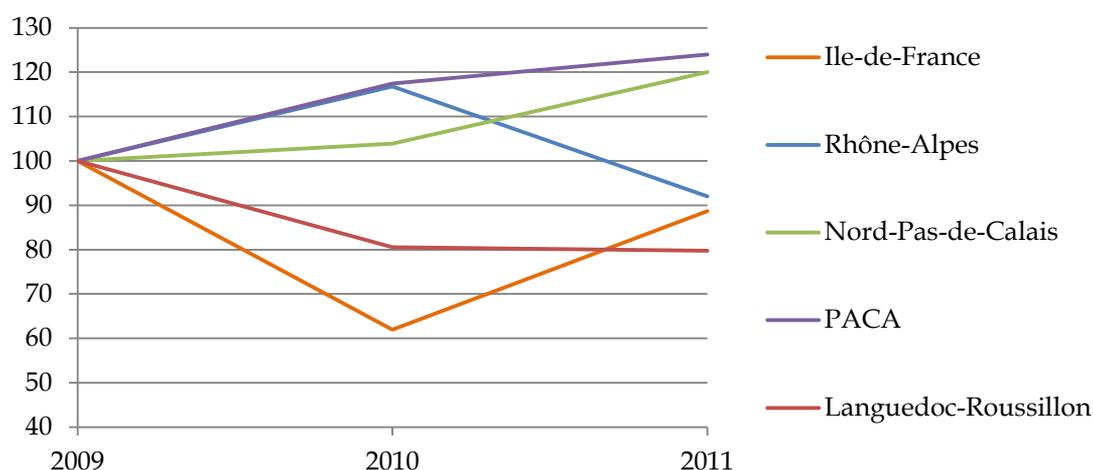
Evolution des demandes de VAE DEAS, sur les 5 premières Régions en nombre de demandes en 2011 (indice base 100)



Source : Rapports d'activité 2009, 2010 et 2011 - ASP ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

■ **Sur l'IDF, le nombre de validation, totale ou partielle, a fortement chuté en 2010**

Evolution des validations (totale + partielle) de DEAS pour les 5 premières Régions en 2011 (indice base 100)



Source : Rapports d'activité 2009, 2010 et 2011 - ASP ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

- Cela s'explique probablement par un nombre de Livrets 2 envoyés aux membres du jury très en deçà à celui de 2009 et 2011.

1. **Rappel des objectifs de la mission**
2. **Note statistique sur l'évolution des demandes VAE DEAS**
3. **Analyse qualitative issue des entretiens avec les établissements et leurs salariés**
4. **Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement**
5. **Propositions d'améliorations du système d'accompagnement des candidats à la VAE**

3. Analyse qualitative issue des entretiens avec les établissements et leurs salariés

3.0 Rappel méthodologique

**3.1 L'ampleur du recours à la VAE
DEAS au sein des établissements**

**3.2 Les objectifs poursuivis par les
établissements au travers la VAE
DEAS**

**3.3 Les pratiques, difficultés et leviers
rencontrés par les établissements
et leurs salariés en matière de VAE
DEAS**

Les entretiens téléphoniques réalisés avec les directions d'établissements et leurs salariés

■ 8 entretiens téléphoniques ont été réalisés avec des directions d'établissements

La plupart des contacts des établissements ont été obtenus grâce au concours de la FHP et du SYNERPA.

Conformément à la volonté du comité de pilotage, 3 établissements hospitaliers privés et 5 établissements pour personnes âgées ont été interrogés.

■ 6 entretiens téléphoniques ont été réalisés avec des salariés

4 salariés d'EHPAD et 2 salariés de cliniques privées ont été interrogés.

Conformément à la méthodologie validée, le cabinet a demandé aux établissements de lui fournir le contact de l'un de ses salariés ayant réalisé (ou en cours de réalisation) une VAE DEAS.

Attention : La couleur bleu a été utilisée afin de distinguer les informations issues des entretiens avec les salariés de celles issues des entretiens avec les employeurs.

3. Analyse qualitative issue des entretiens avec les établissements et leurs salariés

3.0 Rappel méthodologique

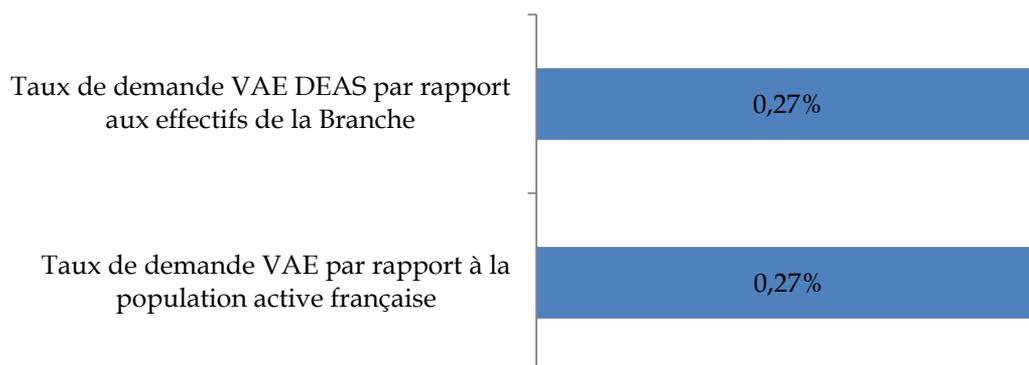
3.1 Le recours à la VAE DEAS au sein des établissements

3.2 Les objectifs poursuivis par les établissements au travers la VAE DEAS

3.3 Les pratiques, difficultés et leviers rencontrés par établissements et leurs salariés en matière de VAE DEAS

Le recours à la VAE par les salariés de la Branche de l'hospitalisation privée semble nettement plus fréquent qu'à l'échelon national

- A lui seul, le « taux de demande » VAE DEAS⁶ de la Branche est équivalent au « taux de demande national » VAE⁷ (2011)



- Pour rappel le nombre de VAE DEAS représente seulement 1/3 des demandes VAE du secteur sanitaire et social. On peut donc légitimement penser que le nombre total de demande VAE au sein de la Branche est nettement supérieur.

- *Cependant en perception qualitative, les volumes de salariés entreprenant ce type de démarche au sein des établissements de la Branche sont relativement limités*

- La plupart des établissements interrogés recensent, au cours des cinq dernières années, seulement **3 ou 4 salariés ayant effectué une démarche VAE DEAS**. Plusieurs d'entre eux ne sont d'ailleurs plus dans l'établissement.
- En effet, le volume des effectifs salariés par établissement étant relativement limitée (inférieure à 100 salariés), ce type de démarche reste plutôt exceptionnel.

⁶ Taux de recours à la VAE DEAS = Effectifs totaux de la Branche en 2010 (source : étude quantitative de l'observatoire de la Branche) / Nombre de demande VAE DEAS en 2010 (source : observatoire de la Branche)

⁷ Taux de recours national à la VAE = Nombre de demande VAE (source : rapport ministériel « Valoriser l'acquis de l'expérience : Une évaluation du dispositif VAE) / Population active française (source : INSEE)

■ *D'après les informations recueillies auprès des établissements, il semblerait que le vivier potentiel de salariés concernés par la VAE DEAS soit néanmoins sous-exploité*

- En effet, d'après eux, plusieurs de leurs salariés pourraient potentiellement prétendre à une VAE DEAS.
- D'autant que la plupart de ces établissements font face à des difficultés de recrutement sur les postes d'aides-soignants.
 - Pour les EHPAD notamment, la convention tripartite prévoit un nombre minimum des quotas de salariés diplômés. D'après les établissements, les aides-soignants sont rares sur le marché de l'emploi, d'où l'intérêt de la promotion interne par la VAE.
 - La plupart des candidats à la VAE DEAS occupent un poste de « faisant fonction d'aide-soignant », sans pour autant exécuter l'ensemble des tâches dévolues à un aide-soignant diplômé. Par exemple, en cas de validation partielle, la montée des compétences assurée par la formation portant sur les modules manquants permet aux établissements de disposer de salariés plus complets.

Les établissements ont identifié quelques freins limitant ainsi le *recours* à la VAE DEAS par leurs salariés

■ *D'après les établissements, les salariés n'ont qu'une connaissance limitée du dispositif*

- Les salariés ont généralement une **connaissance insuffisante** pour se lancer dans une démarche à la fois longue et complexe.

D'ailleurs, les salariés ayant engagé une démarche de VAE estiment avoir mal évalué l'ampleur de sa complexité.

- Lorsqu'ils sont à l'initiative de la démarche, les établissements **ne disposent pas toujours des arguments nécessaires pour convaincre** leurs salariés d'engager cette démarche.

■ *Leurs salariés n'ont pas toujours une vision très favorable de la VAE DEAS*

- Au regard des expériences de leurs collègues anciennement candidats, l'**apparente complexité et la longueur** de la démarche n'incite pas les candidats potentiels à se lancer dans une VAE.
 - Il faut en général entre 2 et 4 ans pour finaliser la démarche VAE DEAS, il est ainsi parfois **difficile pour les salariés de maintenir leur motivation intacte**.
 - Sur la durée, les salariés estiment ressentir une **certaine solitude** face à une procédure complexe et longue, notamment dû au fait qu'il s'agit avant tout d'une démarche individuelle.
- La VAE implique aussi **une remise en question professionnelle** d'un salarié non-diplômé exerçant déjà des tâches similaires à celles d'un diplômé. En cas d'échec, cela pourrait être interprété comme un manque de compétence ou d'inaptitude pour exercer.

Au contraire, quelques éléments décisifs maintiennent une certaine attractivité de la VAE DAES

■ *Le principe même de la VAE, à savoir permettre à des salariés de valoriser leur expérience par un diplôme, est d'après les établissements le principal facteur de recours à la VAE DEAS*

- Comme évoqué ci-après (partie sur les objectifs poursuivis par les établissements), la VAE DEAS permettrait en partie de **répondre aux problématiques auxquelles sont confrontés les établissements** sanitaires et EHPAD (détaillées précédemment : recrutement, motivation, fidélisation, etc.). Par conséquent cela incite certains établissements à promouvoir la VAE DEAS en leur sein.
- Pour les salariés les plus motivés par leur métier mais ayant eu des parcours scolaires difficiles, la VAE DEAS représente une « **deuxième chance** » d'obtenir un diplôme et ainsi d'améliorer significativement leur employabilité.

■ *Les impacts positifs de l'obtention du diplôme d'aide-soignant sur leur situation professionnelle sont aussi très incitatifs pour les salariés*

- Bien sûr la revalorisation salariale entraînée par l'obtention du diplôme représente l'une des principales motivations des salariés pour s'engager dans la démarche de VAE DEAS.
- Les candidats à la VAE DEAS sont également à la recherche d'une valorisation de leurs compétences et ainsi de renforcer leur position vis-à-vis de leurs collègues, mais aussi de leur employeur.

■ *Le financement de la VAE ne semble pas être un obstacle*

- Les établissements sont unanimes : **le coût de la VAE DEAS est sans commune mesure avec la formation traditionnelle en école.**
- Les solutions de **financement sont multiples** (même si le Plan de formation semble généralement la solution retenue) **et adéquates.**
- Sur les sujets de financements, **les établissements et leurs salariés semblent trouver facilement des solutions auprès de l'OPCA PL.**

D'ailleurs pour les salariés interrogés, la recherche de financement n'a posé aucune difficulté et ne semble donc pas être un sujet de préoccupation majeur.

3. Analyse qualitative issue des entretiens avec les établissements et leurs salariés

3.0 Rappel méthodologique

**3.1 Le recours à la VAE DEAS au sein
des établissements**

**3.2 Les objectifs poursuivis par les
établissements au travers la
VAE DEAS**

**3.3 Les pratiques, difficultés et leviers
rencontrés par établissements et
leurs salariés en matière de VAE
DEAS**

La valorisation du salarié est un objectif systématiquement recherché par les établissements

■ Au travers la VAE DEAS, le principal intérêt exprimé par les établissements, est de valoriser le savoir-faire de leurs salariés

- La VAE permet aux salariés de **prendre conscience de leurs compétences** relativement à un référentiel de diplôme.
- Dans la plupart des établissements interrogés, la VAE ne fait **qu'officialiser un métier déjà largement exercé dans les faits**. En effet, d'après eux une large partie des tâches dévolues normalement aux aides-soignantes, sont aussi effectuées de manière récurrente par des AVS⁸ et/ou AMP
- Cette reconnaissance est **bénéfique pour la vie de l'établissement** dans la mesure où :
 - elle stimule leur **esprit d'initiative** et accentue leur sens des **responsabilités**
 - elle **accroît leur implication** dans la mise en œuvre du projet de l'établissement

■ L'obtention du diplôme d'aide-soignant via la VAE permet de renforcer la légitimité des salariés concernés au sein de leur établissement

■ L'obtention du diplôme d'aide-soignant via la VAE permet au salarié de bénéficier d'une reconnaissance officielle tant par leur employeur que par leur environnement social

- D'après les établissements interrogées, la VAE permet à des populations sans diplôme **d'obtenir une reconnaissance officielle par leur employeur** de leurs compétences acquises au cours de leurs années de pratiques du métier, car cela permet notamment :
 - de **gommer un complexe d'infériorité** vis-à-vis de leurs collègues diplômés
 - **d'asseoir une certaine autorité** au sein de leur établissement à l'égard leur direction et collègues, car « *ils ne sont plus en bas de l'échelle* »
 - à certains salariés issus de l'immigration détenteurs d'un diplôme obtenu dans leur pays d'origine mais non reconnu par les autorités françaises, **d'obtenir un diplôme français** sans recommencer une formation lourde.

⁸ AVS : Assistantes de Vie Sociale (surtout au sein des EHPAD) et AMP : Aides Médico-Psychologique



D'ailleurs, d'après les établissements interrogés, ces personnes n'ont aucun problème à obtenir leur diplôme.

- Très présent dans la culture sociétale française, l'obtention d'un diplôme est aussi, pour ces salariés peu ou pas diplômés, un **gage de reconnaissance sociale**.

La VAE représente aussi *un outil de gestion des ressources humaines attrayant pour les établissements*

■ *La VAE est considéré par certains établissements comme un moyen de fidéliser leur salarié en proposant une évolution de carrière*

- Au sein des EHPAD particulièrement, le **turnover des aides-soignants** (principale figure professionnelle des maisons de retraites) **est particulièrement préjudiciable aux personnes dépendantes** qui ont besoin de repères, d'une certaine fidélité du personnel qui les prend en charge.
- L'un des objectifs poursuivis est donc de **limiter le turnover** sur des postes d'aides-soignants et faisant fonction, particulièrement difficiles à pourvoir.
- **L'évolution de carrière** engagée au sein de la structure incite le salarié à s'inscrire sur le long terme. D'ailleurs, les entreprises interrogées ont fait part de quelques exemples de salariés qui sont restés dans cette logique d'évolution de carrière en préparant les concours d'entrés en école d'infirmière à la suite de leur VAE DEAS.

■ *La VAE peut être une solution pour répondre par la mobilité interne aux très fortes difficultés de recrutement sur les métiers d'aides-soignants*

- Les **besoins en recrutement** ne cessent d'augmenter :
 - Les **départs en retraite** semblent constituer la principale cause de renouvellement du personnel.
 - Les résidents des maisons de retraites sont **de plus en plus dépendants** (car ils entrent en maison de retraite, encore plus tardivement, lorsque l'aide médicalisée à domicile n'est plus suffisante) et de plus en plus **polypathologiques**, par conséquent les besoins en personnels qualifiés se sont encore renforcés.
 - Le métier d'aide-soignant en EHPAD semble souffrir d'une **image plutôt négative**. En effet, un diplômé souhaitant exploiter au mieux ses compétences techniques sera davantage attiré par les cliniques privées que par les EHPAD.
- Grâce à la VAE, il s'ouvre ainsi une voie alternative recrutement par les **mobilités internes**, notamment pour les AMP et AVS

Les établissements peuvent compenser de ce fait les **difficultés de recrutement sur les postes d'aides-soignants** :

- la stratégie des établissements est donc de **promouvoir leurs meilleurs AMP et AVS sur les postes d'aides-soignants**
 - et **d'orienter leurs recrutements sur des profils d'AMP et d'AVS**, moins en tension que les postes d'aides-soignants
 - cependant, il n'est **pas toujours possible de recourir à la VAE** en raison de la complexité et de la longueur du processus
- Cependant pour les salariés de l'un des EHPAD interrogés, l'obtention du diplôme par la VAE a eu pour **conséquence leurs départs**. Fort d'une employabilité grandement améliorée grâce à un diplôme assez généraliste et très recherché, les salariés ont souhaité quitter l'établissement pour « *voir autre chose que de la maison de retraite* ». D'ailleurs ce même établissement a déjà lui aussi recruté des salariés en cours VAE.
- *Il s'agit aussi, pour les EHPAD, de répondre aux exigences de la convention tripartite grâce à l'accroissement du taux de personnel qualifié*

3. Analyse qualitative issue des entretiens avec les établissements et leurs salariés

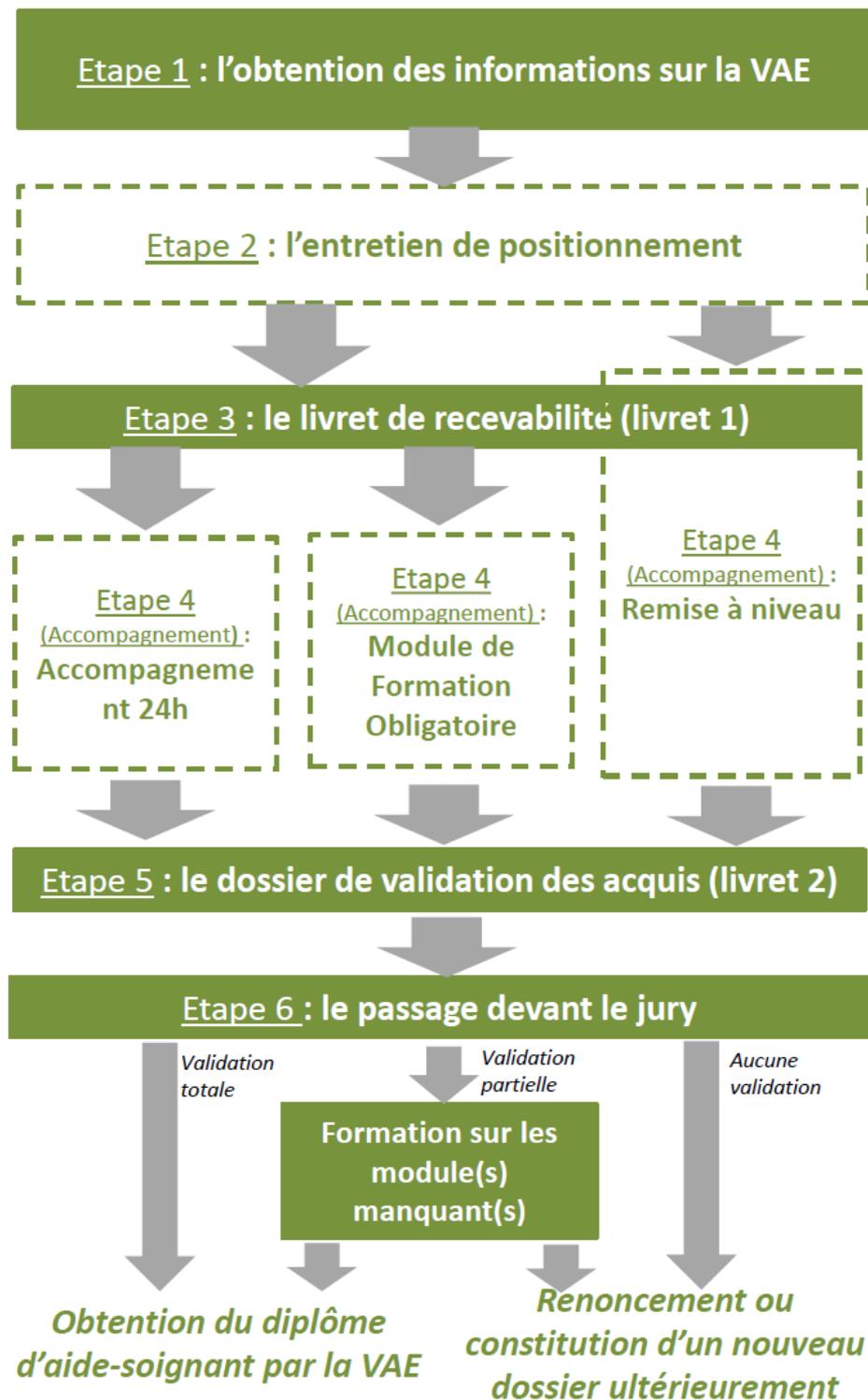
3.0 Rappel méthodologique

**3.1 Les recours à la VAE DEAS au sein
des établissements**

**3.2 Les objectifs poursuivis par les
établissements au travers la VAE
DEAS**

**3.3 Les pratiques, difficultés et
leviers rencontrés par les
établissements et leurs salariés
en matière de VAE DEAS**

Schéma de déroulement de la VAE DEAS



- Les étapes obligatoires sont illustrées par des rectangles verts pleins, alors que les étapes facultatives sont illustrées par des pointillés.

3.3 Les pratiques, difficultés et leviers rencontrés par les établissements et leurs salariés en matière de VAE DEAS

3.3.1 L'obtention des informations
préalables au lancement de la
VAE DEAS

3.3.2 Le positionnement des salariés vis-
à-vis de la VAE DEAS

3.3.3 Le livret de recevabilité (livret 1)

3.3.4 L'accompagnement des salariés

3.3.5 Le dossier de validation des acquis
(livret 2)

3.3.6 Le passage devant le jury

3.3.7 Les suites de la VAE DEAS

Concernant la prise de connaissance du dispositif, les canaux de diffusion de l'information sont variés

■ Les établissements interrogés s'estiment convenablement informés sur la VAE DEAS mais avouent ne pas être toujours des relais d'informations fiables pour leurs salariés

- Grâce aux informations diffusées (notamment par l'OPCA PL), l'ensemble des établissements interrogés connaissent les grandes lignes du dispositif, mais ont généralement **plus de difficultés à avoir une connaissance précise** sur le déroulement global et sur chacune des étapes du dispositif.
- Ils se contentent généralement de **diffuser les supports d'informations** (plaquettes, affiches) fournies par le ministère et/ou l'OPCA PL.

Rappel : en bleu figurent les contributions des salariés interrogés

■ Les échanges avec les collègues ayant obtenu leur diplôme d'aide-soignant par la VAE, semble être un vecteur d'information particulièrement efficace

- D'après eux, c'est **généralement par ce biais** qu'ils ont entendu parler de la VAE pour la première fois (ou plus probablement, c'est la première fois qu'ils y ont prêté attention).
- Les potentiels candidats estiment que l'information informelle diffusée par leurs collègues ayant obtenu leur diplôme par la VAE est à la fois **fiable et réaliste**.
- Parfois certains diplômés par la VAE semblent être de **véritables promoteurs** du dispositif dans la mesure où ils incitent leurs collègues non-diplômés à suivre leurs pas.

■ Les campagnes institutionnelles semblent avoir un certain impact sur les candidats potentiels

- Les personnes interrogées ont plusieurs fois évoquées les informations émises sur le sujet par des organismes tels que **l'AFPE, ou Formahp**.
- Certains **se souviennent également de campagnes nationales et généralistes** qui ont participé à leur intérêt pour la VAE.

■ Les actions de promotions engagées par les organisations syndicales de salariés semblent avoir un impact significatif auprès des salariés

- En effet d'après quelques établissements, les **informations diffusées par les représentants syndicaux** ont conduit des salariés à s'intéresser à la VAE DEAS.

- Selon l'un des témoignages recueillis auprès des employeurs, **les salariés « sont moins méfiants »** lorsque les informations émanent de ce type d'entité.

■ ***D'après leurs établissements, les salariés candidats éprouvent des difficultés pour repérer les lieux d'information les plus pertinents***

En raison de la **multiplicité des acteurs** (DRJSCS ; DRASS ; OPCA PL ; Prestataire externe ; leur établissement ; etc.) les salariés ont parfois des difficultés à identifier les organismes susceptibles de répondre à leurs interrogations.

Cependant, parmi les 6 salariés interrogés, aucun n'a indiqué avoir eu ce type de problème.

Le rôle des établissements en matière d'information sur la VAE DEAS se concrétise le plus souvent au cas par cas

■ *A l'occasion des entretiens individuels, certains établissements informent leurs salariés les plus compétents sur leurs possibilités d'évolution, notamment par la VAE DEAS*

- Certains directeurs et/ou cadres de santé informent, voire poussent, **les salariés les plus compétents** à entreprendre ce type de démarche.
- En effet, à défaut d'avoir de véritables campagnes de promotion de la VAE en leur sein, ils effectuent des **actions ciblées** sur certains salariés qu'ils souhaiteraient voir évoluer.
- On note cependant que certains établissements rencontrent **parfois quelques réticences** (voir partie sur les freins au recours à la VAE DEAS) de la part de leurs salariés. Les établissements déplorent vivement ce type de positionnement, qui selon eux témoigne d'un manque de motivation.

■ *D'ailleurs, quelques salariés interrogés ont été informés (et souvent incités), par leur employeur sur les principes et modalités de la VAE*

D'après certains salariés, se voir proposer la possibilité de progresser au sein de leur structure est assez valorisant. Cela semble généralement interprété comme une reconnaissance de la qualité du travail accompli.

■ *L'action des établissements en matière d'information sur la VAE semblent surtout se concrétiser dans un second temps, davantage dans un rôle de précisions complémentaires*

- Les établissements ne sont pas toujours à l'initiative de la première information, en revanche, ils sont **régulièrement sollicités par des salariés** souhaitant obtenir des informations complémentaires sur la VAE DEAS, principalement sur des aspects administratifs (à qui s'adresser ? quel financement ? quel prestataire ? etc.).
- D'après les établissements interrogés, leur capacité à répondre pertinemment aux sollicitations de leurs salariés nécessite une **bonne connaissance en matière de formation professionnelle**. D'ailleurs, les établissements bénéficiant des

services d'un cadre de santé⁹ semblent mieux lotis pour répondre efficacement à leurs salariés.

■ ***Les établissements interrogés ne semblent pas disposer d'outils de sensibilisation et de communication spécifiques pour ce premier niveau d'information***

Ils se contentent de relayer auprès de leurs salariés les traditionnelles campagnes d'informations, mais sans assurer un véritable suivi complémentaire (par exemple, une réunion collective d'information sur le sujet).

⁹ Le cadre de santé est généralement un professionnel paramédical, chargé de missions d'encadrement d'autres professionnels de santé. Le cadre de santé se voit confier des fonctions d'organisation des activités de soins, de management des ressources humaines et de gestion économique, de formation et de recherche.

3.3 Les pratiques, difficultés et leviers rencontrés par les établissements et leurs salariés en matière de VAE DEAS

**3.3.1 L'obtention des informations
préalables au lancement de la VAE
DEAS**

**3.3.2 Le positionnement des salariés
vis-à-vis de la VAE DEAS**

3.3.3 Le livret de recevabilité (livret 1)

3.3.4 L'accompagnement des salariés

**3.3.5 Le dossier de validation des acquis
(livret 2)**

3.3.6 Le passage devant le jury et

3.3.7 Les suites de la VAE DEAS

Les établissements ne sont pas toujours associés au projet VAE DEAS de leurs salariés

■ *La VAE reste un projet individuel élaboré par le salarié*

- Les VAE sont généralement réalisées en marge de la politique de gestion des ressources humaines de leur entreprise.
- En effet, la VAE est une démarche à l'initiative du salarié, dans laquelle l'établissement n'est pas automatiquement associé.
- D'ailleurs, le « congé VAE » (démarche auprès d'un Fongecif) permet aux salariés ne souhaitant pas solliciter leur employeur ou ayant sollicité leur employeur pour un accompagnement sans obtenir une réponse favorable, de réaliser leur démarche sans que leur établissement y soit associé.

■ *Cependant, même lorsqu'ils ne sont pas associés à ce choix, les établissements semblent accueillir ce type d'initiative avec une certaine bienveillance*

- En effet, d'après les personnes interrogées, les salariés souhaitant entreprendre ce type de démarche sont **généralement encouragés et soutenus** par leur direction.
- Dans de rares cas, l'établissement peut aussi **dissuader un salarié** d'entreprendre ce type de démarche dans l'immédiat
 - lorsque ses **chances de succès sont infimes** et lui éviter ainsi de le mettre en situation d'échec
 - mais très souvent la direction lui proposera différentes solutions de formation afin de maximiser ses chances d'obtenir le diplôme.

L'entretien de positionnement ne semble pas être forcément une étape systématique dans le parcours de demandeurs

- ***Plusieurs demandeurs de VAE DEAS interrogés n'ont généralement pas eu recours à l'entretien de positionnement, ou alors ne l'ont pas identifié comme tel***

Malgré la mention d'un positionnement dans les informations du fichier fournis par l'OPCA PL, quelques salariés interrogés n'avaient **aucun souvenir** de cet entretien.

S'agissant d'une étape relativement courte (maximum 4 heures), réalisée il y a plusieurs années, il est possible que certains d'entre eux aient **oublié l'avoir fait**.

- ***L'entretien de positionnement semble être systématiquement réalisé par un prestataire externe sur le lieu de travail du demandeur de VAE***

- D'après les quelques demandeurs de VAE DEAS interrogés, **l'organisme de formation conventionné avec l'OPCA de la Branche**, semble être le prestataire dominant du marché.
- Dans les cas rencontrés, **le prestataire s'est déplacé au sein de leur établissement**.

- ***Le principal intérêt de l'entretien de positionnement semble être surtout d'apprécier la nécessité de réaliser une Remise à niveau en vue d'obtenir le diplôme d'aide-soignant par la VAE***

- L'accession au métier d'aide-soignant passe nécessairement par l'acquisition du diplôme correspondant. **Le diplôme et le métier d'aide-soignant étant parfaitement identifiés**, les candidats à la VAE DEAS ne semble avoir **besoin d'aucune aide pour se positionner** sur un diplôme plutôt qu'un autre.
- Ainsi, dans le cadre de la VAE DEAS, l'entretien de positionnement semble être avant tout un moyen **d'identifier les éventuelles lacunes** des candidats et leur proposer le cas échéant une remise à niveau plus ou moins poussée.
- D'après les expériences rencontrées, l'entretien de positionnement semble se dérouler généralement en deux étapes :
 - **Un test écrit** permettant de détecter les éventuelles lacunes en expression écrite des candidats à la VAE DEAS.

- **Un entretien individuel** avec le prestataire au cours duquel différents aspects du projet du candidat sont abordés, parmi lesquels, sa motivation et son expérience acquise.
- Selon les informations recueillies auprès des salariés candidats, les entretiens de positionnement ne permettent pas de construire le projet de A à Z. En effet certains candidats **regrettent de ne pas avoir été informés¹⁰ sur leurs différentes solutions possibles en matière d'accompagnement**, hormis, bien sûr, la Remise à niveau que nous venons d'évoquer.

¹⁰ *on ne peut exclure cependant qu'ils aient oublié que ces informations leur ont été transmises.*

3.3 Les pratiques, difficultés et leviers rencontrés par les établissements et leurs salariés en matière de VAE

**3.3.1 L'obtention des informations
préalables au lancement de la VAE
DEAS**

**3.3.2 Le positionnement des salariés vis-
à-vis de la VAE DEAS**

**3.3.3 Le livret de recevabilité
(livret 1)**

3.3.4 L'accompagnement des salariés

**3.3.5 Le dossier de validation des acquis
(livret 2)**

3.3.6 Le passage devant le jury

3.3.7 Les suites de la VAE DEAS

Le dossier de recevabilité (livret 1) ne semble pas poser de difficultés particulières aux salariés

■ *Les candidats n'ont généralement rencontré aucun obstacle pour se procurer le Livret 1*

- La plupart des candidats se sont **adressés directement à la DRASS** pour obtenir leur dossier.
- Une des personnes interrogées a téléchargé son livret 1 sur le site internet de l'Agence de Service et de Paiement.
- Pour les autres, ce sont leur employeur qui s'est chargé d'effectuer la demande en leur nom.

Lorsque l'établissement est à l'initiative de la démarche, il semble relativement courant que l'établissement fournisse au salarié un **dossier préalablement obtenu** par ses soins.

■ *Le rassemblement de toutes les preuves justifiant les acquis du candidat grâce à son parcours professionnel semble être la seule difficulté rencontrée*

- Les candidats à la VAE DEAS doivent donc justifier de l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le Diplôme d'Etat d'Aide-soignant.
 - La durée totale de l'expérience exigée est de 3 ans, soit 4200 heures, calculée sur les 12 dernières années.
 - Malgré ses 4 années d'expérience, l'une des personnes interrogées a vu son **livret 1 rejeté** car elle ne pouvait justifier de 4200 heures d'exercice.
- Naturellement, la **difficulté s'accroît avec le nombre d'employeurs** pour lesquels le candidat a travaillé. Les éléments administratifs liés aux employeurs antérieurs sont parfois difficiles à se procurer.
- Les salariés candidats ne **sollicitent que très rarement** leur établissement pour compléter leur Livret 1, hormis pour quelques pièces administratives (exemple : l'attestation signée par l'employeur certifiant les années de pratique du candidat). Les établissements fournissent aisément ces justificatifs à leurs salariés.
- Dans de rares cas, les candidats **peuvent-être assistés par un personnel de l'établissement** (exemple : un cadre de santé) pour compléter leur livret 1.

3.3 Les pratiques, difficultés et leviers rencontrés par les établissements et leurs salariés en matière de VAE DEAS

**3.3.1 L'obtention des informations
préalables au lancement de la VAE
DEAS**

**3.3.2 Le positionnement des salariés vis-
à-vis de la VAE DEAS**

3.3.3 Le livret de recevabilité (livret 1)

**3.3.4 L'accompagnement des
salariés**

**3.3.5 Le dossier de validation des acquis
(livret 2)**

3.3.6 Le passage devant le jury

3.3.7 Les suites de la VAE DEAS

Les dispositifs d'accompagnement suivis par les salariés

La Remise à Niveau (RAN)

■ *La remise à niveau semble être un dispositif adapté aux besoins des candidats à la VAE DEAS*

- La très grande majorité des salariés souhaitant obtenir le diplôme d'aide-soignant par la VAE ont généralement un **niveau de formation initial relativement bas** et présentent d'importantes lacunes en matière de communication écrite et orale.
- Très axé sur l'apprentissage du français, le dispositif « Remise à niveau » semble **atteindre son principal objectif**, à savoir fournir un niveau d'expression écrite et orale suffisant pour permettre aux candidats d'aller au bout de leur projet de VAE (compléter les livrets et passer devant le jury).
- En marge de cet apprentissage du français, il semblerait que certains candidats aient bénéficié de **prestations complémentaires** :
 - des éléments d'information sur le déroulement de leur VAE DEAS
 - des méthodes de travail pour apprendre à étudier (exemple : prise de note, organiser leurs révisions, etc.)
 - quelques connaissances en biologie humaine
 - dans le cadre de sa Remise à niveau, l'une des personnes interrogées a indiqué avoir suivi un entraînement le préparant à s'exprimer devant le jury et à gérer son stress.

■ *Cependant, l'éloignement du lieu de formation et sa durée constituent les principales limites exprimées par les candidats à la VAE DEAS*

- Les centres de formation proposant ce type de prestation sont généralement localisés dans des pôles urbains d'envergures importantes, **parfois très éloignés** du domicile ou du lieu de travail du candidat (exemple : une personne vivant à Breteuil sur Noye a suivi une RAN à Paris, soit 4h de transport).
- La plupart des candidats ayant suivi ce dispositif ont souligné son intérêt mais regrettent de ne pas avoir bénéficié de **davantage d'heures** pour continuer à progresser.
- Selon certains témoignages d'expérience, les classes de RAN rassemblent parfois **trop d'élèves**
 - les formateurs ne peuvent pas se concentrer sur les lacunes individuelles



- les classes ne rassemblent **pas exclusivement des candidats à la VAE DEAS** (VAE d'autres secteurs ou RAN réalisé dans un autre cadre que la VAE) :
 - * les objectifs poursuivis sont par conséquent parfois différents.
 - * les formateurs sont des généralistes, ils « *n'ont pas forcément le même langage* » que le personnel du secteur médical.

L'accompagnement 24 heures

■ *Selon les personnes interrogées, l'accompagnement de 24 heures apporte une aide méthodologique concrète aux candidats, pour constituer leur dossier de présentation et préparer l'entretien avec le jury*

- Ce dispositif semble avoir été particulièrement bénéfique pour guider les candidats dans la formalisation de leurs expériences et les aider à cerner le type d'information dont le jury doit disposer, autrement dit à **sélectionner les activités qu'ils vont décrire dans leur dossier**.
- Au cours de ces 24 heures, l'accompagnateur **aide les candidats à expliciter** leurs motivations, leur parcours de formation, leur parcours professionnel, et plus généralement, leurs compétences acquises.

■ *L'individualisation de l'accompagnement semble avoir un impact significatif sur la satisfaction des candidats vis-à-vis de cette prestation*

- Dans la plupart des cas rencontrés, l'accompagnement 24h comportait une partie individuelle et une autre collective. D'après les informations recueillies par ailleurs sur le dispositif VAE, il semblerait qu'il soit aussi possible que cet accompagnement soit totalement individuel ou alors totalement collectif.
- Lorsqu'il est individuel, l'accompagnement correspond davantage aux attentes des candidats. En effet, **les solutions collectives** proposées **ne permettent pas toujours de répondre à des difficultés spécifiques**.

Le Module de Formation Obligatoire/Optionnel

■ *Le MFO semble apporter des connaissances théoriques particulièrement utiles pour exercer le métier d'aide-soignant*

- N'ayant pour la plupart aucun diplôme, les candidats à la VAE DEAS ont naturellement un important **déficit de connaissances théoriques du métier**, notamment par rapport à leurs collègues ayant obtenu leur diplôme d'aide-soignant dans le cadre d'un cursus scolaire.
- Ainsi la formation dispensée dans le cadre du MFO leur permet **d'acquérir quelques bases théoriques en biologie humaine**.
- Cependant certaines des personnes interrogées ayant suivi un MFO auraient souhaité que ces enseignements théoriques s'accompagnent également de quelques **misés en situation pratique**, notamment en matière de soins.
- De plus d'après les témoignages recueillis, le MFO est surtout destiné à compléter des connaissances théoriques de base nécessaires à l'exercice du métier d'aide-soignant. En revanche, il ne semble **pas apporter une aide significative au candidat pour obtenir leur diplôme par la VAE**. En effet, les connaissances enseignées ne semblent mobilisées ni pour la rédaction du livret 2 (les enseignements dispensés n'apportent pas une aide précise pour rédiger les compétences acquises sur chacun des 8 modules) ni pour le passage devant le jury.

■ *Néanmoins, certains participants estiment que ce dispositif n'est pas totalement adapté à leurs besoins*

- Les classes regroupent des candidats à la VAE DEAS issus d'établissements dont les spécialités sont souvent très différentes (personnes âgées dépendantes, orthopédie, Alzheimer, psychiatrie, etc.). Les connaissances acquises grâce à leurs **expériences sont de ce fait très hétérogènes**.
- D'après quelques une des personnes interrogées les enseignements proposés sont de ce fait **généralement très généralistes** et abordent les différentes thématiques de manière trop superficielle.
- Certains candidats regrettent que les 70h se soient parfois **déroulées sur plusieurs mois**, à raison d'une ou deux journées par semaine. Ainsi, dans certains cas, les contraintes liées à l'étalement ont confronté les participants à des difficultés d'ordre organisationnel.

Plusieurs établissements émettent quelques limites vis-à-vis des trois dispositifs d'accompagnement suivis par leurs salariés

■ *Les établissements s'organisent, pas toujours aisément, pour gérer les absences de leurs salariés lors de leur parcours VAE*

- Chaque dispositif d'accompagnement (l'accompagnement 24h, le MFO¹¹, et la RAN) implique **plusieurs absences de courtes durées** de leurs salariés, plus difficiles à gérer qu'une seule absence de plus longue durée.
- En effet, la multiplication des absences de courtes durées ne permettent pas, par exemple, le recours à des **solutions externes de remplacement**.

■ *La plupart des établissements interrogés souhaiteraient avoir un retour de la part des prestataires sur les dispositifs d'accompagnement suivis par leurs salariés*

- Les établissements interrogés n'ont qu'une **idée très partielle des formations/soutiens proposés** dans le cadre de ces dispositifs dans la mesure où ils ne jouent aucun rôle.
- Par exemple, ils jugent qu'un **retour du prestataire sur les lacunes/difficultés du salarié** leur permettrait de lui proposer une aide ciblée et adaptée à ses besoins en parallèle.

En effet, les salariés ont parfois des difficultés pour identifier/admettre par eux-mêmes leurs carences. Sans retour du prestataire, il s'avère impossible pour l'établissement de cibler les besoins précis du salarié.

- D'ailleurs un des établissements interrogés a noué des liens étroits avec un organisme de formation et le sollicite systématiquement après les sessions effectués par ses salariés. Cela lui permet d'identifier les éventuelles carences du salarié et ainsi lui proposer une aide en interne, voire, si cela est nécessaire, de l'envoyer en formation.
- Naturellement une telle transmission d'informations devrait être réalisée en toute transparence et convenue d'avance.

¹¹ Autrefois obligatoire, ce module de formation est couramment désigné par le sigle « MFO » (Module de Formation Obligatoire). Bien qu'aujourd'hui facultatif, nous continuerons à utiliser le sigle MFO dans la suite du rapport afin d'identifier clairement ce dispositif.

■ *Selon les informations remontées par les salariés et leurs établissements les dispositifs d'accompagnement ne répondent pas complètement aux besoins*

- Les dispositifs accompagnements (MFO, 24h ou RAN) sont **mobilisables seulement entre le livret 1 et le Jury**. En effet, ils ne concernent ni l'amont de la procédure (livret 1), ni l'aval (après le passage en jury). Les salariés regrettent ainsi :
 - de ne pas être mieux préparés aux différentes actions à engager et sur leurs **différentes possibilités dès le début de leur démarche**
 - de ne pas être mieux informés et accompagnés après leur passage devant le jury (dans le cadre des validations partielles). En effet, ils rencontrent quelques difficultés (les salariés, mais aussi leurs établissements) pour identifier les organismes de formations pertinents.
 - * les établissements déplorent également la **différence entre l'hétérogénéité des prix** pratiqués d'un organisme de formation à l'autre.
 - * enfin, dans certains cas, tous les modules manquants ne sont pas forcément proposés par le même organisme de formation.
- Les établissements estiment aussi que les dispositifs d'accompagnement, notamment le MFO, sont **trop généralistes** et ne correspondent pas aux besoins de chacun.
- Enfin, certains établissements **regrettent la disparition du caractère obligatoire du MFO**.
 - Aujourd'hui, il paraît **plus difficile de trouver des prestataires** proposant ce type de prestation (car moins nombreux)
 - De plus, d'après eux, les principaux écarts de compétences entre un salarié diplômé dans le cursus « normal » et un salarié diplômé par la VAE se situent généralement sur les connaissances théoriques. A défaut de totalement combler cet écart, le **MFO permet aux salariés de s'approprier quelques connaissances théoriques utiles pour l'exercice du métier** (par exemple sur une pathologie comme le diabète).

■ *Cependant malgré ces limites, les établissements constatent que les salariés non accompagnés tendent à perdre du temps pour constituer leurs dossiers et à se présenter devant le jury*

En parallèle de ces dispositifs d'accompagnement, les établissements ont développé quelques pratiques pour soutenir leurs salariés dans leur démarche VAE DEAS

■ *Les établissements n'ont pas mis en place de procédure spécifique et organisée pour accompagner leurs salariés*

- A défaut de proposer un soutien systématique, organisé et planifié à leurs salariés candidats à la VAE, les établissements répondent généralement favorablement à leurs sollicitations. Il s'agit surtout d'un **soutien sur demande**, au cas par cas.
- Cependant, la plupart des établissements interrogés ont indiqué que **le manque de temps** des directions est le principal frein rencontré pour soutenir leurs salariés.
- Les établissements à l'initiative de la démarche VAE de leurs salariés doivent **s'impliquer plus fortement** dans le projet afin que celui-ci se finalise, davantage que lorsqu'il s'agit d'une initiative du salarié. En effet, les salariés dans ce cas semblent être davantage en attente de soutien de la part de leur établissement.

■ *Les établissements se servent des expériences antérieures pour aider les nouveaux candidats*

- Quelques établissements, **au fil de leur expérience en la matière ont mis en place quelques « pratiques » d'accompagnement** (ci-après) visant à soutenir le salarié demandeur tout au long de sa démarche.
- D'après les établissements interrogés, **un tutorat informel** s'est développé dans l'établissement entre les salariés ayant déjà effectué ce type de démarche et les salariés candidats. Certains établissements envisagent de le formaliser davantage afin que celui-ci soit encore plus efficace.
- Au fil des démarches, **l'expérience acquise par les directions d'établissements** permet à minima de mieux les orienter et les mettre en garde sur les écueils à éviter.

■ *Le soutien des établissements semble également se manifester de manière plus implicite en témoignant régulièrement son intérêt à la démarche effectuée par son salarié*

Il s'agit par exemple d'encourager le candidat en vue de maintenir sa motivation ou encore **montrer au salarié la valeur que l'établissement attache à sa démarche** et à la réussite de son projet.

■ ***Disposer d'un cadre de santé ou d'un « animateur d'établissement » ayant une bonne connaissance du dispositif VAE, semble être atout significatif pour les salariés***

- D'après les établissements cela permet notamment de « *casser la solitude* » ressentie par leurs salariés au cours de leur démarche VAE.
- La compétence de ce type de personnel en matière de formation professionnelle peut être particulièrement bénéfique pour trouver un organisme de formation ou des financements.
- De par sa fonction et ses connaissances, le cadre de santé est automatiquement identifié comme étant la personne référent en matière de VAE au sein de l'établissement.

■ ***Les établissements les plus spécialisés ont des difficultés à proposer une aide technique sur des thématiques en dehors de leur champ de compétences***

- En effet, le diplôme d'aide-soignant **nécessite des compétences relativement larges** que des salariés n'ont jamais eu l'occasion de développer du fait de la spécialisation de leur établissement. Par exemple, un salarié travaillant au sein d'un établissement spécialisé sur une pathologie telle qu'Alzheimer, n'aura pas développé les mêmes compétences, notamment en matière de soins, qu'un salarié travaillant dans une clinique généraliste.

Ainsi ces établissements n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour aider leurs salariés à acquérir l'ensemble des compétences essentielles en vue de la validation totale du diplôme d'aide-soignant par la VAE.

- D'après les informations recueillies auprès des établissements et des salariés (y compris des EHPAD), il semblerait que les salariés des **établissements sanitaires soient mieux « armés »** pour la VAE DEAS que ceux des EHPAD.

■ ***Les établissements interrogés n'ont pas utilisé (ou identifié) les outils spécifiques fournis par l'OPCA pour les aider à soutenir leurs salariés***

- Ils regrettent que les réunions d'information sur le sujet ne soient **pas organisées à proximité**.



- D'après eux, les informations transmises par l'OPCA PL **sont utiles mais souvent trop généralistes** et ne constituent pas de véritables outils d'accompagnement.
- A défaut d'utiliser des outils spécifiques, ils semblent globalement **satisfaits des échanges ponctuels réalisés avec l'OPCA PL** lorsqu'ils en ressentent le besoin.

3.3 Les pratiques, difficultés et leviers rencontrés par les établissements et leurs salariés en matière de VAE DEAS

**3.3.1 L'obtention des informations
préalables au lancement de la VAE**

**3.3.2 Le positionnement des salariés vis-
à-vis de la VAE DEAS**

3.3.3 Le livret de recevabilité (livret 1)

3.3.4 L'accompagnement des salariés

**3.3.5 Le dossier de validation des
acquis (livret 2)**

3.3.6 Le passage devant le jury

3.3.7 Les suites de la VAE DEAS

La rédaction des acquis de l'expérience (livret 2) nécessite un travail particulièrement exigeant du candidat

■ D'après les établissements l'élaboration du livret 2 « constitue un véritable casse-tête » pour leurs salariés

- **La formalisation à l'écrit** des compétences qu'ils ont acquis dans leur travail s'avère être un exercice particulièrement difficile pour des personnes généralement peu rompus à la rédaction. Les établissements estiment que leurs salariés éprouvent d'importantes difficultés à trouver les mots adéquats pour décrire, analyser et valoriser leur expérience et pratiques professionnelles (expérience, leur fonction actuelle, leurs responsabilités...).
- **La collecte des documents** justifiant de leur expérience (plus détaillés que dans le livret 1) peut se révéler difficilement surmontable dans la mesure où de tels documents ont parfois disparu.

■ Les salariés confirment que la constitution du livret 2 leur demande un travail de rédaction écrite trop complexe

- **La retranscription par écrit du détail** de leur parcours professionnel, des tâches effectuées et des activités exercées en rapport avec le DEAS demande **un travail personnel exigeant en temps et en qualité**.
- *Pour rappel, les candidats doivent décrire leur expérience et leurs acquis professionnels en liens avec les 8 compétences de l'aide-soignant. Pour chacune des compétences il est demandé au candidat, deux situations ou savoir-faire où l'expérience a été mise à profit :*
 - *Module 1 : accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne*
 - *Module 2 : l'état clinique d'une personne*
 - *Module 3 : les soins*
 - *Module 4 : ergonomie*
 - *Module 5 : relation-communication*
 - *Module 6 : hygiène des locaux hospitaliers*
 - *Module 7 : transmission des informations*
 - *Module 8 : organisation du travail*

Nota : La majorité des personnes interrogées ont été dispensées de valider certains modules dans la mesure où elles possédaient un diplôme aux compétences connexes. Ainsi, parmi les cas rencontrés, les titulaires du Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale, du Diplôme d'Etat d'Auxiliaire Médico-Psychologique, ou encore du titre professionnel d'assistant de vie aux familles sont dispensés de 3 ou 4 des modules. Par exemple, les titulaires du Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale sont dispensés des modules 1, 4, 5 et 7.

- En dehors des 24 heures prévu à cet effet, les candidats ont mis en place des **pratiques**, en collaboration et/ou à l'initiative de leur établissement, **visant à améliorer la qualité de leur livret** :
 - réunions techniques avec l'encadrement de leur établissement (directeur, cadre de santé, RRH, etc.)
 - entraide avec des collègues réalisant eux-aussi des VAE
 - réseau de relecture : cercle familial, direction, collègues (aides-soignantes, infirmières)

■ ***Certains établissements, généralement par l'intermédiaire de leur cadre de santé, aident leurs salariés à compléter leur dossier***

- Notamment pour identifier et transcrire à l'écrit leurs savoir-faire en liens avec le référentiel de la certification.
- Et pour mobiliser les différentes sources afin rassembler les éléments justificatifs de l'expérience.
- Cette aide peut se concrétiser par des réunions pour expliquer aux salariés ce que l'on attend de lui, et par des relectures du livret 2 avec un retour critique sur les éléments à améliorer.

Le dépôt du livret 2 est soumis à une contrainte de temps posant parfois des difficultés aux candidats

■ *Certains salariés manquent de délai pour rédiger leur livret 2*

- Pour rappel, en théorie, les candidats doivent élaborer leur livret 2 dans les 36 mois suivant la notification de recevabilité (Livret 1) et s'entretenir avec le jury de validation des acquis. Au-delà de ces 36 mois, si ces 2 étapes ne sont pas effectuées, la procédure est à reprendre depuis le début.
- Les salariés ont la possibilité de se faire accompagner pour rédiger leur livret 2, grâce notamment à un accompagnement spécifique de 24h, mais aussi par le MFO (70h) qui le permet mieux appréhender le métier d'aide-soignant. A eux deux ces dispositifs d'accompagnement représentent presque 3 semaines à consacrer à la VAE DEAS.
- Pour les salariés ayant mobilisé ces accompagnements, il n'est pas toujours aisé d'intégrer ces disponibilités dans leurs emplois du temps personnel et professionnel.

■ *Les candidats ayant suivi une RAN regrettent que le « compte à rebours » débute dès la réception de la notification de recevabilité (livret 1)*

En effet, les RAN de moyenne (360 heures, soit 10 semaines) et longue durée (520h, soit 15 semaines) peuvent s'étaler sur presque 1 an et demi. Dans ces conditions il reste relativement peu de temps pour programmer le MFO de 70 heures tout en consacrant du temps à la rédaction du livret 2.

3.3 Les pratiques, difficultés et leviers rencontrés par les établissements et leurs salariés en matière de VAE DEAS

3.3.1 L'obtention des informations préalables au lancement de la VAE DEAS

3.3.2 Le positionnement des salariés vis-à-vis de la VAE DEAS

3.3.3 Le livret de recevabilité (livret 1)

3.3.4 L'accompagnement des salariés

3.3.5 Le dossier de validation des acquis (livret 2)

3.3.6 Le passage devant le jury

3.3.7 Les suites de la VAE DEAS

Le passage devant le jury est une étape souvent redoutée par les salariés

■ *Le temps entre l'envoi du livret 2 et la convocation devant le jury semble particulièrement long*

- **Parfois plus d'un an** s'est écoulé entre ces deux étapes. Ainsi au total dans certains cas, entre le dépôt du livret 1 et le passage devant le jury, 4 années se sont écoulées.

D'ailleurs la plupart des salariés ayant débuté la démarche en 2010 ne sont pas encore passé devant le jury.

- D'après les établissements, certains de leurs salariés ne sont **plus forcément aussi mobilisés** que lors de la constitution du dossier, et perdent le bénéfice du travail de formulation réalisé pour la rédaction du livret 2.

■ *Le passage devant le jury est une étape souvent redoutée par les salariés*

- Les salariés ne s'estiment **pas suffisamment préparés pour convaincre** un jury sur leurs compétences acquises.

Unaniment les salariés interrogés semblent avoir des difficultés considérables pour **gérer leur stress**.

- Plusieurs salariés sont **perplexes sur la composition des jurys**, ils estiment qu'ils ne sont pas toujours adaptés. En cas d'échec, certains salariés semblent ressentir un sentiment d'injustice.

Par exemple, l'un des salariés interrogés s'est étonné d'avoir un jury composé d' « un médecin de bloc opératoire, un directeur d'hôpital et deux infirmières ». D'après son expérience, les infirmières ne l'ont pas questionné, le directeur n'avait pas la compétence, et le médecin lui a posé des questions seulement en lien avec sa spécialité, c'est-à-dire la chirurgie.

■ *Selon certains établissements interrogés, l'intransigeance des jurys est accentuée par le fait que certains membres ne sont pas toujours favorables à l'obtention d'un diplôme par la VAE*

Estimant que les compétences **acquises par l'expérience ne valent pas totalement celles apprises en école**.

Le passage devant le jury semble pouvoir être facilité par des mesures d'accompagnement mises en place par les établissements

- *Afin d'aider leurs salariés candidats, certains établissements ont sollicité les conseils et l'expérience de salariés ayant déjà effectué une VAE*

- *Un établissement estimant que le passage devant le jury est l'étape la plus difficile pour des salariés peu habitués à ce genre d'exercice, propose systématiquement à leurs salariés candidats d'organiser un passage à blanc pour les mettre en situation*
 - Il s'agit de **faire le point sur les modules** qui peuvent être **raisonnablement validés** par le jury (en vue d'une validation totale ou partielle)
 - **Les entrainer à expliciter, argumenter et convaincre**, afin qu'ils soient prêt à répondre au jury sans perdre leurs moyens. En effet, selon les établissements, les salariés voient surtout le passage devant le jury comme la remise en cause de leurs compétences et non comme une évaluation afin de les orienter vers telle ou telle formation.

Nota : Les établissements interrogés n'ont jamais été représentés au sein d'un jury. D'après eux ils n'ont d'ailleurs jamais été sollicités. A condition que cela soit organisé et planifié, ils ne voient aucun inconvénient à libérer du temps à cet effet.

3.3 Les pratiques, difficultés et leviers rencontrés par les établissements et leurs salariés en matière de VAE DEAS

**3.3.1 L'obtention des informations
préalables au lancement de la VAE**

**3.3.2 Le positionnement des salariés vis-
à-vis de la VAE DEAS**

3.3.3 Le livret de recevabilité (livret 1)

3.3.4 L'accompagnement des salariés

**3.3.5 Le dossier de validation des acquis
(livret 2)**

3.3.6 Le passage devant le jury

3.3.7 Les suites de la VAE DEAS

Les établissements jouent un rôle déterminant dans la gestion de l'après VAE

■ *Promotion et valorisation sont de rigueur pour les candidats ayant validé l'ensemble de leurs modules*

- Les **réussites totales** (validation de tous les modules) semblent, dans les établissements interrogés, systématiquement **accompagnées d'une promotion de poste** (administrative, car dans les faits, bien souvent, le salarié occupé déjà d'une certaine manière le poste) et d'une revalorisation salariale prévue par la convention collective.

D'ailleurs, les salariés interrogés ont confirmé avoir bénéficié de ces promotions.

- Afin de valoriser le salarié ayant obtenu son diplôme, un des établissements interrogés (la direction), organise une **petite cérémonie pour célébrer le diplôme**. D'après cette directrice, cela permet d'officialiser le nouveau rôle de la personne auprès de ses collègues, et probablement aussi de donner des idées aux autres pour engager ce type de démarche.

■ *Les validations partielles impliquent un investissement relativement lourd en formation*

- Les **réussites partielles** s'accompagnent systématiquement de **formations professionnelles complémentaires**.

Les salariés regrettent qu'il n'existe pas d'accompagnement spécifique pour aider le salarié dans leurs démarches (identifier les organismes de formation, financements, etc.)

- Par conséquent les salariés se retournent donc très souvent vers leur établissement afin de les aider à :
 - **identifier les organismes de formation pouvant correspondre à leurs besoins**. Cela peut s'avérer parfois fastidieux, notamment lorsque plusieurs modules sont à prévoir, dans la mesure où les organismes de formation ne couvrent pas forcément l'ensemble des modules. L'un des établissements interrogés a d'ailleurs vu l'un de ses salariés renoncer faute de trouver un organisme de formation à proximité.
 - **trouver les solutions de financement** (généralement le plan de formation et le DIF). Les établissements ont souligné à plusieurs reprises l'efficacité de l'OPCA PL en la matière.

Nota : D'après le fichier transmis par l'OPCA PL, entre 2010 et 2013, 11 salariés ont suivi des formations pour obtenir leurs modules manquants dans le cadre d'un CIF. En moyenne 768 heures de formation ont été suivies. Ces formations ont été cofinancées par l'OPCA PL et le FONGECIF de la région d'origine du bénéficiaire.

- **organiser leur planning** entre leur temps de travail, le temps passé en formation et le temps à consacrer au travail personnel.

■ ***La validation d'aucun module peut être parfois source de démotivation pour le salarié***

- Les établissements dont les salariés n'ont validé aucun module, tentent généralement de les convaincre qu'il ne s'agit **pas d'une remise en cause de leur qualité professionnelle** et que celles-ci restent appréciées par leur employeur.
- Les salariés dans ce cas sont généralement **peu enclins à poursuivre d'éventuelles démarches de progression professionnelle**.
- D'autres faisant preuve de davantage de pugnacité, **renoncent à la VAE** mais optent parfois pour des parcours professionnels plus traditionnels et plus lourds (école).

- 1. Rappel des objectifs de la mission**
- 2. Note statistique sur les demandes VAE DEAS**
- 3. Analyse qualitative issue des entretiens avec les établissements et leurs salariés**

4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement

- 5. Propositions d'améliorations du système d'accompagnement des candidats à la VAE**

4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement

4.0 Rappel méthodologique

4.1 Le profil des candidats

4.2 La motivation et la première prise d'information

4.3 L'entrée dans la démarche : entretien de positionnement et livret 1

4.4 Les dispositifs d'accompagnement

4.5 Le livret 2 et le passage devant le jury

4.6 Les suites de la VAE

4.7 La satisfaction des candidats

La méthodologie adoptée a permis de recueillir un nombre de retour très satisfaisant : 38%

■ Construction du questionnaire à partir des éléments clés recueillis à l'occasion des entretiens qualitatifs approfondis

Un questionnaire composé de 44 questions de type fermées multiples, ordonnées, échelles, etc., calibré pour ne pas dépasser 12 à 13 minutes de remplissage. Ce questionnaire a été amendé et validé par le comité de pilotage du 8 janvier 2013.

■ Mise en ligne du questionnaire

■ Envoi du courriel d'annonce (amendé et validé par le comité de pilotage) aux employeurs des 266 salariés concernés. Ce courriel prévoyait un lien permettant de répondre directement en ligne. Un lien figurait dans le courrier d'annonce (et dans le mail de relance) permettant aux destinataires de répondre sur Internet

■ Routage (envoyé aux 266 salariés) par voie postale de la lettre et du questionnaire (5 pages) accompagné d'une enveloppe pré-affranchie, permettant de faciliter le retour des questionnaires.

■ Relance téléphonique auprès des salariés dans leur entreprise

Nous avons tenté de contacter le salarié directement :

- Si le salarié est disponible : Nous lui avons proposé soit, de nous retourner le questionnaire « papier », soit de nous transmettre une adresse mail professionnelle ou personnelle sur laquelle nous lui avons transmis un lien lui permettant de répondre directement en ligne.
- Si le salarié n'est pas disponible : Nous lui avons laissé un message lui rappelant la nécessité de nous retourner le questionnaire et tenté de récupérer son adresse mail professionnelle (s'il en a une) pour lui transmettre le lien lui permettant de répondre directement en ligne.

■ 95 questionnaires retournés (dont 55 par courrier), 25 NPAI (salariés ayant quitté l'établissement), soit un taux de retour supérieur à 38%.



- *Consolidation des retours d'enquête, saisie des retours des questionnaires papiers, puis concaténation avec le fichier de base pour permettre de croiser les profils avec les réponses aux questions*

Traitement via un logiciel spécialisé, permettant toute forme de croisement et d'analyse fine, puis rédaction du rapport.

4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement

4.0 Rappel méthodologique

4.1 Le profil des candidats

4.2 La motivation et la première prise d'information

4.3 L'entrée dans la démarche : entretien de positionnement et livret 1

4.4 Les dispositifs d'accompagnement

4.5 Le livret 2 et le passage devant le jury

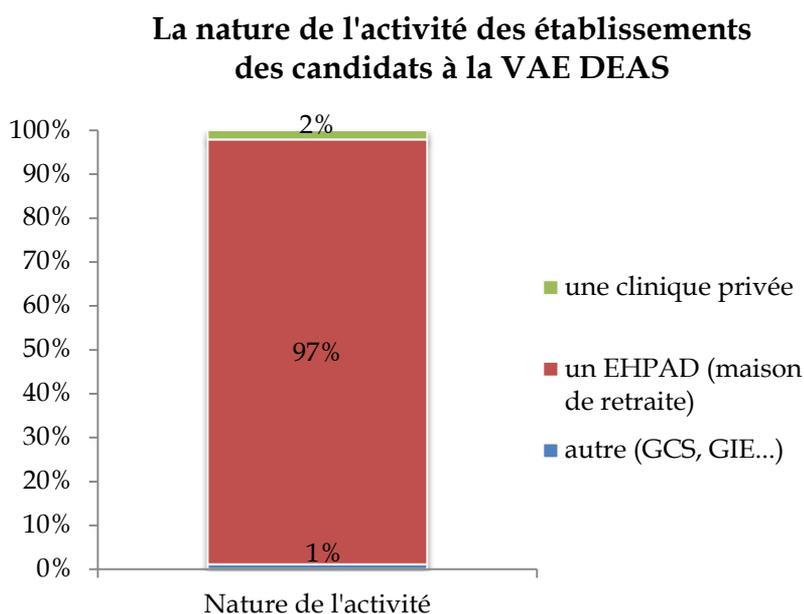
4.6 Les suites de la VAE

4.7 La satisfaction des candidats

Le profil des candidats à la VAE DEAS

■ La quasi-totalité des candidats ayant répondu à l'enquête sont issus d'un EHPAD

→ Question 1 : Quel est l'activité de votre établissement ?



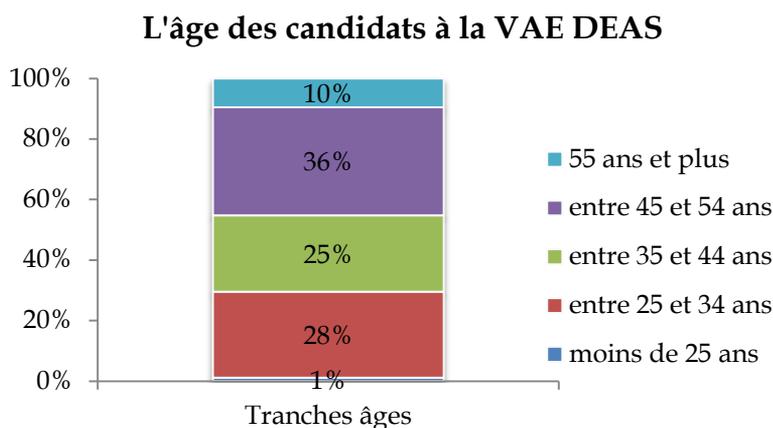
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille

- Cette large représentation des EHPAD dans l'enquête est conforme aux proportions constatées lors du traitement statistiques des fichiers OPCA PL (page 16 du présent rapport) : 99% des demandeurs de VAE DEAS depuis 2006 sont issus d'un EHPAD. Pour rappel, ces proportions s'expliquent par le fait que les salariés des EHPAD ont bénéficié de mesures spécifiques en faveur de la VAE DEAS.

Attention : Compte tenu du très faible volume de candidats non-issus d'un EHPAD (seulement 3 répondants à l'enquête sont dans ce cas), cet indicateur ne sera pas utilisé pour d'éventuels croisements avec d'autres indicateurs.

■ **La VAE DEAS semble concerner l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge**

→ Question 2 : Quel est votre âge ?

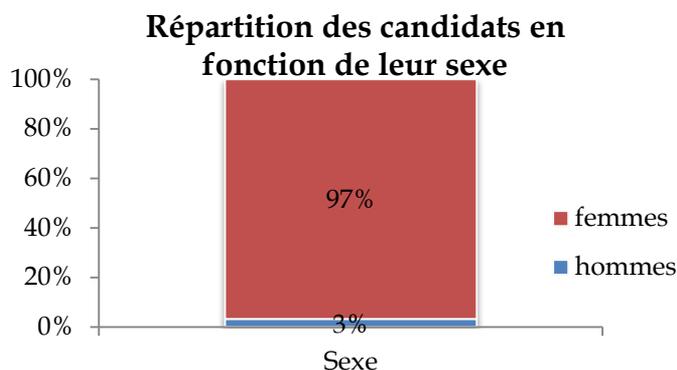


Source : enquête et traitement Ambroise

- Ces proportions sont également relativement proches des celles constatées sur le traitement statistique du fichier des bénéficiaires effectifs de la VAE fourni par l'OPCA PL, à l'exception des moins 25 ans, nettement sous représentés dans l'enquête (cela s'explique sans doute par le fait que l'enquête a été adressée aux salariés ayant commencé leur démarche en 2010 et sont donc aujourd'hui âgés de 3 ans de plus, contrairement au fichier OPCA PL qui récence l'âge du candidat au moment de la demande).

■ **Secteur très féminisé, les candidats à la VAE DEAS sont très majoritairement des femmes**

→ Question 3 : Quel est votre sexe ?



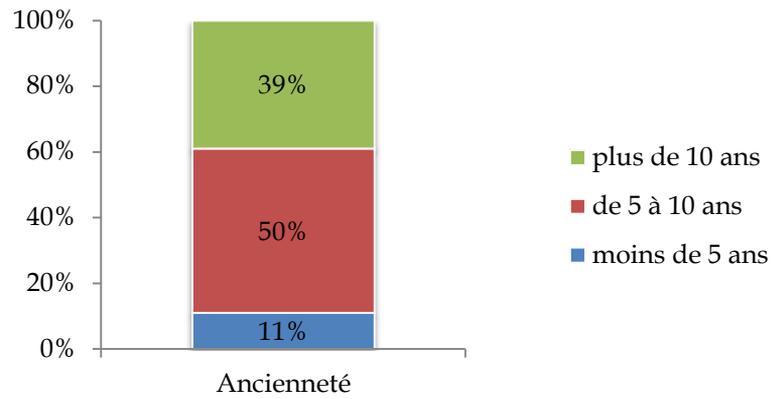
Source : enquête et traitement Ambroise

- D'ailleurs, les fichiers des bénéficiaires recensait aussi une proportion très forte de femmes (88%)

Attention : Pareillement à l'activité de l'établissement, compte tenu du très faible volume de candidats masculins (seulement 3 répondants à l'enquête sont dans ce cas), cet indicateur ne sera pas utilisé pour d'éventuels croisements avec d'autres indicateurs.

- **89% des candidats à la VAE DEAS ont une ancienneté supérieure à 5 ans**
 - ➔ Question 4 : Quel est votre ancienneté au sein de votre établissement actuel ?

L'ancienneté des candidats à la VAE DEAS



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement

4.0 Rappel méthodologique

4.1 Le profil des candidats

4.2 La motivation et la première prise d'information

**4.3 L'entrée dans la démarche :
entretien de positionnement et
livret 1**

4.4 Les dispositifs d'accompagnement

**4.5 Le livret 2 et le passage devant le
jury**

4.6 Les suites de la VAE

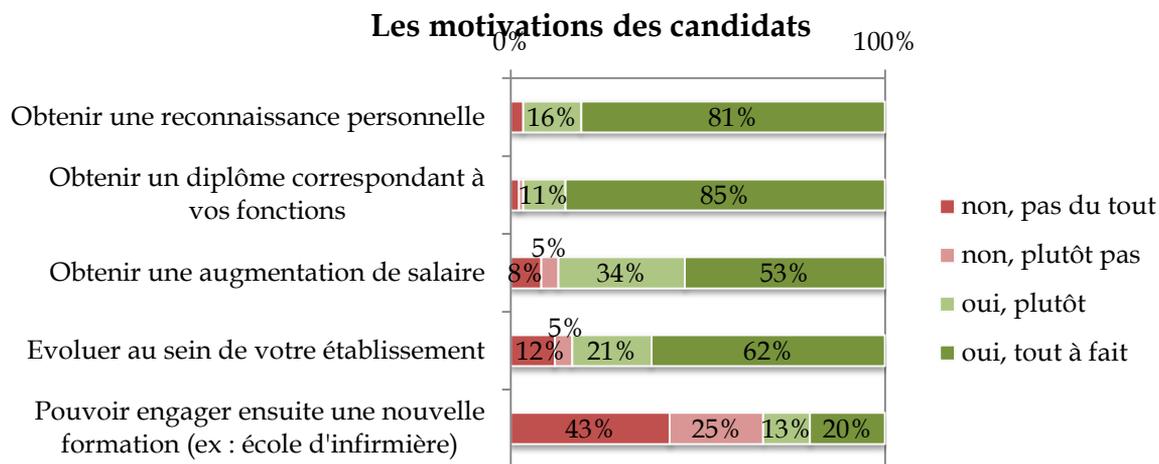
4.7 La satisfaction des candidats

Les motivations des candidats pour la VAE DEAS

■ La reconnaissance personnelle et professionnelle semble être la principale motivation des salariés s'inscrivant dans une démarche VAE DEAS

→ Question 5 : Quelles ont été les motivations de votre démarche VAE DEAS ?

Un tiers compte poursuivre leur démarche de formation.

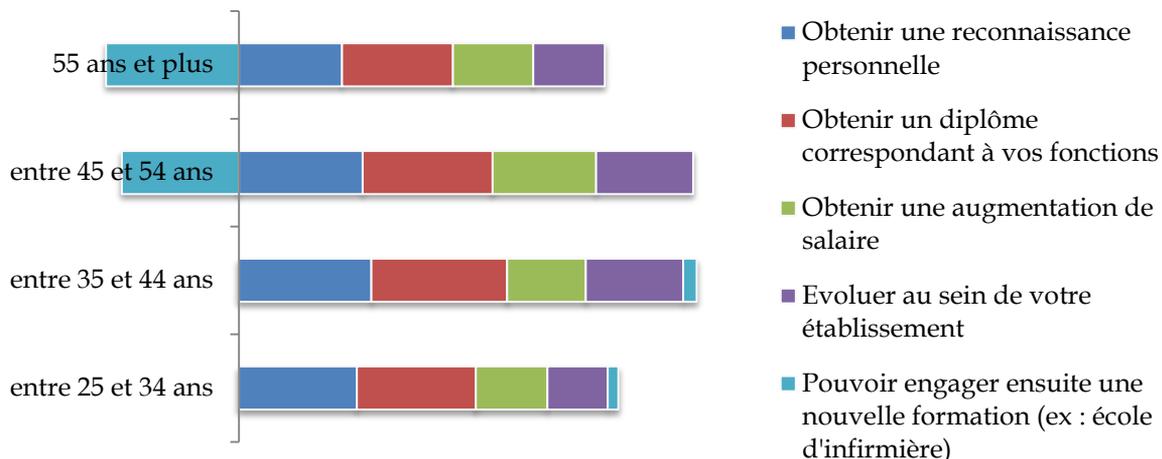


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Les motivations pour la VAE DEAS des +45 ans s'inscrivent davantage dans une logique de reconnaissance que de progression professionnelle.

→ Croisement entre la « Question 5 : Quelles ont été les motivations de votre démarche VAE DEAS ? » et la « Question 2 : Quel est votre âge ? »

Ampleur de la motivation des candidats en fonction de l'âge*



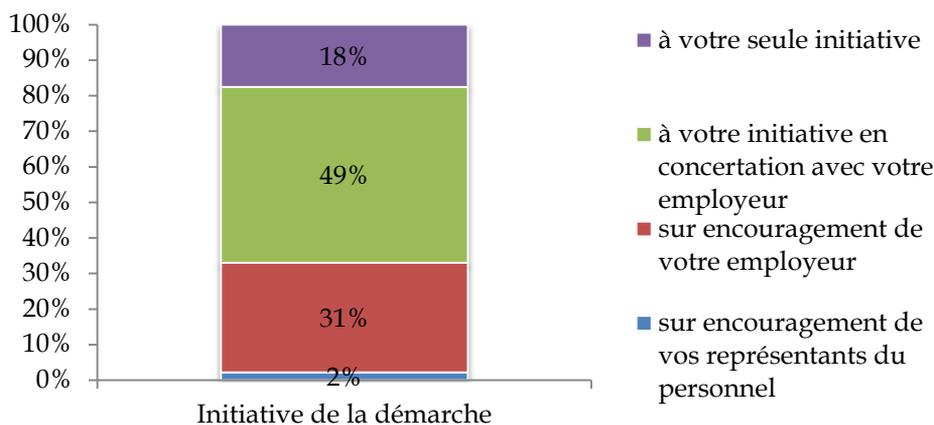
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

* Cet indicateur à seulement un **intérêt visuel et comparatif**. A partir d'un croisement, il permet de mesurer l'ampleur (grâce à la taille des barres) de la motivation pour chacune des tranches d'âges. Les valeurs négatives symbolisent le « non plutôt pas » et le « non pas du tout ».

■ **Dans 80% des cas, l'employeur est impliqué dès l'initiative de la démarche**

→ Question 6 : Votre démarche de VAE a-t-elle été engagée :

Les acteurs à l'initiative de leur démarche

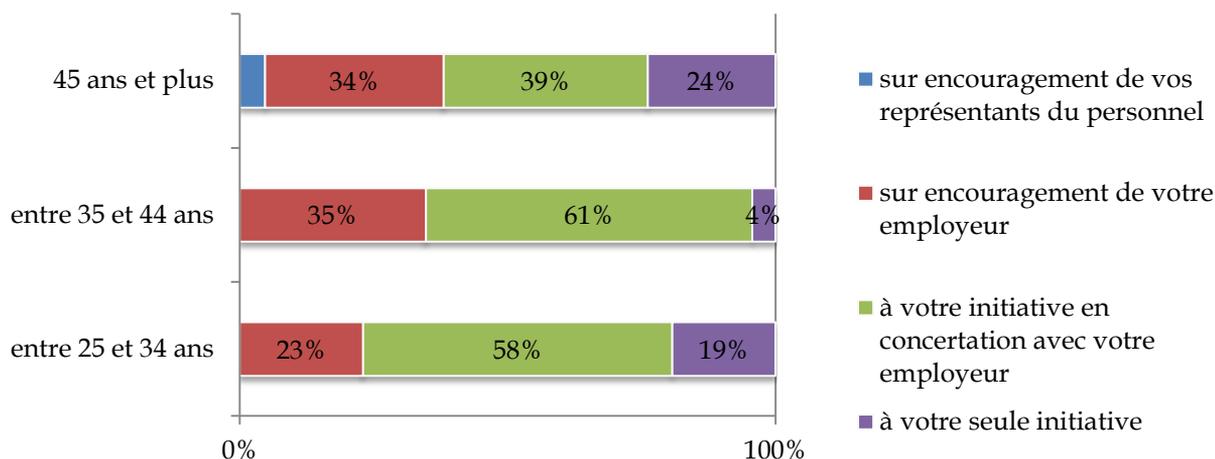


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Plus de la moitié des démarches réalisées par les moins de 35 ans, sont réalisées en concertation avec leur employeur.

→ Croisement entre la « Question 6 : Votre démarche de VAE a-t-elle été engagée : » et la « Question 2 : Quel est votre âge ? »

Les acteurs à l'initiative de leur démarche en fonction de l'âge des candidats



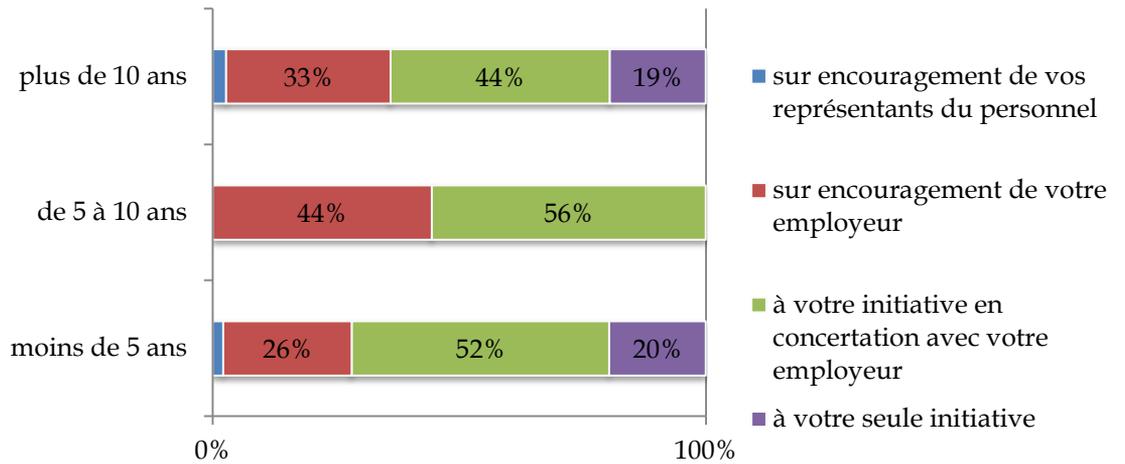
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Les seniors (+ de 45 ans) semblent proportionnellement plus nombreux à s'engager dans VAE à leur seule initiative.

- Les établissements semblent davantage impliqués aux côtés de leurs salariés disposant d'une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans.

➔ Croisement entre la « Question 6 : Votre démarche de VAE a-t-elle été engagée : » et la « Question 4 : Quel est votre ancienneté ? »

Les acteurs à l'initiative de leur démarche en fonction de l'ancienneté des candidats



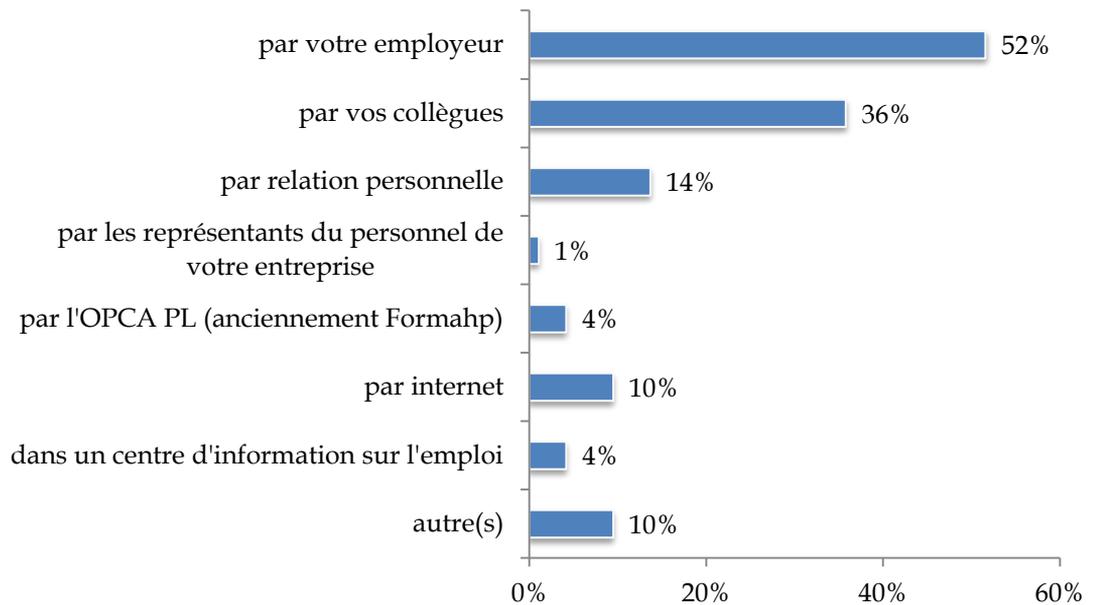
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

La première information sur la VAE DEAS

■ *Etant régulièrement à l'initiative des démarches VAE engagées par les salariés, les employeurs sont très souvent à l'origine de la première information acquise par leurs salariés au sujet de la VAE*

➔ Question 7 : Par quel biais avez-vous obtenu les premières informations sur la VAE ?

Les sources des premières informations sur la VAE DEAS



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Conformément aux informations remontées lors des entretiens qualitatifs, les collègues sont régulièrement source de la première information.

- Encouragé par leurs employeurs pour se lancer dans une démarche VAE DEAS, les 35-54 ans ont plus particulièrement acquis la première information sur la VAE DEAS par leur employeur

➔ Croisement entre la « Question 7 : Par quel biais avez-vous obtenu les premières informations sur la VAE ? » et la Question 2 : Quel est votre âge ? »

L'origine de la première information en fonction de l'âge des candidats (seulement les sources d'informations ayant des volumes statistiquement significatifs ont été représentés)

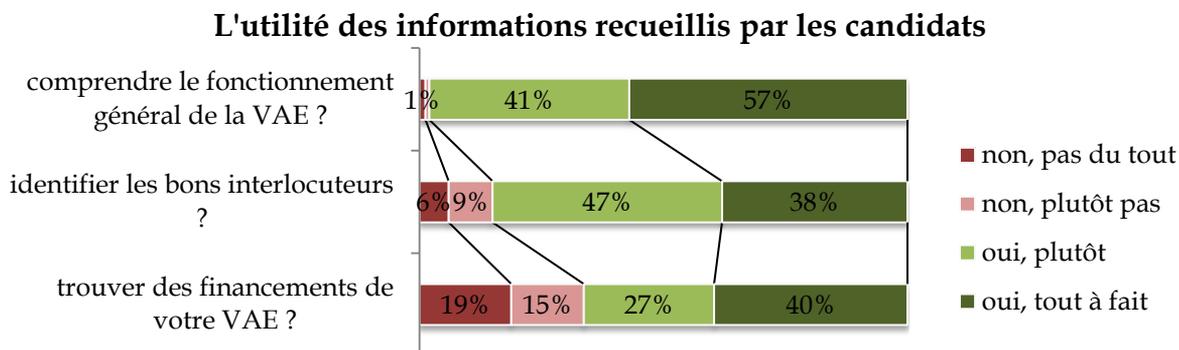


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Les plus jeunes semblent avoir des sources d'informations relativement diversifiées.
- D'ailleurs on note que les plus jeunes semblent davantage enclins à aller chercher l'information sur internet.

■ Les informations recueillies ont été particulièrement utiles pour recueillir des informations sur le fonctionnement général de la VAE

➔ Question 8 : Ces informations vous ont-elles été utiles pour :

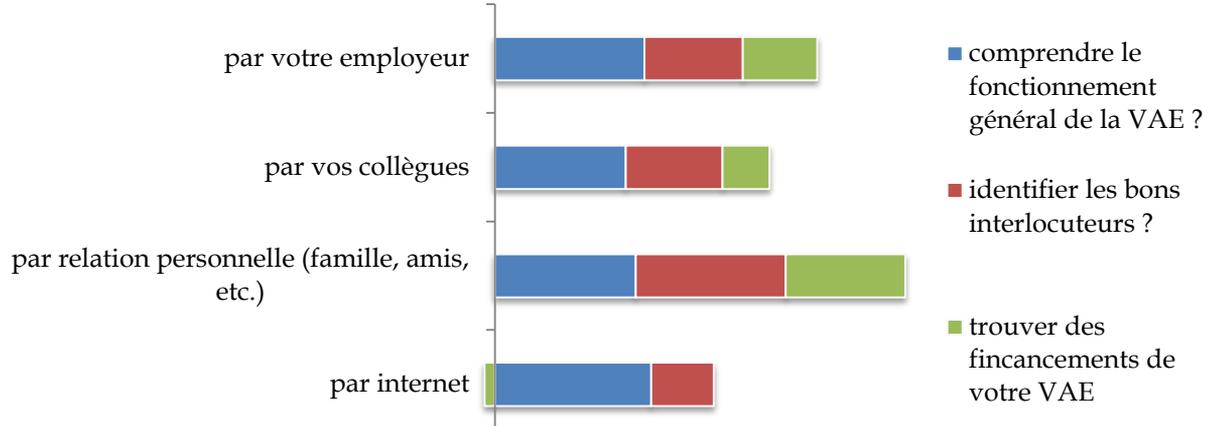


Source : Fichier OPCA PL ; Traitement : Ambroise Bouteille & Associés

- Au contraire, les premières informations ne semblent pas toujours pertinentes pour trouver des financements.

- Les informations recueillies par relation personnelle semblent avoir été utiles aux candidats, notamment en matière de financement (seulement les sources d'informations ayant des volumes statistiquement significatifs ont été représentées)
- ➔ Croisement entre la « Question 8 : Ces informations vous ont-elles été utiles pour : » et la « Question 7 : Question 7 : Par quel biais avez-vous obtenu les premières informations sur la VAE ? »

L'utilité des informations recueillies par les candidats en fonction des sources*



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- * Cet indicateur à seulement un intérêt visuel et comparatif. A partir d'un croisement, il permet de mesurer l'ampleur de l'utilité des informations (grâce à la taille des barres).
- les informations disponibles sur internet semblent surtout utiles pour comprendre le fonctionnement général de la VAE, beaucoup moins pour identifier les bons interlocuteurs ou trouver des financements.

4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement

- 4.0 Rappel méthodologique
- 4.1 Le profil des candidats
- 4.2 La motivation et la première prise d'information

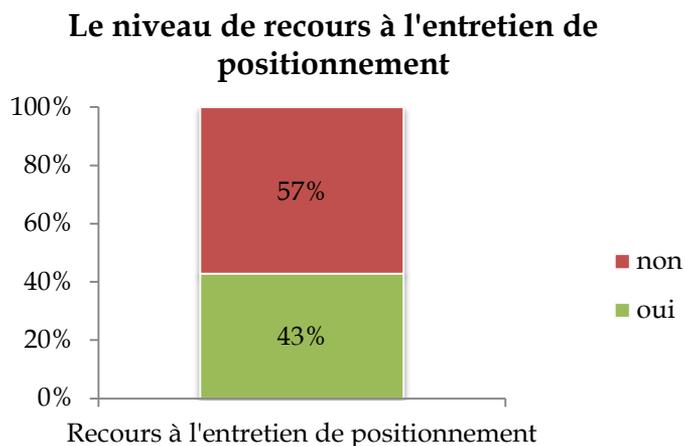
4.3 L'entrée dans la démarche : entretien de positionnement et livret 1

- 4.4 Les dispositifs d'accompagnement
- 4.5 Le livret 2 et le passage devant le jury
- 4.6 Les suites de la VAE
- 4.7 La satisfaction des candidats

L'entretien de positionnement

- *D'après l'enquête, moins de la moitié des candidats à la VAE DAES ont effectué (ou se souviennent avoir effectué) un entretien de positionnement*

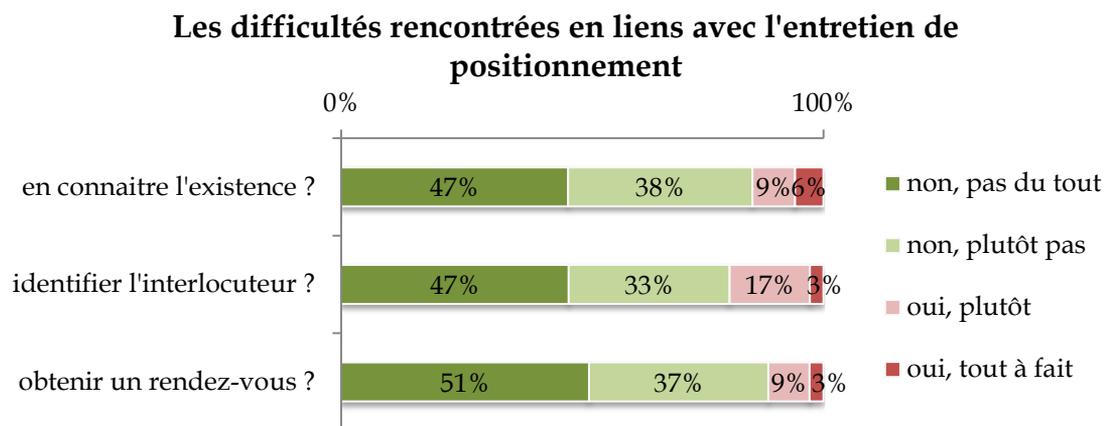
→ Question 9 : Avez-vous effectué un entretien de positionnement ?



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- *Globalement les candidats ont rencontré peu de difficultés par rapport à leur entretien de positionnement*

→ Question 10 : Avez-vous rencontré des difficultés pour :



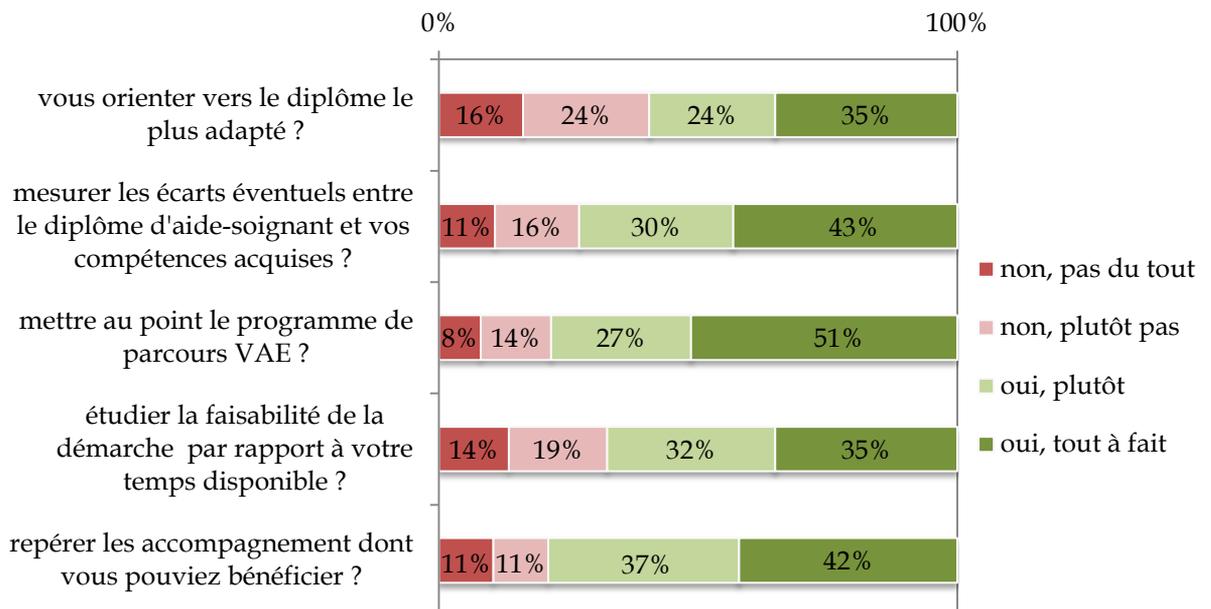
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- On note cependant que 20% d'entre eux semblent avoir rencontré des difficultés pour identifier un interlocuteur.

- **L'entretien de positionnement semble avoir été particulièrement utile aux candidats pour organiser les différentes étapes de la démarche (repérer les accompagnements, et mise au point du parcours)**

→ Question 11 : Avez-vous rencontré des difficultés pour :

L'utilité de l'entretien de positionnement



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

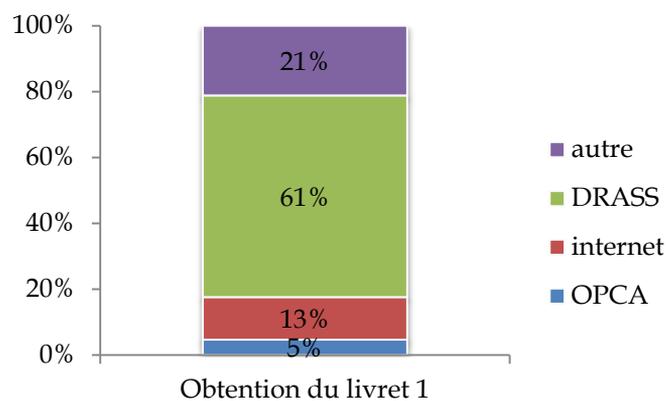
- Globalement, au vue de ces résultats, l'entretien de positionnement semble avoir été plutôt utile aux candidats.
- On note cependant que pour 33% d'entre eux l'entretien de positionnement ne s'est pas révélé utile pour étudier la faisabilité de la démarche par rapport aux temps disponible.

Le dossier de recevabilité

■ Les candidats se sont majoritairement tournés vers la DRASS pour obtenir leur livret 1

→ Question 12 : Par quel biais vous êtes-vous procuré le livret 1 ?

Le moyen d'obtention du dossier de recevabilité



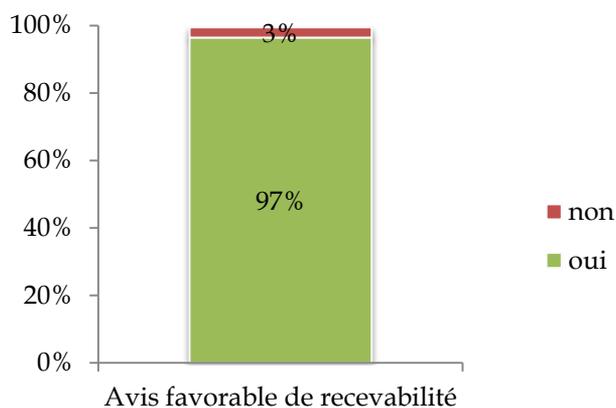
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- C'est d'ailleurs l'organisme le plus légitime pour obtenir ce dossier.

■ La quasi-totalité des répondants à l'enquête ont obtenu un avis favorable de recevabilité

→ Question 13 : Avez-vous obtenu un avis favorable de recevabilité ?

La proportion d'avis favorable de recevabilité



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement

- 4.0 Rappel méthodologique**
- 4.1 Le profil des candidats**
- 4.2 La motivation et la première prise d'information**
- 4.3 L'entrée dans la démarche : entretien de positionnement et livret 1**

4.4 Les dispositifs d'accompagnement

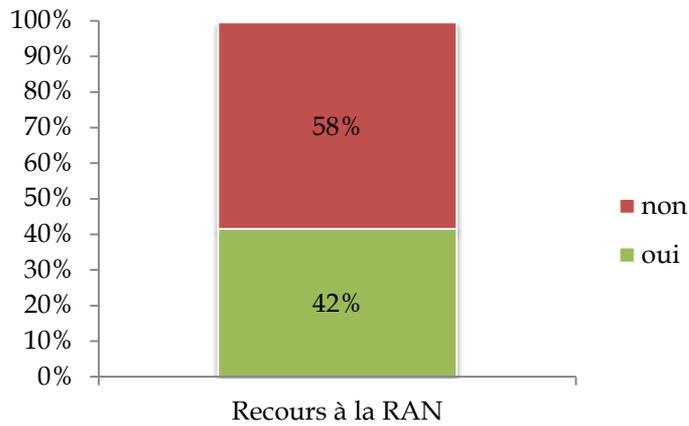
- 4.5 Le livret 2 et le passage devant le jury**
- 4.6 Les suites de la VAE**
- 4.7 La satisfaction des candidats**

La remise à niveau

■ Plus de 40% des candidats à la VAE DEAS ont recours à la Remise à Niveau (RAN)

→ Question 16 : Avez-vous eu recours à la RAN ?

Le recours à la RAN

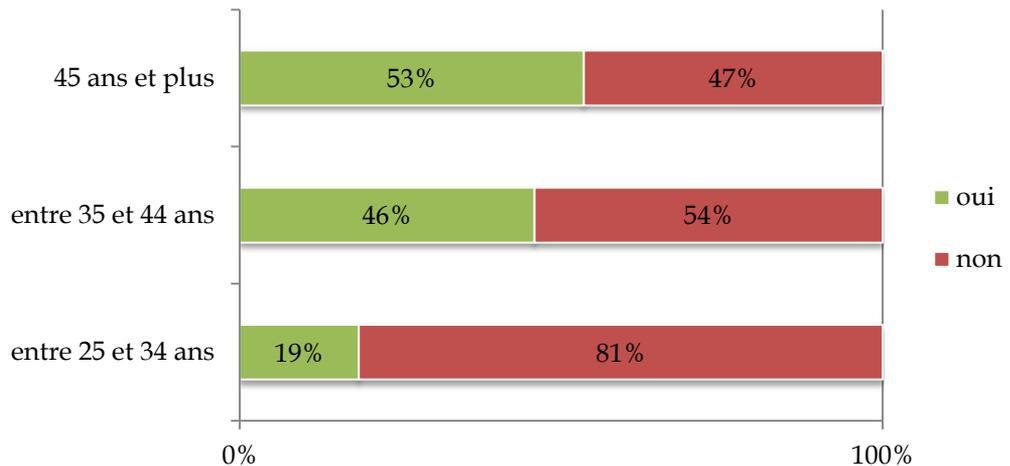


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Mais, les jeunes ont nettement moins recours à la RAN que les plus vieux.

→ Croisement entre la « Question 16 : Avez-vous eu recours à la RAN ? » et la « Question 2 : Quel est votre âge »

Le recours à la RAN en fonction de l'âge des candidats

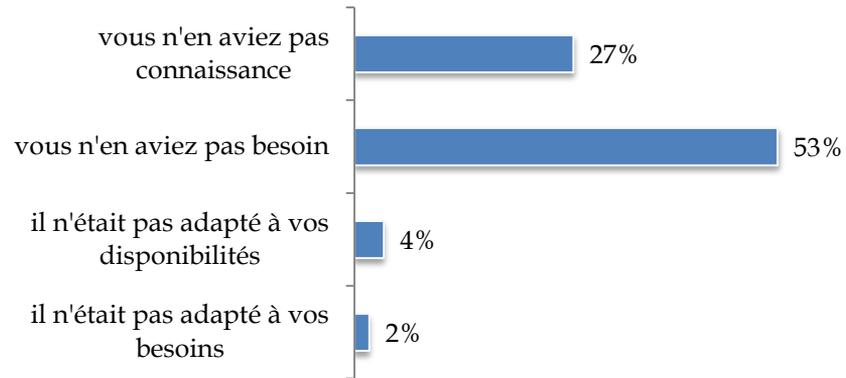


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Plus de la moitié des candidats n'ayant pas suivi de RAN, n'en avait pas besoin.

→ Question 17 : Si non, pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas eu recours à ce dispositif d'accompagnement :

Les raisons du non recours à la RAN



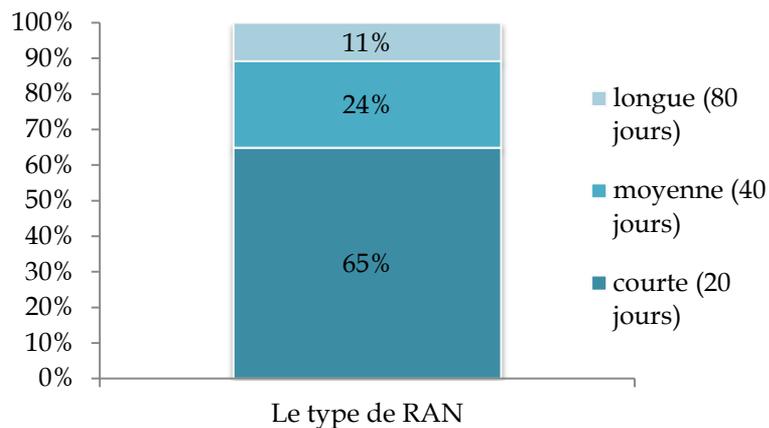
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Le quart n'en avait pas connaissance.

- Les 2/3 des bénéficiaires de RAN le sont sur des RAN de courtes durées.

→ Question 18 : Si oui, quel type de RAN avez-vous suivi ?

Le type de RAN

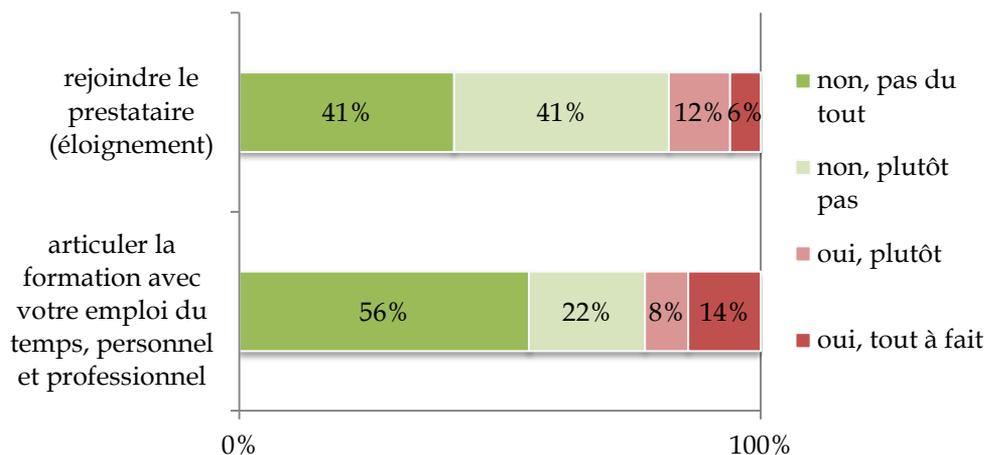


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- **Plus de $\frac{3}{4}$ des bénéficiaires de RAN ne rencontrent pas de difficultés liées à l'éloignement avec le prestataire ni avec l'articulation de la formation avec leur emploi du temps**

→ Question 19 : Avez-vous rencontré des difficultés lors de votre RAN, pour :

Les difficultés rencontrées par rapport à la RAN



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- **Pour la plupart des bénéficiaires (plus de 70%), la RAN semble atteindre ses principaux objectifs : améliorer la communication orale et écrite**

→ Question 20 : Cette RAN vous a-t-elle été utile pour :

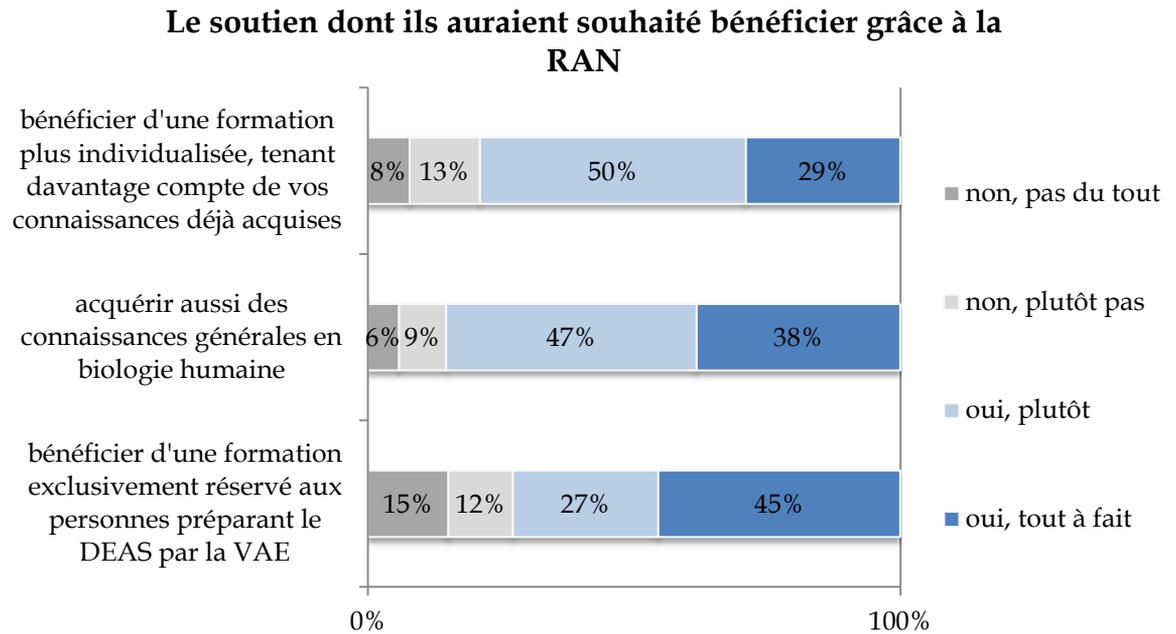
L'utilité de la RAN



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ **Les candidats semblent être en attente d'un soutien spécifiquement adapté à leurs besoins**

→ Question 21 : Concernant votre RAN, auriez-vous souhaité :

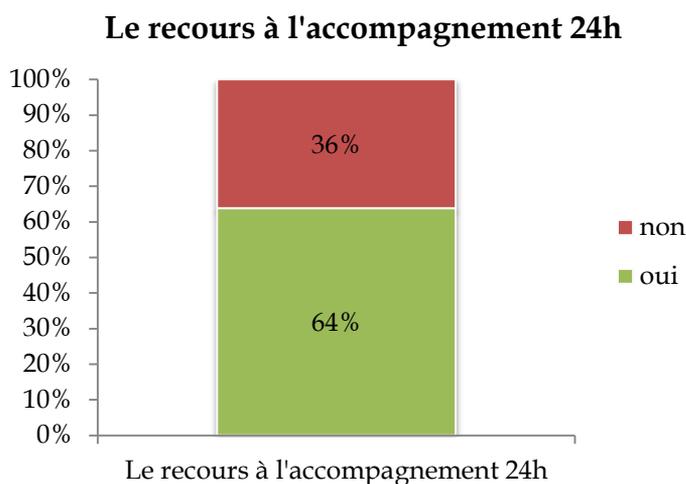


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

L'accompagnement 24 heures

■ Les deux tiers des candidats à la VAE DEAS ont eu recours à l'accompagnement 24h

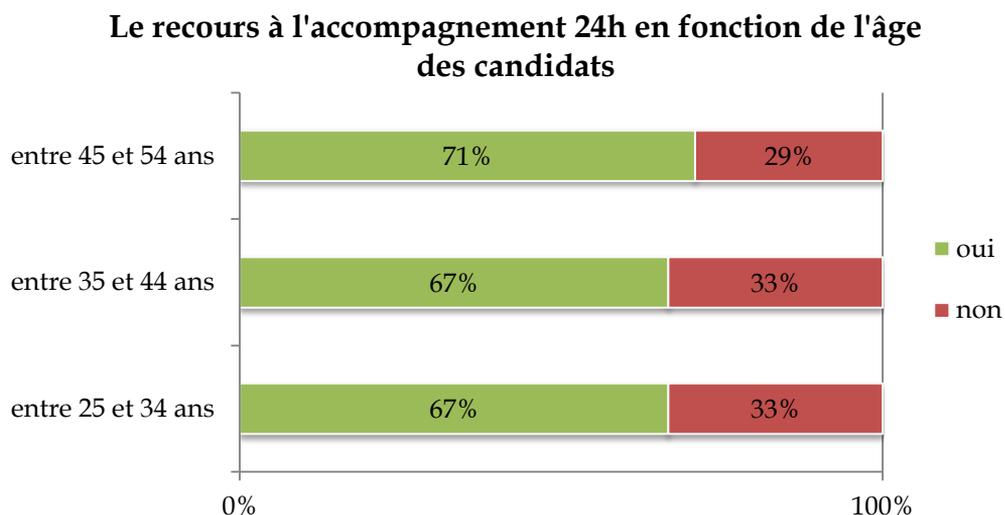
→ Question 22 : Avez-vous eu recours à l'accompagnement 24 ?



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ L'âge ne semble pas avoir un impact significatif sur le recours à l'accompagnement 24h

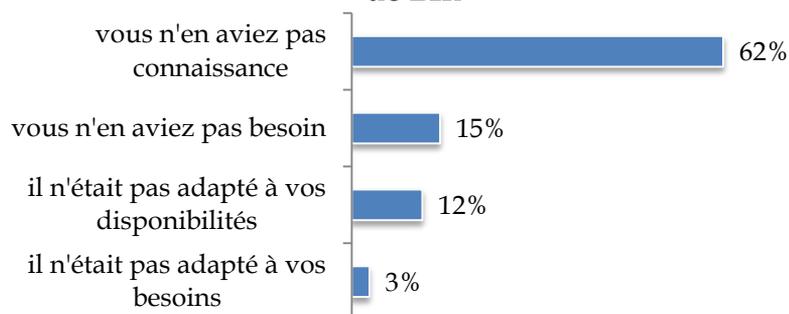
→ Croisement entre la « Question 22 : Avez-vous eu recours à l'accompagnement 24 ? » et la « Question 2 : Quel est votre âge ? »



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Les candidats à la VAE DEAS (n'ayant pas eu recours à ce dispositif) semblent être nombreux à ne pas connaître l'existence de ce dispositif d'accompagnement
- Question 23 : Si non, pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas eu recours à ce dispositif d'accompagnement :

Les raisons du non recours à l'accompagnement de 24h



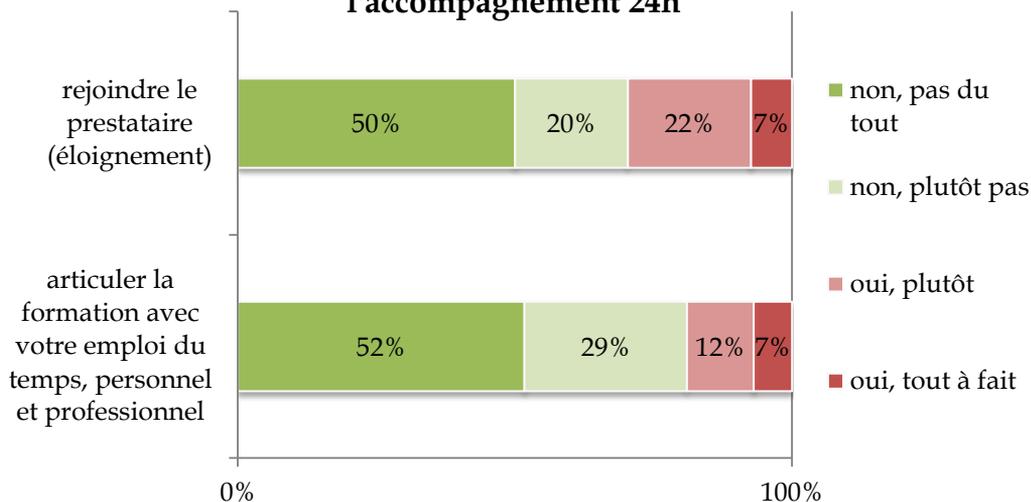
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ Un peu moins de 30% des bénéficiaires ont rencontré des difficultés pour rejoindre le prestataire

davantage que pour la RAN.

→ Question 24 : Avez-vous rencontré des difficultés lors de votre accompagnement 24h, pour :

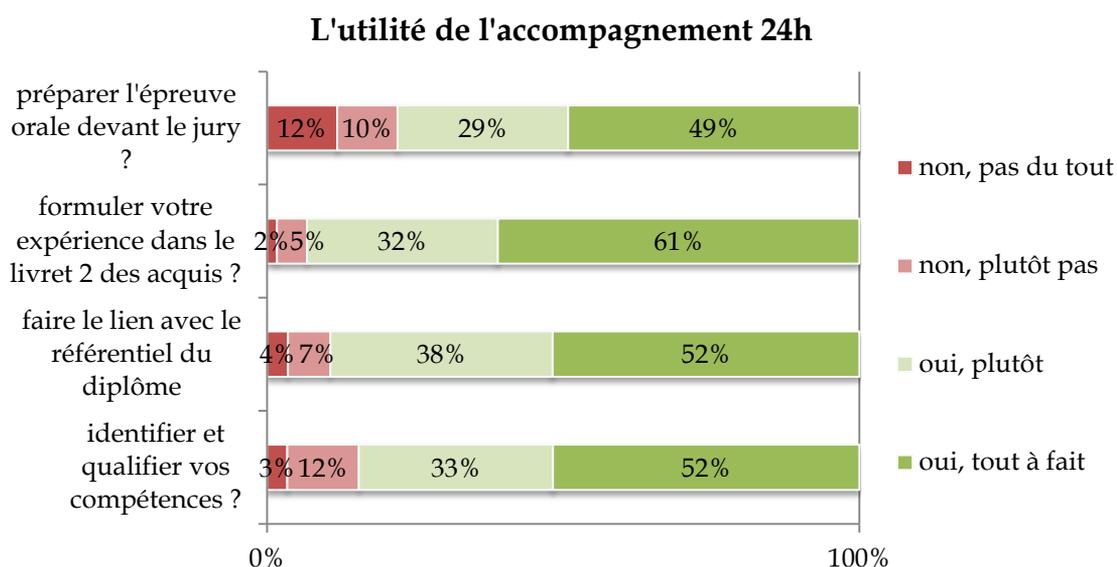
Les difficultés rencontrées par rapport à l'accompagnement 24h



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ **L'accompagnement de 24h semble avoir été très utile pour ses bénéficiaires, notamment en ce qui concerne l'aide apportée pour formuler l'expérience dans le livret 2**

➔ Question 25 : Cet accompagnement de 24h vous a-t-il été utile pour :

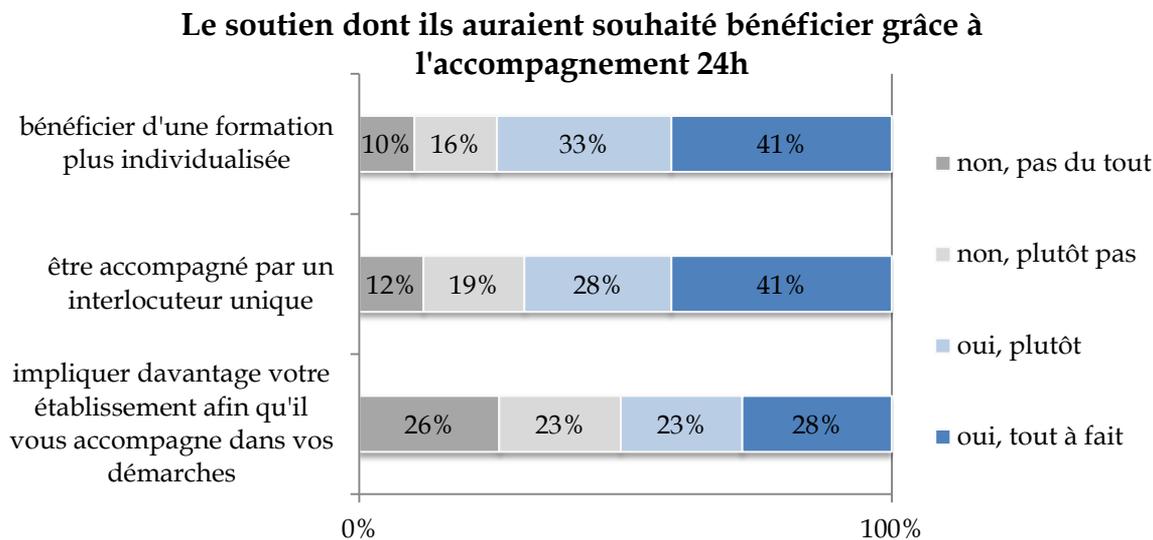


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- On note cependant qu'il n'a pas toujours été utile aux bénéficiaires souhaitant préparer l'épreuve orale devant le jury.

■ **L'individualisation de l'accompagnement 24h est une attente forte des candidats**

➔ Question 26 : Concernant votre Accompagnement 24h, auriez-vous souhaité :

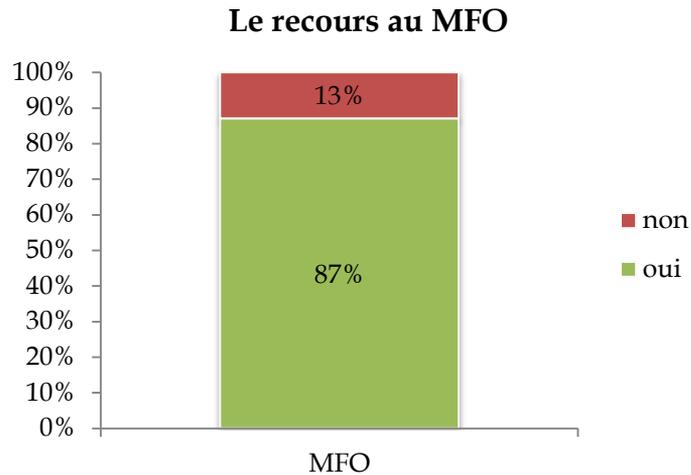


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

Le Module de Formation Obligatoire/Optionnelle

■ Seulement 13% des répondants déclarent ne pas avoir suivi le MFO

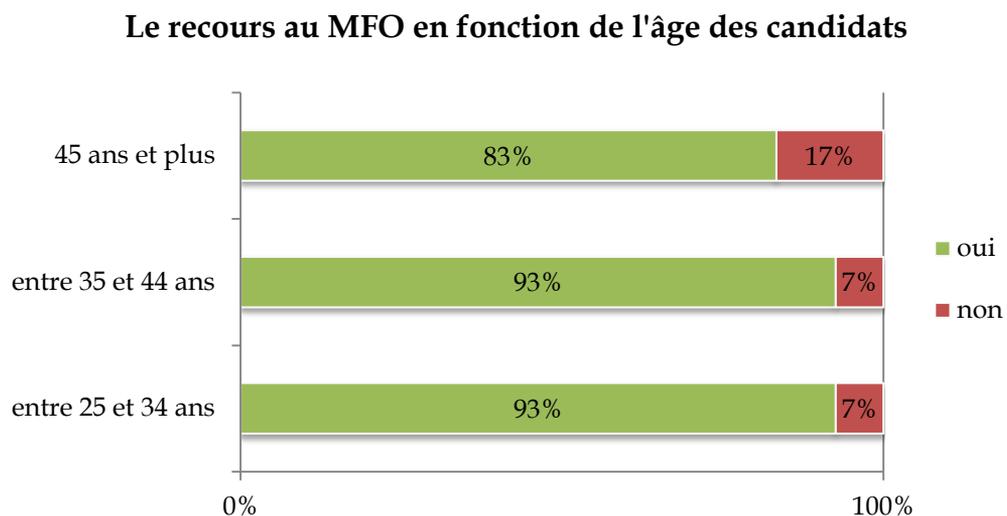
→ Question 27 : Avez-vous eu recours à ce module de formation ?



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ Les plus jeunes sont légèrement plus enclins à avoir recours au MFO

→ Croisement entre la « Question 27 : Avez-vous eu recours à ce module de formation ? » et la « Question 2 : Quel est votre âge ? »



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ **Les quelques répondants à l'enquête n'ayant pas effectué de MFO, n'en avaient pas connaissance**

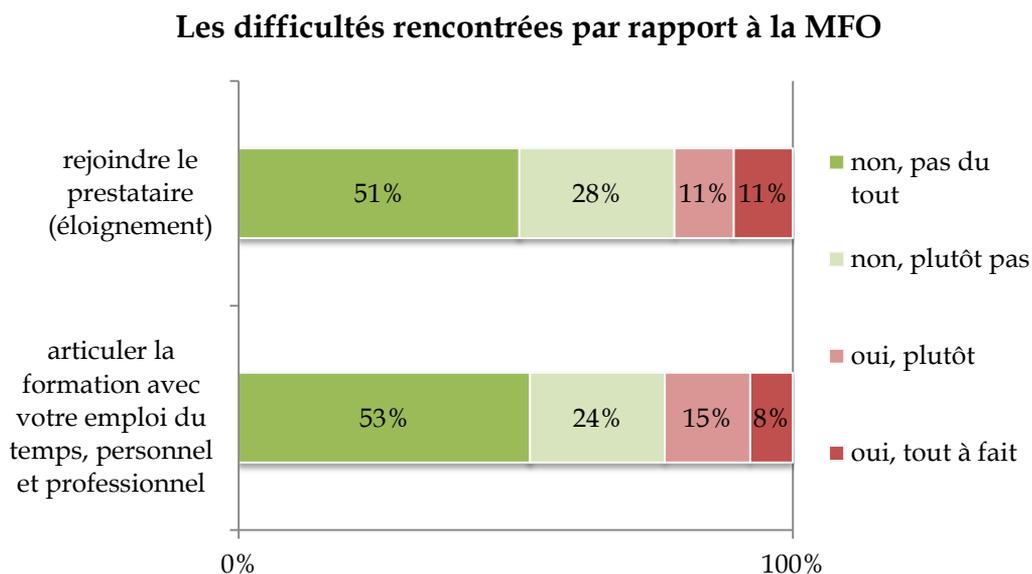
→ Question 28 : Si non, pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas eu recours à ce module de formation :



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ **80% des candidats ne semblent pas avoir rencontré de difficultés ni pour se rendre à l'organisme de formation ni pour articuler leur emploi du temps**

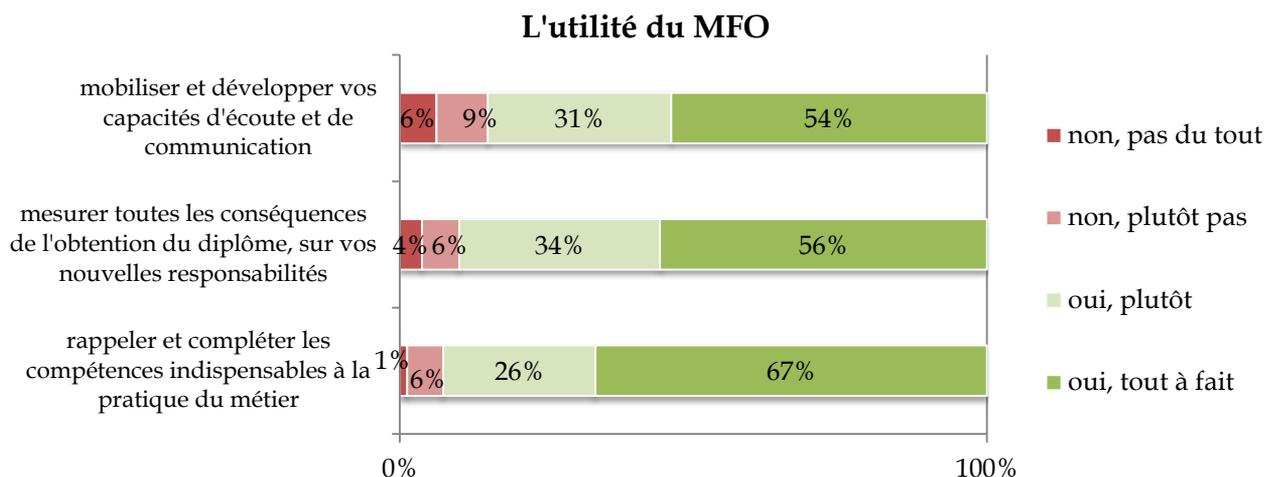
→ Question 29 : Avez-vous rencontré des difficultés lors de votre MFO pour :



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ **Pour la quasi-totalité des bénéficiaires, le MFO semble avoir été particulièrement utile**

→ Question 30 : Ce module de formation vous a-t-il été utile :



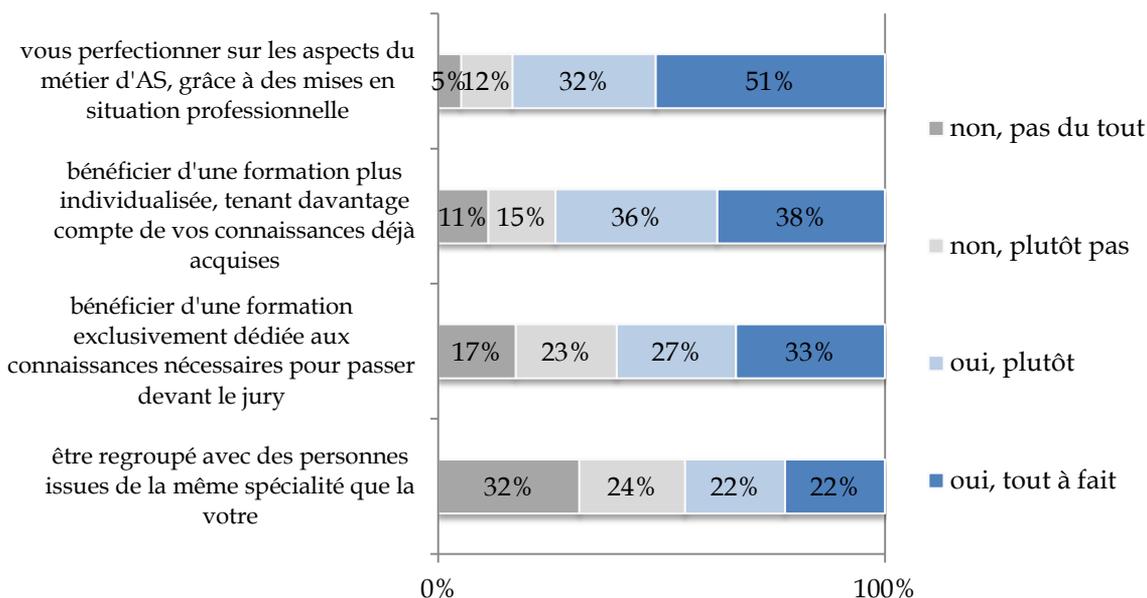
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Le MFO semble notamment remplir très largement l'un de ses principaux objectifs, à savoir rappeler et compléter les compétences indispensables à la pratique du métier d'aide-soignant.

■ **Les candidats à la VAE DEAS auraient souhaité que le MFO propose davantage de mise en situation professionnelle**

→ Question 31 : Concernant votre MFO, auriez-vous souhaité :

Le soutien dont ils auraient souhaité bénéficier grâce au MFO



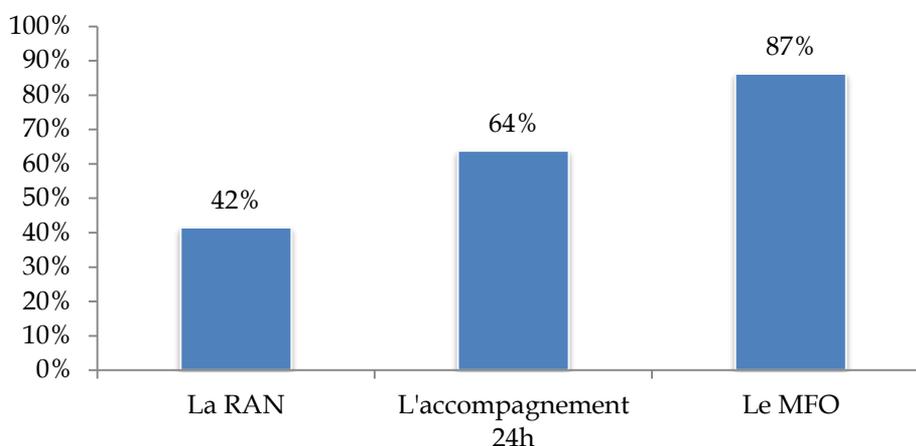
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

Comparaison entre les dispositifs d'accompagnement

Afin d'avoir une vision plus précise de l'impact de ces dispositifs nous proposons dans cette partie une comparaison entre eux. Il convient d'interpréter avec prudence ces indicateurs car ils sont calculés (difficultés, utilités, soutiens attendus) à partir des totaux et dépendent donc des choix proposés dans le questionnaire.

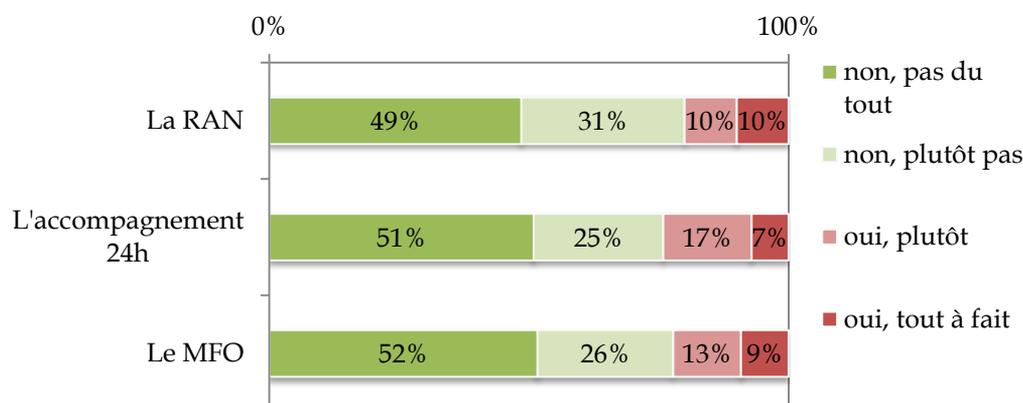
- *Le caractère obligatoire (jusqu'en 2010) du MFO en fait, bien sûr, le dispositif le plus suivi*

Comparaison des dispositifs d'accompagnement :
le niveau de recours



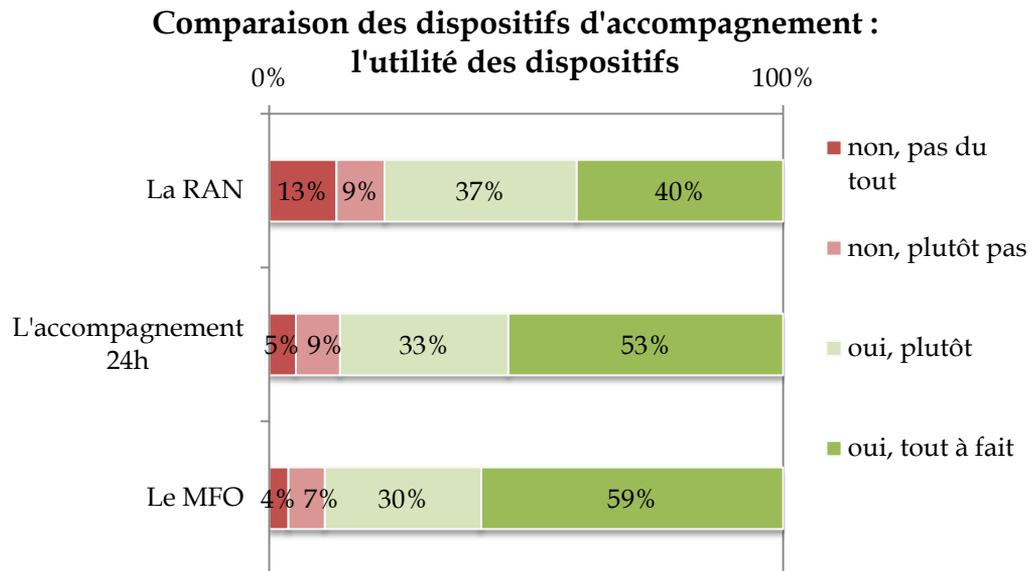
- *Globalement, le niveau de difficultés rencontrées est équivalent sur chacun des dispositifs*

Comparaison des dispositifs d'accompagnement : les
difficultés rencontrées



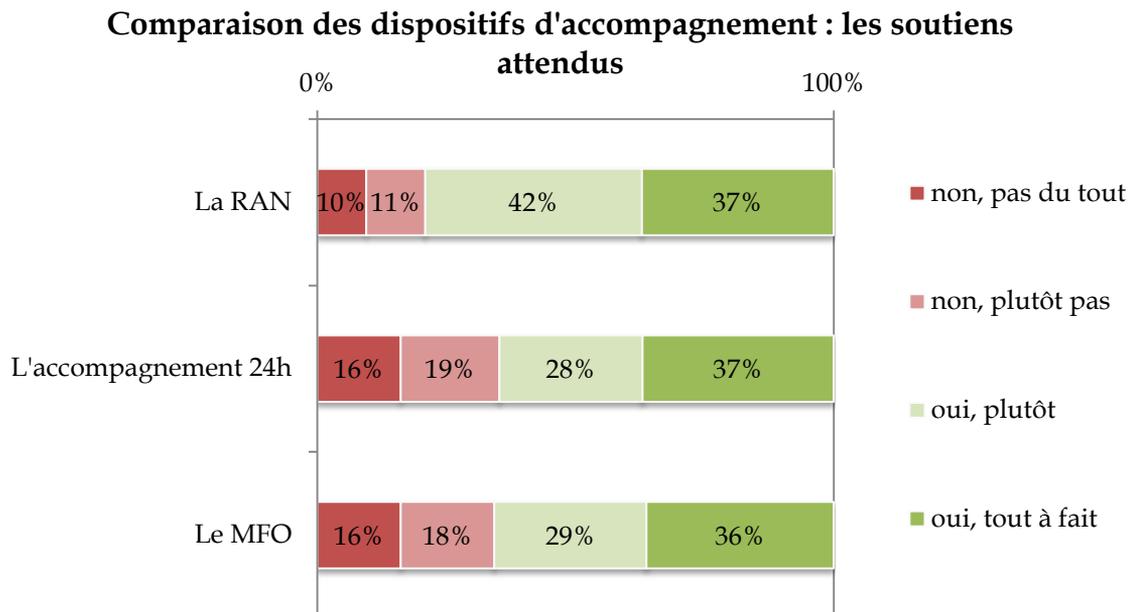
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- **Les 3 dispositifs ont un niveau d'utilité élevé, notamment le MFO qui a été jugé « utile » par près de 90% des bénéficiaires**



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- **La RAN semble être le dispositif sur lequel les attentes de soutiens sont les plus élevés**



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

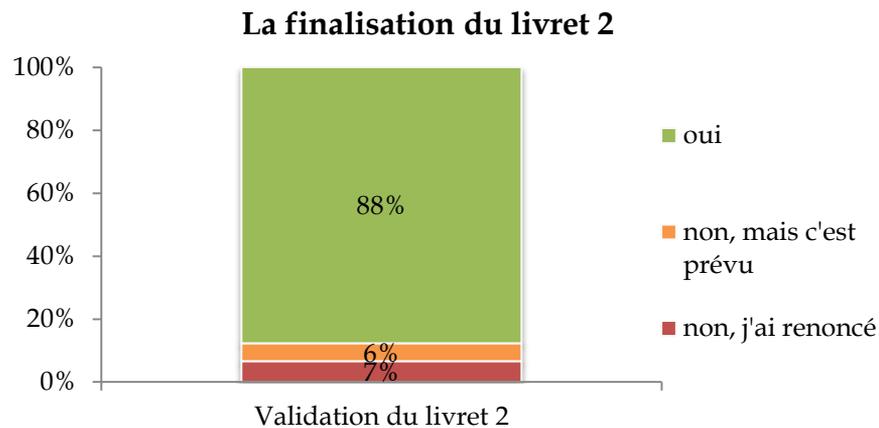
4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement

- 4.0 Rappel méthodologique**
- 4.1 Le profil des candidats**
- 4.2 La motivation et la première prise d'information**
- 4.3 L'entrée dans la démarche : entretien de positionnement et livret 1**
- 4.4 Les dispositifs d'accompagnement**
- 4.5 Le livret 2 et le passage devant le jury**
- 4.6 Les suites de la VAE**
- 4.7 La satisfaction des candidats**

Le livret 2

■ La finalisation du livret 2 est atteinte par une large partie des candidats

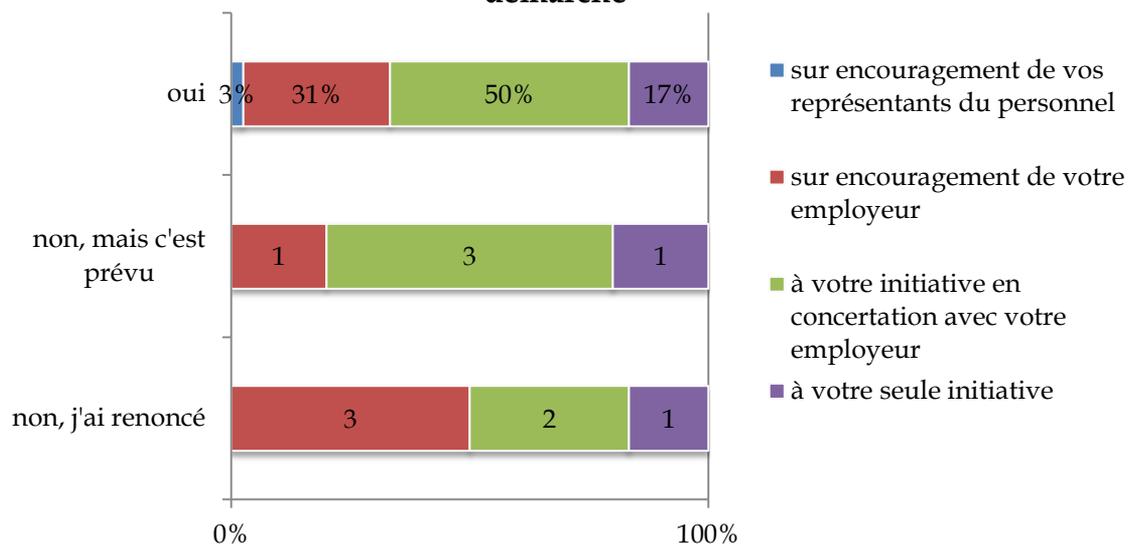
→ Question 32 : Avez-vous terminé de compléter le livret 2 :



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- La moitié des personnes qui ont renoncé ont engagé la démarche sur l'encouragement de leur employeur
- Croisement entre la « Question 32 : Avez-vous terminé de compléter le livret 2 : » et la « Question 6 : Votre demande de VAE a-t-elle été engagée : »

La finalisation du livret 2 en fonction de l'initiateur de la démarche



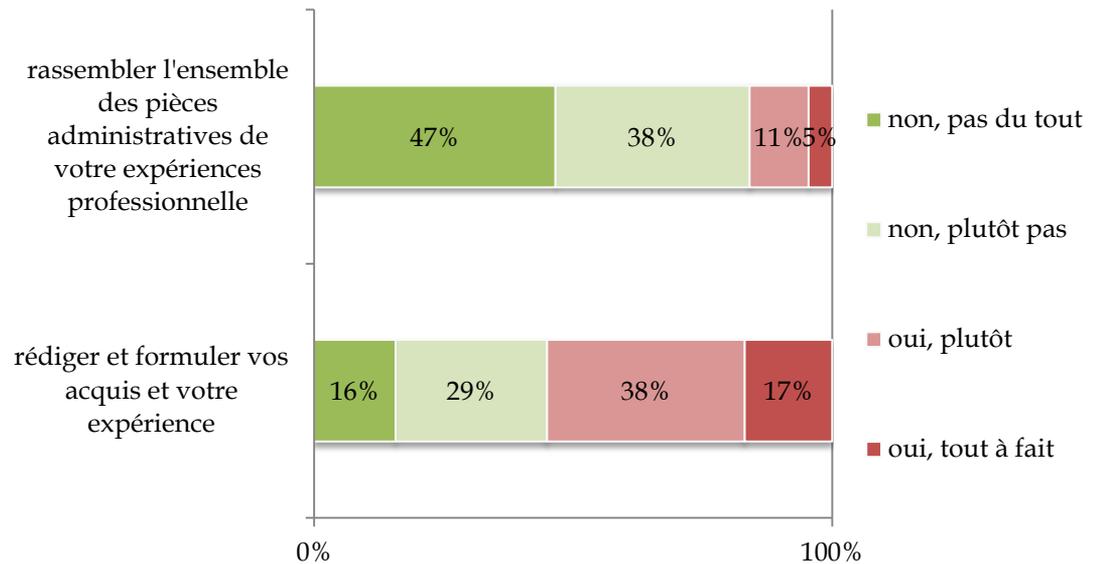
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Lors des entretiens qualitatifs avec les employeurs, certains avaient souligné une motivation parfois moindre des salariés, lorsque l'initiative n'émane pas directement de leur propre chef.

■ **Plus de la moitié des candidats ont rencontré des difficultés pour rédiger et formuler leurs acquis et leurs expériences**

→ Question 33 : Avez-vous rencontré des difficultés pour :

Les difficultés rencontrées pour compléter le Livret 2



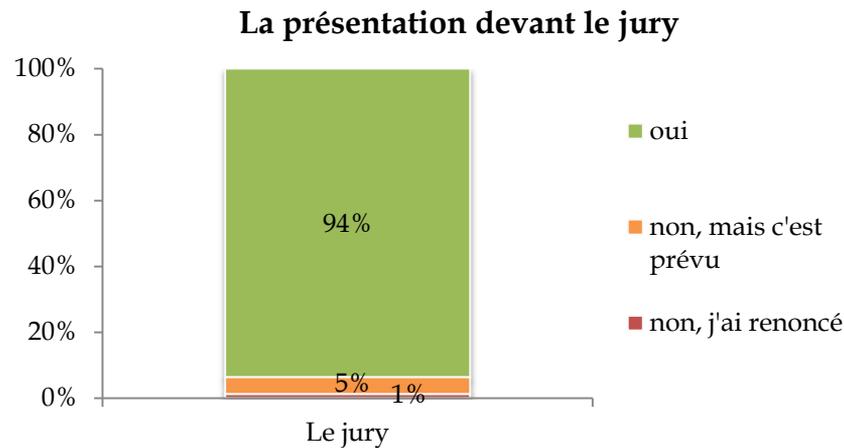
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Cette difficulté avait d'ailleurs largement été relayée lors des entretiens qualitatifs.

Le passage devant le jury

- **Les personnes ayant validé leur livret 2 se présentent devant le jury, très peu semblent renoncer à ce stade**

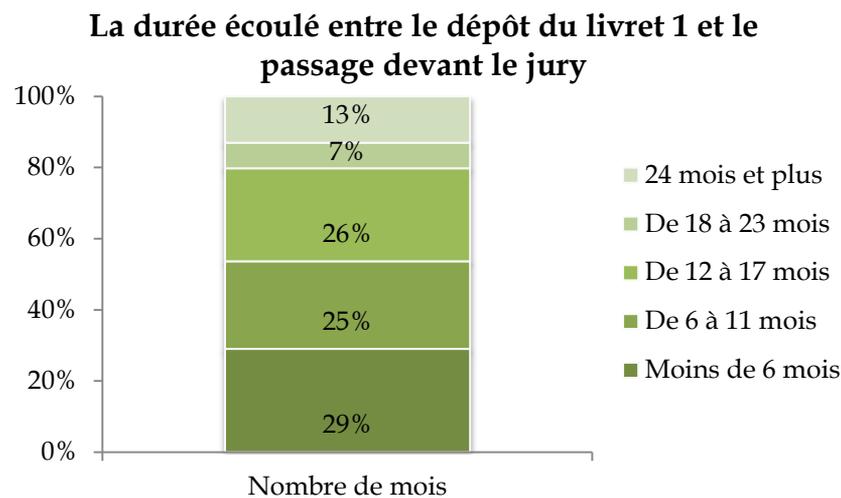
→ Question 34 : Vous êtes-vous présenté devant le jury de validation ?



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- **80% des candidats passent devant le jury dans les 18 mois qui suivent le dépôt de leur livret 1**

→ Question 35 : Combien de mois se sont écoulés entre le dépôt de votre livret 1 et votre passage devant le jury

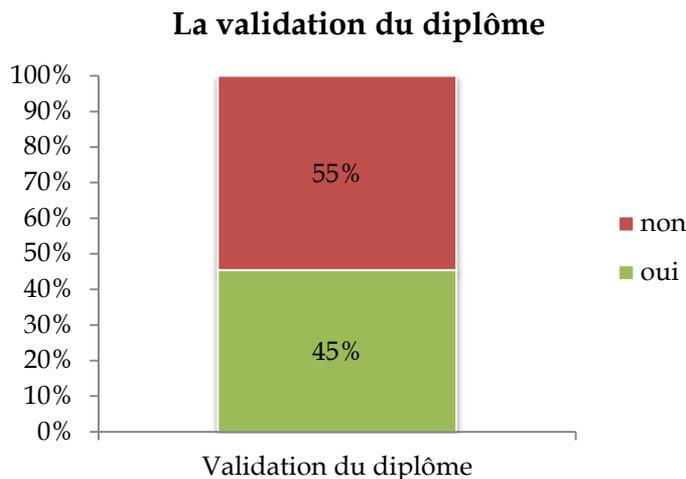


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Ce résultat est donc moins alarmiste que les informations obtenues par les entretiens qualitatifs avec les salariés et les employeurs.

■ **Moins d'un candidat interrogé sur deux obtient son diplôme à la suite du passage devant le jury**

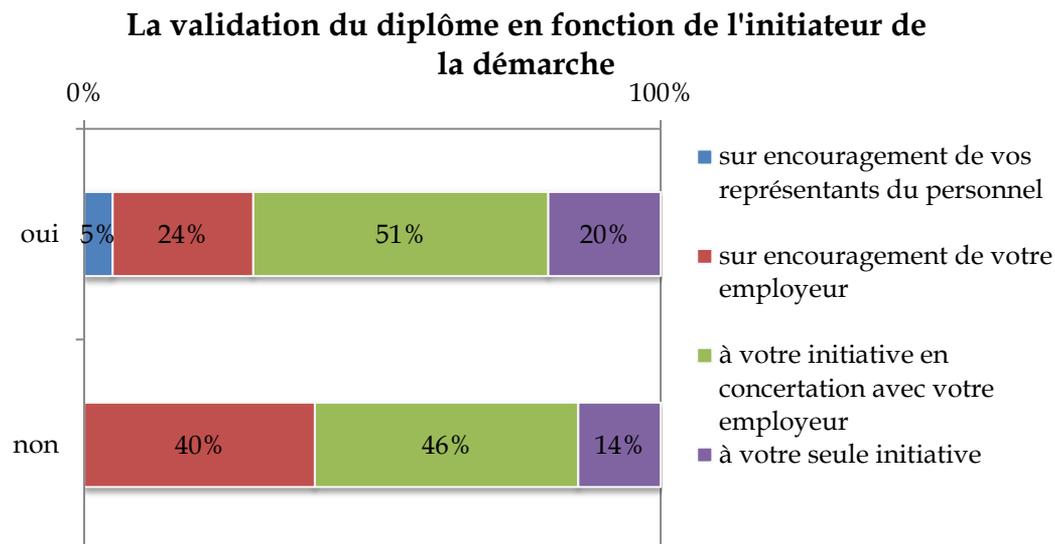
→ Question 36 : Votre diplôme vous a-t-il été délivré :



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ **Les candidats n'étant pas à l'initiative de leur démarche sont moins nombreux à valider leur diplôme**

→ Croisement entre la question « Question 36 : Votre diplôme vous a-t-il été délivré : » et la question « Question 6 : Votre demande de VAE a-t-elle été engagée : »

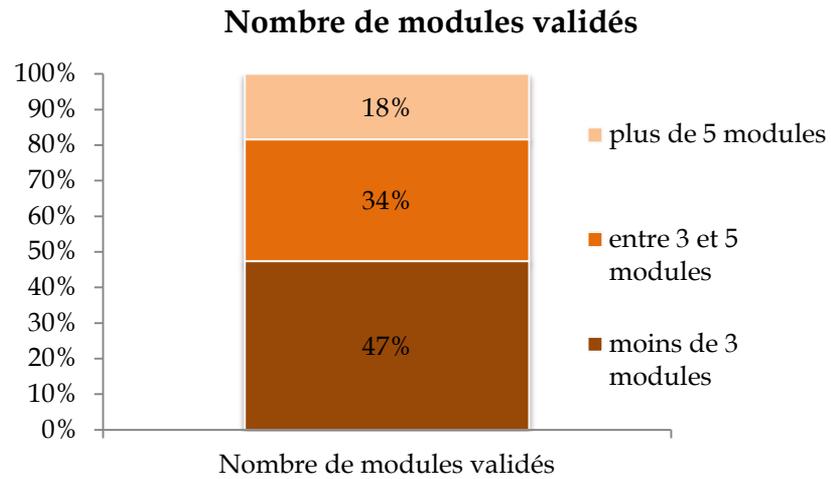


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Ainsi, conformément aux propos remontés par les employeurs, il semblerait que les salariés n'étant pas à l'initiative ont un taux de réussite moindre en raison d'une motivation moins développées.

■ **Parmi les candidats ayant obtenu qu'une validation partielle, plus de la moitié ont validé plus de 2 modules**

→ Question 37 : Si non, combien de volume ont été validés ?

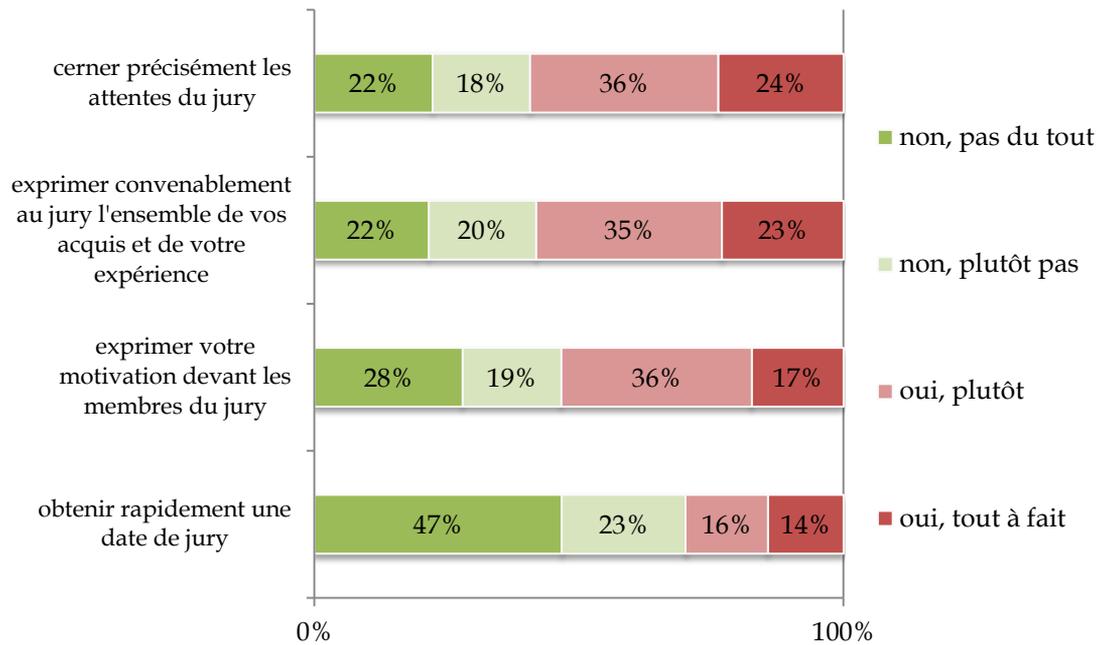


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ Conformément aux informations remontées lors des entretiens qualitatifs, les candidats rencontrent des difficultés pour s'exprimer devant le jury

➔ Question 38 : Avez-vous rencontré des difficultés pour :

Les difficultés rencontrées lors du passage devant le jury



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement

- 4.0 Rappel méthodologique
- 4.1 Le profil des candidats
- 4.2 La motivation et la première prise d'information
- 4.3 L'entrée dans la démarche : entretien de positionnement et livret 1
- 4.4 Les dispositifs d'accompagnement
- 4.5 Le livret 2 et le passage devant le jury

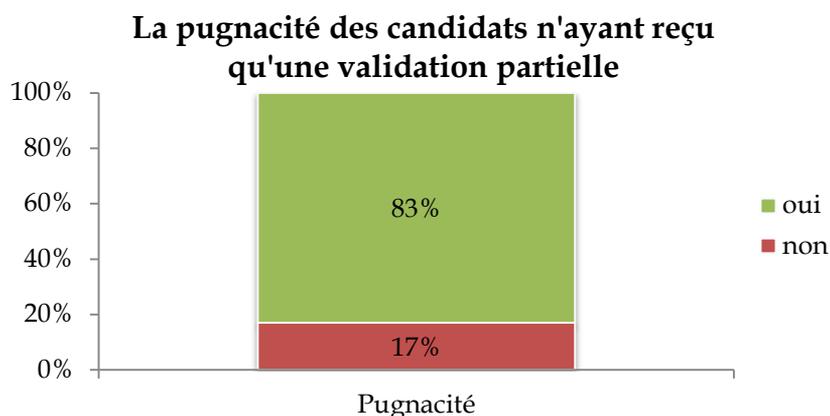
4.6 Les suites de la VAE

4.7 La satisfaction des candidats

Les suites de la VAE

- **La très grande majorité des candidats n'ayant obtenu qu'une validation partielle sont déterminés à poursuivre leur démarche pour obtenir leur diplôme en totalité**

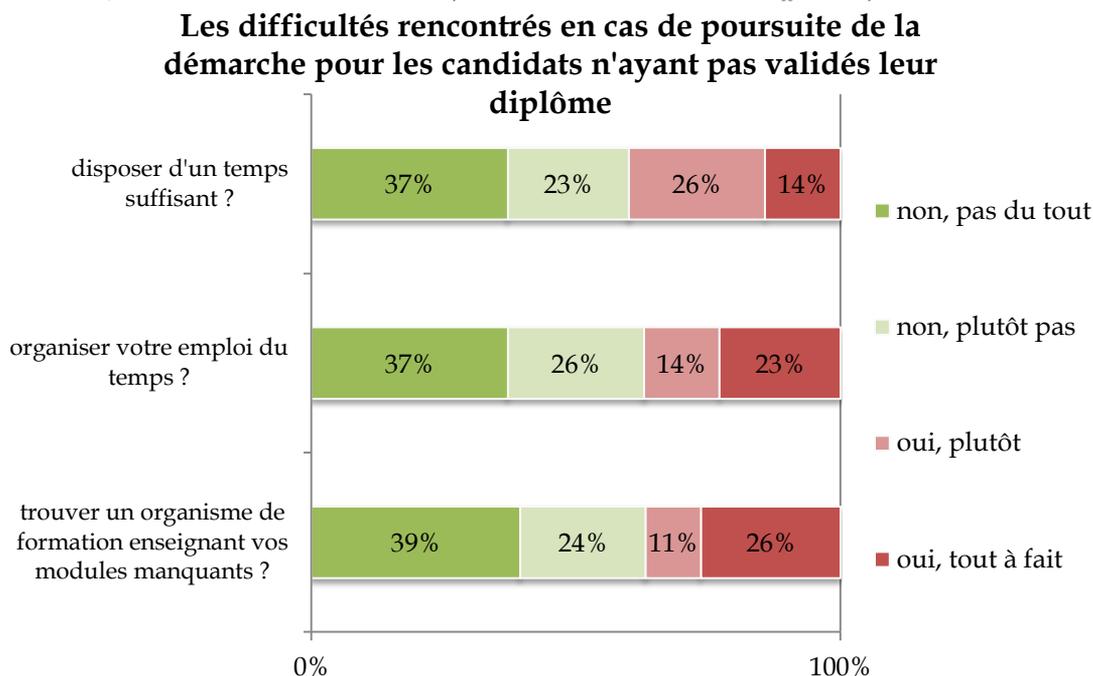
→ Question 39 : Si vous avez reçu une validation partielle, avez-vous poursuivi ou comptez-vous poursuivre votre démarche pour l'obtenir en totalité ?



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- **Trouver un organisme de formation pour obtenir leurs modules manquants semble avoir été une difficulté majeure pour le quart des candidats**

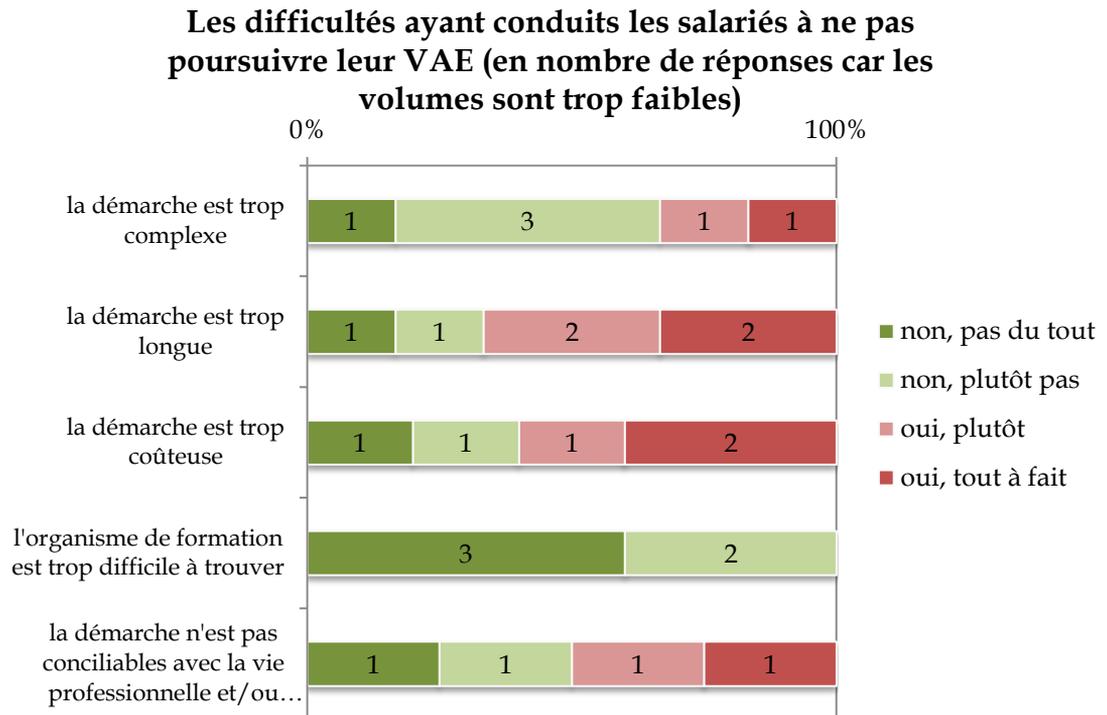
→ Question 40 : Si vous avez décidé de poursuivre rencontrez-vous des difficultés pour :



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- **Les quelques répondants n'ayant pas poursuivi leur démarche suite au passage devant le jury, ont surtout évoqué la longueur de la démarche et son coût comme principale raison de renoncement**

➔ Question 41 : Si vous avez décidé de ne pas poursuivre, est-ce lié aux difficultés suivantes :



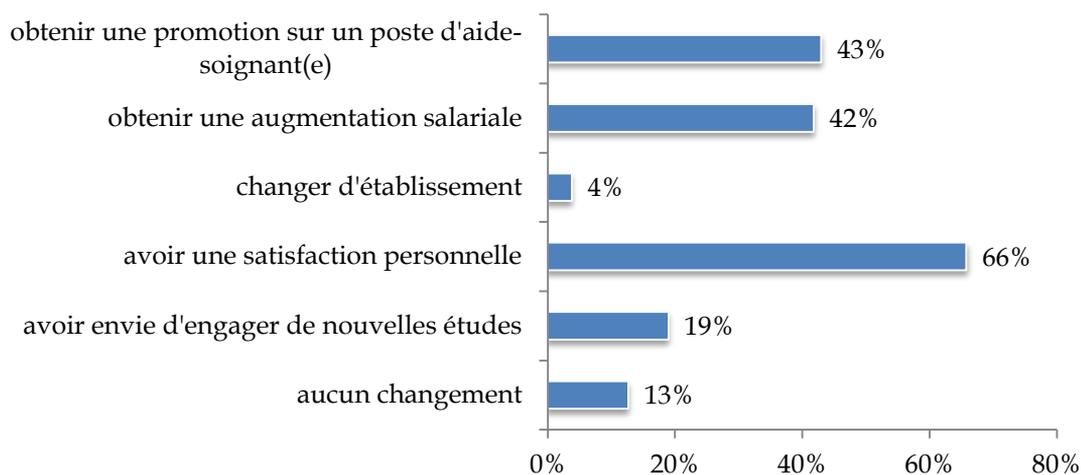
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

L'impact de la VAE

■ Les 2/3 des candidats ayant obtenu leur diplôme par la VAE partagent un sentiment de satisfaction personnelle

→ Question 42 : Votre VAE vous a-t-elle permis de : (plusieurs réponses possibles)

Les impacts de la VAE



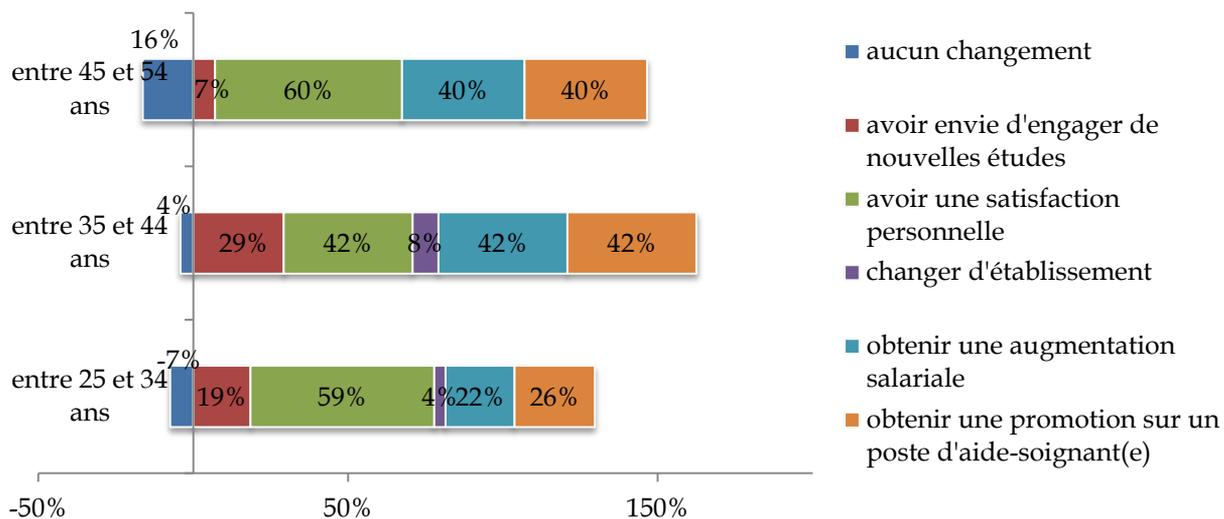
Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- On rappelle d'ailleurs qu'il s'agissait, pour la quasi-totalité d'entre eux, de l'une de leur principale motivation.

■ **Les seniors sont plus nombreux à n'avoir bénéficié d'aucun changement, mais ils sont aussi plus nombreux à avoir obtenu une promotion sur un poste d'aide-soignant**

➔ Croisement entre la « Question 42 : Votre VAE vous a-t-elle permis de : (plusieurs réponses possibles) » et la « Question 2 : Quel est votre âge ? »

Les impacts de la VAE en fonction de l'âge



* volume très faibles

Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- On note également que les moins de 45 ans sont relativement nombreux à considérer la VAE DEAS comme une simple étape vers l'obtention d'un autre diplôme, comme par exemple celui d'infirmière.

4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement

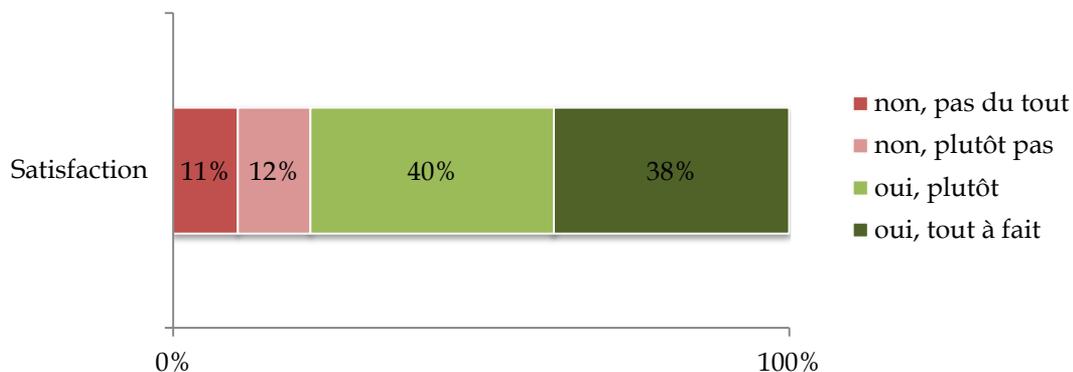
- 4.0 Rappel méthodologique
- 4.1 Le profil des candidats
- 4.2 La motivation et la première prise d'information
- 4.3 L'entrée dans la démarche : entretien de positionnement et livret 1
- 4.4 Les dispositifs d'accompagnement
- 4.5 Le livret 2 et le passage devant le jury
- 4.6 Les suites de la VAE
- 4.7 La satisfaction des candidats

La satisfaction des candidats

■ 78% des candidats sont satisfaits du soutien apporté

→ Question 43 : Globalement, êtes-vous satisfait du soutien proposé pour obtenir votre diplôme d'aide-soignant par la VAE ?

La satisfaction globale à l'égard du soutien apporté

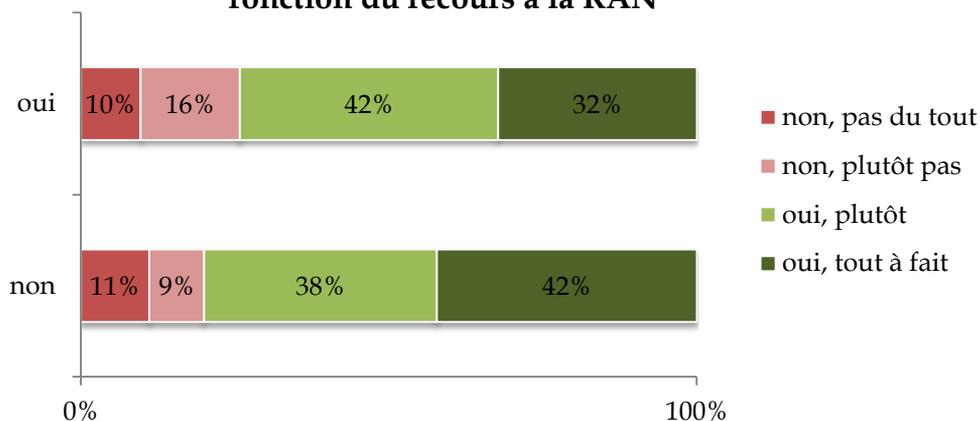


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ La RAN ne semble avoir aucun impact sur la satisfaction en matière de soutien

→ Croisement entre la « Question 43 : Globalement, êtes-vous satisfait du soutien proposé pour obtenir votre diplôme d'aide-soignant par la VAE ? » et la « Question 16 : Avez-vous eu recours à la RAN »

La satisfaction globale à l'égard du soutien apporté en fonction du recours à la RAN

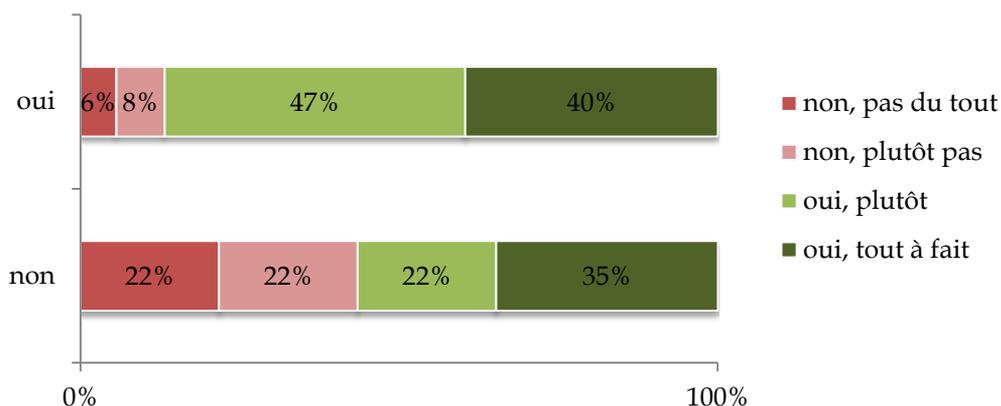


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ **Au contraire, le recours à l'accompagnement 24h semble jouer un rôle clé dans l'ampleur de la satisfaction des candidats à l'égard du soutien apporté**

→ Croisement entre la « Question 43 : Globalement, êtes-vous satisfait du soutien proposé pour obtenir votre diplôme d'aide-soignant par la VAE ? » et la « Question 22 : Avez-vous eu recours à l'accompagnement 24h »

La satisfaction globale à l'égard du soutien apporté en fonction du recours à l'Accompagnement 24h

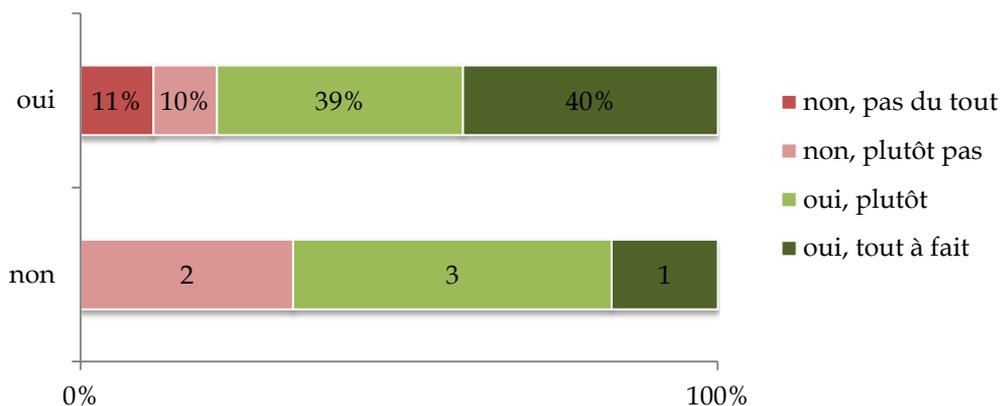


Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

■ **De même, le MFO semble avoir un impact positif sur la satisfaction du soutien apporté**

→ Croisement entre la « Question 43 : Globalement, êtes-vous satisfait du soutien proposé pour obtenir votre diplôme d'aide-soignant par la VAE ? » et la « Question 27 : Avez-vous eu recours au MFO ? »

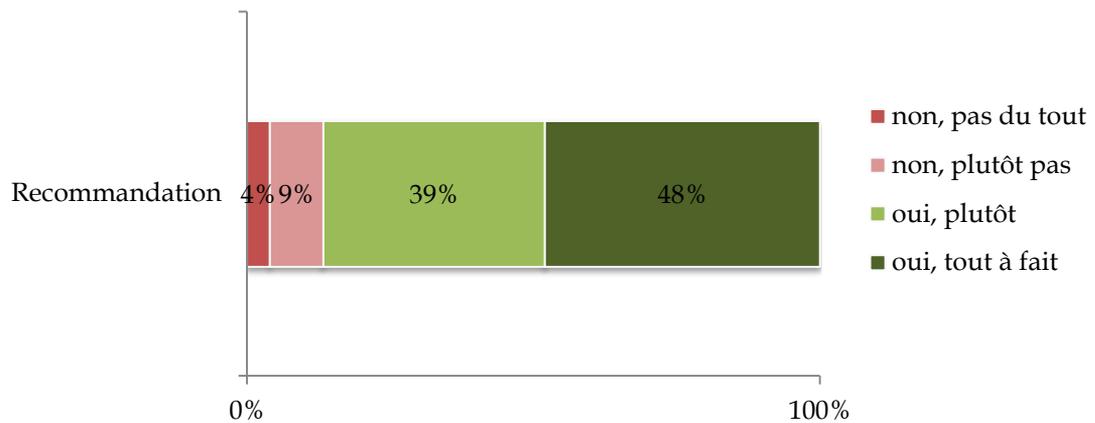
La satisfaction globale à l'égard du soutien apporté en fonction du recours à la MFO



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- *La plupart des candidats à la VAE (87%) recommanderaient à d'autres personnes le passage du diplôme d'aide-soignant par la VAE*

La recommandation de la VAE à d'autres personnes



Source : enquête et traitement Ambroise Bouteille & Associés

- 1. Rappel des objectifs de la mission**
- 2. Note statistique sur les demandes VAE DEAS**
- 3. Analyse qualitative issue des entretiens avec les établissements et leurs salariés**
- 4. Résultats de l'enquête quantitative réalisée auprès des salariés sur les impacts des dispositifs d'accompagnement**

5. Propositions d'améliorations du système d'accompagnement des candidats à la VAE

Synthèse des recommandations

Axe 1 – Mieux organiser la diffusion de l’information sur la VAE DEAS	Action 1.1 : Revitaliser les différentes actions de communication en faveur de la VAE DEAS	→ Réunir un groupe de travail sur l’argumentaire de conviction
		→ Mieux planifier les actions de communication pour accroître l’impact
		→ Proposer des rendez-vous bimensuels par conférence téléphonique sur des problématiques pointues en GRH
		→ Diversifier les canaux de communication, en privilégiant la proximité des relais, et en s’appuyant au maximum sur les réseaux sociaux
		→ Elaborer de nouveaux outils de communication à vocation plus testimoniale
		→ Réactualiser et améliorer au plan pédagogique certains des outils de communication actuels
	Action 1.2 : Proposer un dispositif centralisé d’accès à l’information pratique sur la VAE DEAS	→ Réaliser un outil permettant aux usagers d’accéder aisément à l’ensemble des informations apportant un renseignement pertinent aux candidats
		→ Elaborer des fiches numériques d’information claires sur chacun des dispositifs d’accompagnement
Axe 2 – Consolider et développer les dispositifs d’accompagnement et de soutien	Action 2.1 : Assure un soutien technique et administratif du candidat, du livret 1 jusqu’à l’obtention du diplôme	→ Consacrer 4h de l’ « accompagnement 24h » à l’administration globale de la démarche.
	Action 2.2 : Généraliser le recours au module de formation de 70 heures	→ Encourager fortement les salariés à recourir à ce dispositif
		→ Ou alors, réinstaurer le caractère obligatoire de ce dispositif ?
	Action 2.3 : Prévoir une évaluation systématique par les candidats des dispositifs de soutien et d’accompagnement financés par la Branche	→ Elaborer une fiche d’évaluation des prestations financées

Axe 3 – Permettre aux établissements de s’impliquer davantage dans le projet VAE DEAS de leurs salariés	Action 3.1 : Proposer aux établissements des outils en vue d’accompagner leurs salariés	→ Elaborer une fiche de suivi de la VAE DEAS des salariés
		→ Donner la possibilité aux établissements demandeurs, un retour qualitatif sur les prestations suivies par leurs salariés
		→ Identifier les bonnes pratiques des établissements en matière d’accompagnement
	Action 3.2 : Développer et formaliser un tutorat VAE au sein des établissements	→ Travailler à l’élaboration d’un guide pratique et très pédagogique pour mettre en place un tel tutorat VAE au sein des établissements
Axe 4 – Faire du passage devant le jury une étape constructive du parcours VAE	Action 4.1 : Veiller à la qualité et aux compétences des membres des jurys	→ Inciter les établissements à sensibiliser leurs salariés à devenir membres de Jury VAE
		→ Proposer des informations, voire des formations à l’exercice du mandat de membre de jury

AXE 1 - Mieux organiser la diffusion de l'information sur la VAE DEAS

Action 1.1 : Revitaliser les différentes actions de communication en faveur de la VAE DEAS

► Les constats

- Une baisse continue des demandes de VAE DEAS depuis 2006.
- Mais un vivier de candidats potentiels sous-exploité. En effet, les entretiens qualitatifs avec les employeurs ont révélé qu'un certain nombre de leurs salariés restaient encore potentiellement concernés par la VAE DEAS.
- Les campagnes de communication ne semblent pas avoir l'impact escompté.

► Les objectifs

- Attirer de nouveaux candidats.
 - Le problème n'est plus vraiment la notoriété de la VAE, mais de relever les freins liés aux difficultés associés au dispositif et de communiquer en ce sens. En effet, d'après les entretiens réalisés avec les établissements les salariés hésitent encore à se lancer dans un dispositif réputé long et complexe.
 - Convaincre les salariés de l'intérêt de la VAE DEAS
- Convaincre les employeurs d'inciter leurs salariés à s'engager dans une VAE : La VAE apportera des bénéfices non seulement aux salariés, mais aussi à l'établissement.

► La mise en œuvre

- Réunir **un groupe de travail sur l'argumentaire de conviction**
 - Celui pourrait associer des professionnels de la Branche (DRH ou Directeur d'établissement), des ex-candidats à la VAE DEAS, voire des acteurs de la VAE DEAS (DRASS, ASP, etc.).

- L'objectif serait de repérer plus en détail les freins matériels, organisationnelle, psychologiques, sociaux, et d'identifier les arguments à approfondir permettant de les surmonter ; nous conseillons vivement tant dans les arguments que dans les supports de communication, de distinguer clairement la cible de l'employeur de celle du salarié :

Arguments « établissements »	Arguments « salariés »
<ul style="list-style-type: none"> - Accroître l'implication de leurs salariés grâce à la valorisation du savoir-faire - Fidéliser le salarié en lui proposant une évolution de carrière - Répondre aux difficultés de recrutement grâce à la mobilité interne - Accroître la médicalisation des emplois dans le sens de la convention tripartite. - Valoriser le progressisme de la gestion des ressources humaines de l'établissement, en augmentant ainsi son attractivité pour les candidats potentiels 	<ul style="list-style-type: none"> - Obtenir une reconnaissance professionnelle et personnelle - Obtenir un diplôme correspondant à leur fonction - Bénéficier d'une augmentation de salaire - Evoluer au sein de leur établissement - Améliorer leur employabilité - Pouvoir engager une nouvelle formation (ex : infirmière) - S'épargner les concours

- Afin d'appréhender au mieux les éventuels freins à l'engagement en VAE DEAS, le groupe de travail pourrait **s'adjoindre les services d'un psychosociologue¹²**. Il pourrait notamment aider le groupe de travail à modeler son message à faire passer, mais aussi sur la manière de le faire passer. De même pourrait être associé à ce groupe de travail **une agence de communication** car un prestataire extérieur apporter le recul nécessaire pour trouver les bons messages et les meilleurs moyens de les faire passer.

La communication vers les employeurs :

- D'après l'enquête, 31% des employeurs sont directement à l'initiative de la démarche de leur salarié. Ce sont donc des relais importants pour attirer les salariés vers la VAE DEAS.
- **Mieux planifier les actions de communication pour en accroître l'impact.**
- La communication atteint son but à partir du moment où le message est reçu et compris et qu'il amène une action de la part de l'auditoire visé.

¹² Les psychosociologue est une Spécialiste de la production de l'information, de son traitement et de ses effets dans des situations de communication multiples (publicité, marketing, communication médiatique, communication d'entreprise...)

- Or, les établissements ont déclaré recevoir énormément d'informations relatives à la formation professionnelle, mais avouent ne pas forcément y prêter toujours attention.
 - L'OPCA PL aurait sans doute intérêt à ne pas réaliser ses campagnes de communication sur ses dispositifs financés en même temps.
- Proposer des **rendez-vous bimensuels par conférence téléphonique** sur des problématiques pointues de GRH.
- Les employeurs ne seront vraiment convaincus de s'impliquer dans un tel dispositif considéré comme une initiative personnelle du salarié, que si ils en perçoivent intérêts pour l'établissement d'une part ; et que ce sont leurs pairs qui leur en apportent la démonstration par des exemples réussis, plutôt qu'entendre des arguments perçus comme théoriques par une institution telle qu'un OPCA.
 - Il s'agirait d'un **espace de dialogue et d'échanges de bonnes pratiques** sur des thématiques de GRH préalablement choisies et préparées par l'OPCA PL. La VAE pourrait être l'une de ces thématiques, évidemment parmi d'autres.
 - Cela pourrait prendre la forme d'un « Club DRH » qui pourrait **se donner rendez-vous une trentaine de minutes une à deux fois par mois** à l'initiative de l'OPCA PL. Nous proposons ce format très court et ne nécessitant pas de déplacement, afin de pouvoir mobiliser des responsables de ressources humaines qui ne disposent que peu de temps.
 - Cela nécessiterait de la part de l'OPCA PL de :
 - * identifier un établissement ayant mis en place quelques bonnes pratiques permettant ainsi à plusieurs de leurs salariés d'obtenir leur diplôme d'aide-soignant par la VAE.
 - * obtenir l'accord du DRH (ou du directeur) pour que celui-ci partage son expérience au cours d'une vidéo conférence avec d'autres établissements.
 - * demander aux participants de se munir d'un outil de vidéo conférence commun, gratuit et facilement accessible. Par exemple, SKYPE répond à ces critères.

La communication vers les salariés :

- Les potentiels candidats semblent particulièrement sensibles aux témoignages de collègues ayant obtenu leur diplôme d'aide-soignant par la VAE. Le testimonial est ainsi presque plus important pour les salariés que pour les employeurs.
- **Diversifier les canaux de communication, en privilégiant la proximité des relais, et en s'appuyant au maximum sur les réseaux sociaux**

- identifier et exploiter les canaux existants, permettant une certaine interactivité : forum, réseaux sociaux, site internet communautaire.
- identifier précisément les différentes plates-formes internet existantes pour diffuser la communication.

Par exemple, l'OPCA PL pourrait se rapprocher des administrateurs du site www.aide-soignant.com afin de diffuser leurs outils de communication. En effet ce site semble largement consulté par les professionnelles de la Branche. Il dispose notamment de comptes Facebook (voir ci-dessous) et Tweeter lui permettant de couvrir un large public.



- encourager les anciens candidats à la VAE DEAS, à s'investir sur ces espaces communautaires afin de les faire vivre et d'améliorer leur intérêt pour les éventuels candidats. Pour cela, reprendre contact avec ensemble des bénéficiaires de VAE DAES en leur donnant les coordonnées des forums sur lesquels ils pourraient venir périodiquement apporter leur concours (répondre aux questions des internautes intéressés par une VAE DAES) ; et insérer systématiquement une sensibilisation à la matière pour tous les nouveaux dossiers qui vont se clôturer : demander à l'employeur, au jury, au certificateur, de faire passer le message lors de leur obtention du diplôme.

→ **Elaborer de nouveaux outils de communication à vocation plus testimoniale**

- **réaliser des clips vidéo** mettant en scène des personnes ayant obtenu leur diplôme par la VAE. Cela pourrait se concrétiser sous la forme de 5 ou 6 petites interviews d'une demi-douzaine de minutes abordant rapidement les motivations, les freins, les solutions et l'impact sur la situation professionnelle :

- * Quelles ont été les principales motivations pour engager une démarche VAE ?
- * Quelles ont été les principales étapes de votre VAE ? Vos difficultés ? Vos soutiens ?
- * Quel a été l'impact de votre VAE sur votre situation professionnelle ?
- * Quels sont vos projets ?

→ **Réactualiser et améliorer au plan pédagogique certains des outils de communication actuels**, comme, par exemple, les « Carnets de la VAE », en particulier le n°2 consacré à la VAE DEAS. Quelques suggestions :

- * réactualiser les informations ayant subi des changements (exemple : Forma HP devenu OPCA PL)
- * restructurer le carnet consacré à la VAE DEAS selon le schéma de déroulement
- * améliorer la pédagogie, savoir « descendre » au niveau d'un lecteur néophyte, et tester la plaquette rédigée auprès de candidats potentiels les moins avertis, pour s'assurer du niveau de compréhension des formulations employées
- * repenser la mise en page de ces carnets pour qu'ils soient adaptés aux multiples canaux de diffusion.

Action 1.2: Proposer un dispositif centralisé d'accès à l'information pratique sur la VAE DEAS

► Les constats

- La multiplicité des acteurs intervenant sur la VAE DEAS désoriente les candidats.
- Certains candidats n'ont pas connaissance de l'existence des dispositifs d'accompagnement, alors même que l'information existe.

► Les objectifs

- Concentrer sur un **site unique** toute l'information **pratique** sur **l'intégralité des étapes** de la VAE DEAS

Ce site/document unique ne contient pas forcément toutes les informations ; mais il identifie toutes les sources utiles et renvoie autant que nécessaire vers ces sources.

- Améliorer ainsi l'accessibilité des informations et fournir une information claire et ciblée sur les procédures et les acteurs de l'accompagnement.

► La mise en œuvre

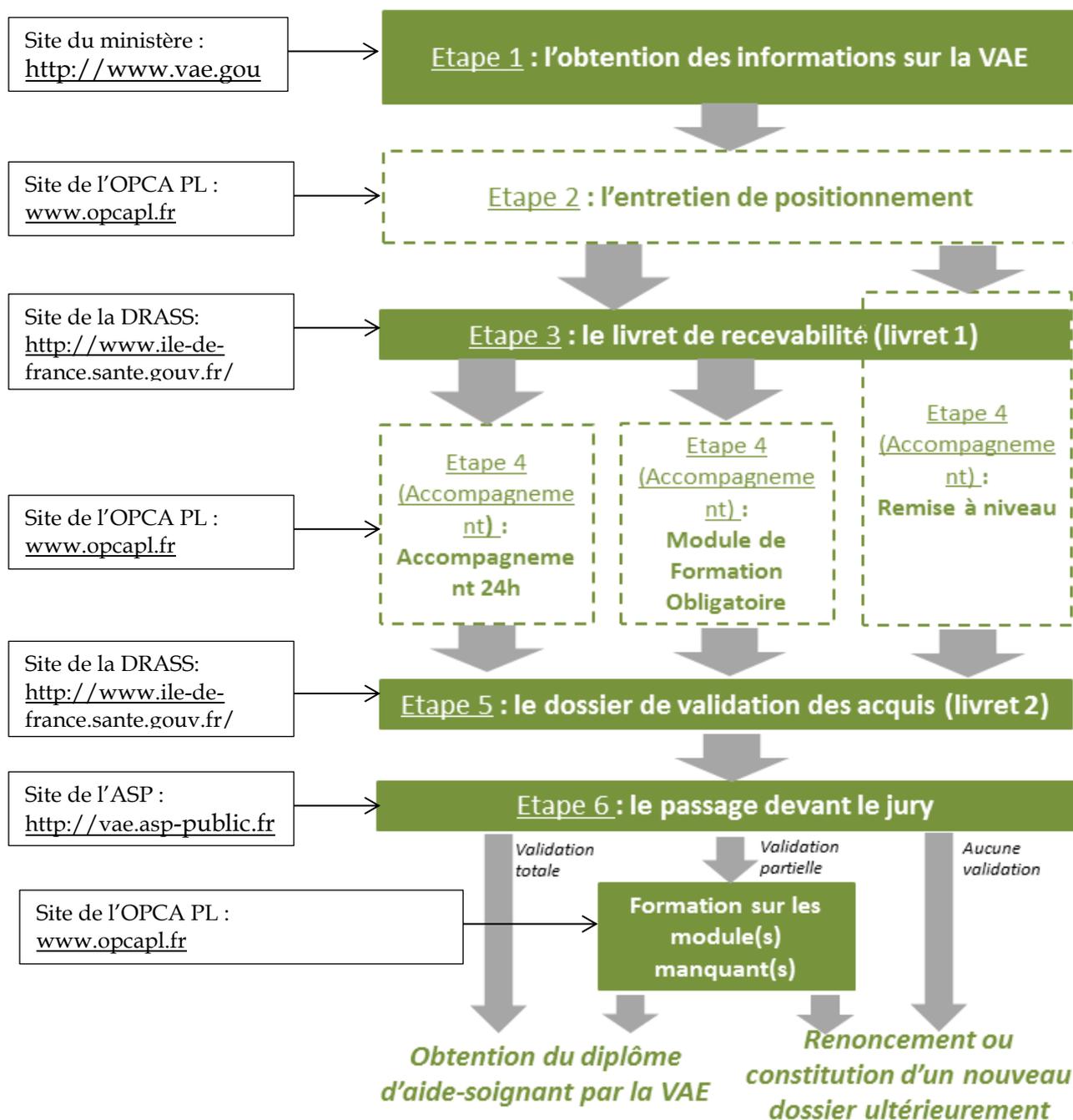
→ Réaliser un outil (par exemple, un espace réservé sur le site internet de l'OPCA PL) **permettant aux usagers d'accéder aisément à l'ensemble des informations** apportant un renseignement pertinent aux candidats.

- **Etablir tout d'abord l'état des lieux des pratiques en matière d'information** de l'ensemble des acteurs (OPCA PL ; DRJSCS ; DRASS ; Prestataires externes, etc.). Il s'agirait ainsi de construire une classification des types d'informations diffusés (informations généralistes/ciblées sur un diplôme ; pratiques ; financement ; support, etc.)
- Cet outil pourrait prendre la forme d'un **guide pratique numérique**, directement utilisable par les salariés, mais aussi par les établissements souhaitant s'informer ou informer leurs salariés sur la VAE DEAS.
- Celui-ci pourrait **se structurer selon le schéma de déroulement réalisé précédemment (voir en page d'après)**, et renverrait de manière pédagogique vers les interlocuteurs pertinents.

→ **Elaborer des fiches numériques d'information claires sur chacun des dispositifs d'accompagnement** que le salarié peut solliciter au cours de sa VAE. Ces fiches pourraient être accessibles via le site internet de l'OPCA PL.

- En effet, en tant que financeur, l'OPCA PL pourrait proposer une information plus détaillée sur les dispositifs d'accompagnement.
- Elle pourrait se structurer selon le schéma suivant :
 - * Pourquoi ? (les objectifs et l'intérêt)
 - * Qui ? (les organismes à contacter)
 - * Comment ? (localisation et le financement de ces dispositifs)

Guide pratique numérique : Où trouver l'information



AXE 2 – Consolider et développer les dispositifs d’accompagnement et de soutien

Action 2.1 : Assurer un soutien technique et administratif du candidat du livret 1 jusqu’à l’obtention du diplôme

► Les constats

- Les candidats ressentent **une certaine solitude** face à la complexité et la longueur de leur démarche VAE, parfois source de démotivation.
- Il n’existe **pas de dispositif d’accompagnement pour les candidats ayant obtenu une validation partielle**. Certains d’entre eux rencontrent des difficultés techniques et admiratives pour valider leurs modules manquants.

► Les objectifs

- Proposer une solution **d’accompagnement administratif et technique aux salariés tout au long de leur démarche VAE** (y compris après le jury en cas de validation partielle) faisant le lien entre les différentes étapes du dispositif.

► La mise en œuvre

- **Consacrer 4h de « l’accompagnement 24h » à l’administration** globale de la démarche, à utiliser tout au long du déroulement et pas seulement au départ.
 - Dans le cahier des charges du prestataire en charge de l’accompagnement 24h, **prévoir 4 heures consacrées au suivi administratif/technique** de la personne. Il pourrait s’agir d’un conseiller que la personne pourrait contacter sur certains sujets (Qui doit-elle contacter ? Où en est sa demande ? Quels sont les organismes de formation proposant les formations sur les modules manquants ?)
 - Un **numéro et une adresse mail serait mis à disposition** du candidat par le prestataire.
 - Le prestataire serait **également en charge de contacter le candidat pour faire un point semestriel d’une trentaine de minutes** (ou à la demande suite à tel ou tel événement) avec lui sur l’avancée de sa démarche et les éventuels difficultés rencontrées.

Action 2.2 : Généraliser le recours au module de formation de 70 heures

► Les constats

- N'ayant pour la plupart aucun diplôme, les candidats à la VAE DEAS ont naturellement un important **déficit de connaissances théoriques du métier**, notamment par rapport à leurs collègues ayant obtenu leur diplôme d'aide-soignant dans le cadre d'un cursus scolaire.
- La formation dispensée dans le cadre du **MFO leur permet d'acquérir quelques bases théoriques utiles à la pratique du métier d'aide-soignant**.
- La plupart des établissements interrogés étaient **très favorables à ce MFO**.
- D'après l'enquête, 93% des candidats ayant suivi le MFO estiment que celui-ci leur a été **utile pour leur « rappeler et compléter les compétences indispensables à la pratique du métier »**.

► Les objectifs

- Fournir **plus systématiquement aux candidats des connaissances de base** utiles à la pratique du métier d'aide-soignant.

► La mise en œuvre

- **Encourager fortement les salariés** à recourir à ce dispositif
 - Sensibiliser les salariés sur les apports bénéfiques de ce dispositif d'accompagnement (par exemple, sur le site internet de l'OPCA PL).
 - Proposer un Quiz aux salariés (disponible sur le site de l'OPCA PL. Un outil d'auto-évaluation comparable est disponible dans le carnet 9 de la VAE) afin qu'ils vérifient l'opportunité d'avoir recours à ce dispositif.
 - Trouver des solutions de financement avec les établissements (environ 700 euros par participant) au titre de la formation professionnelle continue.

Action 2.3 : Prévoir une évaluation systématique par les candidats des dispositifs de soutien et d'accompagnement financés par la Branche

► Les constats

- Il n'existe pas de retour sur la qualité des prestations fournis par les prestataires externes.
- D'après les entretiens qualitatifs la qualité et le prix des prestations peuvent varier significativement d'un prestataire à l'autre.

► Les objectifs

- Faire bénéficier aux candidats d'une **offre de prestation de qualité la plus homogène possible sur le territoire.**
- Disposer en interne, d'un outil d'évaluation et d'ajustement des prestations financées, permettant ensuite de mieux orienter les financements et de conseiller les adhérents.

► La mise en œuvre

→ Elaborer une **fiche d'évaluation des prestations financées**

- **Définir un cahier des charges** très précis des prestations à offrir par le prestataire, afin que les évaluations puissent se faire ensuite sur une base de critères parfaitement claire et partagée dès le départ.
- **Construire un questionnaire destiné aux candidats** bénéficiaires de la prestation
 - * l'objectif serait d'évaluer si les objectifs de la formation ont été atteints.
 - * il pourrait par exemple reprendre certaines des questions posées dans l'enquête, du type :

25) Cet accompagnement de 24h vous a-t-il été utile pour :

	oui, tout à fait	oui, plutôt	non, plutôt pas	non, pas du tout
- identifier et qualifier vos compétences ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- faire le lien avec le référentiel du diplôme ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- formuler votre expérience dans le livret 2 des acquis ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- préparer l'épreuve orale devant le jury ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- **Compléter cette fiche d'évaluation par des informations financières** (nombre d'heures réalisées et coût de la formation). L'OPCA PL pourra de son côté accéder à ses bases des règlements pour faire ses calculs.
- L'OPCA PL pourrait ainsi **assurer un suivi des prestations financées** pouvant être utile pour :
 - ajuster le cahier des charges des prestataires



- cadrer très précisément les enseignements dispensés
- mettre en place de nouvelles actions comme par exemple un système de labellisation

AXE 3 – Permettre aux établissements de s’impliquer davantage les établissements dans le projet VAE DEAS de leurs salariés

Action 3.1 : Proposer aux établissements des outils en vue d’accompagner leurs salariés

► Les constats

- Les établissements sont très souvent impliqués dans le projet VAE de leurs salariés, mais de manière informelle et parfois désorganisée.
- Les établissements semblent parfois démunis face aux attentes de leurs salariés.

► Les objectifs

- Donner la possibilité aux établissements **d’être aussi des accompagnateurs pour leurs salariés**.
- Leur permettre ainsi d’être **davantage acteur de la VAE**, et de **bénéficier des avantages** de cette dernière dans la gestion de leurs ressources humaines (montée en compétences des salariés, desserrement des tensions au recrutement, motivation plus importante, etc.)
- **Diffuser les bonnes pratiques existantes** développées par les établissements de la Branche, car rien n’est plus convaincant que la « preuve par l’exemple », surtout lorsqu’elle est exprimée par un autre employeur de la même branche.

► La mise en œuvre

→ Elaborer **une fiche de suivi de la VAE DEAS des salariés**

Il s’agit de permettre aux établissements de suivre les actions réalisées/en cours/à réaliser, et ainsi de pouvoir déclencher en temps utile certaines formes de soutien des salariés (mis à disposition de temps, fournitures de preuve de leur expérience, inscription à un accompagnement, etc.).

Celle-ci pourrait se structurer selon l'ébauche suivante :

	Planning prévisionnel	En cours	Réalisé
Etape 1 : l'obtention des informations sur la VAE			
- le salarié a-t-il une bonne connaissance des impacts de la VAE	1 ^{er} sem 2013		x
- le salarié s'est-il informé de manière précise du déroulement de la VAE (étapes, accompagnements, etc.)	1 ^{er} sem 2013		x
...			
Etape 4 : les dispositifs d'accompagnements mobilisables			
- le salarié a-t-il identifié tous les dispositifs d'accompagnement dont il peut bénéficier	1 ^{er} sem 2013		x
- le salarié a-t-il évalué ses besoins en matière d'accompagnement	1 ^{er} sem 2013	x	
- le salarié a-t-il identifié les prestataires d'accompagnement	1 ^{er} sem 2013	x	
- le salarié a-t-il trouvé les financements de ces accompagnements	2 ^{ème} sem 2013		
...			

- définir préalablement un calendrier prévisionnel réaliste avec le salarié
 - rencontrer le salarié une quinzaine de minutes par semestre pour tenir à jour cette fiche de suivi.
- Donner la possibilité aux établissements demandeurs, un **retour qualitatif (après accord explicite du salarié), sur les prestations suivies par leurs salariés**
- définir une **grille d'évaluation du salarié** par dispositifs en fonction des connaissances/informations acquises.
 - Sur cette base, cela permettrait à l'établissement d'éventuellement **proposer une aide interne à son salarié voire une formation externe.**
- **Identifier les bonnes pratiques des établissements en matière d'accompagnement**
- Certains établissements, grâce à la leur expérience en la matière ont mis en place quelques pratiques utiles pour le projet VAE de leurs salariés.
 - Il s'agirait ainsi de répertorier et décrire ces bonnes pratiques en vue de les diffuser à l'ensemble des établissements de la Branche.
 - Ces bonnes pratiques pourraient être diffusées selon les modalités présentées dans l'axe 1 sur la communication, en privilégiant en tout état de cause une forme testimoniale (interviews filmées, verbatim, photographie des intéressés, etc.)

Action 3.2 : Développer et formaliser un tutorat VAE au sein des établissements

► Les constats

- Les candidats à la VAE DEAS sollicitent régulièrement leurs collègues ou leur direction pour compléter leur livret 2 ou les conseiller en vue du passage devant le jury.
- Un tel tutorat VAE nécessiterait la mise en place de méthodes, que les établissements ne possèdent pas.

► Les objectifs

- Donner au candidat **un accompagnement de proximité** au sein de son établissement :
 - soutenir la motivation du candidat
 - être un interlocuteur des prestataires
 - combler les éventuelles carences du candidat en développant des situations formatives sur le lieu de travail

► La mise en œuvre

→ Travailler à **l'élaboration d'un guide pratique et très pédagogique pour mettre en place un tel tutorat VAE** au sein des établissements.

Pour les établissements cela nécessiterait notamment :

- Constituer **une équipe de tuteurs** (2 ou 3 salariés) plutôt qu'une seule personne, mais leur octroyer des tâches distinctes, par exemple dans le cadre d'un tutorat VAE DEAS :
 - * une (ou deux) aide-soignante confirmée, en charge :
 - ☞ des relectures du livret 2.
 - ☞ des ateliers pratiques sur les aspects les moins maîtrisés.
 - * un cadre de santé (ou DRH, ou directeur), en charge :
 - ☞ des échanges avec les prestataires, pour connaître les éventuelles carences détectées et de trouver des solutions pour les combler.
 - ☞ de s'entretenir régulièrement avec le salarié candidat sur l'évolution de sa démarche et les éventuelles difficultés rencontrées.
 - * l'équipe de tuteurs ensemble :
 - ☞ constituer un jury blanc pour préparer au mieux le candidat à cette épreuve difficile et redoutée.



- Pour mener à bien ces missions, les tuteurs doivent **planifier leurs activités**, en élaborant un calendrier réaliste avec le candidat.

AXE 4 – Faire du passage devant le jury une étape constructive du parcours VAE

Action 4.1 : Veiller à la qualité et aux compétences des membres des jurys

► Les constats

- D'importantes frustrations naissent suite au passage devant le jury
- Des difficultés apparaissent pour mobiliser des membres de jury VAE DEAS
- Les établissements interrogés lors des entretiens qualitatifs ne sont pas défavorables aux principes de libérer des salariés pour intégrer un jury.

► Les objectifs

- Augmenter le vivier de membres de jury afin que certificateur ait la possibilité de composer des jurys totalement adaptés, et surtout dont la qualité est homogène sur l'ensemble du territoire
- **Apporter aux membres professionnels nouveaux les informations minimum nécessaires** pour assurer avec **rigueur et homogénéité** l'exercice de leur mandat.

► La mise en œuvre

→ Inciter les établissements à **sensibiliser leurs salariés à devenir membres de Jury VAE.**

L'OPCA PL pourrait communiquer en ce sens afin de valoriser le rôle des jurys VAE et l'intérêt pour la Branche d'avoir davantage de volontaires.

→ Proposer des **informations** (livret pratique, échanges avec un conseiller en formation OPCA PL ou prestataires) voire **formations à exercice du mandat de membre de jury**