



Université
de Toulouse



Les pratiques d'accompagnement VAE dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes à travers la perception de l'encadrement

Université Toulouse II – Jean Jaurès

Département des Sciences de l'Éducation et de la Formation

Unité de Formation et de Recherche Sciences, Espaces, Sociétés

Unité Mixte de Recherche Éducation, Formation, Travail, Savoirs

Mémoire de recherche de Master 2 PROFA présenté et soutenu par :

Mounia Souilah le 26 juin 2017

Sous la direction de :

Jean-Philippe Gaudron, enseignant-chercheur, Université Toulouse II – Jean Jaurès

Jury de soutenance :

Elisabeth Borie, Responsable formation, Aisthesis Formation

Vanessa Vidaller, enseignante-chercheuse, Université Toulouse II – Jean Jaurès

Membre de l'Unité Mixte de Recherche Éducation, Formation, Travail, Savoirs

REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer mes remerciements les plus sincères à toutes les personnes qui m'ont aidée au cours de cette année de Master 2 et tout au long de la réalisation de ce mémoire.

En premier lieu, je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à Monsieur Jean-Philippe Gaudron, en sa qualité de directeur de mémoire. Je le remercie de m'avoir encadrée et guidée tout au long de mon travail.

Je remercie Madame Vanessa Vidaller, enseignante-chercheuse à l'Université Toulouse Jean Jaurès, pour avoir acceptée de participer à ce jury et avoir pris le temps d'évaluer mon travail.

Je remercie tous mes camarades de Master 2 : Marie, Jérôme, Raphaëlle, Christelle, Coline, Hafida, Océane, Bettina, Marine, Sophie, Nawar, Lisa, Delphine, Mary-Agnès grâce à qui j'ai passé d'agréables moments. Merci à tous pour votre soutien bienveillant et vos conseils de chaque instant.

Je remercie l'ensemble des personnes interrogées, ils ont su m'accorder de leur temps, faisant du travail de terrain une expérience enrichissante.

Je remercie ma tutrice Madame Elisabeth Borie et ma directrice Madame Manon Pellé, qui ont su m'accompagner tout au long de la rédaction de ce mémoire, notamment dans les derniers moments, et m'ont fait confiance.

Pour terminer, je remercie ma famille, Papa, Maman, Lamia, Tarik pour leur aide et leur compréhension face à mes nombreuses indisponibilités cette année durant, et Damien, mon compagnon pour son soutien de chaque instant et pour avoir su entretenir ma motivation.

TABLE DES MATIERES

Remerciements.....	3
Table des matières.....	4
Introduction.....	6
Partie 1 : Le cadre theorique	8
Chapitre préliminaire	9
Chapitre 1 : Le secteur médico-social.....	11
1.1. La loi du 2 janvier 2002 : structuration et encadrement des pratiques	11
1.2. Le management dans les établissements médico-sociaux	12
1.3. Le diplôme d'état d'aide-soignant : un métier en tension	14
1.4. VAE et médico-social : une mise en place tardive du dispositif.....	16
Chapitre 2 : La VAE : un dispositif innovant.....	17
2.1. Le cadre législatif de la VAE	17
2.2. Les étapes de la démarche de VAE	18
2.3. Des difficultés d'accès à la VAE qui persistent	20
2.4. La VAE en entreprise	22
Chapitre 3 : La VAE : de la formation à la professionnalisation	24
3.1. La VAE : acquis, expérience et reconnaissance.....	24
3.2. La VAE : un instrument de la formation.....	25
3.3. La VAE un outil au service de la professionnalisation	27
3.4. De la professionnalisation au développement professionnel de l'individu	29
Chapitre 4 : L'accompagnement : une approche « nébuleuse » (Paul, 2006 p.).....	30
4.1. L'accompagnement : définition.....	30
4.2. L'accompagnateur	32
4.3. L'accompagnement VAE.....	33
4.4. Accompagnement et tutorat.....	34
Chapitre 5 : Problématique	36
Partie 2 : La démarche empirique	37
Chapitre 5 : Démarche de recherche	38
Chapitre 6 : Quel état des lieux de l'accompagnement VAE dans les EHPAD ?.....	40
6.1. Choix de l'outil de traitement des éléments empiriques.....	40
6.2. Procédure utilisée pour la construction et la diffusion du questionnaire	40
6.3. Analyse et interprétation des données	41
Chapitre 7 : Emergence d'une nouvelle modalité d'accompagnement VAE à travers l'entretien	47
7.1. Choix de l'outil de traitement des éléments empiriques.....	47
7.2. Procédure utilisée pour la construction et la réalisation de l'entretien.....	47
7.3. Analyse et interprétation des données	49
Discussion Générale.....	63
Conclusion	65
Limites de la recherche	66
Perspectives futures.....	67
Références bibliographiques	68

Table des annexes.....	73
Annexe 1 : Questionnaire sur la VAE : un outil pour la professionnalisation	74
Annexe 2 : Guide d'entretien	75
Annexe 3 : Entretien téléphonique, E1 à E9	76
3.1. Entretien 1	76
3.2. Entretien 2.....	82
3.3. Entretien 3.....	85
3.4. Entretien 4.....	88
3.5. Entretien 5.....	90
3.6. Entretien 6.....	93
3.7. Entretien 7.....	96
3.8. Entretien 8.....	99
3.9. Entretien 9.....	102
Annexe 4 : Analyse des entretiens	105
4.1. Entretien 1	105
4.2. Entretien 2.....	111
4.3. Entretien 3.....	116
4.4. Entretien 4.....	120
4.5. Entretien 5.....	122
4.6. Entretien 6.....	126
4.7. Entretien 7.....	130
4.8. Entretien 8.....	134
4.9. Entretien 9.....	138
Résumé.....	143

INTRODUCTION

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE), institué dans le cadre de la loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002, permet à *"toute personne engagée dans la vie active de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification »*.

L'accompagnement VAE est une mesure facultative qui offre aux candidats des chances supplémentaires d'aller jusqu'au bout de la démarche (Aubret, 2009). Les différents rapports publiés (Besson, 2008 ; Merle, 2008) soulignent un manque d'accompagnement des candidats dans la rédaction du livret 2. En effet, moins de la moitié des candidats à la VAE est accompagnée par un organisme spécialisé (Labruyère, Quintero et Delanoë, 2009). La réforme du 5 mars 2014 a de nouveau mis en lumière la VAE en permettant un financement de l'accompagnement via le compte personnel de formation (CPF).

Le point de départ de notre recherche fait suite à la confrontation avec des « faisant fonction aide-soignante » en accompagnement VAE et les difficultés ressenties par les candidats pendant la démarche. L'exercice de notre pratique d'accompagnatrice à la VAE a fait émerger de nombreuses questions suite à l'accompagnement de salariés souhaitant obtenir le diplôme d'aide-soignant par la VAE. Notre questionnement nous a conduit à chercher des solutions pour améliorer cette situation et adapter l'accompagnement au plus près des besoins. Notre recherche s'est donc recentrée autour de ce qui est fait dans les établissements pour accompagner les salariés en VAE. Le point de vue de l'encadrement et sa perception du dispositif nous ont semblé être un angle nouveau à aborder.

Nous situons notre recherche dans le secteur des établissements pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Les enjeux traversant le secteur médico-social sont multiples et ont des conséquences sur les établissements. Les besoins des personnes accompagnées se transforment et les contraintes budgétaires et économiques sont présentes à tous les niveaux sur des principes de réduction des coûts. La VAE apparaît comme un dispositif pouvant répondre à ce nécessaire ajustement aux directives des pouvoirs publics, sans mettre en péril la prise en charge des usagers.

Notre question de départ est la suivante : comment les directions perçoivent-elles la VAE et comment l'utilisent-elles dans leur établissement ?

Notre recherche se situe à la croisée des chemins entre la formation professionnelle et la professionnalisation. De ce fait, l'objectif visé est double : heuristique, notre volonté est de rendre visible les innovations du terrain qui peuvent venir nourrir le dispositif VAE existant ; praxéologique, à travers l'étude des pratiques d'accompagnement, nous souhaitons préconiser des améliorations pour une utilisation de la VAE en interne.

Notre mémoire s'organise en deux parties. Une première partie, constituant le cadre théorique traitera respectivement du contexte de la recherche (personnel et professionnel), des différents concepts convoqués : le dispositif VAE, la professionnalisation et l'accompagnement puis du processus de problématisation.

La seconde partie annonce notre démarche empirique comprenant l'analyse des questionnaires puis des entretiens effectués, en offrant pour terminer des perspectives pour le futur.

PARTIE 1 : LE CADRE THEORIQUE

Chapitre préliminaire

Ma recherche est ancrée dans un contexte professionnel, mon contexte professionnel. Je suis chargée de formation et accompagnatrice VAE depuis quatre ans. Je travaille dans un organisme de formation spécialisé dans le secteur médico-social. La majorité des formations réalisées est orientée vers le secteur des EHPAD. Nous sommes également la filiale d'un groupe privé d'EHPAD qui compte soixante-dix établissements dans toute la France. A mon arrivée sur le poste, je n'avais aucune connaissance sur le secteur médico-social, sur les EHPAD ni même sur la région toulousaine. J'ai été accompagnée par ma Direction et ma collègue lors de ma prise de poste. En quatre ans, je suis passée de la gestion de trente établissements à soixante-dix.

Mon activité est composée de trois missions principales : assurer un rôle de conseils auprès des établissements en ce qui concerne la formation, accompagner la réalisation des actions de formation et évaluer les effets de l'investissement de formation puis réaliser les accompagnements VAE.

Je réalise des accompagnements VAE en face à face et à distance. J'ai réalisé mon premier accompagnement VAE en binôme avec ma collègue. Il s'agissait d'une dame de quarante-cinq ans située en région Auvergne-Rhône-Alpes. Elle occupait le poste de « faisant fonction aide-soignante » depuis trois ans et souhaiter obtenir le diplôme d'aide-soignante. Une personne « faisant fonction aide-soignante » est une personne qui occupe le poste d'agent de service hôtelier (ASH) et qui, suite à une volonté de sa part ou une demande de sa direction, est positionnée sur un poste d'aide-soignant. Une personne qui occupe le poste d'ASH est normalement dévolue à l'entretien des locaux et du matériel de l'établissement. Le professionnel occupant ce poste de « faisant fonction aide-soignant » aura pour rôle de « faire à la place ». Cette belle rencontre m'a permis de découvrir une autre façon d'accompagner le projet des personnes.

L'entrée dans le secteur des EHPAD m'a permis de me former sur la législation, les méthodes pédagogiques à mettre en place pour les professionnels du secteur, les formations essentielles à maîtriser. Il s'agit d'un secteur en constante évolution qui nécessite de former de manière régulière le personnel soignant (agent de service hôtelier, aide-soignant, infirmier).

Le secteur des EHPAD est protéiforme, il existe sous plusieurs statuts : associatif, public et privé. Les EHPAD sont des structures médicalisées qui proposent un accueil en chambre pour des personnes âgées de plus de soixante ans qui ont besoin d'aide et de soins dans les activités de la vie quotidienne. Il s'agit de personnes qui sont en situation de perte d'autonomie physique ou psychique et pour lesquelles le maintien à domicile n'est plus possible. L'accompagnement proposé en EHPAD est global, il y est proposé des prestations hôtelières, de restauration, de blanchisserie, d'animation et un

encadrement des soins quotidiens. Leur fonctionnement est encadré par la loi, les établissements signent une convention pluriannuelle avec le conseil départemental et l'agence régionale de santé. Ce conventionnement permet à l'EHPAD de bénéficier de financements. Pour maintenir cette contractualisation, les établissements s'engagent à apporter aux usagers une qualité de service au niveau de la prise en charge. Les établissements font intervenir plusieurs professionnels pour accompagner les usagers et aider au maintien de leur autonomie dans le respect de la personne : agent de service hôtelier, aide-soignant, animateur, infirmier, kinésithérapeute, ergothérapeute, médecin.

Je me suis intéressée aux pratiques d'accompagnements à la VAE dans les EHPAD suite à l'entrée en master professionnalisation de la formation et de l'accompagnement et (PROFA). Toutefois, je me suis toujours intéressée à l'accompagnement des personnes de manière générale et, plus particulièrement, aux parcours de vie professionnelles depuis que je travaille dans la formation. Je trouve cela valorisant, je vois cela comme un don, de faire bénéficier une personne de ses connaissances sur un sujet et de lui permettre d'en apprendre plus sur elle. Cette reprise d'étude exprime ma volonté d'identifier mes pratiques d'accompagnement et de les formaliser.

Je souhaite à travers cette étude faire bénéficier les établissements de connaissances nouvelles, leur proposer de nouvelles manières d'accompagner leurs salariés pour leur permettre de cheminer avec eux dans leur volonté d'évolution professionnelle. Cette recherche a également un intérêt dans le cadre de mon poste, elle permet de repenser mes techniques d'accompagnement mais également de manière plus large de repenser les prestations d'accompagnement proposées dans le cadre de la VAE.

Chapitre 1 : Le secteur médico-social

Les différentes évolutions de la société ont peu à peu conduit à une mutation du secteur médico-social. Auparavant, les institutions étaient gérées par des associations caritatives souvent d'obédience religieuse. L'absence de contrôle des fonds reçus et les dérives ont conduit le gouvernement à la mise à plat de ces institutions dans un souci de cohérence. Les lois de 1975, puis de 2002 ont permis d'harmoniser les pratiques de ce secteur et de commencer à professionnaliser les métiers existants. Cette clarification du fonctionnement des institutions médico-sociales a rendu visibles les professionnels qui exerçaient une activité sans formation et s'est traduite en politique de sécurisation des parcours professionnels.

Ce chapitre présente des éclairages quant à ce secteur créateur d'emplois en raison du vieillissement de la population d'une part et des prévisions de départs massifs en retraite.

1.1. La loi du 2 janvier 2002 : structuration et encadrement des pratiques

Le secteur médico-social est composé du secteur sanitaire (qui comporte des règles strictes et des professions réglementées) et du secteur social (qui est caractérisé par une diversité au niveau des métiers, des statuts, des pratiques). Le secteur médico-social représente un champ d'application vaste comprenant les secteurs de l'enfance handicapée, des adultes handicapés, de l'aide sociale à l'enfance, de l'hébergement et de la réadaptation sociale et des personnes âgées.

Le secteur médico-social a été structuré, en France, par la loi du 30 juin 1975 qui donne une définition légale des institutions de ce secteur. Le cadre législatif a permis de poser les conditions de création, de financement, de formation et de statut du personnel des établissements et services du secteur. Cette loi résulte d'une volonté du gouvernement de structurer le secteur qui auparavant fonctionnait de façon anarchique. Avant cette loi par exemple, aucune autorisation n'était nécessaire pour créer une structure à caractère sociale, seule une déclaration prévue par la loi du 24 décembre 1971 s'imposait. La loi de modernisation sociale instituée le 2 janvier 2002 constitue une actualisation de la loi de 1975. Elle permet d'apporter des éléments sur les fondements, les principes, les objectifs et les missions de l'action sociale et médico-sociale (Bouquet, 2006). Elle a pour objectif d'encadrer les établissements recevant des personnes fragilisées. Cette loi a pour volonté de moderniser le secteur et de remettre la personne, ou « l'utilisateur » au centre du dispositif. Pour ce faire, elle diversifie les modalités de prise en charge, elle promeut les droits et les libertés individuelles des usagers, elle se dote d'outils structurant la relation qui se crée entre l'utilisateur et l'établissement d'accueil. La loi de 2002 a également contribué à mettre en œuvre une démarche réflexive à travers la mise en place du projet d'accueil personnalisé (permet un accompagnement au plus près des besoins de l'utilisateur) et de

la démarche qualité. Ces outils invitent les professionnels à se réinterroger sur leurs pratiques (Erambert, 2007).

A cela s'ajoutent, entre autres, le contrat de séjour (permet une transparence au niveau des tarifs pratiqués), le projet d'établissement (indique quelle est la démarche de l'établissement) et le livret d'accueil (permet à l'utilisateur de connaître la structure dans laquelle il entre).

Ces différents changements constituent une redéfinition du secteur qui ne va pas sans affecter les directions de ces établissements.

1.2. Le management dans les établissements médico-sociaux

Un détour par le management dans les établissements médico-sociaux nous a semblé intéressant pour nourrir notre réflexion dans le sens où l'accompagnement de salariés et la mise en place de dispositifs sont intimement liés à la vision des directions.

Le terme management n'est associé au secteur médico-social que depuis peu. En effet, ils furent longtemps des termes antinomiques. Cette notion n'est apparue que récemment dans ce secteur, autour des années 1980. Jusqu'à présent, il s'agissait d'un management implicite qui reposait essentiellement sur les qualités personnelles de la personne assurant ces fonctions (Bouquet, 2006). D'ailleurs, Jourdy (2010), souligne que l'on ne sait toujours pas comment nommer la fonction d'encadrant : clinicien, gestionnaire, responsable, manager. Il existe de nombreux qualificatifs qui donnent à voir de multiples conceptions de cette fonction. Selon Jourdy (2010), le manager doit « *posséder un bagage solide de savoirs théoriques et pratiques mais aussi de convictions* » (p.21).

Loubat (2014) définit le management comme « l'art de mobiliser les hommes pour atteindre un objectif commun » (p.32).

Occuper un poste de directeur dans le secteur médico-social est une situation spécifique. Il assure une fonction de gestionnaire des coûts dans un secteur qui véhicule une finalité sociale. Cette double posture peut engendrer des difficultés de positionnement.

Avant la loi de 2002, cette fonction était occupée selon l'ancienneté, sans formation particulière à part le métier premier de travailleur social. La direction agissait de manière paternaliste auprès de ses salariés (Bouquet, 2006). Puis les concepts d'efficacité, de rentabilité et de démarche qualité ont fait leur apparition dans ce secteur et le profil dominant est devenu celui de gestionnaire. Le « rôle du professionnel chargé de la direction » (Jourdy, 2010, p.21) a profondément évolué pour devenir un métier.

La réforme du secteur médico-social est venue modifier cet état de fait et a rendu obligatoire la professionnalisation des directeurs/directrices d'établissement. Il est désormais obligatoire de posséder un niveau de qualification de niveau 1¹ pour prétendre à la direction d'un établissement du secteur médico-social. Ce changement va donner une dimension plus forte à la dimension managériale.

Les établissements médico-sociaux doivent faire face à une profonde mutation dans le profil des publics aidés, notamment dans les EHPAD. Les résidents, entrant dans ces structures, sont de plus en plus âgés, présentent des pathologies (psychopathologies, handicap mental) qui alourdissent la prise en charge et nécessitent un accompagnement spécifique. Les directions de ces établissements doivent par conséquent faire évoluer leur fonctionnement et faire évoluer les compétences de leurs personnels pour assurer au mieux la prise en charge des résidents.

Les directions ont à leur disposition plusieurs outils provenant des ressources humaines afin de les aider dans leur nouveau rôle. La formation professionnelle est un outil majeur pour le manager (Daure, 2006). La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) fait peu à peu son entrée dans le secteur médico-social. Elle permet de contribuer à un objectif de performance tout en favorisant le développement de la personne (Henda, 2007). La direction doit savoir construire son équipe, s'entourer des bonnes compétences pour faire fonctionner l'établissement et cela nécessite une identification au préalable des compétences existantes en interne. Les réformes de la formation professionnelle incitent les organisations à s'impliquer dans la structuration des parcours des individus qui composent leur équipe. La direction doit gérer les parcours de carrière. Depuis la réforme du 5 mars 2014, les directions doivent également réaliser un entretien professionnel de leurs salariés tous les 2 ans. Ce rendez-vous obligatoire consiste à envisager les perspectives d'évolution professionnelle auxquelles doivent contribuer les employeurs.

Cette nouvelle fonction du management permet de susciter de nouveaux projets auprès des salariés et de soutenir la volonté d'évolution du personnel soignant, notamment, par l'obtention du diplôme d'aide-soignant pour les « faisant fonction ». Le diplôme d'aide-soignant fait partie des métiers qui a le plus évolué depuis 2002. Il s'est constitué en profession pour devenir un vrai métier.

¹ Circulaire NDGAS/ATTS/4D no 2007-179 du 30 avril 2007 relative à la qualification des professionnels chargés de la direction d'établissements ou services médico-sociaux

1.3. Le diplôme d'état d'aide-soignant : un métier en tension

L'aide-soignant est un professionnel de santé dont la mission principale est d'accompagner des personnes fragilisées dans les actes de la vie quotidienne. L'objectif est de maintenir et de développer l'autonomie des personnes accompagnées. Son activité peut s'exercer en institution publique, associative, privée ou à domicile. L'aide-soignant exerce ses fonctions sous le contrôle de l'infirmier au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Le diplôme d'état d'aide-soignant peut s'obtenir en formation initiale ou continue. La formation comprend 1435 heures et est composée d'enseignements théoriques et de stages pratiques. Pour intégrer cette formation, il est nécessaire de satisfaire aux épreuves du concours, à savoir une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission. Il est possible d'être dispensé de l'épreuve écrite ou orale sous certaines conditions.

Le diplôme d'état d'aide-soignant est constitué des huit modules de compétences suivants :

- Module 1 : L'accompagnement d'une personne dans les activités quotidiennes (140h)
- Module 2 : L'état clinique d'une personne (70h)
- Module 3 : Les soins (175h)
- Module 4 : L'ergonomie (35h)
- Module 5 : La communication (70h)
- Module 6 : L'hygiène des locaux hospitaliers (35h)
- Module 7 : La transmission des informations (35h)
- Module 8 : L'organisation du travail (35h)

Il apparait que certains modules ont des volumes horaires plus important.

A travers notre expérience d'accompagnatrice VAE, nous avons pu constater que les modules 2 et 3 sont les plus difficiles à obtenir par la VAE, quel que soit le secteur (associatif, public, privé).

Le module 6 quant à lui est plus difficile à obtenir pour les salariés travaillant en EHPAD, les règles d'hygiène y étant moins strictes.

Le diplôme d'état d'aide-soignant peut également s'obtenir par la voie de la VAE. Le candidat possédant certains diplômes dans le secteur médico-social peut bénéficier de dispenses ou d'allègements de modules de formation. Le tableau 1 que vous trouverez ci-dessous donne à voir les différentes passerelles existantes entre les diplômes.

Tableau 1 : dispenses de formation pour le DEAS² (Arrêté du 25 janvier 2005 modifié par l'arrêté du 21 mai 2014, article19)³

Diplômes détenus par le candidat	DEAP	Diplôme d'Etat d'ambulancier	DEAVS ou mention complémentaire aide à domicile	DEAMP	Titre professionnel d'assistant de vie aux familles	Baccalauréat professionnel "accompagnement, soins, services à la personne"	Baccalauréat professionnel "services aux personnes et aux territoires"
Unités de formation en DEAS							
UF 1 : Accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne			dispense	dispense	dispense	dispense	dispense
UF 2 : Etat clinique d'une personne	dispense	dispense					
UF 3 : Les soins							
UF 4 : Ergonomie	dispense	dispense	dispense	dispense	dispense	dispense	dispense
UF5 : Relation - communication	dispense	dispense	dispense	dispense	dispense		
UF 6 : Hygiène des locaux hospitaliers	dispense					dispense	
UF 7 : Transmission des informations	dispense	dispense	dispense	dispense		dispense	dispense
UF8 : Organisation du travail	dispense			dispense		dispense	dispense

En 2002, lors de la promulgation de la loi concernant la VAE, il était obligatoire pour toute personne souhaitant s'engager dans la démarche de suivre un module de formation de 70h⁴.

Le module s'articulait autour des thématiques suivantes : santé publique, le système de santé, le rôle de l'aide-soignant, la sécurité et la qualité des soins, l'hygiène et la prévention des infections nosocomiales. L'arrêté du 19 février 2010 est venu modifier cette obligation pour le rendre facultatif.

Le diplôme d'aide-soignant constitue la première ligne d'accompagnement des personnes âgées dans les EHPAD. Le vieillissement de la population est venu modifier l'exercice professionnel des soignants avec un nombre plus important de personnes à prendre en charge.

La fidélisation du personnel est un enjeu majeur pour les établissements en raison d'une pénurie de personnel. En effet, la baisse d'attractivité du métier et l'usure professionnelle provoque une baisse du nombre de candidats dans les institutions de formation (Jaeger, 2009).

² Diplôme d'état aide-soignant

³ <http://vae.asp-public.fr/index.php?id=fr69> consulté le 6 juin 2017

⁴ Arrêté du 25 janvier 2005, annexe III

Cette problématique a fait émerger un nouvel acteur, le « faisant fonction ». Ces postes se sont généralisés dans les EHPAD afin de remédier aux problèmes de recrutement. Ces personnes exerçant le métier d'aide-soignant sans posséder le diplôme doivent apprendre à exercer un nouveau métier sans avoir préalablement bénéficiées d'une formation ou d'un accompagnement. « Le faisant fonction » continue à être rémunéré en fonction de son ancien poste.

Cette situation qui perdure pose question aux pouvoirs publics qui ont lancé depuis plusieurs années une politique de professionnalisation de ce public peu qualifié. Suite à ce constat, nous pouvons nous demander quelles solutions s'offrent aux établissements pour répondre à cette problématique.

C'est ainsi qu'apparaît le dispositif de VAE qui, par sa souplesse et son faible coût, pourrait contribuer à former le personnel peu qualifié et à sécuriser leur parcours professionnel par l'obtention d'un diplôme.

1.4. VAE et médico-social : une mise en place tardive du dispositif

La VAE a une histoire particulière dans ce secteur. Elle n'a fait son apparition dans le secteur médico-social qu'en 2005 avec le diplôme d'état d'aide-soignant⁵. Au départ, le secteur était réticent à accorder de la valeur aux expériences professionnelles. Ce changement marque une réelle révolution dans la profession car « ouvrir de nouvelle voie d'accès c'est réinterroger le métier » (Bénard, 2007 p. 85).

Désormais, la formation académique n'est plus la seule voie pour accéder au diplôme. Le développement de compétences sur le lieu de travail est reconnu comme un principe fondateur.

La VAE apparaît alors comme une solution potentielle pour répondre aux problématiques rencontrées par les établissements médico-sociaux (vieillesse de la population et départs en retraite), auxquelles s'ajoutent des difficultés de recrutement en raison du secteur d'activité considéré comme peu attractif ou de la situation géographique souvent éloignée (zones rurales, isolées...).

Afin de répondre dans les meilleures conditions possibles aux enjeux de société, il y a nécessité d'engager une réflexion sur les modalités des formations afin de mettre en place des actions continues de professionnalisation de l'ensemble des salariés du secteur.

Pourquoi ne pas aller puiser dans les ressources humaines déjà présentes dans l'établissement et favoriser la promotion professionnelle de salariés qui sont présents, parfois depuis plusieurs années ? Est-ce que les modalités de la VAE le permettent ? Quel est le cadre de dispositif ? Comment fonctionne-t-il ?

⁵ Arrêté du 22 octobre 2005

Chapitre 2 : La VAE : un dispositif innovant

La mise en place de la VAE fait suite à l'émergence de plusieurs constats : la nécessité de sécuriser les parcours professionnels d'une population active faiblement diplômée, le rôle majeur de la possession d'un diplôme pour l'insertion durable et la faible dimension qualifiante de la formation continue.⁶ La VAE s'inscrit dans un processus plus global de formation des adultes ayant pour objectif de réduire les inégalités d'accès à la formation et de sécuriser les parcours professionnels (Merle, 2008).

2.1. Le cadre législatif de la VAE

L'introduction de la VAE en France date de 1934⁷ (article 8) et concerne les conditions pour valider le titre d'ingénieur. Cette validation ne nécessitait aucune formation préalable (Crognier, 2007).

Entre 1985 et 1992, des dispositifs de validation d'acquis sont mis en place mais ne concernent pas tous les diplômes. La loi du 20 juillet 1992 instaure la validation des acquis professionnels (VAP). Ce dispositif permet d'obtenir une partie d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique au regard de l'expérience professionnelle. Il n'est toutefois pas applicable aux disciplines médicales, paramédicales et pharmaceutiques. La VAP ne permet pas la validation de toutes les unités d'enseignement. La formation reste un passage obligatoire pour l'obtention totale du diplôme. Elle représente tout de même un premier pas vers la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

En 1999, suite aux préconisations de Nicole Péry qui estime que *"les voies d'accès aux titres et aux diplômes doivent se diversifier à travers la validation des acquis de l'expérience, à travers une diversification des cursus de formation en fonction des publics, à travers le rapprochement ou la recherche d'équivalences avec d'autres formes de certification"*, la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite loi de modernisation sociale instaure la VAE en tant que quatrième voie d'accès au diplôme après la formation initiale, la formation continue et l'apprentissage.

La loi précise que *"la validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes"*, que *"l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre"* peut être pris en compte, et que *"la durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans"*. De plus, la validation peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, le jury se prononce *"sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire."*

⁶ Livre blanc de Nicole Péry (1999), secrétaire d'état en charge de la formation professionnelle.

⁷ Loi du 10 juillet 1934

Elle ajoute que « toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience ».

Nous retenons que le diplôme obtenu par la VAE a la même valeur que celui obtenu par la formation initiale. D'ailleurs la voie d'obtention n'apparaît pas sur le diplôme délivré.

La VAE fait émerger de nouveaux acteurs le jury de validation et l'accompagnateur VAE. La loi n'est pas plus précise sur la formation des jurys, les modalités de l'accompagnement, l'identité et la formation des accompagnateurs. Nous connaissons seulement la durée maximale d'accompagnement, qui est de vingt-quatre heures.

La réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 apporte des évolutions en ce qui concerne le dispositif de VAE. Les changements majeurs de la loi concernent la modification de la durée minimale d'activité requise pour présenter une VAE. Cette durée passe de trois à un an⁸, que l'activité ait été exercée de manière continue ou non (article 78). L'accès à la VAE est élargi à "toute personne exerçant des responsabilités syndicales ou des fonctions de conseiller municipal, général ou régional en rapport direct avec la certification visée" (article 6) et "l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6423-1 est éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret " (article 1).

La mise en place ne s'est pas fait sans heurt (Pinte, 2002), cela a nécessité de la part des universités et des certificateurs un réel travail d'ingénierie pour modulariser les diplômes et les titres, notamment en cas de validation partielle. Il a fallu réécrire les référentiels en termes de compétences, former les jurys à évaluer sur des critères mesurables et mettre au point les modalités d'accompagnement. De nombreuses manifestations d'hostilité s'élevèrent face à ce dispositif car il remettait en cause la fonction des diplômes.

2.2. Les étapes de la démarche de VAE

La VAE dispose donc d'un cadre législatif qui encadre les conditions d'éligibilité pour entrer dans la démarche. Il faut notamment pouvoir justifier d'une année d'expérience professionnelle. La démarche repose sur des étapes successives à respecter pour pouvoir prétendre à cette voie de certification. Bien que chaque organisme certificateur ait ses propres procédures de validation des acquis (Larrieu et Pinte, 2009), il existe toutefois des étapes génériques présentes pour chaque diplôme. La démarche classique d'un candidat souhaitant s'engager dans une démarche de VAE peut se découper en 4 étapes.

⁸ Loi du 8 août 2016

Elle commence tout d'abord par le choix de la certification visée à l'aide ou non d'un point relais conseil. Il n'est pas évident pour un candidat de savoir quelle certification choisir en fonction de son expérience professionnelle. En effet, cela nécessite de savoir s'orienter dans les différentes certifications existantes et de savoir mettre en lien son expérience avec le contenu des référentiels de formation. Les référentiels permettent en effet de définir et de valider les compétences acquises par le candidat en situation professionnelle.

Cette première étape met en avant un nouvel acteur du dispositif. Il a une fonction d'information, de conseil et d'orientation en amont de la démarche de VAE. Son rôle est de fournir à chaque candidat l'information nécessaire pour lui permettre de s'engager dans la démarche en toute connaissance de cause (Mayen, 2007). Cuvillier, Canesi et Pastré (2010) ont montré que le choix de la certification est une tâche compliquée sans accompagnement préalable. Cette première étape d'engagement dans la démarche qu'est la recherche du bon interlocuteur et de la bonne certification n'entre pas dans le cadre de notre recherche. En effet, les établissements prennent en charge ces aspects, ce qui facilite la démarche pour le candidat. Pour aider les candidats dans cette démarche, les autorités certificatrices organisent également régulièrement des réunions collectives gratuites.

Ensuite, le candidat VAE formule une demande de recevabilité auprès de l'autorité certificatrice au regard de son expérience professionnelle. Il s'agit du livret 1, qui est un dossier administratif permettant de vérifier les conditions de recevabilité de la demande. Ce livret consiste à recenser les différentes activités réalisées au cours de son parcours professionnel en lien avec la certification visée. Il faut y joindre des pièces justificatives comme des bulletins de salaire et des attestations de diplôme. Cette recevabilité est valable trois ans à compter de sa date de réception. Cette étape peut être difficile dans le cas de personnes ayant un parcours professionnel diversifié. Il est nécessaire pour la personne de se souvenir des endroits où elle a travaillé et d'apporter des preuves de cette expérience.

En cas de recevabilité, l'autorité certificatrice envoie le support vierge sur lequel va s'appuyer le candidat pour verbaliser son expérience. Le livret 2 est un dossier centré sur la présentation d'expériences en lien avec le référentiel du diplôme. Ce deuxième livret met en évidence le contexte de travail, les activités et tâches réalisées, les outils utilisés (matériel, matériaux, ressources, etc.) et l'étendue des responsabilités exercées.

L'élaboration du livret 2 peut se faire à l'aide d'un accompagnateur ou sans.

L'accompagnement VAE s'articule suivant un déroulement méthodologique et pédagogique qui varie en fonction des organismes délivrant la prestation.

Nous pouvons le résumer de la façon suivante :

- un accueil du candidat pour expliquer et contractualiser la prestation d'accompagnement,
- une aide à l'élaboration du dossier : entretien individuel/collectif, en présentiel/à distance,
- une préparation orale à l'entretien devant le jury.

La démarche de VAE se conclue avec le passage devant un jury. Ce dernier peut demander une mise en situation professionnelle ou non.

A l'issue de cette rencontre, le jury décide d'attribuer tout ou partie des compétences de la certification visée. Dans le cas, d'une validation partielle, le jury formule des préconisations pour permettre au candidat de travailler sur ce qui a manqué dans son livret. Suite à cette première présentation le candidat dispose de cinq ans pour terminer son parcours soit en se présentant à nouveau devant le jury soit par la formation classique.

Au niveau financier, la démarche de VAE est gratuite : la demande d'information, le dépôt de candidature, l'instruction de la recevabilité et l'organisation du jury ne font l'objet d'aucune facturation au candidat. Il reste à la charge du candidat les frais d'envoi, de reprographie et de déplacement pour le passage devant le jury. L'accompagnement par un organisme à travers les différentes étapes est quant à lui payant. Les réformes successives de la formation professionnelle ont néanmoins permis de diversifier les modes de financement. Depuis le 5 mars 2014, le compte personnel de formation (CPF) peut notamment financer la VAE.

2.3. Des difficultés d'accès à la VAE qui persistent

Mayen (2007) a recensé deux principaux motifs d'engagement dans la démarche : être mieux reconnu dans leur métier et favoriser une évolution de carrière future.

Rigodanzo et Boursier (2008) recensent quatre logiques d'accès à la VAE :

- une logique de protection, qui concerne en majorité les chômeurs ou les personnes licenciées pour raison économique,
- une logique d'insertion différée, qui concerne les personnes ayant connu de l'instabilité dans leur carrière professionnelle et qui pensent que le diplôme obtenu par la VAE va leur permettre d'obtenir un emploi stable,
- une logique de reconversion, qui concerne les personnes souhaitant se réorienter professionnellement par la VAE,
- une logique de promotion, qui concerne les personnes qui souhaitent corriger un décalage entre la fonction exercée et le diplôme visé. Cette quatrième logique d'accès correspond à la situation vécue par les « faisant fonction aide-soignant ».

Malgré la consécration d'un nouveau droit d'accès à la certification, présent dans le code du travail⁹ et le code de l'éducation¹⁰, le dispositif VAE est encore sous exploité. La VAE est une voie d'accès quatre fois moins utilisée par les adultes que la formation continue au sein de l'enseignement supérieur (Rigodanzo et Boursier, 2008). Les difficultés d'accès à la VAE persistent et sont plus prégnantes dans certains secteurs d'activité. Certaines politiques de branche valorisent l'accès à une certification au sein de leur convention collective. Les métiers de l'hôtellerie et des services à la personne utilisent ainsi à égalité la VAE avec la formation continue.

La démarche pour s'engager dans la reconnaissance et la validation de ses acquis est assez complexe et floue (Mayen, 2007). La première difficulté rencontrée par les candidats est le manque d'information sur le dispositif. Les connaissances sur les différentes étapes sont partielles, seule la finalité est connue, à savoir valider une certification sans retourner à l'école. Il y a de nombreux abandons en début de démarche, les candidats se sentant souvent découragés.

La deuxième difficulté vient de la lourdeur de la démarche. Les temps de traitements des livrets sont longs, les jurys difficiles à réunir et donc peu de dates sont proposées. Les pouvoirs publics, conscients de cela, ont la volonté de simplifier et d'accélérer les procédures pour augmenter le nombre de diplômes obtenus par cette voie (Larrieu et Pinte, 2009).

La troisième difficulté, probablement du fait du manque d'accompagnement, provient de l'exigence de la démarche quant à la rédaction du livret 2. L'investissement et la volonté personnel ne suffisent pas toujours pour obtenir le diplôme (Mayen, 2007). Les conditions de déroulement de la démarche et les chances de réussites dépendent du candidat, de l'employeur et du secteur d'activité (Labruyère, Quintero et Delanoë, 2009). La qualité et le contenu du dossier sont fortement déterminés par la linéarité de la trajectoire du candidat (Jacques, 2009). La poursuite de la démarche demande de la persévérance (Roques, Jouffre, Bordel et Esnar, 2009). Plusieurs recherches ont été menées sur les caractéristiques pouvant limiter les abandons et faciliter la poursuite de la démarche jusqu'au bout. Bernaud, Ardouin, Leroux et Declercq (2009) mettent en évidence que la majorité des abandons est causée par un faible sentiment d'efficacité générale, un faible soutien social et des difficultés rencontrées pendant l'accompagnement. Roques et *al.* (2009), quant à eux, mettent en évidence l'importance des dimensions psychologiques dans la démarche de VAE, notamment une haute estime de soi (la valeur globale que l'individu s'accorde de manière générale). Celle-ci favoriserait le succès dans la démarche.

⁹ Article L.900-1

¹⁰ Article L.335-5. I

Des solutions doivent être apportées pour tenter de pallier ses difficultés et permettre au plus grand nombre de réussir une démarche de VAE. Il est possible de faire un parallèle entre la posture réflexive exigée dans l'écriture du dossier VAE et l'analyse des pratiques professionnelles instituée par la loi de 2002. Cette spécificité du secteur pourrait représenter un atout pour avancer dans le processus de VAE. Une des solutions envisagées a été de faire rentrer la VAE sur le terrain de l'entreprise.

2.4. La VAE en entreprise

La VAE est un droit individuel (Mayen, 2007) ; l'entrée dans la démarche ne peut appartenir qu'au candidat. Toutefois, lorsque les intérêts des entreprises et les intérêts des candidats se rejoignent, pourquoi l'entreprise ne pourrait-elle pas proposer la démarche ?

Un quart des employeurs prend l'initiative de proposer une VAE à ses salariés, les soutient tout au long de leur démarche et organise les modalités d'accompagnement (Labruyère, Quintero et Delanoë, 2009). Les employeurs qui soutiennent la démarche de VAE de leurs salariés n'utilisent pas les mêmes méthodes et ne les accompagnent pas pour les mêmes raisons. En effet, dans des secteurs en tension, l'information arrive aux salariés plus sous la forme d'une incitation à agir que d'une proposition (Mayen et Pin, 2013).

Cette utilisation de la VAE au sein des entreprises est mise en œuvre dans des secteurs où le personnel est peu qualifié et où la nécessité de professionnaliser est prégnante. Les effets attendus d'une démarche à l'initiative de l'entreprise peuvent être directs, à savoir la volonté de répondre à des difficultés du personnel, ou indirects, à savoir engager un processus vertueux dont les effets sont attendus plus tard (Rigodanzo et Boursier, 2008). Ces initiatives peuvent être mises en place pour différentes raisons : par exemple, dans un marché concurrentiel, faire savoir que son personnel est qualifié est un atout, cela peut permettre d'obtenir un label, une certification, de fidéliser les collaborateurs et de limiter le turn-over (Mayen et Pin, 2013). Toutefois, Rigodanzo et Boursier (2008) mettent en avant que trop peu d'entreprises s'inscrivent dans la démarche car elles ne perçoivent pas les bénéfices.

L'approche de la VAE en entreprise renvoie à des démarches d'accompagnement spécifiques. Pour certaines directions, il s'agit d'un projet purement individuel et c'est au salarié de gérer la démarche ; pour d'autres, il s'agit de financer un accompagnement auprès d'un organisme extérieur. Lorsque le nombre de salariés à former est important, certaines directions mettent en place un dispositif spécifique et allouent des moyens.

Les remontées sur ces initiatives proviennent en majorité des OPCA¹¹ ou de statistiques réalisées pour le gouvernement. Or, à notre connaissance, aucune étude n'a été réalisée sur ces entreprises qui prennent l'initiative d'accompagner leurs salariés en interne.

Les démarches de VAE organisées de manière collective ont été expérimentées dans plusieurs régions, à l'initiative de certaines branches professionnelles ou OPCA. L'identification de groupes cibles est réalisée pour plusieurs raisons : revitaliser un bassin d'emploi, reconverter des salariés dont le métier est amené à disparaître ou soutenir un secteur professionnel (Rigodanzo et Boursier, 2008).

L'accompagnement VAE est réalisé par un organisme extérieur qui se déplace en entreprise. Dans ce cadre précis, le soutien de l'entreprise se situe au niveau financier et logistique. L'aspect financier est un élément non négligeable de la promotion de la VAE par les entreprises. En effet, la VAE présente un atout financier : elle est réputée moins onéreuse que la voie de certification classique.

Il apparaît que certaines entreprises se sont appropriées la VAE pour en faire un instrument stratégique de leur politique de gestion des ressources humaines. La souplesse de la VAE permet ainsi aux employeurs d'ajuster le dispositif aux problématiques spécifiques de l'établissement. Bien que ce dispositif soit encadré par la loi au niveau des conditions d'éligibilité, il reste assez flou sur sa mise en œuvre.

Il en ressort que, lorsque les employeurs s'impliquent, la VAE est plus efficace (CEREQ, 2012). L'approche collective est un vecteur de simplification des procédures d'accès et suppose l'identification d'un référent interne et externe à l'entreprise. Ces initiatives nécessitent un accompagnement car elles supposent une ingénierie de projet, des ajustements au niveau de l'accompagnement des personnes et de l'organisation des jurys internes. Une gestion anticipée des réussites et des échecs sous-entend également une implication de la hiérarchie.

Le caractère pratique de la VAE en termes de déplacement, proximité, horaire, durée, rythme et répartition du temps permet une adaptation du dispositif au plus près du terrain (Mayen et Pin, 2013). Les entreprises utilisatrices préfèrent ce dispositif à la formation classique car il permet un ajustement permanent.

Toutefois, ce dispositif possède-t-il les mêmes propriétés que la VAE en termes de production des compétences attendues ? Permet-il de professionnaliser les salariés de la même façon qu'une formation classique ?

¹¹ Organisme paritaire collecteur agréé

Chapitre 3 : La VAE : de la formation à la professionnalisation

L'introduction de la VAE a transformé les parcours de formation et l'accès aux certifications (Presse, 2013). La VAE est une voie reconnue d'obtention d'un diplôme qui donne la possibilité au candidat de formaliser les apprentissages suivis lors de son expérience professionnelle (Eymery, 2012). Cette situation est comparable à une situation d'alternance. L'entrée dans la démarche alterne des moments à l'extérieur auprès de l'accompagnateur et à l'intérieur auprès de l'entreprise.

La loi de 2002 stipule que la VAE produit des effets similaires à la formation, or la VAE n'est pas une formation. Le cheminement du candidat dans la démarche, à travers la construction du livret et le passage devant le jury, demande de savoir conceptualiser (Eymery, 2012). Le candidat va devoir prouver que les expériences qu'il a vécu (seul ou en groupe) ont été formatrices et qu'il a su repérer les meilleures configurations d'une situation de travail.

Au cours de ce chapitre nous tenterons de voir quelles sont les similitudes de la VAE avec la formation et si la VAE partage le même objectif de professionnalisation que la formation.

3.1. La VAE : acquis, expérience et reconnaissance

La constitution du livret 2 se situe au carrefour de la notion des acquis et de l'expérience. Ces notions ont été étudiées dans de nombreux articles portant sur la VAE entre 2002 et 2009.

La démarche de VAE est une pratique de certification spécifique, elle s'appuie essentiellement sur du déclaratif (Larrieu et Pinte, 2009). Le processus nécessite en premier lieu que le candidat identifie ses acquis or les acquis ne sont pas accessibles en l'état, ils se révèlent dans le travail de co-analyse de l'expérience (Remery, 2012). Les acquis de l'expérience sont cognitifs par nature et peu observables, donc peu vérifiables. Ils sont objectivés par des gestes, des façons de faire ou d'être (Larrieu et Pinte, 2009). Pour Le Boterf (1995) les acquis sont « des connaissances, des capacités, et des comportements que les apprenants ont acquis au terme de la formation alors que les compétences existent quand les formés mobilisent effectivement et à bon escient dans une situation de travail des acquis de formation » (p.107).

Le passage par l'expérience permet au candidat de pouvoir faire l'inventaire de ses acquis. L'expérience nécessite d'être conscientisée pour ensuite pouvoir être écrite. Le candidat doit prendre conscience de ce qu'il sait faire. Il s'agit d'un travail d'élaboration difficile à faire pour le candidat car il nécessite une prise de distance qui n'est pas toujours aisée à réaliser. C'est à partir de ce lien que les compétences du référentiel métier visé vont pouvoir être identifiées (Remery, 2012). L'expérience en tant que telle n'est pas source d'apprentissage, c'est ce que le candidat retire de son expérience qui lui permet d'en faire des savoirs conscients.

Il existe deux sortes d'expérience dans la VAE ; une expérience première et une expérience seconde. La première constitue l'accumulation de toutes les expériences qu'a pu vivre le candidat au cours de son parcours professionnel. La deuxième constitue la mise en correspondance de savoirs conscientisés en lien avec un référentiel métier. La construction du livret représente le passage de l'un à l'autre (Lainé, 2005). La VAE ne repose pas sur la simple traduction de l'expérience mais sur la construction des instruments de passage (Audran, 2007). La difficulté principale qui ressort, d'après les recherches sur le sujet, est la complexité à extraire seul ses acquis. En effet, cette mise à distance demande au candidat de poser un regard évaluatif sur son parcours. Cette posture n'est pas sans l'affecter (Remery, 2012).

Cette identification des acquis, et par la même, cette remise à plat de l'expérience sont sources d'enjeux affectifs pour le candidat. Elles permettent de mettre en correspondance ses expériences avec le contenu d'un diplôme. Cette pratique sociale reconnaît le caractère formateur de l'expérience et la valeur sociale, économique et identitaire du savoir qu'elle permet d'acquérir (Aballea, Guérin, Le Goff et Zannad, 2007). La reconnaissance est ce qui anime la majorité des candidats qui entre dans la démarche. Le diplôme est une reconnaissance sociale. A travers l'obtention du diplôme, le candidat accède à la reconnaissance de son expérience professionnelle. Cela lui permet de consolider voir même de construire son identité professionnelle (Remery, 2012). La reconnaissance à travers la validation devient alors une preuve formelle des connaissances et des compétences acquises sur le marché du travail mais également en situation de travail.

La promotion sociale fait partie des préoccupations des individus. C'est un enjeu d'autant plus important pour les candidats car la démarche de VAE constitue en règle générale un premier accès à une certification. Cet aspect prend tout son sens dans notre recherche car le secteur médico-social est composé de personnes faiblement diplômées.

Cet exercice invite l'individu à regarder son expérience comme objet d'étude. Au cours de ce travail de formalisation, le candidat développe ses connaissances dans la mesure où celui-ci prend conscience d'un savoir, de ressources qui lui étaient jusque-là cachés.

Auparavant, la reconnaissance passait par la formation. La VAE semble aujourd'hui partager des similitudes avec la formation.

3.2. La VAE : un instrument de la formation

Au niveau législatif, la validation des acquis de l'expérience est considérée comme une action de formation. Les coûts de la VAE et de l'accompagnement peuvent être pris en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) de la formation.

A ce titre, nous pouvons nous demander si la VAE est un dispositif de formation au sens classique, c'est-à-dire source d'apprentissage et producteur de compétences.

La démarche de VAE est un dispositif producteur de connaissances sur soi, sur autrui, sur son environnement. En ce sens, la VAE agit comme un processus d'apprentissage dans lequel sont actionnés des mécanismes révélateurs de compétences ou de capacités ressources. Le candidat à la VAE se réapproprie son expérience mais en plus la développe parce qu'il peut la rattacher à des concepts théoriques.

Aubret (2009) fait la distinction entre la démarche de VAE et l'accompagnement VAE. Pour cet auteur, c'est l'accompagnement qui est source d'apprentissage, celui-ci n'étant pas différent de l'acte pédagogique de toute activité de formation.

De même, Jacques (2009) estime que « le temps de constitution du dossier dans l'analyse est un temps de formation en soi » (p.5).

Dans le cadre de la VAE, c'est l'activité vécue sur le lieu de travail qui se situe au centre du processus d'apprentissage mais le travail n'est pas en soi producteur de connaissances. C'est la mise à distance avec l'activité analysée qui permet de donner une forme à ce qui est vécu pour correspondre à ce qui est attendu dans les référentiels. Etablir une distance avec l'activité permet de la redéfinir, de la transformer. A travers cette nouvelle forme, l'expérience devient ainsi lisible et les connaissances qui en sont issues sont susceptibles d'être réutilisées et transposées dans un autre contexte.

La démarche de VAE est par conséquent un dispositif transformateur (Erambert, 2007). Elle impacte le processus de transformation vécue par les candidats sur leur lieu de travail et à l'extérieur. Pendant l'accompagnement, le candidat vit une tension entre la situation de travail et le changement de ses représentations.

La VAE apparaît donc comme un outil de développement des compétences. Au même titre que la formation, les candidats ayant entrepris une démarche de VAE font état de changements importants dans leurs trajectoires de vie et de leurs caractéristiques personnelles : estime de soi, fierté, confiance en soi ou prise d'initiative. La démarche de VAE a une incidence sur les modes d'apprentissage et l'identité de la personne. De plus, elle permet de créer les conditions d'une appétence nouvelle pour la formation. A ce titre, nous nous questionnons afin de savoir si la démarche de VAE partage le même objectif de professionnalisation que la formation.

3.3. La VAE un outil au service de la professionnalisation

Actuellement, le terme de professionnalisation connaît un vif succès dans la formation et dans le monde du travail. Il nous apparaît au travers des différents outils qui le constituent : le compte personnel de formation, le congé individuel de formation et le contrat de professionnalisation. Ces outils ont été mis en place suite aux différentes réformes pour répondre à des problématiques de chômage, de reconversion et de mobilité.

Les recherches sur le processus de professionnalisation ont débuté dans le champ de la sociologie et ont pour origine une forte demande sociale. Pour Wittorski (2007), elle est due à des changements au niveau des formes d'organisation du travail. L'intérêt pour cette notion n'a cessé de grandir depuis le XXème siècle, elle désigne au départ le processus de constitution des métiers et des professions.

La professionnalisation est un concept polysémique. Dans une acception technique, il désigne les actions menées en vue de l'accroissement de compétences, dans une acception plus sociologique, il se réfère aux efforts accomplis par un groupe professionnel pour faire reconnaître l'importance de son activité (Dubar 1997). Il est de plus en plus demandé d'acquérir de « *nouvelles compétences et de professionnaliser des activités et/ou des individus* », ce qui entraîne des transformations dans certaines activités professionnelles.

Wittorski (2007) propose d'approcher la professionnalisation par la valorisation de l'action et du sujet. La professionnalisation est vue comme « un processus de construction des connaissances, savoirs et identités reconnus comme faisant partie de la profession choisie ». Pour Jorro et Wittorski (2013), la professionnalisation relève d'un tiers qui tient un discours à destination du sujet à propos de qualités attendues. Ce tiers peut être un organisme de formation proposant des dispositifs de formation ou des milieux de travail composés de pairs et de la direction qui diffusent un discours sur ce que doit être un bon professionnel.

De même, Barbier (1996) décrit la professionnalisation comme la mise en place d'actions permettant l'appropriation et le maintien de compétences. Il s'agit selon lui d'un processus de transformation. Ce concept véhicule l'idée de mise en mouvement des individus à travers l'émergence de nouvelles valeurs sociales que sont l'autonomie, la responsabilisation et l'efficacité. Elle relève d'une « intention organisationnelle de mise en mouvement des sujets passant par la proposition de dispositifs spécifiques permettant de les développer » (Wittorski, 2007, p.784).

Wittorski (2008) définit 6 voies de professionnalisation :

- la logique d'action : c'est un ajustement de la pratique lorsque l'individu se retrouve face à une nouveauté dans une situation professionnelle connue,
- la logique de la réflexion et de l'action : lorsque des individus se retrouvent face à des situations inédites et développent des stratégies de recherche pour surmonter cette situation,
- la logique de la réflexion sur l'action : correspond à l'analyse que font les individus de leur action,
- la logique de la réflexion pour l'action : correspond à l'analyse de situations vécues de manière à les ajuster pour être plus efficace à l'avenir,
- la logique de la traduction culturelle par rapport à l'action : correspond à la prise en compte d'une aide, d'un accompagnement par un tiers lors d'une activité. L'accompagnement VAE se situe à ce niveau,
- la logique de l'intégration assimilation : correspond à l'autoformation informelle par les individus qui souhaitent s'améliorer en effectuant des recherches.

Penser la VAE en termes de professionnalisation c'est transformer le travail en objet de pensée pour permettre aux salariés de prendre conscience de leur expérience.

Il ne s'agit pas seulement de décrire, il s'agit de leur donner les moyens d'agir dans un nouveau contexte, leur lieu de travail. La VAE en tant qu'outil de professionnalisation permet de faire évoluer les représentations des personnes engagées dans la démarche et de les amener à devenir professionnel dans leur métier.

Dans ce cadre, la professionnalisation permet d'accompagner la flexibilité du travail. En effet nous sommes dans un monde qui évolue rapidement, de nouveaux métiers se créent, d'autres disparaissent. Le contenu du travail s'est complexifié. Les activités professionnelles ont des contours flous et sont de moins en moins visibles. La réflexion que suscite la professionnalisation interroge à la fois l'organisation et le salarié.

La professionnalisation relève de la responsabilité de l'entreprise et permet de repenser les processus de gestion des ressources humaines. En effet, pour les directions, il s'agit d'un levier social et économique pour le développement des compétences de leurs salariés, de leur responsabilisation et de leur motivation. La démarche de VAE permet de professionnaliser un individu c'est-à-dire de le rendre acteur ou participant au développement de ses compétences tout en étant plus réceptif vis-à-vis des buts poursuivis par son organisation. L'enjeu de la professionnalisation est de favoriser le transfert des acquis issus de la formation en situation de travail (Wittorski, 2007).

3.4. De la professionnalisation au développement professionnel de l'individu

Nous avons vu que la démarche de VAE peut être considérée comme un facteur de déclenchement du développement professionnel. Le développement professionnel est « l'ensemble des transformations individuelles et collectives de compétences et de composantes identitaires mobilisées ou susceptibles d'être mobilisées dans des situations professionnelles » (Barbier, Chaix et Demailly, 1994).

Pour Jorro (2013), le développement professionnel est un processus d'internalisation de savoirs théoriques et d'externalisation d'un savoir agir et interagir en contexte. Il peut se comprendre selon deux approches : développementale, il s'agit d'un processus linéaire du cheminement de l'acteur dans sa quête de professionnalité ou professionnalisante à travers l'articulation entre le développement des acteurs et le processus de professionnalisation. La professionnalisation nécessite d'articuler les logiques de fonctionnement des dispositifs proposés à des fins de professionnalisation et la façon d'apprendre développée par les individus dans les contextes qui leur sont proposés.

En ce sens, la démarche de VAE permet de mettre des mots sur les pratiques et de valoriser les savoir-faire au sein d'un collectif de travail. Plusieurs recherches font état de changements suite à une démarche de VAE. Les effets recensés sont les suivants : remobilisation, sentiment de reconnaissance, plus grande crédibilité vis-à-vis des collègues, compréhension accrue de l'organisation et envie de prendre des responsabilités (Rigodanzo et Boursier, 2008). La VAE est un dispositif transformateur, il permet à l'individu de prendre du recul sur ses pratiques professionnelles, d'évoluer et de faire bouger son environnement (Erambert, 2007)

Le dispositif agit par l'intermédiaire de l'accompagnateur. C'est la médiatisation de l'accompagnateur qui va permettre au candidat de conscientiser son expérience et ses acquis (Larrieu et Pinte, 2009 p.49).

La démarche de VAE est un parallèle à la formation et tend vers une professionnalisation des personnes engagées dans la démarche. L'accompagnement se situe au cœur de la démarche et nécessite une implication de l'organisation dans laquelle se joue cette transformation. Boutinet (2003) parle de l'accompagnement comme d'une métamorphose de la formation. L'accompagnement va constituer le prolongement fortement individualisé de cette évolution que connaît la formation. Il est nécessaire de rester prudent quant au contexte dans lequel il est utilisé et au cadre que l'on pose pour éviter que celui-ci ne devienne un substitut de la formation.

Chapitre 4 : L'accompagnement : une approche « nébuleuse » (Paul, 2006 p.)

Les pratiques sociales centrées sur l'éducation et la formation des adultes semblent utiliser de plus en plus souvent les démarches d'accompagnement. Dans la VAE, il n'apparaît que sous la forme d'une proposition. Bien que facultatif, plusieurs enquêtes ont mis en évidence le lien entre accompagnement et réussite dans les épreuves de validation sans susciter toutefois plus de succès (Bonaiti, 2008 ; Labruyère et Quintero, 2008). L'accompagnement est considéré comme une aide à la responsabilisation et à l'engagement de soi dans son parcours (Aubret, 2009).

Dans ce chapitre nous tenterons de définir l'accompagnement puis de montrer l'intérêt de l'accompagnement dans la VAE.

4.1. L'accompagnement : définition

L'accompagnement est un terme omniprésent de nos jours, il a fait l'objet de nombreuses parutions depuis les années 90. Son utilisation dans de nombreux champs professionnels l'a progressivement introduit du langage courant au langage professionnel. Le champ des politiques publiques l'utilise dans de nombreux dispositifs destinés à des publics spécifiques (Boutinet, 2003 ; Astier, 2009 ; Jacques, 2009). L'accompagnement semble constituer un nouveau paradigme, suite à la perte de liens sociaux et à la nécessité de toujours évoluer pour s'adapter aux changements rapides de la société. Mais, au regard de ces différents usages, quelle définition est à retenir dans le cadre de notre recherche ?

La définition qui nous a semblé la plus appropriée est la suivante, « *accompagner une personne c'est entrer en relation avec elle, construire un partenariat, fournir des ressources et aider à prendre du recul* ». Il s'agit de « *se joindre à quelqu'un pour aller là où il va en même temps* » (Paul, 2002 p.95). De même, Vial (2007), rajoute que « *accompagner c'est permettre à quelqu'un de rejoindre un groupe, qu'il se réaffilie, qu'il reconnaisse son appartenance à une culture* » (p.1).

Ces deux définitions contiennent les éléments sur lesquels nous allons nous appuyer pour définir l'accompagnement VAE. De manière plus détaillée, les éléments qui ressortent des deux définitions sont la clarté dans la communication, la contractualisation de la relation, la mise en œuvre de moyens pour atteindre les objectifs visés et la prise de distance que peut susciter la présence d'un tiers. Apparaît également, la définition d'objectifs communs et l'adaptation au rythme de la personne. La définition de Vial (2007), fait apparaître la notion de reconnaissance que peut susciter l'accompagnement. Cette définition est intéressante au regard de notre recherche et des pratiques d'accompagnements observées.

Ces pratiques concernent des « faisant fonction aide-soignante » inscrites dans une démarche de VAE, leur posture les situant entre deux postes, deux fonctions, deux identités.

Ces deux définitions soulignent un autre élément, la personnalisation de l'accompagnement. En effet, s'il s'agit d'aller là où va l'autre et de le réaffilier à son groupe. Nous pouvons penser que la manière de faire va être différente d'un individu à un autre.

De fait, l'accompagnement laisse supposer un accompagnateur. Dans l'idée d'être avec et de se déplacer en même temps, la notion de renforcement transparait. L'accompagnateur est présent pour soutenir la démarche de la personne. L'accompagné et l'accompagnateur n'ont donc pas la même place, il n'y a pas de symétrie dans les positions occupées. Cette dissymétrie dans la relation peut mener à des dérives. En effet, la fonction de l'accompagnement est d'arriver à l'émancipation du sujet en respectant le rythme de son cheminement. Or, sans contractualisation, l'accompagnement peut mener à l'assujétissement de l'autre.

Afin d'éviter ces dérives, l'exigence éthique qui est une composante de tout métier avec de l'humain, prend toute son importance. Elle permet d'instaurer un cadre même lorsqu'il n'existe pas de protocole d'accompagnement. L'éthique dans l'accompagnement est associée à des valeurs humaines telles que la bienveillance et le respect de l'identité de l'autre. Paul (2004), insiste en disant que l'accompagnement est une posture professionnelle spécifique. Ce n'est pas une pratique qui peut se réaliser sans réflexion préalable.

Paul (2002) utilise ainsi le terme de « nébuleuse » pour parler des différentes pratiques d'accompagnement existantes. Il existe une telle variété de professionnels pratiquant cette activité qu'il n'y a pas de protocole d'accompagnement. Mais, nous pouvons nous demander, est-ce une mauvaise chose ? Beauvais (2006) met d'ailleurs en garde contre une standardisation de l'accompagnement.

La pratique d'accompagnement ne peut se traduire en méthodologie « prêt à l'emploi » présentant une succession d'opérations à réaliser d'une certaine manière et dans un ordre prescrit. Nous pouvons faire le parallèle avec cette phrase de Paul (2002, p.96), « *s'il n'y a pas de règle définie pour accompagner, c'est que l'accompagnement est par essence une composition* ».

L'accompagnement est une activité singulière qui prend des formes différentes et recouvre des réalités diverses selon les contextes de travail et les professionnels qui les réalisent (Charlier et Biémar, 2012 p.11).

Quelle est donc la place de l'accompagnateur dans les pratiques d'accompagnement ? Cette fonction nécessite-t-elle une formation particulière ?

4.2. L'accompagnateur

Nous avons souligné qu'il existait des formes diverses d'accompagnement en fonction des contextes professionnels. Paul (2004) répertorie neuf pratiques d'accompagnement qui vont du compagnonnage au coaching en passant par le mentorat. Ces différentes pratiques impliquent des postures différentes. Paul (2009) explique la pratique d'accompagnement à travers un triple registre : conduire, guider et escorter. C'est la posture de l'accompagnateur et de l'accompagné qui va faire évoluer l'accompagnement selon ces trois registres.

La conduite correspond à l'acte d'accompagner quelqu'un quelque part. L'idée de mouvement fonde cette approche, elle indique une direction. La conduite traduit une forme de gouvernance qui suppose une influence sur l'accompagné de la part de l'accompagnateur.

La guidance correspond au fait de délibérer de façon commune, sans hiérarchie dans la relation. Le côté relationnel de la relation est plus prononcé. Le guide montre le chemin, il avance en terrain connu, c'est un chemin qu'il connaît déjà de par son expérience.

Le troisième registre est celui de l'escorte. L'idée de protection apparaît, cela suppose une situation de faiblesse de la personne accompagnée. Le soutien apparaît dans ce registre, il peut être physique ou psychologique.

Le passage d'une posture à une autre demande à l'accompagnateur d'engager une réflexion sur sa façon de faire et une analyse de ces pratiques. Cette alternance d'un registre à un autre pose la question de la traduction dans l'accompagnement VAE et du profil de l'accompagnateur.

Cette façon de voir l'accompagnement laisse penser à un mouvement permanent de la part de l'accompagnateur. D'un côté, le guidage est utilisé dans une démarche plutôt normalisée dans une optique de réussite qui correspond davantage à un objectif d'employabilité. De l'autre l'accompagnement renvoie plutôt à une démarche humaniste, marquée par la rencontre qui permet à l'accompagné de trouver ses propres ressources et de devenir autonome. Dans l'accompagnement VAE, l'accompagnateur est constamment partagé entre la posture de guidage et celle d'accompagnement. Les deux approches ont une visée commune, celle de permettre la validation de la certification mais elles le font de manière différente.

Ropé (2002) met en évidence que les accompagnateurs VAE proviennent d'horizons divers et qu'il est nécessaire de les professionnaliser pour harmoniser les pratiques. Une enquête réalisée fin 2012 par Centre Inffo démontre que les accompagnateurs VAE sont issus de formations diverses. Pinte (2008) fait ressortir à travers son article deux types de profils, les accompagnateurs rattachés à un service de formation et les accompagnateurs référents d'un diplôme ou d'un titre.

On constate également que les accompagnateurs ne sont pas des experts du métier mais plutôt des spécialistes de la démarche.

Pinte (2008) démontre à travers les entretiens exploratoires menés auprès d'accompagnateurs intervenant dans des structures variées qu'il n'y a pas d'unité dans les façons de faire. Chaque structure a dû créer sa propre méthodologie et se poser des questions d'ordre éthique.

La démarche de VAE est encadrée par la loi mais comment un accompagnement VAE se déroule-t-il dans la réalité ?

4.3. L'accompagnement VAE

L'accompagnement à la VAE est présent dans les textes législatifs du 17 janvier 2002. Il apparaît en tant que mesure facultative permettant au candidat d'arriver au bout de la démarche. Pour rappel, la procédure VAE est composée d'une présentation d'un dossier de preuves suite à une déclaration de candidature et d'un examen de ce dossier par un jury (Aubret, 2009). Nous avons souligné que la démarche de VAE est complexe et que, sans accompagnement, la verbalisation à travers l'expérience peut mettre le candidat en situation d'échec. En effet, l'accompagnateur aide le candidat à sélectionner les informations pertinentes. Son rôle nécessite ainsi des capacités d'écoute et de communication (Ropé, 2002).

L'accompagnement VAE est présenté en règle générale comme un appui méthodologique pour aider le candidat à la VAE à constituer son dossier (Aubret, 2009). Cet accompagnement peut prendre diverses formes : individuel, collectif, alternance des deux modalités, présentiel ou à distance. Il est assuré par un organisme de formation ou les certificateurs eux-mêmes. L'accompagnement ne consiste pas à « *apprendre quelque chose à quelqu'un mais de l'accompagner dans une démarche de retour sur son parcours* » (Bénard, 2007 p.84).

Les textes sont plutôt flous quant au contenu de la démarche d'accompagnement. Il y est fait état d'un accompagnement maximum de vingt-quatre heures. Il existe néanmoins une charte des services de l'état pour l'accompagnement des candidats qui a été réalisé en concertation avec l'ensemble des ministères certificateurs afin de le rendre plus lisible (Aubret, 2009).

Il n'y a pas plus d'information sur le profil des accompagnateurs. Nous avons pu voir qu'ils ont des profils différents. Larrieu et Pinte (2009) mettent d'ailleurs en évidence qu'aucun diplôme n'est requis pour exercer cette fonction.

Aubret (2009) explique que « *des procédures se sont mises en place, de manière progressive, des formes d'aide ou d'accompagnement individuel ou collectif des candidats allant de séquences d'information jusqu'à la préparation à l'entretien devant le jury en passant par l'explicitation des expériences professionnelles et la préparation des dossiers de preuves* ».

Concrètement chaque organisme a créé sa propre façon d'accompagner les candidats à la VAE.

Nous n'avons pas trouvé dans la littérature de méthodologie d'accompagnement spécifique à la VAE mais nous sommes allées analyser du côté des organismes ce qui était proposé.

Nous avons repéré de nombreux guides destinés à donner des repères pour mener un accompagnement. Il existe également le site du gouvernement relatif à la VAE qui explique le dispositif en fonction de votre statut : candidat, employeur, accompagnateur. Nous l'utilisons d'ailleurs dans le cadre de notre pratique professionnelle.

L'accompagnement VAE s'inscrit à la frontière de la formation et de la professionnalisation. Il joue un rôle de facilitateur. Aucune étude ne fait mention de son utilisation en interne et par des personnes dont ce n'est pas l'activité. Nous nous sommes ainsi demandées à quoi nous pouvions le rapprocher pour essayer d'en saisir les spécificités dans l'entreprise. Nous avons pensé au tutorat.

4.4. Accompagnement et tutorat

Il nous semble intéressant de faire ce lien entre accompagnement VAE et tutorat par rapport au secteur dans lequel s'inscrit notre recherche. Le tutorat est une pratique largement connue et utilisée dans le secteur médico-social. L'accueil de stagiaires est fréquent dans les établissements.

Le tutorat en milieu professionnel est défini de la façon suivante par Barbier (1996) « c'est l'ensemble des activités mises en œuvre par des professionnels en situation de travail en vue de contribuer à la production ou à la transformation des compétences professionnelles de leur environnement ». Cette définition permet de créer des ponts sur la manière dont peut être utilisé l'accompagnement VAE en interne. Il s'agit d'un ajustement à la situation de travail pour développer des compétences attendues. La mise en place du tutorat suppose la coopération de tout le personnel. Il faut toutefois arriver à savoir quelle situation est à mettre en œuvre pour développer une compétence en particulier.

Le tutorat se trouve à la croisée de deux logiques : productive et éducative, il s'agit d'un dispositif de formation en situation de travail. Le tutorat peut être à la fois appréhendé comme une méthode d'apprentissage, une relation d'aide dans un contexte professionnel et l'élément d'un dispositif au service de l'organisation (Paul, 2004). Le tutorat échappe à une définition fine en raison de son adaptabilité à des contextes de travail particulier et de leur transformation permanente dans le temps (Baslev et Ciavaldini-Cartaut, 2015).

Dans le cadre de notre recherche, le tutorat et l'accompagnement VAE sont pensés au même niveau. Tout comme le tutorat, l'accompagnement est caractérisé par une dimension relationnelle forte et un cheminement en commun avec la personne accompagnée. L'accompagnement VAE se situe comme le tutorat à l'articulation des espaces de travail et de formation.

L'accompagnement VAE participe au processus de professionnalisation au même titre que le tutorat. Boru (1996) définit la fonction tutorale comme « un ensemble de moyens humains et organisationnels qu'une entreprise et certains de ses salariés, les tuteurs, mettent en œuvre pour intégrer et former en situation de travail un ou plusieurs apprenants ».

Cette définition introduit une dimension collaborative qui ressemble à la façon dont est utilisée la VAE dans les entreprises. Nous passons d'une démarche essentiellement individuelle à la mise en place des conditions pour mobiliser les ressources susceptibles de favoriser la réussite dans la démarche. En effet, le contexte dans lequel le candidat engage sa démarche conditionne fortement le déroulement de la démarche¹².

L'élément que ces deux pratiques ont en commun est le lieu dans lequel se déroule cette professionnalisation c'est-à-dire l'entreprise. L'accompagnement VAE est traduit comme forme de formation intégrée au travail. Il pourrait par conséquent constituer une modalité d'accompagnement personnalisé.

Nous pouvons constater la création d'une nouvelle forme d'accompagnement social qui a pour objectif d'aider les individus à se remobiliser ou à recouvrer leur autonomie (Astier, 2009).

Ce nouveau principe s'intègre ainsi dans la formation tout au long de la vie qui a pour vocation de « doter l'individu des capacités nécessaires pour infléchir le cours de sa vie, anticiper une difficulté ».

¹² C'est dans le secteur associatif que la démarche de VAE est la plus souvent initiées et soutenues par les employeurs (Labruyère et al, 2009)

Chapitre 5 : Problématique

Nous allons reprendre le cheminement de notre réflexion dans le but de définir une question de recherche. Le point de départ de notre recherche est la confrontation avec des « faisant fonction aide-soignant » en accompagnement VAE et les difficultés ressenties pendant la démarche. Nous nous sommes demandées ce que nous pouvions faire pour les aider dans leurs difficultés.

Le secteur médico-social, et plus spécifiquement les EHPAD, dans lequel s'inscrit la démarche VAE laisse apparaître une nécessaire adaptation des dispositifs de formation existants pour répondre aux objectifs de professionnalisation de ce secteur en tension. Nos différentes lectures nous ont permis de mettre en évidence les principales difficultés liées à l'entrée dans une démarche de VAE : le manque d'information, la complexité du dispositif et le manque d'accompagnement.

Après avoir dressé un historique du concept et présenté le dispositif VAE. Nous avons montré les similitudes de la VAE avec la formation et en quoi il était un outil de la professionnalisation. Les conceptions de l'accompagnement nous ont permis de montrer son intérêt dans la démarche de VAE. Notre questionnaire s'est recentré sur la manière dont les EHPAD accompagnent les personnes qui s'engagent dans une démarche de VAE. Nous avons pu constater que les entreprises, de manière générale, appréhendaient la démarche de VAE comme une démarche purement individuelle. Il n'y avait pas de lien entre l'accompagnement extérieur et le lieu de travail du salarié. Cet accompagnement uniquement méthodologique laissait les salariés en difficultés sur la construction du livret. Conscients des difficultés rencontrées par leurs salariés, certains établissements ont mis en place des moyens pour soutenir leurs salariés dans cette démarche profitable à tous.

En effet, cette démarche se caractérise par l'organisation et la mise en place, à l'initiative de l'employeur, d'une politique d'accompagnement de ses salariés dans la démarche de VAE au regard des enjeux de gestion des ressources humaines propres à l'établissement.

Cette démarche, qui va au-delà de la VAE collective, a fait émerger notre question de recherche qui est la suivante : quelles sont les pratiques d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience dans les EHPAD ?

L'objectif de cette recherche est de rendre visible ces innovations du terrain et de savoir quelles sont les pratiques d'accompagnement utilisées dans les établissements.

PARTIE 2 : LA DEMARCHE EMPIRIQUE

Chapitre 5 : Démarche de recherche

Dans cette partie, nous tâcherons de mettre en lumière notre démarche de recherche auprès des acteurs concernés par l'objet de notre travail, à savoir les directeurs/directrices d'EHPAD.

Nous essaierons de rendre compte des pratiques d'accompagnements utilisées lors d'accompagnements VAE.

Nous rendrons compte des éléments empiriques du questionnaire et des entretiens.

Nous expliciterons notre méthodologie de recherche et le choix des outils de recueil de données.

Puis, nous présenterons les résultats de notre enquête avant de conclure.

Notre étude s'articule autour de deux objectifs.

Premièrement, une visée compréhensive est abordée à travers le recueil de l'utilisation de la VAE par le questionnaire dans les EHPAD. Cela nous permet de dresser un état des lieux de la situation pour vérifier que nous allons dans la bonne direction.

Deuxièmement, une visée praxéologique, avec l'idée de transformation des pratiques d'accompagnement à travers la passation d'entretiens. Nous utilisons deux techniques de recueil des éléments empiriques, à prédominance qualitative, qui sont complémentaires et viennent structurer ce travail. Cette recherche s'inscrit dans un secteur particulier, le monde des EHPAD, milieu de travail pris en compte dans toute sa complexité et sa globalité.

Ce travail quotidien auprès des directions en tant que chargée de formation et accompagnatrice VAE a facilité les échanges et la souplesse dans la prise de rendez-vous. De plus, la connaissance de la culture soignante est un atout dans la posture d'apprenti-chercheur, permettant de dépasser les difficultés liées à l'utilisation d'un langage professionnel ou d'abréviations. Cette proximité professionnelle n'empêche pas l'adoption d'une posture d'objectivité scientifique pour limiter, car on ne peut jamais la supprimer totalement, toute implication subjective. Nous ne pouvons pas ignorer l'existence possible de jeux d'influence professionnelle induits par notre recherche, qui pourrait conduire volontairement ou non l'interviewé à donner des réponses attendues par l'apprenti-chercheur.

La méthodologie requise dans ce travail se structure en deux étapes, quantitative et qualitative.

Après avoir délimité l'objet de l'enquête, notre première étape consiste à recueillir le maximum d'informations sur l'objet d'étude. Il s'agit de construire et administrer un questionnaire auprès d'une population de directeurs/directrices d'EHPAD.

Cette méthode d'investigation nous permettra de connaître le nombre d'établissements qui accompagnent leurs salariés en interne et de sélectionner les établissements qui participeront à la deuxième étape de notre recherche, à savoir les entretiens.

Dans un second temps, les entretiens semi-directifs nous conduiront à un approfondissement qualitatif des résultats obtenus précédemment, nous permettant de voir la façon dont les EHPAD accompagnent les salariés engagés dans une démarche de VAE.

Nous avons fait le choix de présenter les résultats comme s'il s'agissait de deux recherches distinctes bien qu'elles soient complémentaires. Cela nous permettra de discuter les résultats de manière plus approfondie.

Chapitre 6 : Quel état des lieux de l'accompagnement VAE dans les EHPAD ?

Pour rappel, notre objectif premier est de connaître les dispositifs parallèles mis en place en interne pour accompagner les salariés engagés dans une démarche de VAE. Pour répondre à cette question, nous avons choisi d'utiliser la technique du questionnaire.

6.1. Choix de l'outil de traitement des éléments empiriques

Nous avons choisi d'effectuer, dans un premier temps, un recueil de données par questionnaire. Il s'agit d'une méthode de recueil des informations en vue de comprendre et d'expliquer les faits. Contrairement à l'entretien, il s'agit d'une méthode quantitative et collective. Cette technique nous a permis de recueillir un grand nombre d'informations sans mobiliser les personnes trop longtemps. Elle nous a paru appropriée car elle était pratique et non chronophage pour les directeurs/directrices d'établissement. Pour constituer notre échantillon d'étude, nous nous sommes servis de notre base client. Elle comprend 70 EHPAD répartis dans toute la France. Cela a grandement facilité notre recherche car il s'agit de clients avec lesquels nous avons l'habitude d'interagir. Le questionnaire a pour objectif de recueillir le nombre d'établissements qui accompagnent leurs salariés en interne et de sélectionner les établissements qui participeront à la deuxième étape de notre recherche, à savoir les entretiens.

6.2. Procédure utilisée pour la construction et la diffusion du questionnaire

Pour répondre à notre premier objectif, nous avons construit un questionnaire (cf. annexe 1 p.74). La construction de ce questionnaire s'est effectuée autour de six thématiques visées par notre recherche. Il s'agit des items suivants :

- Le profil des directeurs/directrices interviewés à travers le parcours d'études, le nombre d'année d'expérience en tant que directeur/directrice et le nombre de salariés dans l'établissement,
- La connaissance du dispositif VAE par les directeurs/directrices et leur opinion à son sujet,
- Le nombre de démarches VAE engagé dans leur établissement actuellement et dans les années précédentes depuis leur prise de poste,
- Le type d'accompagnement utilisé : interne ou externe,
- Le type de diplôme validé par la VAE,
- L'initiative de la démarche : salarié ou employeur.

Les items du questionnaire se présentent sous la forme de questions ouvertes. Le questionnaire est composé de 17 questions.

Nous avons donc envoyé notre questionnaire, intitulé « Questionnaire sur la VAE » à 70 EHPAD¹³. Pour recueillir les données rapidement et les centraliser, le questionnaire a été diffusé en ligne via la plateforme Google Forms le 10 février 2017. Il est resté en ligne jusqu'au 22 mars 2017.

Le questionnaire était accompagné du texte explicatif que vous trouverez dans l'encadré ci-dessous :

Bonjour Madame, Bonjour Monsieur,

Je vous contacte à travers ce questionnaire afin de faire le point sur le dispositif de Validation des Acquis de l'expérience (VAE) dans votre établissement.

L'objectif est de faire un état des lieux pour comprendre comment est utilisé cet outil dans les établissements.

Les résultats obtenus me serviront pour mon mémoire de Master 2 en Sciences de l'Education.

Je vous remercie de m'accorder votre temps pour répondre aux questions suivantes.

Je vous demanderai d'être le plus précis possible dans vos réponses, s'il vous plaît.

Le questionnaire est à compléter avant le 22 mars 2017.

En vous remerciant pour votre action,

Bien à vous,

Une relance a été réalisée le 2 mars 2017 via un email personnalisé pour optimiser le taux de retour. Le taux de retour au questionnaire est de 74.3% soit 52 réponses.

6.3. Analyse et interprétation des données

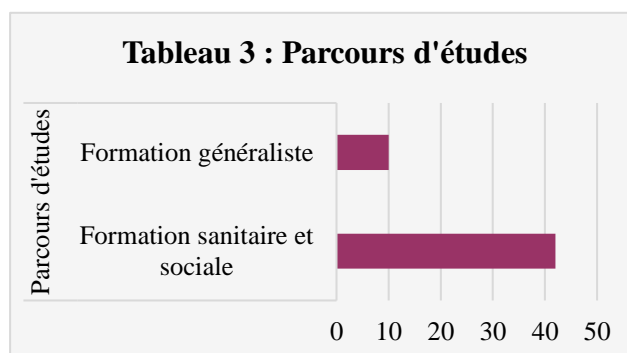
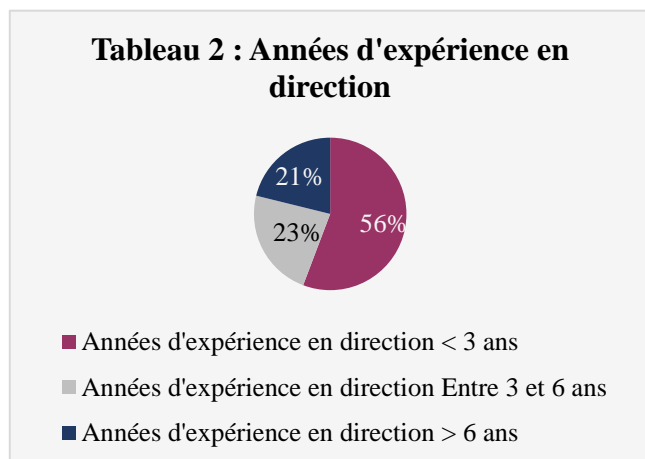
6.3.1. Analyse des éléments du questionnaire

Nous avons choisi de traiter les données du questionnaire de manière statistique. Les 17 questions du questionnaire ont été traitées à l'aide du logiciel Excel afin de faire ressortir les informations probantes concernant l'utilisation de la VAE dans les EHPAD.

Notre questionnaire est divisé en quatre parties. Nous avons cherché tout d'abord à connaître le profil des directeurs/directrices d'EHPAD. Le tableau 2 en suivant permet de voir la répartition des directeurs/directrices d'EHPAD selon leur expérience. Le tableau numéro 3, que vous trouverez à côté du tableau 2, reprend le parcours d'études des personnes exerçant les fonctions de direction.

¹³ Etablissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

- Profil des directeurs/directrices interviewés :

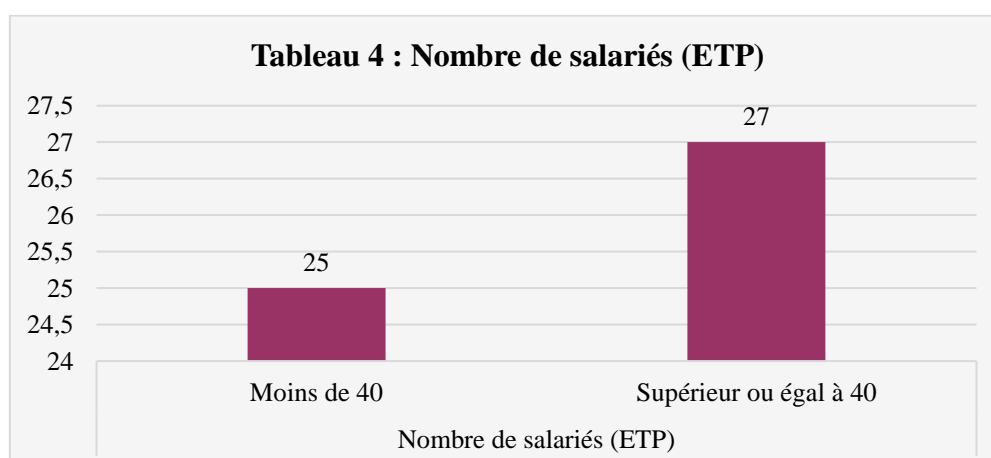


Les résultats du questionnaire nous permettent de mettre en évidence que 56% des directeurs/directrices interviewés possèdent une expérience professionnelle inférieure à 3 ans. Nous pouvons donc les qualifier de junior sur leur poste. 23% possèdent un nombre d'année d'expérience compris entre 3 et 6 ans.

42 directeurs/directrices sur les 52 interrogés ont réalisé leur parcours d'études dans le secteur sanitaire et sociale. Nous pouvons ainsi supposer que ces directions connaissent les enjeux qui animent ce secteur d'activité.

Le tableau 4 situé après cette explication donne à voir que notre échantillon est composé à part égale de petits et moyens établissements.

Ainsi, nous pourrions voir si l'utilisation de la VAE dans les EHPAD se fait en fonction de la taille de la structure. Par exemple, un établissement de moins de 40 ETP¹⁴ compte en moyenne 70 lits et un établissement de plus de 40 ETP compte en moyenne 80 lits.



¹⁴ Equivalent temps plein

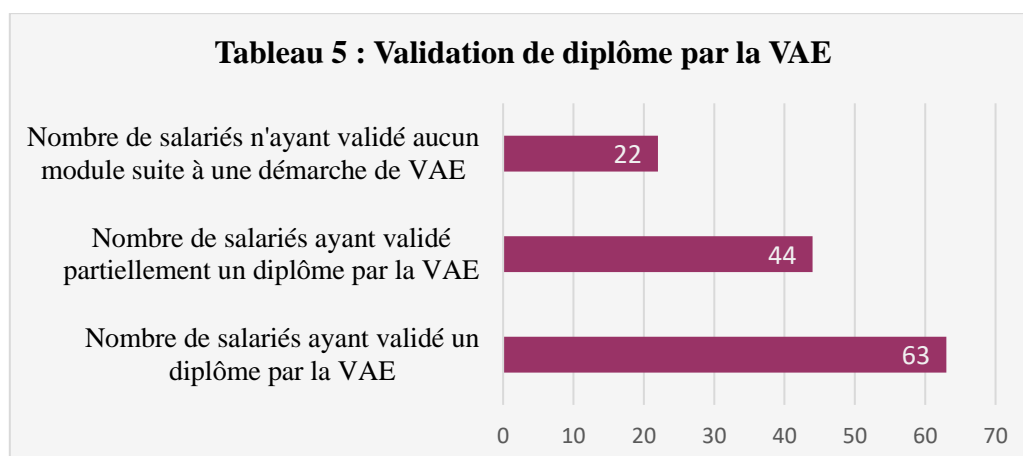
- Connaissance du dispositif VAE par les directeurs/directrices et leur opinion à son sujet :

A travers les verbatims exprimés, nous pouvons remarquer que les directeurs/directrices ont, de manière générale, une idée du dispositif de VAE. Ces verbatims ne montrent pas de connaissances précises sur la démarche ni sur son cadre législatif. Nous constatons qu'ils en ont une opinion plutôt négative. Peut-être que les retours des salariés ayant bénéficiés de la démarche et pour qui cela n'a pas fonctionné orientent l'opinion des directeurs/directrices d'EHPAD.

Les réponses à cette question nous interrogent sur la capacité des directions à accompagner les salariés engagés dans une démarche de VAE. Nous pouvons supposer que ce manque d'information de la part des directions peut mettre en difficulté les salariés. Cette question sera à approfondir au cours de l'entretien.

- Nombre de démarches VAE engagées dans leur établissement actuellement et dans les années passées depuis leur prise de poste.

Le tableau 5, ci-dessous, nous montre la répartition des personnes ayant obtenu un diplôme par la VAE dans les 52 établissements.



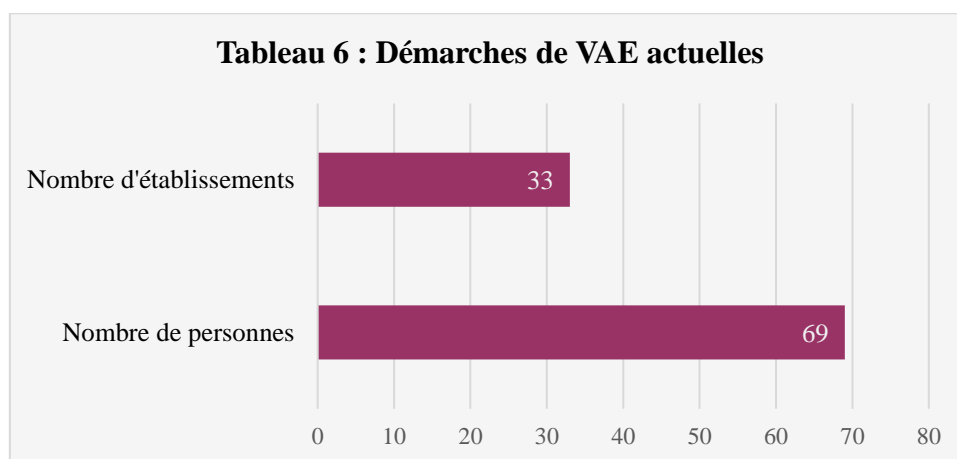
On constate un nombre important de salariés ayant validé un diplôme par la VAE, 63 salariés dans les 52 établissements interrogés.

Comment ont-ils vécu la démarche de VAE ? 44 salariés n'ont validé que partiellement.

Est-ce que ces salariés se sont présentés à nouveau devant un jury ou sont-ils passés par la formation classique ? 22 salariés sur les 52 établissements interrogés n'ont validé aucun module par la VAE.

Comment ces échecs ont-ils été gérés par les directions ? Est-ce que ces salariés ont retenté la VAE ou sont-ils passés par la formation classique ou ont-ils abandonné leur projet ?

Le graphique suivant (tableau 6) est intéressant à prendre en considération dans le cadre de l'utilisation future de notre recherche et de la restitution de notre démarche. En effet, il y a actuellement 33 établissements qui utilisent ce dispositif pour professionnaliser leurs salariés, ce qui représente 69 salariés en cours de démarche de VAE.



Les résultats de cette recherche pourront donner des idées à d'autres directions désireuses d'utiliser le dispositif de VAE.

- Type d'accompagnement utilisé : interne ou externe :

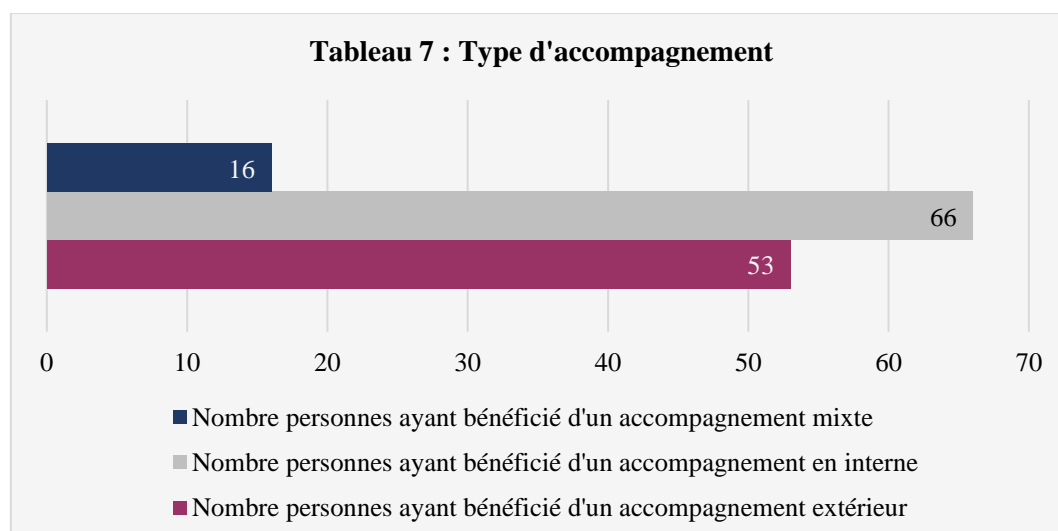
Autre question importante pour notre recherche, connaître le type d'accompagnement utilisé.

Le graphique suivant (tableau 7) montre que 66 salariés sur les 52 établissements ont bénéficié d'un accompagnement en interne.

Ce résultat est assez inattendu car aucune étude sur le sujet ne montre une utilisation du dispositif VAE de cette façon. Les études du CEREQ (2012) parlent des VAE collectives qui ont permis une entrée du dispositif dans l'entreprise mais l'accompagnement était toujours réalisé par un organisme extérieur, spécialiste du diplôme ou du référentiel.

Ici, il apparaît que c'est une personne de l'établissement qui est amenée à accompagner des salariés engagés dans une démarche de VAE.

Cette question qui constitue le cœur de notre recherche fera l'objet d'un approfondissement lors des entretiens menés par la suite.



Nous pouvons remarquer que 53 personnes ont bénéficié d'un accompagnement extérieur, c'est-à-dire auprès d'un organisme de formation proposant cette prestation.

Il est étonnant de constater que le recours à l'accompagnement interne est plus fréquent que l'accompagnement extérieur alors que celui-ci peut être pris en charge au titre de la formation professionnelle (plan de formation, compte personnel de formation).

- Type de diplôme concerné par l'usage de la VAE :

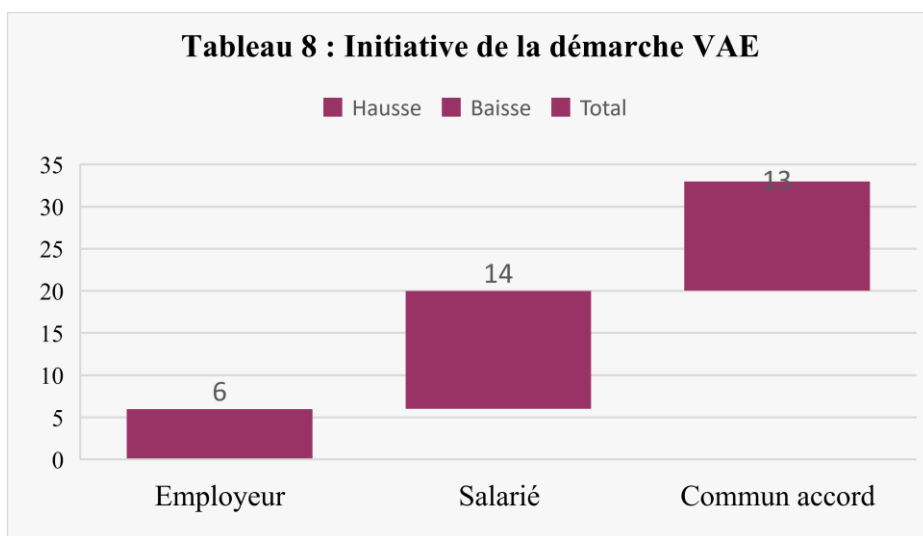
L'utilisation de la VAE dans les EHPAD concerne en totalité le diplôme d'aide-soignant. En effet, la littérature a mis en avant le nombre important de « faisant fonction » et la pénurie de postes.

Cette problématique amène les établissements à rechercher des solutions innovantes pour former un grand nombre de leur personnel. La VAE leur semble appropriée pour répondre à leur besoin.

- Initiative de la démarche : salarié ou employeur :

Les résultats du questionnaire donnent à voir dans le graphique suivant (tableau 8) qu'il y a un partage homogène sur l'initiative d'entrer dans la démarche.

14 salariés sont à l'initiative de l'entrée dans la démarche, 13 salariés y sont entrés d'un commun accord avec leur direction.



6.3.2. Synthèse des éléments du questionnaire

L'analyse des résultats du questionnaire nous a permis de recueillir plusieurs éléments sur l'utilisation du dispositif de VAE dans les EHPAD. Il est intéressant de constater le nombre d'informations qu'un questionnaire nous permet de récolter en une seule passation.

Les éléments à retenir pour la suite de notre recherche sont les suivants :

- La VAE est un dispositif régulièrement utilisé dans les EHPAD. 63 salariés ont validé un diplôme par la VAE. Le dispositif est utilisé pour obtenir le diplôme d'aide-soignant et professionnaliser les « faisant fonction »,
- Le parcours des directeurs/directrices d'établissement montre qu'il s'agit de jeunes directions qui ont fait leurs études dans le secteur dans lequel il exerce. Nous pouvons supposer que cela est un atout car cela leur permet d'avoir une compréhension plus fine des enjeux qui traversent ce secteur à savoir le vieillissement de la population et les nombreux départs à la retraite,
- Il existe un réel manque d'information des directions sur les procédures du dispositif de VAE. Comment ces directions peuvent-elles faire connaître ce dispositif et le proposer si elles ne le maîtrisent pas ? Cette transmission d'information sur les dispositifs fait partie de leur nouvelle mission suite à la réforme du 5 mars 2014,
- Une nouvelle modalité d'accompagnement à la VAE fait son apparition, l'accompagnement interne. 66 personnes en ont bénéficié. Il s'agit d'un résultat étonnant car aucune étude n'a été faite sur ce sujet. Une personne dans l'établissement dans lequel le salarié exerce l'accompagne dans sa démarche de VAE,
- Enfin, l'initiative de la démarche résulte d'un commun accord entre la direction et le salarié de manière générale.

Ces différents résultats nous donnent des pistes sur lesquelles investiguer pour la suite de notre recherche. Il ne nous sera malheureusement pas possible de toutes les développer mais cela permettra au moins de laisser des pistes de réflexion pour des recherches futures.

Il nous a semblé intéressant d'ouvrir la réflexion sur les pratiques d'accompagnement utilisées au cours de ces accompagnements réalisés en interne. En effet, nous avons pu voir dans la partie théorique que l'accompagnement est une posture professionnelle qui demande une réflexion.

Nous avons également vu que l'accompagnement VAE suivait une succession d'étapes pour permettre au candidat de verbaliser son expérience et construire son livret.

Nous souhaitons connaître quelles sont les techniques qu'utilisent les personnes qui accompagnent dans les établissements, quelles sont leurs pratiques et si elles utilisent des outils.

L'entretien va nous permettre de répondre à ses questions.

Chapitre 7 : Emergence d'une nouvelle modalité d'accompagnement VAE à travers l'entretien

Nous avons fait le choix de compléter cette recherche par l'utilisation d'entretiens semi-directifs pour approfondir les réponses du questionnaire. En effet, le questionnaire a permis de faire émerger une utilisation non recensée dans la littérature. Il s'agit de l'accompagnement à la VAE en interne, couplé ou non à un accompagnement extérieur. L'entretien doit nous permettre d'affiner ces résultats et de répondre à notre deuxième objectif, celui de savoir quelles sont les pratiques d'accompagnement de la VAE en EHPAD.

7.1. Choix de l'outil de traitement des éléments empiriques

La technique de l'entretien est celle du recueil de données qui nous a paru la plus pertinente pour compléter notre étude. En effet, cette technique est de type qualitative, elle fait appel au point de vue de l'acteur, à son discours. Avec cette technique, nous visons la production de connaissances sur les pratiques d'accompagnement VAE dans les EHPAD et cherchons à les comprendre à travers le vécu des acteurs.

Nous avons choisi en particulier l'entretien semi-directif pour cadrer le recueil en fonction des thématiques qui nous intéressent et pour laisser une liberté de parole aux interviewés. Avec ce type d'entretien, nous chercherons à produire un discours pertinent et fiable c'est-à-dire proche des pensées des personnes interviewées. Nous cherchons à éviter deux écueils : produire un discours conventionnel et non fiable par rapport au point de vue de l'interviewé et produire un discours non pertinent par rapport à l'objet de recherche. Les personnes que nous avons choisi d'interroger pour mener cette étude sont des directeurs/directrices d'EHPAD.

7.2. Procédure utilisée pour la construction et la réalisation de l'entretien

Au total, 9 personnes ont accepté de répondre à notre sollicitation d'entretien. Leurs caractéristiques sont résumées dans le tableau 9 que vous trouverez en suivant. Il était prévu de n'interroger que des directeurs/directrices mais, lors de la prise de rendez-vous, certaines directions nous ont dit que les accompagnements VAE étaient réalisés par l'infirmière coordinatrice (IDEC). Il s'agit de femmes en totalité. L'IDEC a une fonction d'encadrement intermédiaire, elle se situe entre la direction et le personnel soignant. Elle travaille de manière étroite avec la direction et dirige les professionnels de santé de l'établissement au quotidien. Après réflexion, nous n'avons pas trouvé cela gênant car elles sont parties intégrantes de la ligne managériale.

Tableau 9 : Description des personnes interviewées dans le cadre de l'entretien

Entretien	Région	Age	Fonction	Années d'expérience
1	Hauts-de-France	56	Directrice	34
2	Auvergne-Rhône-Alpes	47	Directrice	3
3	Auvergne-Rhône-Alpes	50	IDEC	27
4	Hauts-de-France	35	Directrice	4
5	Hauts-de-France	41	IDEC	4
6	Hauts-de-France	43	Directrice	13
7	Centre-Val de Loire	44	Directrice	6
8	Normandie	35	IDEC	6
9	Ile de France	36	IDEC	11

Dans cette étude, les 9 entretiens ont été réalisés dans divers lieux (lieu de travail, sur le chemin du domicile, entre deux rendez-vous) mais, du fait de la localisation des directions dans toute la France, ils se sont déroulés par téléphone. Il était prévu de les réaliser par Skype mais aucun établissement ne possédait l'installation informatique nécessaire.

La prise de rendez-vous s'est effectuée par email ou par téléphone, peu de temps après la prise de contact. Il était prévu d'interroger davantage de personnes mais il y a eu des désistements de dernière minute pour cause de surcharge de travail.

Les entretiens ont duré en moyenne 25 minutes. Ils ont été enregistrés à l'aide d'un dictaphone, avec l'accord des personnes interrogées, pour pouvoir retranscrire leur propos fidèlement.

Des relances ont été effectuées afin d'apporter plus de précisions au cours de l'entretien.

Chaque entretien est précédé d'une explication standardisée précisant la thématique de recherche. Nous sommes restées volontairement vagues en abordant simplement le dispositif VAE, afin d'éviter d'influencer ou d'orienter les réponses.

L'anonymat des interviewés et de leurs réponses a été mis en avant pour instaurer un climat de confiance et garantir l'authenticité des échanges.

Les 9 entretiens se sont déroulés pendant le mois d'avril 2017.

Une matrice conçue sous forme de tableau a permis l'élaboration du guide d'entretien afin de recueillir les pratiques d'accompagnement utilisées en interne dans le cadre d'un accompagnement VAE. Les concepts nous ont permis de structurer une partie du guide d'entretien sous forme de questions. Le guide est composé d'une première partie avec des questions de qualification du public interrogé, suivi de douze questions ouvertes (cf. annexe 2 p.75). L'objectif de l'entretien est d'approfondir les réponses données au questionnaire.

Le guide d'entretien est divisé en 5 parties : la personne rencontrée et sa fonction, la connaissance du dispositif, les pratiques d'accompagnement, les acteurs impliqués, les outils et la logistique.

Thème 1 : La personne rencontrée et sa fonction

- Parcours professionnel de la personne qui accompagne
- Nombre de personnes accompagnées

Thème 2 : La connaissance du dispositif

- Informations sur la VAE
- Les diplômés accompagnés

Thème 3 : Les pratiques d'accompagnement

- Modalités de l'accompagnement
- Posture de l'accompagnateur
- Transposition de l'accompagnement

Thème 4 : Les acteurs impliqués

- Le public en VAE
- Les acteurs internes
- Les acteurs externes

Thème 5 : Les outils et la logistique

- Les outils utilisés
- Le lieu
- La temporalité

7.3. Analyse et interprétation des données

La passation des entretiens semi-directifs a été suivie d'un travail de saisie informatique pour chaque entretien, nous donnant ainsi les moyens de mettre en œuvre une méthode d'analyse de contenu thématique (Bardin, 1977) pour les 9 entretiens recueillis.

Les éléments empiriques ont été traités, catégories par catégories.

Cette analyse est « une opération de découpage du texte en unités puis en classification de ces unités en catégories selon des regroupements analogiques » (Bardin, 1977). Nous avons fait le choix de l'analyse catégorielle, dans une approche qualitative et descriptive.

Cette analyse nous a permis d'identifier, en croisant les différents entretiens, les répétitions thématiques « permettant la classification de ce que l'on considère être les éléments constitutifs du message » (Bardin, 1977, p.41).

7.3.1 Analyse des données de l'entretien

Dans un premier temps, nous avons regroupé dans un tableau les caractéristiques des différentes personnes rencontrées. Cette première analyse nous permet de mettre en évidence les profils assez hétérogènes des directeurs/directrices et IDEC¹⁵ rencontrés (5 directions et 4 IDEC), une majorité de profils de femmes (8 femmes et 1 homme), d'une tranche d'âge moyenne de 43 ans et d'une expérience professionnelle moyenne de 12 ans.

Il nous apparaît important lors de l'interprétation des données de prendre en considération le parcours individuel des personnes interrogées. Le but principal de l'étude consiste à identifier les pratiques d'accompagnement mis en place dans les EHPAD pour accompagner les salariés engagés dans une démarche de VAE.

Dans un deuxième temps, nous avons effectué une analyse catégorielle des entretiens menés (Bardin, 1977), qui a permis de révéler six éléments représentatifs des discours des personnes interrogées sur les pratiques d'accompagnement VAE dans leur établissement :

- 1) Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé,
- 2) La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels,
- 3) Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE
- 4) L'évaluation du dispositif mis en place,
- 5) L'accompagnement,
- 6) La mise en œuvre de la politique d'accompagnement.

Nous présenterons les six éléments représentatifs du discours sous forme de tableau, puis nous proposerons des extraits du discours en lien avec la thématique.

Une synthèse de l'ensemble du thème sera réalisée après chaque présentation.

La totalité des entretiens et de l'analyse des entretiens se trouvent en annexe 3 et 4 (à partir de la page 76).

¹⁵ Infirmier diplômé d'état coordinateur, il s'agit du cadre intermédiaire

➤ **1) Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé**

Tableau 10 : Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé	
Entretien 1 : Directrice	Je connais la VAE à travers « <i>Mon expérience, j'en avais entendu parlé</i> »
Entretien 2 : Directrice	« <i>J'appréhende vaguement le fonctionnement des livrets à réaliser et la validation partielle d'unités de valeur avec la nécessité de devoir repasser par la case formation pour les UV non validées</i> »
Entretien 3 : Infirmière coordinatrice	« <i>Ben en fait c'est pour ben en gros c'est pour passer, enfin valider ses compétences voilà</i> »
Entretien 4 : Directrice	Pour y prétendre il faut « <i>1 an d'expérience en rapport direct avec le diplôme visé pour prétendre à la VAE</i> »
Entretien 5 : Directrice	« <i>C'est une technique qui permet aux salariés de pouvoir accéder à un diplôme grâce à une expérience acquise sur le terrain. Elle peut se réaliser tout en continuant d'exercer</i> »
Entretien 6 : Directeur	« <i>Je participais quand j'étais dans le 45 au jury VAE de façon assez régulière</i> »
Entretien 7 : Infirmière coordinatrice	« <i>Ben c'est la validation des acquis, elles ont des livrets, un livret 1 et un livret 2 donc le livret 1 c'est donner leur expérience, combien de temps elles ont travaillé parce qu'il faut un certains pour avoir un nombre d'heures pour avoir accès à ça</i> »
Entretien 8 : Infirmière coordinatrice	La VAE « <i>c'est pour des ASH souhaitant se diplômer en tant qu'aide-soignante, font une demande de livret au niveau du conseil départemental de la jeunesse, de la culture et du sport je crois pour ensuite le faire valider au niveau de l'employeur pour le nombre d'heures qu'ils doivent avoir au minimum. Ensuite une fois qu'ils ont envoyé ce premier livret, ils reçoivent le deuxième livret où ils ont à remplir en fin de compte tout un descriptif sur les modules qu'ils doivent valider quoi</i> »

Cette catégorie permet de voir le niveau d'information que possèdent les personnes interrogées sur le dispositif VAE. En effet, nous avons pu constater lors de l'analyse du questionnaire qu'il y avait un manque à ce niveau. L'entretien nous confirme que la connaissance sur la VAE est hétérogène.

Au regard des éléments du discours sur cette thématique, nous constatons que la connaissance du dispositif est faible. La connaissance est partielle.

Les personnes interrogées ne connaissent pas le cadre législatif, les diplômes concernés ni les modalités du dispositif. Elles ne l'ont contextualisé qu'à leur secteur d'activité, comme s'il s'agissait d'un dispositif créé uniquement pour le médico-social. Une direction (entretien 2) reconnaît volontiers qu'elle ne connaît pas le dispositif.

Nous pouvons supposer qu'il est difficile d'expliquer à ses salariés l'utilisation que l'on peut avoir de la VAE si le dispositif n'est pas maîtrisé. Donner la bonne information permet de rassurer les personnes en échec scolaire et de valider un projet professionnel.

Le discours des interviewés nous permet de voir également qu'il n'y a pas de connaissance du référentiel du diplôme. Dans l'entretien 1, malgré l'expérience personnelle vécue par la directrice, elle n'est pas en mesure d'apporter plus d'éléments. Le fait de vivre le dispositif ne permet ainsi pas forcément d'en saisir toutes les nuances.

L'utilisation de plusieurs qualificatifs pour parler du diplôme nous fait remarquer que la valeur du diplôme reste prégnante malgré la méconnaissance du dispositif dans le détail. Nous pouvons supposer que certaines directions possèdent des connaissances à travers le ressenti des candidats.

Synthèse de la catégorie : nous retenons que pour favoriser l'engagement des salariés dans la démarche de VAE, les directions doivent tout d'abord posséder plus de connaissances sur le dispositif.

➤ 2) La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels

Le tableau 11 nous montre que cette catégorie est divisée en 3 sous-catégories : le contexte de l'établissement, le choix du type d'accompagnement ainsi que la valorisation et la reconnaissance du salarié par la démarche.

Tableau 11 : La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels	
Le contexte de l'établissement	
Entretien 2 : Directrice	<i>« Suite à une réorganisation on n'avait plus de diplômes ASH que soins »</i>
Entretien 6 : Directeur	<i>« Quand on arrive sur un établissement et que y'avait déjà des ASH en poste en CDI sur un poste de faisant fonction ben là on les incite à faire une formation diplômante et là on les accompagne mais une fois que l'équipe est diplômée ben là y'a pas de nouveau recrutement si vous voulez donc c'est vrai que c'est quelque chose qui tarit assez vite normalement »</i>
Le choix du type d'accompagnement	
Entretien 6 : Directeur	<i>« Pas toute y'en a certaines qui par exemple suite à un échec à l'oral avait demandé à valider certains modules à l'IFSI ou l'IFAS mais d'autres préparaient des situations pour se représenter devant le jury. Certaines ont fait surtout sur le livret 2 pas sur le livret 1 y'en a aucune si je me souviens bien qui avaient demandé un accompagnement spécifique pour préparer le livret 2 pour le livret 1 y'a pas eu de formation préparatoire au livret c'était plus des formations pour pouvoir valider les modules qui étaient demandées »</i>

Entretien 1 : Directrice	<i>« J'ai été les voir l'IFSI avec l'IDEC au départ justement pour demander comment ça allait se passer et expliquer un peu la situation »</i>
Valorisation et reconnaissance du salarié par la démarche	
Entretien 7 : Infirmière coordinatrice	<i>« Que si dans une maison de retraite ou n'importe où y'avais le maillon de l'aide-soignante qui était pas là on pouvait pas faire tourner et vice versa qu'on était vraiment un binôme et qu'elles étaient nos yeux et qu'elles étaient là pour apporter des faits et qu'elles étaient en première ligne donc voilà c'est ce qu'elles faisaient déjà mais pas correctement »</i>
Entretien 2 : Directrice	<i>« Tout ce truc collectif c'était une façon de montrer que l'établissement, la direction accordait beaucoup d'importance à cette démarche quoi donc moi je suis beaucoup intervenue en soutien pour les valoriser, pour leur dire que je voulais absolument qu'elles soient diplômées, que c'étaient très important, qu'on mettait les moyens, qu'on voulait qu'elles y arrivent »</i>

Il existe un contexte lié à l'utilisation du dispositif de VAE qui peut expliquer en partie pourquoi les établissements décident de mettre en place un dispositif d'accompagnement parallèle. L'accompagnement déconnecté du lieu d'exercice n'apparaît pas totalement satisfaisant pour des personnes ayant un petit niveau scolaire. L'aide méthodologique proposée en majeure partie dans les prestations des organismes de formation ne permet pas au candidat/salarié de se saisir de ce qui lui est demandé dans le livret 2. Le contexte légal (loi 2002-2), les agences régionales de santé (ARS) et la convention tripartite que l'établissement signe l'obligent à professionnaliser son personnel pour fournir une meilleure qualité de soins aux personnes accueillies.

Le choix du type d'accompagnement. Celui-ci est effectué en interne, parfois en complément d'un accompagnement extérieur. Il n'est pas expliqué clairement pourquoi, à un moment donné, les établissements décident de mettre en place un accompagnement parallèle. Nous pouvons supposer que c'est la confrontation à l'utilisation du dispositif sur le terrain et le retour des personnes qui l'ont déjà utilisé qui a mis à jour des variables d'ajustement pour permettre aux personnes en difficulté de valider leur diplôme.

Valorisation et reconnaissance du salarié par la démarche. Les personnes s'engagent dans une VAE tout d'abord pour une revalorisation personnelle avant une valorisation professionnelle. La VAE est perçue comme une seconde chance. Grâce à la VAE, les individus reprennent confiance en leur savoir-faire et en leur capacité d'apprendre (Guerfel-Henda, 2007). Les actions positives de l'encadrement viennent renforcer la mise en place du dispositif.

Synthèse de la catégorie : nous retenons que la VAE se situe au carrefour d'enjeux individuels et institutionnels. Son utilisation dans le secteur médico-social correspond à une problématique en particulier. Ce contexte ne doit pas venir prendre le pas sur la volonté ou non du salarié d'entrer dans la démarche.

➤ **3) Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE**

Le tableau 12 permet d'identifier le niveau des personnes accompagnées dans la démarche de VAE.

Tableau 12 : Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE	
Entretien 1 : Directrice	« Il me semble qu'une des 2 avait déjà 2 modules qu'elle avait passé y'a quelques années suite à notre premier essai, l'autre était déjà auxiliaire de vie donc il a eu que 4 modules à passer si mes souvenirs sont bons »
Entretien 2 : Directrice	« Cette population de faisant fonction moi c'était des ASH c'est des filles qui ont un parcours scolaire assez chaotique, qui ont pas du tout confiance en elle, qui ont des petits niveaux scolaires »
Entretien 3 : Infirmière coordinatrice	« Du moment qu'il arrive déjà à se dépatouiller à l'oral et expliquer correctement ce qu'ils ont vu sur le terrain je pense que c'est déjà super important »
Entretien 4 : Directrice	« Elles étaient vraiment demandeuses de conseils »
Entretien 5 : Directrice	« Souvent c'est des personnes qui n'ont jamais réalisé d'oraux donc qui se sentent en difficulté par rapport à la présentation de leur dossier »
Entretien 7 : Infirmière coordinatrice	« C'était des filles qui avait pas fait jusqu'au bac, qui avait pas fait des études vraiment énormes, j'avais aussi des maghrébines qui écrivaient pas et parlaient pas bien français »
Entretien 8 : Infirmière coordinatrice	« Moi j'estimais qu'elles avaient pas toutes les compétences pour le faire donc je leur avais conseillé de passer par l'école »
Entretien 9 : Infirmière coordinatrice	« Gros souci de coordination au niveau du vocabulaire déjà et au niveau de l'écrit »

Le discours des personnes interrogées ne laisse pas penser qu'il existe un positionnement de niveau de la personne au début de l'entrée dans le dispositif à l'aide d'une grille formalisée.

La personne qui accompagne s'appuie sur les quelques informations qu'elle a de la personne. Il s'agit pourtant d'une question essentielle qui permet d'ajuster l'accompagnement au plus près des besoins de la personne. Le niveau initial du candidat est une information importante car il nous renseigne sur ses capacités à conceptualiser, rédiger et analyser son expérience professionnelle dans le but de la retranscrire dans les attendus du livre. Cela nous permet également de savoir, dans le cas de la possession d'un diplôme du médico-social, les modules dispensés dans le cadre du diplôme d'aide-soignant.

Par exemple, si un candidat possède le diplôme d'auxiliaire de vie, cela lui permet d'être dispenser de 4 modules du diplôme d'aide-soignant.

Au cours des entretiens, certaines directions ont mis en avant la motivation comme ressource principale pour que le candidat aille au bout de la démarche. Le discours des personnes interrogées met en évidence des qualités nécessaires à l'entrée dans la démarche.

Synthèse de la catégorie : nous retenons que les caractéristiques individuelles du candidat peuvent venir faciliter la démarche de VAE. Ils ne sont pas à sous-estimer. Il est également important de connaître le niveau de la personne pour pouvoir ajuster l'accompagnement.

- **4) L'évaluation du dispositif mis en place** : le tableau 13 nous montre ce que pensent les directions des dispositifs mis en place en interne.

Tableau 13 : L'évaluation du dispositif mis en place	
Entretien 1 : Directrice	<i>« Comme on fait là je trouve que c'est la bonne solution sinon après en même temps-là elles étaient 6-7 enfin les 2 qui sont partis mais ils sont 6 donc c'est vrai que ça fait un effet de groupe et comme celles qui sont en cours ça les motive de voir que y'en a qui réussisse »</i>
Entretien 2 : Directrice	<i>« C'est vraiment à reproduire le fait de trouver un tuteur enfin un coach quoi on va dire ou un formateur dans la structure qui va accompagner le faisant fonction »</i>
Entretien 3 : Infirmière coordinatrice	<i>« J'aimerais être encore un peu plus présente si je devais en refaire une »</i>
Entretien 4 : Directrice	<i>« Je pense que ces temps d'échanges il faut les conserver c'est important et ça fait du bien »</i>
Entretien 5 : Directrice	<i>« Je pense qu'il est mieux on l'a réalisé par la suite de lire ensemble dans un milieu assez calme et qu'on puisse en discuter au fur et à mesure voilà parce que y'a des personnes qui vont écrire quelque chose qui pense la même chose que vous mais de la manière dont c'est écrit on le perçoit pas de la même façon donc après plus en discussion qu'en lecture seule c'est quelque chose que je verrais après au niveau pratique on répond assez facilement »</i>
Entretien 6 : Directeur	<i>« L'organiser de façon un petit peu plus large préparer vraiment un petit programme de formation pré établi, qu'il y'ait plus de lisibilité pour les personnes qui sont en demande »</i>
Entretien 7 : Infirmière coordinatrice	<i>« J'étais dans de bonnes conditions, on m'avait laissé un bureau, j'avais de la place, elles l'ont toutes eu du premier coup donc en fait je me suis pas dit dans ma tête où j'ai foiré »</i>
Entretien 8 : Infirmière coordinatrice	<i>« Se faire aider par les cours de l'IFAS ça aide beaucoup, de faire la mise en situation des oraux ça a quand même bien aidé »</i>
Entretien 9 : Infirmière coordinatrice	<i>« La transparence et la communion, le fait d'être à la fois sur le terrain et théorique je pense que le fait d'être infirmière ça rassure énormément quand quelqu'un se lance dans la VAE d'aide-soignant »</i>

Nous pouvons retenir que l'accompagnement en groupe dans les établissements permet d'optimiser le taux de réussite à la validation du diplôme. Les dispositifs mis en place se caractérisent par un ensemble mixte d'aide apportée aux candidats. Ces dispositifs comprennent des périodes de rassemblement individuel ou collectif centrées sur la rédaction des situations du livret, des mises en situation dans l'établissement, des entraînements oraux, des conseils informels en période d'activité et un accompagnement méthodologique avec un organisme de formation extérieur.

Nos résultats donnent à voir qu'il s'agit d'un ajustement au plus près des besoins des salariés d'un établissement. D'un établissement à un autre, il y a l'attribution d'une personne ressource mais également la présence d'un collectif fort qui sert de soutien. Les encouragements et la motivation sont des facteurs de réussite dans ce dispositif.

Synthèse de la catégorie : nous retenons que les dispositifs mis en place sont évalués positivement par les établissements car la majorité des personnes accompagnées à validé le diplôme visé. Certaines directions soulignent quelques modifications à apporter comme une personne ressource pour faciliter les échanges ou tout simplement la formalisation du dispositif.

➤ 5) L'accompagnement

L'accompagnement est un facteur déterminant de réussite dans le dispositif de VAE (Bonaiti, 2008). Le tableau 14 nous montre les 3 sous-catégories : les qualités de l'accompagnateur, les techniques d'accompagnement et la transposition des techniques d'accompagnement.

Tableau 14 : l'accompagnement	
Les qualités de l'accompagnateur	
Entretien 1 : Directrice	« Il faut des encouragements et de la patience »
Entretien 2 : Directrice	« Mettre un cadre, une dynamique positive autour de ces accompagnements »
Entretien 3 : Infirmière coordinatrice	« Je m'investis dans je vais pas dire prof parce que c'est pas mais un peu dans l'éducation et essayer de transmettre quelque chose mon savoir »
Entretien 4 : Directeur	« Je vais pas leur taper sur les doigts c'est vraiment un soutien, une motivation et voilà de les entourer »
Entretien 5 : Directrice	« Une grande écoute, savoir mettre en confiance la personne, ça reste un soutien, on essaye d'être assez proche d'elle justement pour leur donner confiance »
Entretien 6 : Directeur	« On essaye d'être bienveillant, d'avoir de la clarté dans notre discours, d'être assez pragmatique par rapport aux apports qu'on fait et puis aussi à l'écoute des salariés par rapport aux questions qu'ils peuvent avoir sur l'accompagnement, sur le déroulement des épreuves »

Entretien 7 : Infirmière coordinatrice	<i>« L'écoute et de se mettre au niveau et surtout ouais c'est ça se mettre à l'écoute de la personne et respecter ce qu'elle est, sa fonction et voilà »</i>
Entretien 8 : Infirmière coordinatrice	<i>« J'essaye d'être le plus pédagogue possible, de transmettre des choses sur le métier, moi je fais mon métier avec passion donc j'essaye de leur transmettre cette passion que j'ai, j'essaye de faire ça le plus sérieusement possible quoi »</i>
Entretien 9 : Infirmière coordinatrice	<i>« Le fait d'être disponible je pense que c'est la base la transparence aussi il faut savoir dire quand ça va aussi parce que c'est important »</i>
Les techniques d'accompagnement	
Entretien 1 : Directrice	<i>« Il me semble qu'ils ont utilisé des bouquins, des mises en situation sur place, ils ont fait des essais, ils se sont mis en situation surtout pour la dame l'autre il était plus prêt »</i>
Entretien 2 : Directrice	<i>« C'était quelque chose de très formalisé, j'ai réalisé des accompagnements en groupe, je les aidais en fait à réaliser toutes les étapes de la VAE jusqu'au diplôme, je les recevais en demi-groupe pour les aider à rédiger le livret 1, à taper les modules, à s'entraîner à l'oral, à les motiver, à les booster, voir où est-ce qu'elles en étaient »</i>
Entretien 3 : Infirmière coordinatrice	<i>« J'ai carrément monté le projet avec eux, je les ai orientés en fait sur tout ce qui est les techniques et les démarches de soins, y'avait une partie pratique par exemple prise de tension, la saturation, généralement je le faisais sur leur temps personnel quoi »</i>
Entretien 4 : Directrice	<i>« On a créé des groupes d'équipes d'échanges pour faire le point sur l'avancée de leurs travaux voilà, des conseils au niveau de la rédaction, expliquer des choses et puis faire des petits points notamment sur le module hygiène »</i>
Entretien 5 : Directrice	<i>« Une relecture souvent de leur dossier parce qu'ils doivent envoyer un écrit sur plusieurs modules donc c'était plutôt une relecture, des mises en situation après c'était aussi au niveau côté pratique prendre une tension, savoir mettre des bas de contention donc c'était toutes des choses où on évaluait la personne. Quand je prenais des tensions si elles étaient présentes si c'était une question de leur part je les emmenais envers moi »</i>
Entretien 6 : Directeur	<i>« J'ai accès plus sur la présentation des situations du livret 2 et un peu de conseils pour l'épreuve orale »</i>
Entretien 7 : Infirmière coordinatrice	<i>« Alors moi je me suis basée sur les cours de l'école d'aide-soignante mais j'ai vu que c'était très que y'avait vraiment beaucoup beaucoup de choses par rapport à la VAE c'était beaucoup plus cours scolaire c'était pas ce qu'elles recherchaient donc en fait j'ai pris un peu de ça et je me suis inspirée des livres de VAE qu'on trouve n'importe où et j'ai fait un peu un mix de tout ça avec mon expérience à moi en tant qu'IDE »</i>

Entretien 8 : Infirmière coordinatrice	« C'est surtout des moments individualisés en fait, on prévoyait des moments où on travaillait plus sur un module spécifique et on voyait au niveau de l'expérience ce qu'ils avaient déjà vécu et on essayait d'analyser l'expérience qu'ils voulaient expliquer dans leur livret quoi »
Entretien 9 : Infirmière coordinatrice	« J'étais en fait en tant que tutrice j'étais référente pour elle par rapport à leur VAE pour voir ceux sur quoi elles doivent avancer par rapport à leur module et c'était vraiment du tutorat donc je les aidais surtout au niveau écrit »
La transposition des techniques d'accompagnement	
Entretien 1 : Directrice	« Non ça doit dépendre des caractères, ça dépend aussi de la personne qui fait la VAE, ça dépend dans quel état d'esprit on arrive aussi y'en a aussi qui savent tout qu'on a rien à leur apprendre»
Entretien 2 : Directrice	« Heu non alors y'en a qui sont quasiment capable d'être autonomes, y'en a même qui ont réussi sans qu'il y ait un dispositif spécifique »
Entretien 3 : Infirmière coordinatrice	« Heu non parce que y'a des personnes qui sont beaucoup moins demandeuses, sur les 2 ça a été complètement différent, ça été un accompagnement complètement différent »
Entretien 4 : Directrice	« Oui ben là y'en a pas eu beaucoup dans l'établissement donc oui je pense »
Entretien 5 : Directrice	« Oui après y'a des personnes qui sont beaucoup moins en demande que d'autres et qui veulent beaucoup réaliser par eux-mêmes et assez solitaire, après on donne la même indication à tout le monde »
Entretien 6 : Directeur	« Ce dispositif c'était assez calqué mais aussi personnalisé, les conseils donnés étaient identiques pour toutes les personnes après c'était un petit peu à la carte »
Entretien 7 : Infirmière coordinatrice	« Non on peut pas, le socle est le même mais on peut pas parce que y'a des niveaux différents, on a la même base pour tout le monde et après on fait du cas par cas »
Entretien 8 : Infirmière coordinatrice	« Quand les personnes sont motivées c'est quand même beaucoup plus facile on est davantage nous aussi motivé quand la personne ne l'est pas trop c'est pas facile donc de dire qu'on accompagne chaque personne de la même façon moi non »
Entretien 9 : Infirmière coordinatrice	« Tout dépend des modules qu'elles avaient à passer, en fonction de la motivation de la personne »

Il y a tout d'abord les qualités de l'accompagnateur. Les différentes personnes interrogées mettent en avant des qualités d'écoute pour entendre les attentes et les besoins des personnes accompagnées. Le terme d'ajustement ou d'adaptation revient fréquemment. Il s'agit de la vérification des acquis au regard des attentes institutionnelle.

Les qualités de l'accompagnement correspondent à ce qui est dit dans la littérature au sujet de la posture de l'accompagnateur. Certains éléments n'apparaissent pas dans le discours des personnes interrogées : la bienveillance, le respect de l'autre et le non-jugement. La fonction d'accompagnement permet de mettre en lien les connaissances expérientielles, les savoirs théoriques et les actions professionnalisantes. L'accompagnement VAE s'inscrit dans une certaine continuité des fonctions de formation ou d'orientation, d'où l'importance de favoriser une meilleure compréhension des processus à l'œuvre dans la VAE.

Les techniques d'accompagnement. Cette sous-catégorie regroupe le discours des directions sur la façon dont les salariés en VAE ont été accompagnés. Elle recense différentes techniques d'accompagnement. Les techniques d'accompagnement restent assez classiques à ce que proposent les organismes de formation. Il y a l'utilisation de supports sur la VAE, des groupes d'échanges, une aide à la rédaction et la réalisation de mises en situation. Ce qu'il faut retenir en plus c'est un environnement favorable à l'apprentissage.

Vient ensuite la transposition des techniques d'accompagnement. A travers cette thématique, il s'agit de savoir si la méthode employée dans un établissement peut être réutilisée dans un autre établissement et même généralisée. Il apparaît que les avis sont partagés. Certains éléments font ressortir le caractère unique de l'accompagnement et le fait qu'il s'agit d'une rencontre qui se construit à un certain moment, en fonction de ce qu'apporte la personne et de sa position dans cette démarche. D'autres arguent le fait qu'il est totalement faisable de reproduire les mêmes conditions d'accompagnement. Nous retenons à travers le discours des personnes interrogées qu'un dispositif n'est pas transposable en l'état. Il nécessite des précautions à prendre pour répondre aux besoins des personnes.

Synthèse de la catégorie : cette catégorie nous montre que l'accompagnement nécessite de la part de l'accompagnateur des qualités pour accompagner. L'écoute, la volonté de transmettre son savoir et la pédagogie font parties des qualités citées. Un accompagnement implique des techniques d'accompagnement pour mener les personnes accompagnées dans la bonne direction et donner les bonnes informations. L'accompagnement est une alternance de théorie, avec l'utilisation de livres, et de mises en pratique pour vérifier que les gestes sont maîtrisés. La transposition de l'accompagnement semble difficile en l'état et nécessiterait des ajustements en fonction des personnes à accompagner.

➤ **6) Les modalités de l'accompagnement**

C'est une thématique assez riche dans le discours des personnes interrogées. Le tableau 15 aborde les modalités de l'accompagnement organisé en interne.

Tableau 15 : Les modalités de l'accompagnement	
Le nombre de personnes accompagnées	
Entretien 1 : Directrice	« J'ai 6 personnes, 6 ASH qui faisaient la formation VAE pour passer aide-soignante »
Entretien 2 : Directrice	« Y'en avait beaucoup plus, peut-être 9 et y'en a 7 qui ont été jusqu'au bout »
Entretien 3 : Infirmière coordinatrice	« 2 VAE qui se sont conclues en aide-soignant »
Entretien 6 : Directeur	« On va dire que c'est de l'ordre de 7-8 personnes »
Entretien 8 : Directrice	« La première elle a eu sa VAE en 3 fois qu'elle est passé devant le jury, les personnes ne sont plus dans l'établissement, la 2ème personne elle est encore en cours de validation mais elle a 6 modules de validés sur les 8 et les 2 autres elles ont pas poursuivi et elles avaient, pour une y'avait un seul module de validé et pour l'autre y'en avait 3 »
La durée et le lieu	
Entretien 1 : Directrice	« 1 année à peu près » « C'est 12 heures je crois, 12 heures ou 16 heures je sais plus il me semble que c'est 12 heures »
Entretien 2 : Directrice	« Ça avait lieu au sein de l'établissement ça les rassurait beaucoup »
Entretien 4 : directrice	« Ben le temps de leur VAE, ça a été assez rapide »
Entretien 5 : Directrice	« C'est souvent sur une petite année parce que sur l'année elles passent déjà leur oral donc oui sur une petite année »
Les personnes impliquées	
Entretien 1 : Directrice	« Ils se sont entraidés entre eux, entre collègues et avec les infirmières également, les secrétaires leur ont tapé leur dossier sur informatique, tout le monde s'y est mis quoi en fait on les a tous accompagné dans leur démarche »
Entretien 2 : Directrice	« Y'avait aussi l'infirmière cadre, d'autres aides-soignantes et d'autres infirmières qui pouvaient aussi donner des conseils oui. Et d'autres aides-soignantes qui avaient déjà passées la VAE »
Entretien 3 : Infirmière coordinatrice	« Parfois je demandais à l'infirmière de contrôler leur travail comme prise la tension »

Entretien 4 : Directrice	« Il y avait aussi l'IDEC et elles ont beaucoup échangés avec les aides-soignantes qui étaient en poste pas forcément pendant ces temps d'échange »
Entretien 5 : Directrice	« Une aide-soignante de nuit qui aidait sa collègue qui était ASH parce qu'elle faisait sa VAE d'aide-soignante donc qui lui expliquait aussi sur son temps de nuit la prise de tension »
Entretien 6 : Directeur	« Je sais que de façon un peu plus informelle les salariés présentaient également leur livret à l'IDEC pour avoir un avis supplémentaire si vous voulez »
Entretien 7 : Infirmière coordinatrice	« J'ai même fait intervenir le kiné pour les gestes de postures tout ça pour les différents dispositifs comme les lèves-malades tout ça pour qu'elles soient exactement dans les bonnes postures pour travailler »
Entretien 8 : Infirmière coordinatrice	« À une certaine période j'ai eu l'autre infirmière qui était avec moi en poste qui suivait aussi les VAE et qui avait un peu la même démarche que moi pour inciter davantage à faire l'analyse des pratiques »
Entretien 9 : Infirmière coordinatrice	« Un de mes aides-soignants de nuit qui a accompagné mon ASH de nuit qui a fait sa VAE là mais qui a été recalé à l'oral »
Le type de diplômes	
Entretien 2 : Directrice	« Aide-soignant tous »
Entretien 5 : Directrice	« C'est toujours sur du diplôme aide-soignant »

Dans la sous-catégorie nombre de personnes accompagnées, nous pouvons voir qu'il y a des établissements qui mettent en place des dispositifs pour des groupes de 6 ou 7 personnes et d'autres établissement pour des groupes de 2 personnes.

Certaines directions parlent « d'effet de groupe » ou de « truc collectif ». Le groupe est une ressource supplémentaire pour permettre de réussir dans la démarche. Ces dispositifs sont rarement utilisés sur le temps de travail.

La durée et le lieu de l'accompagnement. La durée de la VAE n'est pas précisée dans le discours des personnes interrogées. Cela peut sous-entendre qu'elle perdure jusqu'à ce le processus soit terminé et que la personne valide son diplôme. Les accompagnements internes sont réalisés sur le lieu de travail, dans l'établissement.

Les personnes impliquées. L'accompagnement en interne concerne toute l'équipe d'après ce que nous donne à voir les verbatims des personnes interrogées. L'équipe joue un rôle dans ce dispositif, les personnes qui sont diplômées donnent des conseils par esprit de solidarité. Chaque corps de métier participe à la démarche de l'établissement. Les différentes personnes interrogées mettent en avant le collectif dans ces accompagnements. Rien ne s'est fait seul, c'est ce qu'il faut retenir de la VAE.

Le type de diplômes visé par la VAE. Il s'agit de « faisant fonction », le diplôme visé est celui d'aide-soignant. Cette problématique provient du contexte des établissements du secteur et est en lien avec la législation.

Synthèse de la catégorie : les modalités d'accompagnement semblent souples et flexibles. La durée varie en fonction du besoin de la personne. Il s'agit d'un atout pour la personne comparé à l'accompagnement extérieur qui a une durée limitée de vingt-quatre heures. Le lieu de l'accompagnement se situe dans l'établissement. C'est également un avantage car, lors des mises en situation, le matériel nécessaire est à disposition. Cet aspect permet également à la personne en VAE de solliciter les professionnels avec qui elle travaille pour répondre à des questions en lien avec le diplôme.

Nos résultats provenant de nos deux recueils de données, à savoir le questionnaire et l'entretien, donnent à voir plusieurs conclusions. Ces résultats nous questionnent et nous amènent à les repenser au regard de notre cadre théorique. Nous avons tenté de montrer quelle utilisation les EHPAD ont de la VAE et quelles sont leurs pratiques d'accompagnement.

Le profil des directions d'établissement donne à voir des personnes qui sont formées, dont le parcours est issu en majorité du secteur médico-social. Il s'agit d'un aspect important car cela signifie que ces directions ont une connaissance de leur secteur d'activité. Auparavant, les directions ne possédaient pas de niveaux de diplôme aussi élevés, elles s'appuyaient uniquement sur leurs qualités personnelles (Daure, 2006). La compréhension du secteur signifie également que les directions ont connaissance d'outils qui leur permettent de réinterroger leurs pratiques, comme la démarche qualité (Erambert, 2007).

Notre démarche de recherche fait émerger que la VAE est un dispositif utilisé en EHPAD pour former les salariés. L'initiative provient autant des directions que des salariés. Labruyère et *al.* (2009) relevaient que seulement un quart des employeurs proposait la VAE.

C'est un aspect intéressant car les directions utilisent la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de leur secteur. Cela traduit leur perception de la formation comme un outil majeur du management (Daure, 2006). Toutefois, cet usage s'inscrit dans un contexte particulier, le médico-social.

La question se pose quant au choix de la personne dans l'entrée dans ce dispositif. Les entreprises l'utilisent pour sécuriser les parcours professionnel (Merle, 2008), les logiques d'accès des salariés ne sont peut-être pas les mêmes. Mayen (2007) explique que les candidats entament une VAE pour deux raisons : être mieux reconnu et favoriser une évolution professionnelle. Cette démarche portée par l'entreprise est soumise à la volonté du sujet. La VAE est un droit individuel (Mayen, 2007).

Le manque d'information sur le dispositif transparait à travers le discours des directions. Cela nous questionne au regard du rôle des point relais conseil. Il apparait que cette nouvelle fonction de conseil et d'orientation (Mayen, 2007) n'est pas arrivée jusqu'aux entreprises.

Les caractéristiques des candidats entrent en jeu dans la poursuite d'une démarche de VAE. Bernaud et *al.* (2009) montrent qu'un faible soutien social ne favorise pas la poursuite de la démarche. Il est nécessaire de se poser la question du positionnement des individus en fonction de leurs capacités. La démarche de GPEC participe à cette identification des compétences.

Un résultat inattendu de notre recherche est la découverte de la mise en place d'un accompagnement parallèle à celui proposé par les organismes de formation, un accompagnement en interne. Aucune recherche, à notre connaissance, ne fait état de cette modalité d'accompagnement spécifique. La souplesse du dispositif VAE permet de l'ajuster aux besoins et à l'organisation de l'établissement. Une personne de l'encadrement (direction ou infirmière coordinatrice) accompagne les salariés engagés dans une démarche de VAE. Cette nouvelle modalité innovante car non prévue par la loi nous questionne quant à la posture de l'accompagnateur. En effet, les personnes qui accompagnent ne sont pas des professionnels. Ils n'ont pas les mêmes exigences éthiques que nécessitent un accompagnement et la juste distance à adopter. Les techniques utilisées apparaissent intuitives et basées sur les connaissances personnelles de la personne qui accompagne.

Cet accompagnement met en place des modalités d'accompagnement souples, justement pour s'adapter au fonctionnement de l'établissement. Cet aspect rejoint les propos de Mayen et Pin (2013) qui montraient le caractère pratique de la VAE.

Il s'agit de la première fois que les établissements donnent à voir les dispositifs mis en place. L'évaluation qui en est faite est plutôt positive à la vue des résultats obtenus par les salariés. La distance nécessaire pour évaluer les effets n'est peut-être pas encore suffisante pour que les directions évaluent en toute objectivité.

Enfin, l'aspect clé est qu'il apparaît que la démarche de VAE sans accompagnement ne permet pas une réussite aussi importante. Il s'agit d'une chance supplémentaire de valider une certification (Aubret, 2009). Cela est d'autant plus décisif que c'est la médiatisation de l'accompagnateur qui va permettre au candidat de conscientiser son expérience et ses acquis (Larrieu et Pinte, 2009 p.49).

Nos différents résultats rejoignent les propos de Labruyère et al. (2009) qui soulignent que les conditions de la démarche et les chances de réussite dépendent du candidat, de l'employeur et du secteur. Les pratiques d'accompagnement VAE utilisées en EHPAD donnent à voir une démarche mutuellement profitable au salarié et à l'entreprise. La démarche gagnerait à être structurée et formalisée pour sortir d'une utilisation informelle.

CONCLUSION

Notre étude s'est intéressée à l'utilisation du dispositif de VAE au sein des EHPAD. En analysant les données recueillies, nous avons pu observer que la mise en place d'un accompagnement parallèle intervient dans le cadre du contexte particulier du secteur médico-social dont l'un des enjeux est de professionnaliser les nombreux « faisant fonction aide-soignant » pour répondre à la réglementation.

De ce fait, la mise en place de ces dispositifs s'est faite de manière informelle au sein des établissements pour permettre au plus grand nombre de valider ce diplôme. Le dispositif VAE a été détourné de l'utilisation habituelle pour être porté par les directions. Ce détournement a clairement favorisé la réussite des salariés. Il apparaît que la ligne managériale a son rôle à jouer dans la diffusion de ce dispositif pour une meilleure appropriation. Le soutien de la direction et la mise en place de moyens rassurent les salariés engagés dans la démarche et facilitent l'obtention du diplôme. Toutefois, ces directions n'ont pas suivi de formation particulière. Elles ont mis en place un dispositif de manière intuitive. Cet aspect peut poser question au regard de la professionnalisation que nécessite l'accompagnement.

Ces différents éléments nous amènent à nous questionner sur le dispositif de VAE existant et les manquements que nous avons pu mettre en avant. Ces manquements interrogent également le rôle des accompagnateurs VAE qui paraissent déconnectés du terrain. La mise en place de ces accompagnements parallèles par des non-professionnels laisse penser que, peut-être, l'accompagnateur VAE n'a plus à être « *un expert qui produit des catégories évaluatives mais quelqu'un qui joue le rôle d'un accompagnateur mettant des moyens théoriques et méthodologiques à la disposition d'un individu* » (Gaudron, Bernaud et Lemoine, 2001).

L'intérêt de cette recherche s'est construit autour de la volonté de proposer des dispositifs innovants aux établissements pour leur permettre d'accompagner de manière plus efficiente les salariés engagés dans une démarche de VAE. En montrant qu'ils existent et que les résultats sont positifs, nous laissons la possibilité à chaque structure d'imaginer le fonctionnement qui lui convient le mieux.

S'ajoute un intérêt professionnel en tant qu'accompagnatrice VAE. Cette recherche est venue nourrir notre pratique et a permis de repenser notre façon d'accompagner les personnes en VAE. La formalisation que nous recherchions s'est trouvée relativisée par la constatation du nombre de dispositifs différents existants.

Enfin, cette recherche est venue conforter notre intérêt pour l'accompagnement des parcours de vie des individus et enrichir notre conception de l'accompagnement.

LIMITES DE LA RECHERCHE

La rédaction de notre mémoire nous a permis de percevoir les limites de notre étude et les difficultés méthodologiques auxquelles nous avons été confrontés.

- **Limite liée à notre posture d'apprenti-chercheur :**

Tout au long du mémoire, notre posture d'apprenti-chercheur a été questionnée de par notre proximité avec le terrain étudié. En effet, ce questionnement a cheminé avec nous tout du long. Les différents ateliers coopératifs qui ont ponctué notre année scolaire et les références méthodologiques fournies par notre directeur de mémoire nous ont permis de maintenir la distance nécessaire à toute recherche en Sciences de l'Éducation.

- **Limites méthodologiques :**

Pour accroître la validité des résultats nous avons fait le choix d'utiliser deux techniques complémentaires que sont le questionnaire et l'entretien. Pour contrebalancer l'éloignement géographique qui nous empêchait de réaliser des entretiens en face à face nous avons pour objectif d'utiliser l'observation de manière informelle à travers les entretiens par skype mais cela n'a pas été possible. Certains de nos entretiens n'ont pas été assez poussés car lors du rendez-vous prévu, la direction se trouvait devoir gérer une problématique de son établissement. La reprogrammation du rendez-vous n'étant pas possible nous nous sommes retrouvés dans l'obligation de réaliser l'entretien plus vite que prévu.

PERSPECTIVES FUTURES

La conclusion de notre mémoire nous a permis d'envisager des perspectives futures si d'autres que nous étaiement amenées à prolonger ce travail.

Nous avons pensé qu'il serait intéressant d'étendre cette étude en multipliant les temps d'échanges avec les directeurs/directrices mais également en prenant en compte le discours des bénéficiaires de ces accompagnements. Il serait également pertinent de réinterroger les directeurs/directrices suite à notre étude pour constater s'il y a eu un changement suite à nos échanges. En effet, c'était la première fois qu'on leur demandait de s'exprimer sur ces accompagnements parallèles.

Nous pourrions également proposer d'organiser des temps d'échanges de manière collective avec les bénéficiaires et les accompagnateurs mais également les autres directions pour voir ce qui ressort de cette rencontre. Dans un deuxième temps, il serait original d'effectuer une étude longitudinale pour mesurer les évolutions des bénéficiaires mais également au sein des organisations avant l'entrée dans la démarche et après l'entrée dans la démarche.

Nous aurions souhaité utiliser la technique de l'observation au sein de ces accompagnements et aller à la rencontre du terrain. Nous pouvons également proposer de travailler avec des organismes de formation pour créer une prestation spécifique en partenariat. L'apport de données issues de notre recherche viendrait orienter les besoins des établissements du secteur. Sachant qu'il y a 69 personnes engagées dans cette démarche il y a matière à éclairer cela, c'est quelque chose qui nous aurait vivement intéressé de poursuivre. Nous pourrions également réaliser une comparaison avec l'accompagnement extérieur.

Nous terminerons ce mémoire avec cette expression de Cherqui Houot (2001), qui résume notre pensée, la VAE représente un « laboratoire inédit » pour les Sciences de l'éducation.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Aballea, F., Guerin, F., Le Goff, J. L. & Zannad, H. (2007). Les enjeux de la VAE pour les individus et les entreprises concernés. *Humanisme et entreprise*, 5 (285), 1-20.

Arrêté du 19 février 2010 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention des diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture et modifiant les arrêtés du 25 janvier 2005 modifié et du 16 janvier 2006.

JORF n°0049 du 27 février 2010 page 3788, texte n° 46

Arrêté du 22 octobre 2005 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant. NOR : SANP0523995A. Version consolidée au 08 juin 2017

Astier, I. (2009). Les transformations de la relation d'aide dans l'intervention sociale. *Informations sociales*, 2 (152), 52-58.

Aubret, J. (2009). Sens et pratique de l'accompagnement des adultes dans les démarches de validation de l'expérience. *Recherche & formation*, 3 (62), 25-38.

Audran, J. (2007). Accompagner « à distance » des candidats à la VAE : de l'expérience retranscrite à l'expression expérientielle. In E. Triby, E Heilmann *A distance. Apprendre, travailler, communiquer*. Strasbourg : PUS, 105-126.

Barabel, M., Meier, O., Perret, A., & Teboul, T. (2012). *Le grand livre de la formation*. Dunod.

Barbier, J. M. (1996). *Situations de travail et formation*. Editions L'Harmattan : Paris.

Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Presses universitaires de France : Paris.

Baslev, K. & Ciavaldini-Cartaut, S. (2015). Eclairer les pratiques de formation du point de vue des formateurs. Introduction.

Beaupère, N. & Podevin, G. (2012). Pour un accompagnement global des parcours de VAE. *Cereq bref*, 302, 1-4

Bénard, F. (2007). Accompagnement VAE et formation. *VST-Vie sociale et traitements*. 1 (93), 84-87.

Bernaud, J. L., Ardouin, T., Leroux, C. & Declercq, E. (2009). Analyse des abandons prématurés lors d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (V.A.E) : une recherche empirique. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 3 (15), 247-270.

Bessons, É. (2008). Valoriser l'acquis de l'expérience. *Secrétariat chargé de prospective*, Paris.

Bonaïti, C. (2008). Le parcours des candidats à la validation par les acquis de l'expérience des titres et diplômes de niveau V : mieux vaut être accompagné et diplômé pour réussir. *Premières synthèses*, 34 (2).

Boru, J. J. (1996). Du tuteur à la fonction tutorale : contradictions et difficultés de mise en œuvre. *Recherche & Formation*, 22(1), 99-114.

Boutinet, J. P. (2003). Les pratiques d'accompagnement individuel, entre symbole et symptôme. *Carriérologie*, 9(1), 67-78.

Bouquet, B. (2006). Management et travail social. *Revue française de gestion*, 9 (168-169), 125-141.

Boutinet, J. P. (2013). *L'abc de la vae*. Eres.

Charlier, E., Biémar, S., & Jorro, A. (2012). *Accompagner : un agir professionnel*. De Boeck

Cherqui-Houot, I., Tribby, E. & Nkeng, P. (2007). L'accompagnement en VAE, pour mise à distance. *Distances et savoirs*, 5(2), 231-243.

Crognier, P. (2007). *Comprendre la Vae en action sociale. Écrire, accompagner, évaluer*. Paris : Dunod.

Cuvillier, B., Canesi, G., & Pastré, P. (2010). Modélisation, faire et dire du faire pour des informaticiens engagés dans une démarche de VAE. *Activités*, 7(7-1).

Erambert, F. (2007). Le secteur socio-éducatif face à un dispositif transformateur. *Actualité de la Recherche en Education et en Formation*. Strasbourg.

Eymery, C. (2015). Apprendre lors de la VAE. *Questions Vives. Recherches en éducation*, (23).

Daure, P. H., (2006). Formation et management des équipes dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et les services aux personnes. *Gérontologie et société* 29 (118) 147-157.

Gaudron, J. P., Bernaud, J. L. & Lemoine, C. (2001). Évaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes : Les effets individuels du bilan de compétences. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 4 (30).

Gaudron, J. P., Bourassa, B., & Leclerc, C. (2002). La reconnaissance des compétences en groupe au service de la validation des acquis de l'expérience. In A, Le Blanc, M, Dorai, N, Roussiau & C Bonardi (Eds.), *Psychologie sociale appliquée : Education, Justice, Politique* (pp.69-87). Paris : In Press Editions.

Guerfel-Henda, S. (2007). Validation des acquis d'expérience : source de développement des compétences et d'innovation au niveau de la Gestion des Ressources Humaines (GRH). *Marché et organisations*, 2 (4), 145-165.

Jacques, M. H. (2009). Validation des acquis de l'expérience et accompagnement : « seconde chance » ou nouveau risque d'inégalités ? *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2 (38), 161-181.

Jaeger, M. (2009). La formation des travailleurs sociaux : nouvelles configurations, nouveaux questionnements. *Informations sociales*, 2 (152), 74-81.

Jorro, A. & Wittorski, R. (2013). De la professionnalisation à la reconnaissance professionnelle. *Les Sciences de l'éducation—Pour l'Ère nouvelle*, 4 (46), 11-22.

Jourdy, P. (2010). Management dans le secteur médico-social : le grand méli-mélo. *Empan*, 2 (78), 20-22.

Labruyère, C., & Quintero, N. (2008) Les entreprises, terrains d'initiative et d'initiation à la VAE. *Actualité de la formation permanente*, 212, 58-64.

Labruyère, C. Quintero, N., & Delanoë, A. (2009). Des candidats inégalement soutenus dans leur démarche de VAE. *Cereq bref*, (263), 1-4.

Larrieu, P. & Pinte, G. (2009). De l'expérience à la preuve en VAE : quels repères juridiques. *La Recherche en Education*, 2, 40-54.

Loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.

Loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et portant diverses dispositions relatives à l'éducation nationale

Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale (1)

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de Modernisation sociale (1)

Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (1).

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Loubat, J. R. (2014). *Penser le management en action sociale et médico-sociale-2e éd.* Paris : Dunod.

Mayen, P. (2007). Le conseil en VAE : entre préoccupations des personnes et confusion des systèmes de certification. *Actes du Congrès de l'AREF AECSE*, Estrasburgo, 1.

Mayen, P. & Pin, J. P. (2013). Conditions et processus de l'engagement en VAE. *Formation emploi*, 2, 13-29.

Merle, V. (2008). La validation des acquis de l'expérience : la loi a-t-elle tenu ses promesses ? *Actualité de la formation permanente*, 212, 21-25.

Paul, M. (2002). L'accompagnement : une nébuleuse. *Éducation permanente*, 153(4), 43-56.

Paul, M. (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*, l'Harmattan: Paris.

Paul, M. (2009). Autour du mot d'accompagnement. *Recherche et formation*, (62), 91-107.

Pinte, G. (2002). La VAE comme point de rencontre entre deux conceptions de la formation des adultes qui se sont opposées à travers l'histoire : la formation professionnelle continue et l'éducation permanente. *Education permanente*, (150), 95-106.

Pinte, G. (2008). Quelle professionnalisation pour les accompagnateurs VAE ? *Actualité de la formation permanente*, n°216, 55-62. www.vae.gouv.fr/IMG/pdf/i2.pdf

Presse, M. C. (2013). La prise en compte de l'expérience dans un dispositif de formation : Tensions et stratégies organisationnelles. *Questions Vives. Recherches en éducation*, 10(20), 63-76.

Rémery, V. (2012). Élaboration de l'expérience, tensions identitaires et transformation des représentations de soi : expérience d'une candidate en accompagnement à la validation des acquis de l'expérience. *Revue internationale francophone de Carrièreologie*, 12 (3), 257-269.

Rigodanzo, C. & Boursier, S. (2008). Les conditions de la réussite. *Actualité de la formation permanente*, 212, 11-16.

Ropé, F. (2002). La validation des acquis professionnels. In *L'énigme de la compétence en éducation* (pp. 203-226). De Boeck Supérieur.

Roques, M., Jouffre, S., Bordel, S., & Esnard, C. (2009). Les dimensions psychologiques dans la Validation d'Acquis de l'Expérience : VAE et estime de soi. In J.P. Gehin (Ed.), *La VAE à l'Université : Une approche monographique* (pp. 59-66). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Vial, M. (2007). L'accompagnement professionnel, une pratique spécifique. *Retranscription des rencontres Ariane Sud*, [En ligne: <http://arianesud.com/bibliotheque/accompagnement>, consulté le 10 avril 2009]. p. 17.

Wittorski, R. (2007). *Professionalisation et développement professionnel*. Editions L'Harmattan.

Wittorski, R. (2008). La professionnalisation. *Savoirs*, 2, 9-36.

<http://www.vae.gouv.fr/>

<http://vae.asp-public.fr/>

<http://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/choisir-un-hebergement/vivre-dans-un-etablissement-medicalise/les-ehpad>

TABLE DES ANNEXES

- Annexe 1 : Questionnaire
- Annexe 2 : Guide d'entretien
- Annexe 3 : Entretien téléphonique (E1 à E9)
- Annexe 4 : Analyse des entretiens

Annexe 1 : Questionnaire sur la VAE : un outil pour la professionnalisation

Bonjour Madame, Bonjour Monsieur,

Je vous contacte à travers ce questionnaire afin de faire le point sur le dispositif de Validation des Acquis de l'expérience (VAE) dans votre établissement.

L'objectif est de faire un état des lieux pour comprendre comment est utilisé cet outil dans les établissements.

Les résultats obtenus me serviront pour mon mémoire de Master 2 en Sciences de l'Education.

Je vous remercie de m'accorder votre temps pour répondre aux questions suivantes.

Je vous demanderais d'être le plus précis possible dans vos réponses s'il vous plaît.

Le questionnaire est à compléter avant le 22 mars 2017.

En vous remerciant pour votre action,

Bien à vous,

- Depuis combien de temps êtes-vous directeur/directrice de votre établissement ?
- Quel est votre parcours d'études ?
- Combien de salariés compte votre établissement ?
- Que connaissez-vous de la VAE ?
- Combien de salariés ont validé un diplôme par la VAE au sein de votre établissement ? (Si aucun, indiquer 0)
- Combien de salariés ont validé partiellement un diplôme par la VAE ? (Si aucun, indiquer 0)
- Combien de salariés n'ont validé aucun module suite à une démarche de VAE ? (Si aucun, indiquer 0)
- Ces personnes ont-elles bénéficié d'un accompagnement extérieur ?
- Si oui, combien ? (Si aucun, indiquer 0)
- Ces personnes ont-elles bénéficié d'un accompagnement en interne ?
- Si oui, combien ? (Si aucun, indiquer 0)
- De quel(s) diplôme(s) s'agit-il ? (Si aucun, indiquer 0)
- Avez-vous actuellement des personnes engagées dans une démarche de VAE au sein de votre établissement ?
- Si oui, combien ? (Si aucun, indiquer 0)
- Est-ce à l'initiative du salarié ou de la vôtre ?
- Si cela relève de votre initiative, comment l'avez-vous présenté au salarié ?
- Que pensez-vous de la VAE ?

Annexe 2 : Guide d'entretien

QUESTIONS	
Qualification des personnes interrogées	
Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?	
Que connaissez-vous du dispositif VAE ?	
Combien de personnes avez-vous accompagné ?	
De quel(s) diplôme(s) s'agit-il ?	
L'usage de la VAE	
Qu'avez-vous mis en place pour accompagner ces personnes ?	
Combien de temps y avez-vous consacré ?	
Avez-vous utilisé des outils ?	
D'autres personnes ont-elles été impliquées ?	
Qu'est-ce qui est important pour vous au cours d'un accompagnement ?	
Quelle est votre attitude pendant les accompagnements ?	
Est-ce que vous accompagnez toutes les personnes de la même façon ?	
Question de conclusion	
Qu'est-ce que vous avez retenu de vos accompagnements à reproduire ? à modifier ?	
A votre avis, pourquoi certaines des personnes accompagnées n'ont pas validés ?	

Annexe 3 : Entretien téléphonique, E1 à E9

3.1. Entretien 1

Bonjour,

Comme expliqué par mail, je suis étudiante en master 2 sciences de l'éducation et je dois réaliser un mémoire pour valider mon diplôme. Ma thématique de mémoire c'est la VAE, la validation des acquis de l'expérience, je cherche à comprendre comment améliorer son usage et à savoir ce que les établissements mettent en place pour accompagner les salariés dans la démarche.

L'entretien avec vous doit durer normalement une heure, j'ai à peu près une dizaine de questions à vous poser, il peut durer moins longtemps si vous avez répondu à toutes mes questions. Comme précisé par mail, je vais enregistrer nos échanges dans le but de les retranscrire le plus fidèlement possible. Nos échanges restent anonymes et confidentiels.

D'accord de toute façon y'a pas de secret

1) Est-ce que vous pouvez me dire depuis combien de temps vous occupez ce poste ?

34 ans, ça fera 34 ans au 1^{er} juillet 2017

D'accord donc ce n'était pas encore un EHPAD ?

Tout à fait c'était un EHPA à l'époque, et une association à but non lucratif

Ah d'accord ok. En ce qui concerne vos diplômes, j'ai vu que vous aviez réalisé une VAE ?

Alors (elle rigole) donc moi je suis passée du brevet des collèges que j'avais quand je suis rentrée à la résidence, j'avais juste un niveau brevet des collèges j'avais fait des études artistiques

D'accord

Suite au brevet des collèges j'avais arrêté l'école, j'avais fait des études artistiques aux Beaux-Arts de Calais

D'accord

Donc j'avais validé des épreuves à l'époque qui étaient niveau bac mais qui n'était pas un bac c'était un niveau. Et c'est tout je suis rentrée dans mon établissement j'avais que ça

D'accord

Et donc au fur et à mesure des années il a fallu, bon j'ai fait quelques formations bien évidemment quand je suis arrivée. J'étais en doublage avec la directrice de l'époque pendant 3 ans, j'ai été en doublage avec elle parce que c'était une personne très âgée donc je l'ai accompagnée jusqu'à la retraite

D'accord

Et donc pendant ces 3 années j'ai fait quelques formations, comptabilité, droit du travail, management, mais des petites formations, qui n'étaient pas sanctionnées par un diplôme

D'accord

Voilà et puis en 2011 bon les choses se sont corsées il a fallu si je voulais conserver mon poste il fallait que je passe un niveau 1, vu que l'établissement allait passer à 79 lits

Oui

Donc je suis partie dans une VAE j'avais 50 ans donc c'était pas évident de me remettre, j'avais horreur de l'école, si j'ai arrêté à 16 ans c'est parce que j'avais horreur de l'école donc de me remettre dans le bain, j'ai trouvé que la VAE c'était le meilleur moyen d'y parvenir parce que moi revenir sur les bancs de l'école j'aurais pas fait j'aurais arrêté mon travail et puis c'est tout donc j'ai trouvé la solution, j'ai fait ma VAE et maintenant j'ai un diplôme de niveau 1. Je vais vous donner le titre que j'ai, attendez que je le retrouve ici. C'est à la Weller International Business School

D'accord

Le Titre c'est manager du développement commercial option secteur médico-social

D'accord

Voilà je l'ai passé en 2011 mais mon diplôme date de décembre 2012. Donc ma VAE a duré toute l'année 2011 mais mon diplôme est daté de décembre 2012

D'accord

Voilà

D'ailleurs est-ce que vous connaissiez la VAE avant de vous lancer vous-même dans une VAE ?

Mon expérience, j'en avais entendu parlé

D'accord

J'en avais entendu parler puisque moi, on avait parlé, de retourner à Rennes pour passer je ne sais quel diplôme pendant plusieurs années on m'avait parlé de tout ça et au fur et à mesure c'est vrai que la VAE bon j'avais à l'époque, il y a une dizaine d'années j'avais essayé de faire passer des VAE à mes employés de l'époque

Oui

Et ça avait échoué parce que c'était le début de la VAE et on n'était pas accompagné comme on était accompagné maintenant donc j'en avais entendu parler mais je ne savais pas ce que ça pouvait se faire aussi pour des diplômes de niveau comme ça de niveau 1 je pensais que c'était juste pour des diplômes, une VAE pour par exemple une ASH qui veut passer aide-soignante

D'accord

Je savais pas que ça pouvait se faire aussi à un niveau plus élevé quoi

D'accord

D'ailleurs est-ce que vous avez-vous-même été accompagnée pour votre VAE ?

Oui, il y a une association qui s'appelle l'ANFG qui m'a accompagné mais plutôt par téléphone et par mail, j'envoyais mes dossiers par mail et puis j'ai eu quelques rendez-vous sur Lille pour la mise en place du dossier et la veille de la VAE, de passer devant le jury on avait 2-3 jours pour apprendre à se présenter, présenter son dossier quoi

D'accord

Ça été quand même assez léger à l'époque, ça été assez léger

2) D'ailleurs que connaissez-vous du dispositif VAE ?

Mon expérience

Actuellement moi je sais que par exemple que j'ai 6 personnes, 6 ASH qui faisaient la formation VAE pour passer aide-soignante

D'accord

Voilà donc moi c'est surtout à ce niveau-là que je connais hein, le reste je m'y suis pas tellement intéressée parce que ce qui m'intéressait c'était surtout vis-à-vis de mon établissement quoi

3) Combien de personnes avez-vous accompagné ?

Alors attendez y'en a 2 qui viennent de valider c'est bon ils sont aides-soignants ils sont passés de ASH à aide-soignant donc c'est terminé ils ont eu leur diplôme

D'accord

J'en ai encore attendez 2 dont les dossiers sont actuellement à l'IFSI, qui sont suivis avec l'IFSI

D'accord

Donc là encore 2 ASH qui vont essayer de passer soignante. J'en ai 2 qui ont fait, qui n'avait pas les qualités pour faire la VAE donc ils se sont inscrits pour passer le concours d'aide-soignant à l'IFSI. J'en ai une qui s'en va là, qui part là et une qui a démissionné donc voilà sinon j'avais tout ce monde-là en route

D'accord

Voilà donc j'en ai 2 qui ont terminé, 2 en cours et 2 qui vont passer le concours classique

D'accord, alors pour les 2 qui ont terminé, leur VAE a duré combien de temps ?

1 année à peu près

D'accord, entre le moment où ils ont commencé l'accompagnement, l'envoi des dossiers terminés et la convocation devant les jurys ça fait 1 an

4) De quel(s) diplôme(s) s'agit-il ?

Pour le diplôme d'aide-soignant

Est-ce que les personnes ont suivi un accompagnement extérieur ?

Oui avec l'IFSI

De combien d'heures ?

Attendez c'est 12 heures je crois, 12 heures ou 16 heures je sais plus il me semble que c'est 12 heures. Ils ont plusieurs rendez-vous échelonnés de 1 heure, 1 heure et demi. A Berck on a l'IFSI c'est à côté donc ils étaient très très intéressants pour ça, c'était vraiment un gros plus

D'accord

Est-ce que ce sont des personnes qui possédaient déjà des diplômes ?

Alors je ne crois pas parce que c'était des personnes qui étaient à peu près de 40-50 ans, je pense pas qu'ils avaient d'autres diplômes

D'accord

Y'en a un qui avait le DEAVS vous savez l'auxiliaire de vie

D'accord

5) Combien de temps y avez-vous consacré ?

Alors là je m'en souviens plus, c'était plus à la demande des personnes

6) Qu'avez-vous mis en place pour accompagner ces personnes ?

Alors là ça a été très très bien parce que tout le monde les a aidés, ceux qui étaient déjà diplômés les ont vachement aidés dans la rédaction de leur document, ils se sontentraidés entre eux, entre collègues et avec les

infirmières également, les secrétaires leur ont tapé leurs dossiers sur informatique parce que c'était des personnes qui ne savaient pas taper, donc tout le monde s'y est mis quoi en fait on les a tous accompagnés dans leur démarche

D'accord. Est-ce que c'était quelque chose de formalisé ?

Non du tout, ça été vraiment, chacun a donné du sien sans que ce soit une obligation c'est venu naturellement. Non non

D'accord, au niveau de l'accompagnement mis en place, vous m'avez dit que tout le monde les a accompagnés, est-ce qu'ils avaient un temps dédié ?

Heu non c'était pas sur le temps de travail, c'était pendant les pauses ou bien ils revenaient pendant un jour de repos voilà non c'était pas sur le temps de travail

D'accord

Parce que déjà ici on a déjà très peu d'aide-soignant donc alors c'est pas possible (elle rigole) de prendre du temps même si de temps en temps y'a peut-être un quart d'heure par ci, une réunion d'une demi-heure par là mais c'était voilà c'était surtout sur le temps personnel hein

D'accord, est-ce que ces 2 personnes ont validé les 8 modules d'un coup ?

Il me semble que une des 2 avait déjà 2 modules qu'elle avait passé y'a quelques années suite à notre premier essai, l'autre était déjà auxiliaire de vie donc il a eu que 4 modules à passer si mes souvenirs sont bons

7) Est-ce que mis à part le temps et les conseils des collègues, est-ce que vous avez utilisé des outils ?

Il me semble qu'ils ont utilisé des bouquins, ils ont acheté des bouquins, je les ai vu avec des manuels, voilà ils ont acheté des manuels

8) D'autres personnes ont-elles été impliquées ?

Si y'a eu l'infirmière référente qui leur a fait des mises en situation sur place

D'accord

En quoi a consisté votre accompagnement à vous ?

Ah ben les encouragements (elle rigole), les encouragements c'est-à-dire que je m'intéressais à ce qu'ils faisaient, s'ils avaient besoin de quelque chose, je me renseignais sur l'avancée, moi c'était plutôt de l'accompagnement moral

D'accord

Voilà et puis dire que ça me dérangeait pas qu'on fasse des photocopies, envoyer des mails par notre intermédiaire pour les aider dans leur travail quoi

Est-ce qu'en plus de l'accompagnement de l'IFSI il y'a eu des accompagnement oraux dans votre établissement ?

Oui, je sais que la veille ou quelques jours avant ils l'ont fait ici, ils ont fait des essais, ils se sont mis en situation surtout pour la dame l'autre il était plus prêt

D'accord

Enfin moi de mon côté j'ai pu leur faire part de mon expérience vis-à-vis du jury quoi, face au jury comment je m'étais comportée, ce que j'avais fait, comment je m'étais organisée

Au niveau de l'IFSI, est-ce qu'il vous faisait un retour sur comment se déroulait l'accompagnement ?

Non, moi je sais que j'ai été les voir l'IFSI avec l'IDEC au départ justement pour demander comment ça allait se passer et expliquer un peu la situation, on se connaît de toute façon, il m'aurait contacté s'il y avait eu des problèmes mais bon comme ça se passait bien, non y'a pas eu de retour de situations ou de dossiers non

9) Est-ce que vous pouvez me dire pour vous qu'est-ce qui est important au cours d'un accompagnement ?

Ben de pas se décourager (elle rigole) hein c'est-à-dire qu'il faut voilà il faut des encouragements voilà il faut que ceux qui sont passés par là motivent un peu et garder sa motivation parce que des fois c'est vrai que comme elle m'expliquait l'aide-soignante elle est arrivée à l'IFSI avec toute ses rédactions et puis bon l'accompagnatrice ben lui a barré tout un chapitre parce que c'était pas comme ça qu'il fallait faire bon ça s'est décourageant quand on a passé son dimanche à rédiger et puis qu'il faut tout recommencer dans la semaine donc voilà c'est garder le moral et garder la motivation parce que c'est vraiment ce qui est important

D'accord

Et se sentir soutenu par les collègues, que tout le monde, par exemple je vois là que y'en a une qui a validé y'a 2 semaines, ben la semaine dernière on a tous un soir on est tous venu on a bu un coup on a mangé un petit gâteau on l'a félicité moi je lui ai fait un petit cadeau voilà quoi c'est une affaire d'équipe c'est pas être tout seule dans son coin

10) Quelle est votre attitude pendant les accompagnements ?

Ben de la patience et puis pareil hein des encouragements voilà même si le boulot qu'on a fait n'est pas bon ben voilà pas être dans le négatif parce que sinon on est vite découragé et c'est important

11) Est-ce que à votre avis on accompagne toutes les personnes de la même façon ?

Ben non ça doit dépendre des caractères et puis ça dépend aussi de la personne qui fait la VAE si c'est vraiment une envie de sa part ou si c'est une obligation quoi si c'est quelqu'un qui a envie d'évoluer ou si c'est quelqu'un qui peut pas faire autrement parce que sinon elle perd son boulot par exemple il faut vraiment ça dépend dans quel état d'esprit on arrive aussi y'en a aussi qui savent tout qu'on a rien à leur apprendre. Voilà quoi il faut aussi savoir se remettre en question aussi quoi savoir que même si on a de l'expérience y'a plein de choses qu'on sait pas.

Et d'ailleurs les 2 personnes qui ont validé c'était une volonté de leur part ou c'est vous qui leur avait proposé ?

Ben disons qu'on leur a proposé quand on a été repris par DOMIDEP puisque c'était des personnes qui étaient en ASH et comme on avait besoin d'étoffer notre équipe d'aide-soignant c'était l'occasion pour eux d'évoluer dans l'établissement

D'accord

Donc ils ont saisi l'occasion hein parce que pour eux c'était une opportunité à ne pas manquer

Est-ce que vous avez constaté une différence sur le terrain suite à l'obtention du diplôme ?

C'est marrant, quand l'homme a reçu son vrai diplôme d'aide-soignant vous savez le papier là le papier à accrocher le beau diplôme il m'a dit vous avez vu ils ont pas mis que je l'avais passé en VAE ben il avait l'impression que c'était pas comme les autres qu'il aurait dû avoir un diplôme différent

Oui

Alors qu'en fait non je lui ai dit que c'était exactement le même et la même chose vous l'avez eu d'une autre manière mais le résultat est le même vous avez le même diplôme que vous l'avez d'une façon ou d'une autre le résultat est que vous avez le niveau aide-soignant et voilà quoi. Ils ont l'impression qu'ils n'ont pas eu que c'est pas comme ils ont pas fait l'école que c'est pas refait de la même manière alors que dans l'établissement ça va quoi mais peut être vis-à-vis de l'extérieur ils ont l'impression d'être différent mais voilà mais sinon dans l'établissement non ils sont dans le même groupe que les autres soignants normaux ya pas de mais maintenant ils ont une légitimité comme moi par exemple quand j'avais un contrôle de l'ARS

J'avais l'impression que j'étais heu nullissime que j'étais pas à ma place

Oui

Parce qu'ils me faisaient ressentir comme ça et une fois que j'ai eu mon diplôme ben j'étais plus voilà j'étais plus à ma place j'avais l'impression d'être plus à ma place

D'accord

Vous voyez ce que je veux dire

Oui tout à fait

J'étais moins bête pour eux parce que sans diplôme pour l'ARS vous êtes une moins que rien c'est ce qu'ils m'ont fait ressentir à l'époque mais voilà c'est vrai que quand on a son diplôme on est quand même plus sûr de soi

12) Pour finir, par rapport aux accompagnements que vous avez pu réaliser qu'est-ce que vous avez retenu qui serait à reproduire ou à modifier ?

Heu reproduire je sais pas comme on fait là je trouve que c'est la bonne solution sinon après en même temps-là elles étaient 6-7 enfin les 2 qui sont partis mais ils sont 6 donc c'est vrai que ça fait un effet de groupe et comme celles qui sont en cours ça les motive de voir que y'en a qui réussissent et, donc je pense que en groupe c'est mieux que individuellement. Si y'a des VAE à faire c'est mieux quand on est plusieurs et de mettre tout le monde dans le bain je veux dire que ce soit les infirmières les secrétaires les aides-soignants le médecin voilà il faut que tout le monde joue le jeu que tout le monde soit motivé pour la personne en question quoi et puis des choses à changer non moi je trouve que ce système là d'abord les résultats sont là hein ils sont positifs et puis en plus pour ceux qui hésitent à le faire c'est encourageant voilà non moi je resterais comme ça. Ce système-là est bien

D'accord

Et les 2 personnes qui sont en cours de VAE ça doit se terminer quand ?

Alors y'en a une qui termine son dossier elle doit le rendre en juin pour passer en novembre je crois et l'autre elle est au milieu de la rédaction de son livret

D'accord

13) A votre avis, pourquoi certaines des personnes accompagnées n'ont pas validé ?

Non concernée, toutes les personnes ont validé en totalité

3.2. Entretien 2

Bonjour,

Comme expliqué par mail, je suis étudiante en master 2 sciences de l'éducation et je dois réaliser un mémoire pour valider mon diplôme. Ma thématique de mémoire c'est la VAE, la validation des acquis de l'expérience, je cherche à comprendre comment améliorer son usage et à savoir ce que les établissements mettent en place pour accompagner les salariés dans la démarche.

L'entretien avec vous doit durer normalement une heure, j'ai à peu près une dizaine de questions à vous poser, il peut durer moins longtemps si vous avez répondu à toutes mes questions. Comme précisé par mail, je vais enregistrer nos échanges dans le but de les retranscrire le plus fidèlement possible. Nos échanges restent anonymes et confidentiels.

1) Est-ce que vous pouvez me dire vous occupez ce poste depuis combien de temps ?

3 ans et demi

2) Que connaissez-vous du dispositif VAE ?

Assez peu de choses dans le détail. J'appréhende vaguement le fonctionnement des livrets à réaliser et la validation partielle d'unités de valeur avec la nécessité de devoir repasser par la case formation pour les UV non validées.

3) Combien de personnes avez-vous accompagnés ?

7 ou 8 et je pense que vraiment la clé de la réussite c'est l'accompagnement

D'accord

4) De quel(s) diplôme(s) s'agit-il ?

Aide-soignant tous

D'accord

5) Qu'avez-vous mis en place pour accompagner ces personnes ?

C'était quelque chose de très formalisé, en fait suite à une réorganisation on n'avait plus de diplômes ASH que soins et je me suis engagée à les accompagner sur le chemin de la VAE pour qu'elles aient leur diplôme

D'accord

Quelques mois après cette réorganisation j'ai réalisé des accompagnements en groupe, y'en avait beaucoup plus, peut-être 9 et y'en a 7 qui ont été jusqu'au bout

D'accord

Pour accompagner ce groupe de femmes qui n'étaient pas diplômées et les aider en fait à réaliser toutes les étapes de la VAE jusqu'au diplôme

D'accord

Donc en fait pendant je crois 6 mois, je les recevais en demi-groupe pour les aider à rédiger le livret 1, à taper les modules, à s'entraîner à l'oral, à les motiver, à les booster, voir où est-ce qu'elles en étaient (6/ combien de temps y avez-vous consacré ?)

D'accord

7) Est-ce d'autres personnes étaient impliquées dans ces démarches de VAE dans votre établissement ?

Oui, y'avait aussi l'infirmière cadre, d'autres aides-soignantes et d'autres infirmières qui pouvaient aussi donner des conseils oui. Et d'autres aides-soignantes qui avaient déjà passé la VAE

D'accord

8) Est-ce que vous pouvez me dire qu'est-ce qui est important au cours d'un accompagnement ?

Alors déjà c'est de mettre un cadre parce que cette population de faisant fonction moi c'était des ASH c'est des filles qui ont un parcours scolaire assez chaotique, qui ont pas du tout confiance en elles, qui ont des petits niveaux scolaires et voilà ça c'est quelque chose pour elles c'est un diplôme qui est très dur en plus elles sont en poste, elles ont des vies de familles et en plus on va leur demander de travailler tout le dossier c'est énorme de leur demander ça et pour moi l'accompagnement, le fait qu'il y ait une personne qui lui demande des comptes chaque semaine, qui lui donne des conseils, qui reprenne avec elles toute la partie écrite c'est vraiment important parce que c'est vraiment pas un profil qui est capable de se prendre en charge on va dire de façon autonome quoi

Ok

Voilà quand on demande à un directeur de passer un master 2 il est voilà il est plus motivé c'est dur mais il en est capable en plus de son poste de directeur mais faisant fonction la VAE aide-soignante c'est vraiment dur pour elles parce que c'est vraiment des gens qui ont des petits niveaux scolaires quoi enfin c'est des gens qui ont connu l'échec scolaire quand on sort de l'école et qu'on commence sans diplôme c'est que ça s'est pas vraiment très bien passé donc c'est très important de les accompagner et de les encourager etc et puis en fait tout ce truc collectif c'était une façon de montrer que l'établissement, la direction accordait beaucoup d'importance à cette démarche quoi donc moi je suis beaucoup intervenue en soutien pour les valoriser, pour leur dire que je voulais absolument qu'elles soient diplômées, que c'était très important, qu'on mettait les moyens, qu'on voulait qu'elles y arrivent. A chaque fois que y'en a une qui réussissait son diplôme d'aide-soignante je mettais sa photo dans l'établissement avec bravo à notre nouvelle aide-soignante, on faisait l'apéritif avec le champagne pour les féliciter, c'était vraiment un événement quoi donc y'avait toute une dynamique positive autour de ces accompagnements et le fait d'aller jusqu'au diplôme quoi

D'accord

Ça avait lieu au sein de l'établissement ça les rassurait beaucoup aussi le fait que le dispositif soit au sein de l'établissement ça leur demandait simplement de revenir sur leur temps de repos c'était pas trop loin parce que allez leur dire qu'il faut aller à un centre de formation à Lyon faut déjà y aller c'est 25 km c'est déjà un peu décourageant pour certaines et là c'était un cadre assez rassurant et familier pour elles

Est-ce qu'elles ont été accompagnées à l'extérieur ?

Non je leur avais rien fait faire à l'extérieur

D'accord

9) Est-ce que vous pensez qu'on accompagne toutes les personnes de la même façon ?

Heu non alors y'en a qui sont quasiment capable d'être autonomes et preuve en est même y'en a même qui ont réussi sans qu'il y ait un dispositif spécifique c'est certainement une collègue qui a donné des conseils donc ça dépend mais par contre oui y'en a qui ont absolument besoin d'être contrôlées d'être encouragées voilà c'est vraiment le cadre quasi obligatoire si voulez pour les contraindre pour les forcer un petit peu à avancer si on compte que sur leur auto responsabilisation ça marche pas quoi

D'accord

C'est vraiment important d'adapter l'accompagnement au niveau de connaissances de chacune et aussi au niveau de confiance en soi y'en a le fait de passer un oral c'est hyper stressant elle dit j'ai dû prendre des calmants avant d'aller passer l'oral des choses comme ça et là aussi elles doivent être aussi très elles doivent

beaucoup encourager mais du coup quand j'y étais cette démarche de VAE vraiment elles s'aident toutes les unes avec les autres. Quand on faisait l'apéritif pour fêter la réussite elles nous racontaient leur oral, toutes les anecdotes et tout donc c'était devenu un peu enfin je sais pas c'était devenu un joli sujet dans l'établissement, chacun se racontait son expérience à l'oral et moi mon jury il était comme ça moi il était dur moi il m'a fait des questions super difficiles

Est-ce que vous savez si l'infirmière coordinatrice faisait des mises en situation ou des oraux blancs ?

Alors oui y'a eu des oraux blancs, enfin des oraux blancs je pourrais pas vous dire mais des entrainements à l'oral oui voilà et puis des conseils pour bien passer l'oral

10) Enfin, qu'est-ce que vous avez retenu qui serait à reproduire ou qui serait à modifier ?

Ou qui serait à modifier, alors à retenir pour moi très important que la personne qui passe la VAE elle ait une personne ressource pour l'aider pendant toute la démarche donc est-ce qu'il faut moi j'avais tellement de personnes à diplômer que j'ai mis en place ce système quand c'est une ou deux personnes c'est vraiment lui confier un tuteur qui l'accompagne tout du long, qu'il soit disponible pour lui et qu'il comprenne qu'il connaisse aussi les étapes de la VAE donc ça pour moi c'est vraiment à reproduire le fait de trouver un tuteur enfin un coach quoi on va dire ou un formateur dans la structure qui va accompagner le faisant fonction et puis si c'était à refaire ben écoutez-moi je referais bien comme ça vous voyez je j'ai trouvé que c'était franchement un que c'était bien que c'était efficace et ça répondait aux exigences de l'ARS de diplômer nos faisant fonction quoi. C'est vraiment gagnant gagnant si c'était à refaire je le referais comme ça

Est-ce que vous avez constaté une différence suite à l'obtention du diplôme ?

Honnêtement pas tant que ça non dans les pratiques, y'en a plein qui dise que par la VAE elles ont pas tout à fait le même niveau de connaissances mais c'est des gens qui ont de l'expérience, elles ont fait tout ce travail là de VAE et moi je trouve qu'elles sont voilà qu'elles sont aussi professionnelles que les autres non je note pas de différence et c'est des gens aussi qui sont très attachés à la structure, qui ont plutôt un bon état d'esprit professionnel parce qu'elles sont reconnaissantes à la structure hum voilà d'avoir réussi leurs études grâce à la structure donc moi je pense que et d'ailleurs toutes celles qui réussissent en VAE elles restent dans la structure ce sont pas les aides-soignantes qui tournent et qui vont chercher du boulot ailleurs donc c'est aussi une belle façon de les fidéliser sur ce marché des aides-soignantes qui est assez tendu ou c'est pas toujours très simple de recruter donc c'est une belle façon de les fidéliser.

3.3. Entretien 3

Bonjour,

Comme expliqué par mail, je suis étudiante en master 2 sciences de l'éducation et je dois réaliser un mémoire pour valider mon diplôme. Ma thématique de mémoire c'est la VAE, la validation des acquis de l'expérience, je cherche à comprendre comment améliorer son usage et à savoir ce que les établissements mettent en place pour accompagner les salariés dans la démarche.

L'entretien avec vous doit durer normalement une heure, j'ai à peu près une dizaine de questions à vous poser, il peut durer moins longtemps si vous avez répondu à toutes mes questions. Comme précisé par mail, je vais enregistrer nos échanges dans le but de les retranscrire le plus fidèlement possible. Nos échanges restent anonymes et confidentiels.

Non mais y'a pas de souci si je peux répondre à vos questions, après je sais pas quelles genre de questions vous voulez poser donc on va voir

D'accord

Nous on a eu 2 VAE qui se sont conclues en aide-soignant sachant que leur dernier module ils l'ont passé à l'école. Donc on les a pas vraiment accompagné jusqu'au bout

Vous les avez quand même accompagnés une partie de la démarche

Est-ce que vous pouvez me dire depuis combien de temps vous occupez le poste d'IDEC dans cet établissement ?

4 ans, j'étais infirmière avant dans le même établissement depuis 2009

1) Que connaissez-vous du dispositif VAE ?

Ben en fait c'est pour ben en gros c'est pour passer, enfin valider ses compétences voilà

2) Est-ce que vous pouvez me dire combien de personnes vous avez accompagné ?

2

3) De quel(s) type de diplôme(s) s'agit-il ?

Sur des diplômes d'aide-soignant

Est-ce que c'était des personnes qui avaient déjà des diplômes ?

Le garçon, il avait déjà des modules de validés

D'accord

4) Qu'est-ce que vous avez mis en place pour accompagner ces personnes ?

Donc en fait ils ont choisi pas mal de résidents enfin 2-3 résidents en fait et moi j'ai carrément monté le projet avec eux, je les ai orientés en fait sur tout ce qui est les techniques et les démarches de soins

D'accord, est-ce que c'était un accompagnement qui se faisait donc sur le terrain ?

Oui, y'avait une partie pratique par exemple prise de tension, la saturation, généralement je le faisais sur leur temps personnel quoi, pour tout ce qui est écrit parfois c'était sur leur temps de travail et parfois ils

revenaient pour potasser les dossiers résidents, pour pouvoir nous les présenter après et qu'on puisse corriger et qu'on ait le temps de corriger c'est comme ça qu'on fonctionnait, parfois je demandais à l'infirmière de contrôler leur travail comme prise la tension

Est-ce que ces personnes ont été accompagnées à l'extérieur également ?

Je pense pas non

5) Est-ce que vous pouvez me dire combien de temps y avez-vous consacré ?

Sur une semaine ben je dirais 2 jours peut-être parce que avec leur roulement c'est pas évident nous on travaille en 12h donc sur la semaine ça fait 4 jours ou 3 jours donc je dirais 2 jours

6) Avez-vous utilisé des outils ?

Non pas forcément non après j'y vais un petit peu au feeling en fonction de la personne que j'ai en face de moi donc j'utilise pas forcément d'outils particuliers

7) Combien de temps a duré cet accompagnement ?

Alors là je saurais vraiment pas vous dire parce qu'ils étaient complètement différents chacun donc y'en a un qui avançait un peu plus vite que l'autre parce que ça a pas été au moment, je saurais vraiment pas vous répondre là donc je saurais pas vous dire

8) Est-ce que d'autres personnes ont été impliquées ?

Heu oui les collègues ont été impliquées que ce soit infirmières ou aides-soignantes

De quelles manières ?

Ben par de simples questions ou comment ça pouvait se passer ou par rapport à une question sur le résident ou comment on fait exactement ou les techniques donc ça par contre les collègues étaient fort présent oui

9) Qu'est-ce qui est important pour vous au cours d'un accompagnement ?

C'est que la personne soit suivie du début à la fin et qu'on lui donne les bonnes indications pour qu'ils puissent valider correctement quoi alors moi je pense que la technique pure c'est pas vraiment très utile dans ce cas de figure mais du moment qu'il arrive déjà à se dépatouiller à l'oral et expliquer correctement ce qu'ils ont vu sur le terrain je pense que c'est déjà super important quoi

10) Quelle est votre attitude pendant les accompagnements ?

Alors je suis pas en tant que enfin au niveau accompagnement sur des techniques je suis pas du tout en fait juge, je leur apprend, je vois si ils ont compris et si ils appliquent correctement, je leur demande un minimum de recherche avant hein pour pas dire une tension c'est comme ça que tu dois la prendre mais si y'a pas de normes tout ça je veux qu'ils s'investissent aussi mais je juge pas en fait ou alors ne tant que jury tout ça je m'investis dans je vais pas dire prof parce que c'est pas mais un peu dans l'éducation et essayer de transmettre quelque chose mon savoir voilà c'est plus ça. Je suis un peu comme mes élèves enfin les élèves que je suis en stage surtout infirmier qui tant qu'ils m'ont pas présenté quelque chose à l'écrit avant je leur laisserais jamais je leur apprendrais pas en fait tout ce qui est pratique moi il faut un minimum de recherche avant pour pas apprendre que l'acte et avoir la théorie c'est important quoi

11) Est-ce que vous accompagnez toutes les personnes de la même façon ?

Heu non parce que y'a des personnes qui sont beaucoup moins demandeuses ou ils vont plus aller vers le là on a eu deux cas de figures donc après je saurais pas vous dire si on déjà là sur les 2 ça a été complètement différent. Un qui s'est plus tourné vers ses collègues comme on disait tout à l'heure et l'autre qui s'est plus tourné vers nous donc l'accompagnement qui a été complètement différent même pour l'écrit pour tout ce qui est pathologie tout ça y'en a qui a plus été voir l'infirmière du service et l'autre plus moi quoi donc ça été un accompagnement complètement différent

12) Est-ce que vous pouvez me dire ce que vous avez retenu qui serait à reproduire ou qui serait à modifier ?

Modifier je pense pas j'aimerais être encore un peu plus présente si je devais en refaire une être peut-être un peu plus présente expliquer peut-être plus de choses enfin je veux pas dire la garder le ou la simplement avec moi mais si voulez si on se le dispathe comme ça c'est un peu plus compliqué après de suivre la personne que quand on l'a en unique je pense que là c'est plus facile on voit la progression tout ça que quand c'est un peu dispersé c'est plus compliqué je le vois avec les élèves que je suis je les suis par intermittence aussi et parfois c'est compliqué je trouve donc ce que j'aimerais en fait c'est suivre le projet de A à Z ça serait plus simple

13) A votre avis, pourquoi certaines des personnes accompagnées n'ont pas validé ?

Je ne sais pas, ils ont tous les 2 finis à l'école d'aide-soignant et ont repassé leur dernier module

Est-ce que vous avez constaté une différence sur le terrain suite à l'obtention du diplôme ?

Non, je vois pas de différence. Après c'est parfois assez compliqué d'exprimer comment on les accompagne et ce qu'on fait

3.4. Entretien 4

Bonjour,

Comme expliqué par mail, je suis étudiante en master 2 sciences de l'éducation et je dois réaliser un mémoire pour valider mon diplôme. Ma thématique de mémoire c'est la VAE, la validation des acquis de l'expérience, je cherche à comprendre comment améliorer son usage et à savoir ce que les établissements mettent en place pour accompagner les salariés dans la démarche.

L'entretien avec vous doit durer normalement une heure, j'ai à peu près une dizaine de questions à vous poser, il peut durer moins longtemps si vous avez répondu à toutes mes questions. Comme précisé par mail, je vais enregistrer nos échanges dans le but de les retranscrire le plus fidèlement possible. Nos échanges restent anonymes et confidentiels.

1) Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

2004

Quel diplôme possédez-vous ?

Un niveau 2 en gestion de la paye et du personnel

D'accord

2) Combien de personnes vous avez accompagné en VAE ?

2

D'accord

3) Sur quel(s) diplôme(s) ?

Aide-soignante

Ok

4) Qu'est-ce que vous avez mis en place pour accompagner ces personnes ?

Ben déjà on les a informé d'entamer cette VAE, on les a un petit peu boosté, une fois que la démarche a été entamée on a créé des groupes d'équipes d'échanges pour faire le point sur l'avancée de leurs travaux voilà

D'accord

C'était également des conseils au niveau de la rédaction, expliquer des choses et puis faire des petits points notamment sur le module hygiène qui est quand même très problématique dans cette VAE

5) Combien de temps y avez-vous consacré ?

Ben le temps de leur VAE ça a été assez rapide pour les 2 donc je sais pas on s'est peut-être rencontré 1 fois par mois pendant 6 mois

Vous y consacriez combien d'heures ?

1 heure

Ok

6) Est-ce que d'autres personnes étaient impliquées ?

Il y avait aussi l'IDEC et elles ont beaucoup échangés avec les aides-soignantes qui étaient en poste pas forcément pendant ces temps d'échanges

7) Est-ce que vous avez utilisé des outils ?

Non

Est-ce que ces personnes ont été accompagnées à l'extérieur ?

Oui

Combien d'heures ?

Je sais pas du tout

8) Qu'est-ce qui est important pour vous au cours d'un accompagnement ?

Je pense que ce qui était le plus problématique pour les personnes qui étaient en VAE c'était la rédaction du rapport qu'elles avaient à faire et ça elles étaient vraiment demandeuses de conseils voilà

9) Quelle est votre attitude pendant les accompagnements ?

Ben écoutez je ne sais pas il faudrait demander plus aux personnes concernées peut être j'en sais rien on est plus le but de l'opération c'est quand même que les personnes obtiennent leur diplôme donc on est plus dans un accompagnement je vais pas leur taper sur les doigts c'est vraiment un soutien, une motivation et voilà de les entourer

10) Est-ce que vous accompagnez toutes les personnes de la même façon ?

Oui ben là y'en a pas eu beaucoup dans l'établissement donc oui je pense

11) Qu'est-ce que vous avez retenu de vos accompagnements à reproduire ou à modifier ?

Je pense que ces temps d'échanges il faut les conserver c'est important et ça fait du bien je pense à tout le monde ça les a motivé parce que je pense que pendant ce parcours de VAE les 2 ont eu des périodes où elles baissaient un peu les bras donc je pense que c'était important d'être, de les soutenir dans ces moments-là par contre je pense que ce serait bien d'avoir des temps d'échanges avec les soignants autant qu'avec moi ou l'IDEC même si ils existaient parce que effectivement les collègues étaient présentes pour elle mais je pense que ce serait bien de formaliser un petit peu ça

D'accord

Après la VAE n'intéresse pas forcément les gens parce que j'ai de vieilles entre guillemet ASH qui ne sont pas du tout dans l'optique de partir au niveau des soins et les aides-soignantes qui sont là sont diplômées

12) A votre avis, pourquoi certaines des personnes accompagnées n'ont pas validé ?

Non concernée, toutes les personnes ont validé en une seule fois.

3.5. Entretien 5

Bonjour,

Comme expliqué par mail, je suis étudiante en master 2 sciences de l'éducation et je dois réaliser un mémoire pour valider mon diplôme. Ma thématique de mémoire c'est la VAE, la validation des acquis de l'expérience, je cherche à comprendre comment améliorer son usage et à savoir ce que les établissements mettent en place pour accompagner les salariés dans la démarche.

L'entretien avec vous doit durer normalement une heure, j'ai à peu près une dizaine de questions à vous poser, il peut durer moins longtemps si vous avez répondu à toutes mes questions. Comme précisé par mail, je vais enregistrer nos échanges dans le but de les retranscrire le plus fidèlement possible. Nos échanges restent anonymes et confidentiels.

1) Depuis combien de temps vous occupez le poste de directrice ?

Heu ça fait 4 ans, j'étais infirmière dans la même structure auparavant

Donc vous êtes dans l'établissement depuis combien de temps ?

12 ans

2) Que connaissez-vous du dispositif VAE ?

C'est une technique qui permet aux salariés de pouvoir accéder à un diplôme grâce à une expérience acquise sur le terrain. Elle peut se réaliser tout en continuant d'exercer.

3) Combien de personnes vous avez accompagné en VAE ?

Je dirais 5 à peu près

4) De quel(s) diplôme(s) s'agit-il ?

C'est toujours sur du diplôme aide-soignant

5) Qu'est-ce que vous avez mis en place pour accompagner ces personnes ?

Pour moi c'est souvent les personnes qui venaient vers moi pour une relecture souvent de leur dossier parce qu'ils doivent envoyer un écrit sur plusieurs modules donc c'était plutôt une relecture, des mises en situation après c'était aussi au niveau côté pratique prendre une tension, savoir mettre des bas de contention donc c'était toutes des choses où on évaluait la personne. Quand je prenais des tensions si elles étaient présentes si c'était une question de leur part je les emmenais envers moi.

Comment c'était organisé ?

C'est vrai que quand on se rencontrait surtout pour le mémoire on essayait de prendre rendez-vous mais je veux dire après y'a rien de formalisé je veux dire sur l'aide qu'on va leur apporter, qu'est-ce qu'on va leur apporter voilà c'est instinctif mais y'a rien de formalisé

6) Combien de temps y avez-vous consacré ?

C'est souvent sur une petite année parce que sur l'année elles passent déjà leur oral donc oui sur une petite année y'a pas de c'est pas régulé c'est souvent à leur demande

Vous y consacriez combien d'heures ?

Je dirais qu'elles nous prennent 2 bonnes heures par mois

7) Est-ce que vous avez utilisé des outils ?

On a utilisé les protocoles pour certaines personnes, on a utilisé y'avait une personne qui avait fait une VAE auparavant qui avait laissé des choses sur l'établissement, les bouquins qu'elle avait acheté donc le bouquin il était vraiment bien fait par rapport à des fiches techniques en fait sur la tension tout ça donc on prête un peu les bouquins, qu'est-ce que y'a encore ben voilà je pense

8) Est-ce que d'autres personnes étaient impliquées ?

Alors une aide-soignante de nuit qui aidait sa collègue qui était ASH parce que elle faisait sa VAE d'aide-soignante donc qui lui expliquait aussi sur son temps de nuit la prise de tension, ce que je vous ai un peu expliqué juste avant elle prenait un peu le relais comme la personne était de nuit c'était un petit peu plus difficile pour nous de se rencontrer

D'accord

Est-ce que ces personnes étaient accompagnées à l'extérieur ?

Oui, par le CREFO

Est-ce que vous savez de combien d'heures ?

Une vingtaine d'heures

9) Qu'est-ce qui est important pour vous au cours d'un accompagnement ?

Je pense que c'est une grande écoute, savoir mettre en confiance la personne parce que souvent c'est des personnes qui n'ont jamais réalisé d'oraux donc qui se sentent en difficulté par rapport à la présentation de leur dossier. Elles rencontrent des difficultés également au niveau informatique quand on en a une actuellement qui a un peu plus de 45 ans le matériel informatique lui fait un peu peur aussi mais c'est surtout l'oral donc on travaille l'aisance à l'oral et voilà

Comment vous travaillez l'aisance ?

On essaye de leur faire passer un petit oral entre guillemet on essaye de leur faire expliquer leur dossier si on les voit déjà en difficulté face à une situation qu'elles ont essayé de relater par écrit on essaye de les aider à mieux reformuler ou à savoir expliquer mais oralement

10) Quelle est votre attitude pendant les accompagnements ?

Ben ça reste un soutien en fait on essaye d'être assez proche d'elle justement pour leur donner confiance c'est des c'est des temps de paroles, du dialogue on essaye vraiment de les aider au mieux quoi maintenant mon attitude ça reste pas mon attitude de directrice non plus on essaye d'être à leur niveau pour leur expliquer les choses quoi

11) Est-ce que vous accompagnez toutes les personnes de la même façon ?

Oui après y'a des personnes qui sont beaucoup moins en demande que d'autres et qui veulent beaucoup réaliser par eux-mêmes et assez solitaire on va à leur rencontre maintenant si elles viennent pas vers nous non plus voilà c'est assez difficile quand elle vous dise non ça va j'ai pas besoin bon après on les laisse aussi un peu autonomes si leur désir c'est de réaliser leur VAE toutes seules après on donne la même indication à tout le monde, qu'on est disponible, qu'elles peuvent venir quand elles veulent poser des questions tout ça y'a pas de souci maintenant y'en a qui sont plus en demande que d'autres

D'accord

12) Qu'est-ce que vous avez retenu de vos accompagnements à reproduire ou à modifier ?

Ben je pense que relire le mémoire à la limite chez moi c'est pas forcément ce qui est le plus intéressant je pense qu'il est mieux on l'a réalisé par la suite de lire ensemble dans un milieu assez calme et qu'on puisse en discuter au fur et à mesure voilà parce que y'a des personnes qui vont écrire quelque chose qui pensent la même chose que vous mais de la manière dont c'est écrit on le perçoit pas de la même façon donc après plus en discussion qu'en lecture seule c'est quelque chose que je verrais après au niveau pratique on répond assez facilement à ce que je vous disais tout à l'heure la prise de tension et tout ça donc peut être plus formelle mettre des rendez-vous pour les suivis je sais pas ça serait à voir par la suite

13) A votre avis, pourquoi les personnes accompagnées n'ont pas validé tous les modules ?

Ben non c'est là que je me retrouve en difficulté parce que dont 2 en particulier où elles assuraient en a une qu'on accompagne actuellement qui a été jusqu'à sa deuxième année d'école d'infirmière mais en Belgique et c'est quelqu'un qui bosse super bien j'ai vu son mémoire et pour moi il est nickel et en fait elle est toujours recalée bon après je vous dis ce que on nous relate c'est que les jury sont pas forcément pour cette VAE il considère que pour eux le diplôme nécessiterait l'année d'école donc je suis un peu en difficulté de savoir pourquoi ils les valident pas parce que pour moi c'est franchement des personnes qui méritent leur diplôme. Elles sont actuellement faisant fonction depuis quasiment 3 ans sur des remplacements à long terme y'a rien du tout à leur reprocher. J'avoue que c'est quelque chose qui est assez difficile à obtenir, nous on a 2 personnes qui ont validé mais en finissant leur module à l'école d'aide-soignante, elles ont vraiment dû s'inscrire à l'école et passer leur module à l'école d'aide-soignante et c'est ce qui leur a permis d'acquérir le diplôme. En faisant la VAE on a quand même un jury qui enfin je sais pas si je peux vous dire qui dit clairement que c'est pas normal qu'elles arrivent à bénéficier d'un diplôme d'aide-soignant juste par VAE, ils leur font comprendre comme ça.

3.6. Entretien 6

Bonjour,

Comme expliqué par mail, je suis étudiante en master 2 sciences de l'éducation et je dois réaliser un mémoire pour valider mon diplôme. Ma thématique de mémoire c'est la VAE, la validation des acquis de l'expérience, je cherche à comprendre comment améliorer son usage et à savoir ce que les établissements mettent en place pour accompagner les salariés dans la démarche.

L'entretien avec vous doit durer normalement une heure, j'ai à peu près une dizaine de questions à vous poser, il peut durer moins longtemps si vous avez répondu à toutes mes questions. Comme précisé par mail, je vais enregistrer nos échanges dans le but de les retranscrire le plus fidèlement possible. Nos échanges restent anonymes et confidentiels.

1) Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

Ça fait on va dire 6 ans

2) Que connaissez-vous du dispositif VAE ?

3) Combien de personnes vous avez accompagné en VAE ?

On va dire que c'est de l'ordre de 7-8 personnes

D'accord

4) De quel(s) diplôme(s) s'agit-il ?

C'était soit AS soit AMP c'est pas la nouvelle formule mais l'ancienne formule

5) Qu'est-ce que vous avez mis en place pour accompagner ces personnes ?

Alors un accompagnement sur la rédaction du livret 1 et du livret 2 donc les soignants préparaient leur livret et généralement ils venaient me le présenter et on échangeait après sur le contenu de ce livret. Et dans le cadre du livret 2 j'avais mis en place une formation de une demi-journée à peu près alors accès plus sur la présentation des situations du livret 2 et un peu des conseils pour l'épreuve orale sachant que je participais quand j'étais dans le 45 au jury VAE de façon assez régulière donc je faisais profiter les agents de des retours que j'ai pu avoir des épreuves orales et je leur donnais quelques conseils pratiques pour essayer de mettre un maximum de chances de leur côté

6) Combien de temps y avez-vous consacré ?

Par semaine c'était ponctuel c'est pas par semaine c'est un peu difficile je vous dis c'est pas la formation de 4h j'ai dû la faire 2 fois et puis après c'était je sais pas des 8 dossiers je vais dire si j'ai vu les salariés 1 ou 2 heures par dossier ça vous donne une idée du temps qui a été consacré pour accompagner ces personnes alors on se fixait rendez-vous, après c'était un peu en fonction de l'avancée des salariés sur la préparation de leur dossier.

Oui

Sur quelle durée ?

Oh en moyenne c'était sur un ou deux ans on va dire y'en a qui terminait leur cursus en un an et puis y'en a qui se présentait deux fois à l'oral ou qui mettait un peu plus de temps à rédiger leur livret

D'accord

7) Est-ce que vous avez utilisé des outils ?

Alors pour la mini formation que je faisais j'avais préparé un petit PowerPoint, y'avait un document Word qui me servait de base, un petit peu quelque chose de très simple c'était très pratique déjà ne pas oublier ses papiers d'identité, arriver à l'heure parce que y'avait des problèmes de parking sur l'ARS d'Orléans et que souvent on avait des candidats qui étaient en retard pour l'épreuve voyez et puis après sur l'analyse de situation je me souviens que c'était les modules 2 et 3 qui étaient les plus difficiles à présenter pour les candidats parce que y'avait souvent un manque de connaissances par rapport à tout ce qui est constantes donc on faisait le point sur les connaissances à avoir pour pouvoir présenter ce module, les erreurs à ne pas commettre sur certains modules, bien parler des transmissions dans le cas des transmissions bien parler des transmissions ciblées on reparle un petit du PAP pour voilà tous les points qui me semblent important pour de présenter à l'oral

D'accord

8) Est-ce que d'autres personnes étaient impliquées ?

Alors c'est moi qui m'en occupais et je sais que de façon un peu plus informelle les salariés présentaient également leur livret à l'IDEC pour avoir un avis supplémentaire si vous voulez. C'était informel c'était construit mais après on les a pas intégré dans le plan de formation si vous voulez c'était plus pour faire en sorte que nos agents arrivent à avoir leur diplôme et mais ils avaient pas de non c'était pas formalisé plus que ça. Alors là aussi ça se faisait de façon très informelle bien sûr on demandait au salarié comment ça s'est passé, quelles difficultés elles avaient rencontré, leur retour quoi sur l'épreuve donc oui mais de façon très informelle y'avait pas de rendez-vous pris pour débriefer réellement sur l'épreuve mais effectivement on échangeait avec les salariés pour savoir comment ça s'était passé. Alors on avait une fois mais c'était pour un salarié qui l'a demandé une épreuve orale blanche, un jury blanc avec l'IDEC pour parce qu'elle voulait se mettre en situation

9) Qu'est-ce qui est important pour vous au cours d'un accompagnement ?

C'est d'essayer d'apporter aux salariés les connaissances et on va dire les conseils nécessaires pour qu'ils puissent aboutir dans leur démarche parce que bien souvent les personnes qui sont en VAE ne font pas de formation complémentaire ou ne font pas les formations proposées en IFAS c'est pas systématique ben du coup leur rédaction des livrets et leur présentation à l'oral reposent essentiellement sur l'expérience professionnelle et les choses qu'ils peuvent avoir avec leur collègue donc ça vient un peu en complément de cette expérience qui leur est apportée et c'est surtout pour les aider à structurer un petit peu et à présenter de façon la plus efficiente possible leurs compétences quoi au jury

Est-ce que ces personnes étaient accompagnées par un organisme de formation extérieur ?

Pas toutes y'en a certaines qui par exemple suite à un échec à l'oral avaient demandé à valider certains modules à l'IFSI ou l'IFAS mais d'autres préparaient des situations pour se représenter devant le jury. Certaines ont fait surtout sur le livret 2 pas sur le livret 1 y'en a aucune si je me souviens bien qui avaient demandé un accompagnement spécifique pour préparer le livret 2 pour le livret 1 y'a pas eu de formation préparatoire au livret c'était plus des formations pour pouvoir valider les modules qui étaient demandés

10) Quelle est votre attitude pendant les accompagnements ?

On essaye d'être bienveillant, on essaye de voilà c'est vraiment ben voilà la bienveillance je sais pas quoi vous dire là-dessus de plus on essaye d'être d'avoir de la clarté dans notre discours, d'être assez pragmatique par rapport aux apports qu'on fait et puis aussi à l'écoute des salariés par rapport aux questions qu'ils peuvent avoir sur l'accompagnement, sur le déroulement des épreuves, souvent c'est je me souviens qu'il y avait beaucoup de salariés qui exprimaient le stress de l'épreuve l'orale, qui étaient parfois déstabilisés de se retrouver devant 3 personnes et devoir présenter les situations devant 3 personnes c'est pas toujours évident et certains avaient beaucoup de mal à gérer ce stress et perdaient beaucoup de moyens pour répondre aux questions donc on essayait aussi de les rassurer par rapport à ça et déjà de les préparer parce que y'en a qui savaient même pas comment se déroulaient les épreuves orales donc ils se présentaient quelques fois pour la première fois ils étaient un peu surpris du déroulement donc déjà de savoir comment les choses se passent ça permet d'être en meilleure condition pour la fin des épreuves

11) Est-ce que vous accompagnez toutes les personnes de la même façon ?

Après moi sur ce dispositif c'était assez calqué mais aussi personnalisé y'en a d'autres, y'avait aucune obligation c'est quelque chose de très informelle donc ceux qui ne souhaitaient pas être accompagnés n'étaient pas accompagnés et après si quelqu'un souhaitait davantage un avis sur le livret, sur la rédaction du livret, on était plus là-dessus si c'est plus un accompagnement à l'oral on leur donnait des conseils par rapport à ça donc après effectivement les apports et les conseils donnés étaient identiques pour toutes les personnes après c'était un petit peu à la carte

12) Qu'est-ce que vous avez retenu de vos accompagnements à reproduire et à modifier ?

Peut-être du coup retenir de l'organiser de façon un petit peu plus large préparer vraiment un petit programme de formation préétabli vous voyez vraiment que ce soit quelque chose d'un petit peu plus construit au niveau de l'organisation pédagogique et puis du coup qui y'ait plus de lisibilité pour que les personnes qui sont en demande sachent ce qu'elles peuvent avoir comme information bon après on en a moins on a de moins en moins souvent des accompagnements VAE à faire quand même y'a de moins en moins de salariés qui sont dans ce cursus parce que déjà au niveau du recrutement on privilégie des recrutements d'aide-soignant diplômés et les VAE c'est vrai que on prend des faisant fonction que sur des remplacements de courtes durée pour l'instant essentiellement c'est un peu la consigne hein. On se retrouve sur certains établissements ben quand on arrive sur un établissement et que y'avait déjà des ASH en poste en CDI sur un poste de faisant fonction ben là on les incite à faire une formation diplômante et là on les accompagne mais une fois que l'équipe est diplômée ben là y'a pas de nouveau recrutement si vous voulez donc c'est vrai que c'est quelque chose qui tarit assez vite normalement

13) A votre avis, pourquoi certaines des personnes accompagnées n'ont pas validé ?

Alors y'a le stress et la gestion de l'épreuve orale qui est une réelle difficulté pour certains salariés donc ça ça joue beaucoup et puis après y'a des personnes qui n'avaient pas forcément les connaissances et les compétences pour valider les modules et qui devaient du coup ben acquérir ces connaissances pour pouvoir les valider quoi peut être certaines ASH pour qui l'assimilation par exemple je vous dis des constantes vitales et des gestes principaux pour pouvoir faire une prise de tension les choses comme ça c'était un peu compliqué à apprendre sur le terrain sans que ce soit fait dans un temps de formation dédié si vous voulez donc après quand elles étaient questionnées là-dessus ben forcément elles avaient pas forcément le niveau requis pour valider

Comment vous en êtes venu à réaliser ces accompagnements VAE ?

Ben peut être de par mon cursus parce que moi je suis infirmier dans ma formation initiale, je suis du coup un peu sensible à la formation initiale et à la formation des agents et puis à travers mon cursus j'ai toujours essayé de garder un petit peu contact avec les organismes de formation essayé de faire partie des jury essayé de pour pouvoir être toujours au clair du déroulement des formations et puis du coup mieux connaître les compétences des agents qu'on a géré savoir ce qu'ils sont autorisés à faire ce qu'ils sont capable de faire donc ça me permet de garder un petit peu ce lien et puis aussi en terme de recrutement c'est intéressant de travailler avec les organismes de formation parce que ça me permet de pouvoir faire face aux besoins qu'on peut avoir un peu plus facilement quand on a des carences et qu'on connaît bien les organismes sur les sorties de promotion du coup on est connu et repéré

3.7. Entretien 7

Bonjour,

Comme expliqué par mail, je suis étudiante en master 2 sciences de l'éducation et je dois réaliser un mémoire pour valider mon diplôme. Ma thématique de mémoire c'est la VAE, la validation des acquis de l'expérience, je cherche à comprendre comment améliorer son usage et à savoir ce que les établissements mettent en place pour accompagner les salariés dans la démarche.

L'entretien avec vous doit durer normalement une heure, j'ai à peu près une dizaine de questions à vous poser, il peut durer moins longtemps si vous avez répondu à toutes mes questions. Comme précisé par mail, je vais enregistrer nos échanges dans le but de les retranscrire le plus fidèlement possible. Nos échanges restent anonymes et confidentiels.

1) Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

Je suis IDE dans cet établissement depuis fin 2011 avant j'avais fait de l'HAD. Ça fait 20 ans que je suis infirmière, j'ai fait 20 ans dans l'armée dans la marine nationale et donc je suis revenue dans la vie civile donc infirmière, j'ai fait de la formation quand j'étais militaire donc voilà j'aime bien ce côté relationnel et pas être simplement une infirmière lambda comme on dit et exécutrice de soi moi je veux plus que ça surtout que j'ai fait 5 ans d'HAD où j'étais infirmière co donc pour moi revenir infirmière lambda c'était compliqué dans le sens où voilà il me manquait ça le relationnel, je faisais la formation des infirmiers libéraux à toutes les techniques de soins j'aime ce côté-là. J'ai fait ça un peu en autodidacte je savais pas trop où j'allais et au fur et à mesure ça allait c'est un truc qui s'est monté rapidement et je veux dire naturellement quoi

2) Qu'est-ce que vous connaissez du dispositif VAE ?

Ben c'est la validation des acquis, c'est fait pour les aides-soignantes donc en fait ce sont des personnes qui sont déjà en poste ou auxiliaires de vie et qui veulent évoluer de manière interne pour faire aide-soignante donc c'est comme si elles étaient en alternance en fait elles travaillent et en plus elles font des cours donc ils ont des modules à faire, des cahiers à rendre soit ils font ça seuls avec des livres ou alors soit ils vont dans un centre de formation ou comme moi soit ils ont la chance d'avoir quelqu'un qui puisse les aider

3) Combien de personnes avez-vous accompagné en VAE ?

J'ai accompagné 8 personnes

4) De quel(s) diplôme(s) s'agit-il ?

Sur le diplôme d'aide-soignant essentiellement, d'ailleurs elles l'ont toutes eu du premier coup, les 8 modules

5) Qu'est-ce que vous avez mis en place pour accompagner ces personnes ?

Alors moi je me suis basée sur les cours de l'école d'aide-soignante mais j'ai vu que c'était très que y'avait vraiment beaucoup beaucoup de choses par rapport à la VAE c'était beaucoup plus cours scolaire c'était pas ce qu'elles recherchaient donc en fait j'ai pris un peu de ça et je me suis inspirée des livres de VAE qu'on trouve n'importe où et j'ai fait un peu un mix de tout ça avec mon expérience à moi en tant qu'IDE et je me suis mise à leur portée en tant que aide-soignante donc voilà j'ai mixé un peu tout ça c'était pas du tout scolaire c'était plutôt des échanges et je leur ai bien dit de toute façon ce qu'elles allaient faire dans les modules c'est ce qu'elles avaient fait depuis des années donc le plus compliqué c'était de le mettre sur le papier de ce que qu'elles faisaient tous les jours avec des mots plus professionnels voilà je leur ai appris à être en fait plus professionnelles moins cocooning avec les résidents plus professionnel voilà je suis partie comme ça sur leur acquis à elle et moi ce que je pouvais leur apporter pour qu'elles soient plus aide-soignante voilà

D'accord

6) Combien de temps y avez-vous consacré ?

En général c'était ½ journée tous les 15 jours donc on va dire 4 heures sur une année. ½ journée tous les 15 jours, c'était équipe, contre-équipe donc c'était pas toutes les semaines les mêmes, elles venaient sur leur temps de repos. On faisait pendant les 4 heures les mises en situation, elles apportaient elles leur vécu moi je chapotais en restant vraiment professionnelle avec les mots, les termes en fonction de ce qu'on pourrait leur demander et donc elles devaient me faire les 2 situations du module et après je corrigeais moi et on corrigeait ensemble

7) Avez-vous utilisé des outils ?

Oui j'avais les cours donc de l'école d'aide-soignante, j'avais les supports des livres qu'on trouve en librairie sur les VAE donc elles l'ont d'abord toute achetée alors je me souviens plus de quel bouquin c'était exact donc voilà c'était sur la VAE aide-soignante y'avait les 8 modules, en plus je me suis achetée en fait elles partent pas non plus toutes seules dans l'inconnu elles ont des livrets qu'elles ont un livret 1 et un livret 2 donc le livret 1 c'est donner leur expérience, combien de temps elles ont travaillé parce qu'il faut un certain temps pour avoir un nombre d'heures pour avoir accès à ça et après le deuxième livret c'est vraiment les 8 modules donc je saurais pas dire exactement les 8 modules mais voilà je suis partie de là parce que dans la cahier 2 ils expliquent un peu ce qu'ils recherchent exactement parce que quand elles font ça toutes seules faut bien qu'elles aient quand même un support après c'était à moi de les aider comment on pouvait formaliser un peu tout ça donc dans chaque module on avait 2 situations à faire donc voilà je me suis inspirée de ça et des cours et de mon expérience et de leurs expériences. J'ai réalisé des mises en situations dans l'établissement j'ai même fait intervenir le kiné pour les gestes de postures tout ça pour les différents dispositifs comme les lèves-malades tout ça pour qu'elles soient exactement dans les bonnes postures pour travailler après tout ce qui étaient infirmier entre guillemet les prises de tension tout ça ben c'était moi après c'était les dispositifs comme les aérosols ben je leur montrais ouais elles ont quand même touché c'était pas que théorique après pareil pour les toilettes comment elles faisaient voilà on a fait quand même des mises en situation

8) Est-ce que d'autres personnes étaient impliquées ?

Oui comme je vous ai dit j'ai impliqué le kiné

9) Qu'est-ce qui est important pour vous au cours d'un accompagnement ?

Ben c'est l'écoute et de se mettre au niveau et surtout ouais c'est ça se mettre à l'écoute de la personne et respecter ce qu'elle est, sa fonction et voilà

10) Quelle est votre attitude pendant les accompagnements ?

C'était pas du tout prof moi qui aie le savoir et vous vous savez rien, je leur ai bien dit qu'elles étaient des professionnelles et que ça faisait des années qu'elles travaillaient comme ça et qu'il fallait mettre tout ça au niveau professionnalisme il fallait qu'elles soient maintenant aides-soignantes donc je suis partie sur la base de la définition d'aide-soignante avec que comme nous les infirmiers avec leur rôle propre donc je suis partie de là et en fait c'était plutôt des échanges, moi l'infirmière qui était un peu au-dessus par rapport voilà au cadre professionnel pour elles j'étais pas prof du tout j'étais leur collègue là pour les aider avec mon savoir et que j'avais ce support là où voilà je leur livrais par rapport à la loi de janvier voilà je me souviens plus bien, le décret de l'aide-soignante, le décret de l'infirmière qu'on était voilà un binôme et que si dans une maison de retraite ou n'importe où y'avait le maillon de l'aide-soignante qui était pas là on pouvait pas faire tourner et vice versa qu'on était vraiment un binôme et qu'elles étaient nos yeux et qu'elles étaient là pour apporter des faits et qu'elles étaient en première ligne donc voilà c'est ce qu'elles faisaient déjà mais pas correctement donc moi je suis partie avec des filles qui étaient volontaires déjà et qui avaient un savoir déjà il fallait juste formaliser les termes et leur faire prendre conscience qu'elles étaient des professionnelles et non pas que des femmes qui changent des protections à des résidents. L'aide-soignante c'était pas ça et l'infirmière était pas là non plus pour dire fait pas ci fait pas ça donc voilà c'était la collègue en fait qui était là pour les aider donc aucun rapport entre prof-élève rien du tout. La rédaction c'était compliqué surtout que c'était des filles qui avaient pas fait jusqu'au bac, qui avaient pas fait des études vraiment énormes, j'avais aussi des maghrébines

qui écrivait pas et parlaient pas bien français donc je parlais quand même de loin par rapport à la structure du truc donc voilà c'était le plus dur ça c'était de formaliser et d'écrire les situations en terme pro ça par contre c'était compliqué donc je suis partie sur pleins de truc sur des termes médicaux, je suis partie sur le corps humain voilà je suis partie de la tête jusqu'au pied en passant par le cœur les poumons en disant voilà les termes médicaux, qu'est-ce que ça veut dire voilà ça par contre je leur ai appris parce qu'elle me parlait de phlébite mais qu'est-ce qu'une phlébite voilà des exemples comme ça des fois je suis partie sur de la terminologie médicale pour qu'elles puissent comprendre et rédiger

D'accord

Au niveau préparation orale ?

Alors là aussi c'était compliqué par contre ce que j'ai fait elles n'ont pas fait d'oral avec moi parce que du coup trop facile donc en fait la directrice s'y ait mis y'avait l'IDEC, la surveillante voilà elles ont fait les oraux avec d'autres personnes que moi pour qu'elles soient un peu plus pas dans le stress mais un petit peu quand même parce que avec moi elles étaient plus du tout stressées donc c'était la collègue, bonne enfant donc effectivement l'oral je leur ai dit c'est pas bonne enfant il faut que vous soyez pro donc en fait elles ont été avec d'autres personnes c'était pas moi. Après les oraux, elles sont venues vers moi aussi donc y'en qui m'ont dit ouais on avait parlé de ça ben c'était exactement donc j'ai pensé à toi, parce que je leur donnais des trucs mnémotechniques, des trucs pour parce que je leur ai dit on voit beaucoup les définitions parce qu'en fait la VAE c'est pas que la situation et puis basta je dis par exemple pour tout ce qui est la tension, la température, les paramètres vitaux ça par contre c'est le module le plus dur parce qu'en fait on va pas dire ben tiens votre résident il a 38.2° de température qu'est-ce que c'est ben d'accord une hyperthermie et ouais mais une hyperthermie c'est quoi, qu'est-ce que ça peut apporter, d'où ça vient, qu'est-ce que ça peut découler, en fait je leur avais fait des schémas avec des flèches et elles m'ont dit ça ça nous a aidé parce qu'en fait l'hyperthermie y'a pas que l'hyperthermie ça peut aussi dire ça peut faire une tachycardie ça peut faire des essoufflements après on prend le pouls on prend ça découlait de plein de trucs et moi je suis partie aussi comme ça en cascade et elles m'ont dit ça nous a vachement aidé parce qu'on est pas partie que sur un terme on a dit qu'est-ce que ça peut faire. Il est tout rouge des fois c'est pas que la température enfin voilà on est parties sur pleins de truc et elles m'ont dit ça c'était bien donc ouais le débriefing soit c'était ah ben celle-là elle était conne parce que du coup elle m'a pas du tout parlé de mon cahier du coup elle m'a déstabilisé ouais mais en même temps c'est le jeu

11) Est-ce que vous accompagnez toutes les personnes de la même façon ?

Non on peut pas le socle est le même mais on peut pas parce que y'a des niveaux différents quand même. On fait la même base mais des fois elles venaient vers moi quand je travaillais et voilà écoute ça j'ai pas compris on peut pas faire tout de la même façon on a la même base pour tout le monde et après on fait du cas par cas

12) Qu'est-ce que vous avez retenu de vos accompagnements à reproduire et à modifier ?

Alors là à modifier ben parce que moi j'étais dans de bonnes conditions peut être, on m'avait laissé un bureau, j'avais de la place, on était dans la maison de retraite donc on avait tous les outils à portée de main donc nous c'était idéal alors après à modifier peut être que moi j'étais pas la personne la plus qualifiée, on m'a fait confiance pour ça peut être est-ce qu'il aurait fallu apprendre ou pas je sais pas pour moi ça s'est tellement bien passé que je pourrais pas vous dire ce qu'il faudrait améliorer je sais pas parce que moi j'étais dans de bonnes conditions et puis toutes les filles l'ont eu donc pour moi tout est bénéf quoi donc pour moi c'est du 100% réussi je sais pas quoi vous dire en fait je sais pas pour moi c'était parfait parce qu'elles l'ont toutes eu du premier coup donc en fait je me suis pas dit dans ma tête où j'ai foiré parce qu'elles l'ont toutes eu et j'étais dans de bonnes conditions parce que on était pas à l'extérieur ou chez moi parce que on aurait pu faire ça chez moi aussi, non on nous a donné un bureau, les filles étaient motivées moi j'ai rien à dire

13) A votre avis, pourquoi certaines des personnes accompagnées n'ont pas validé ?

Parce qu'elles étaient toutes seules à le faire et qu'elles ont je sais pas comment elles appellent ça quelqu'un qui les a aidé mais c'était pas comme moi régulier donc tout seul c'est pas évident

3.8. Entretien 8

Bonjour,

Comme expliqué par mail, je suis étudiante en master 2 sciences de l'éducation et je dois réaliser un mémoire pour valider mon diplôme. Ma thématique de mémoire c'est la VAE, la validation des acquis de l'expérience, je cherche à comprendre comment améliorer son usage et à savoir ce que les établissements mettent en place pour accompagner les salariés dans la démarche.

L'entretien avec vous doit durer normalement une heure, j'ai à peu près une dizaine de questions à vous poser, il peut durer moins longtemps si vous avez répondu à toutes mes questions. Comme précisé par mail, je vais enregistrer nos échanges dans le but de les retranscrire le plus fidèlement possible. Nos échanges restent anonymes et confidentiels.

1) Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

Je suis sur l'établissement depuis 11 ans, en tant que IDEC depuis 6 ans

2) Est-ce que vous pouvez me dire ce que vous connaissez du dispositif de VAE ?

Donc le personnel qui ici c'est des ASH souhaitent se diplômer en tant qu'aide-soignante font une demande de livret au niveau du conseil départemental de la jeunesse, de la culture et du sport je crois pour ensuite le faire valider au niveau de l'employeur pour le nombre d'heures qu'ils doivent avoir au minimum ensuite une fois qu'ils ont envoyé ce premier livret, ils reçoivent le deuxième livret où ils ont à remplir en fin de compte tout un descriptif sur les modules qu'ils doivent valider quoi

D'accord

3) Combien de personnes avez-vous accompagné en VAE ?

4

4) De quel(s) diplôme(s) s'agit-il ?

Diplôme d'aide-soignante à chaque fois

5) Qu'est-ce que vous avez mis en place pour accompagner ces personnes ?

Ben c'est surtout des moments individualisés en fait, on prévoyait des moments où on travaillait plus sur un module spécifique et on voyait au niveau de l'expérience ce qu'ils avaient déjà vécu et on essayait d'analyser l'expérience qu'ils voulaient expliquer dans leur livret quoi. Au niveau de la rédaction parce que au niveau de l'orthographe de la façon de rédiger que ça soit assez explicite donc c'est plus pour ça que je les accompagnais parce que généralement le choix de la situation je leur laissais mais j'essayais de leur faire développer leur analyse par rapport à cette situation qu'ils avaient choisi quoi

6) Combien de temps y avez-vous consacré ?

Généralement on prévoyait plusieurs sessions pour travailler, je dirais facile 3 mois et on se voyait des fois c'était une fois la semaine des fois une fois tous les 15 jours. Ça dépendait aussi de la charge de travail qu'il y avait sur le moment le plus souvent on faisait ça en dehors en plus parce qu'on avait pas forcément le temps de le faire en général sur le temps de travail. L'accompagnement avait pas tout le temps lieu dans l'établissement j'ai dû en recevoir à domicile ou que j'aille chez elle.

Vous y consacriez combien d'heures ?

1h30-2h

7) Avez-vous utilisé des outils ?

Oui on s'appuyait sur les protocoles qui étaient mis en place dans l'établissement, certains cours de l'IFSI ou de l'IFAS, comme je fais jury pour le concours d'aide-soignant et infirmier y'a quelque fois où j'ai repris les cours de l'IFAS en fait donc c'est pour ça que j'essayais de pousser les personnes à développer davantage, souvent c'était trop succinct quoi avec ce qu'ils mettaient dans leur situation on pouvait pas voir plus que ça leur expérience pour valider le module. J'utilisais des situations qui ont eu lieu et je reposais des questions de manière à ce qu'elles analysent c'est pas une situation qu'elles avaient choisi quoi

8) Est-ce que d'autres personnes étaient impliquées ?

Alors oui à une certaine période j'ai eu l'autre infirmière qui était avec moi en poste qui suivait aussi les VAE et qui avait un peu la même démarche que moi pour inciter davantage à faire l'analyse des pratiques. Alors la première elle a eu sa VAE en 3 fois qu'elle est passée devant le jury, les personnes ne sont plus dans l'établissement, la 2^{ème} personne elle est encore en cours de validation mais elle a 6 modules de validés sur les 8 et les 2 autres elles ont pas poursuivi et elles avaient, pour une y'avait un seul module de validé et pour l'autre y'en avait 3. J'ai contacté l'IFAS pour avoir des compléments sur certaines choses quand on me posait des questions et du coup j'avais eu les renseignements et elle avait voulu rencontrer la personne, elle l'avait vu en entretien

Est-ce que ces personnes ont été accompagnées par un organisme de formation extérieur ?

Alors pour la première qui a validé les 8 oui par l'IFAS parce qu'elle voyait que je les contactais pour avoir certains cours donc du coup elle allait rencontrer une cadre directement de l'IFAS

9) Qu'est-ce qui est important pour vous au cours d'un accompagnement ?

Ben qu'ils développent un certain professionnalisme il y a certaines compétences qu'il faut avoir pour valider ce diplôme ben aussi qu'ils aient aussi le réflexe d'analyse sur leurs situations, sur leurs pratiques quoi

10) Quelle est votre attitude pendant les accompagnements ?

J'essaye d'être le plus pédagogue possible quoi, d'essayer de transmettre des choses sur le métier, moi je fais mon métier avec passion donc j'essaye de leur transmettre cette passion que j'ai, j'essaye de faire ça le plus sérieusement possible quoi

11) Est-ce que vous accompagnez toutes les personnes de la même façon ?

Quand les personnes sont motivées c'est quand même beaucoup plus facile on est davantage nous aussi motivé quand la personne ne l'est pas trop c'est pas facile donc de dire qu'on accompagne chaque personne de la même façon moi non

12) Qu'est-ce que vous avez retenu de vos accompagnements à reproduire et à modifier ?

A retenir de se faire aider par les cours de l'IFAS ça aide beaucoup, de faire la mise en situation des oraux ça a quand même bien aidé, permettre à la personne d'être moins anxieuse, de moins appréhender le moment de son oral après maintenant je propose plus la VAE, je leur explique que c'est pas de tout repos, que y'a beaucoup de choses à développer et qu'il faut qu'elles aient une réflexion sur elle-même, généralement au début elles sont toutes partante mais après on se rend compte que y'en a beaucoup qui baissent les bras, je préfère que ce soit eux qui me demandent qu'ils aient vraiment l'envie de la faire de façon à avoir vraiment des personnes motivées en face de moi parce que c'est quand même beaucoup plus facile d'accompagner ce genre de personnes que des personnes qui recherchent juste une revalorisation financière qui recherchent pas vraiment une revalorisation de leurs compétences

Est-ce que vous réalisiez des entretiens de debriefing ?

Oui, je leur demandais à quel moment elles se sont senties en difficulté pour savoir sur quel module elles avaient plus appréhendé, qu'elles avaient pas réussi à développer pour qu'on travaille davantage ces modules

là et je voyais aussi au niveau des attitudes si elles avaient été anxieuses ou si elles avaient bafouillé si voilà je leur demandais comment elles avaient ressenti leur entretien quoi. Avec deux d'entre elles j'ai fait des mises en situation d'oral oui, je faisais le jury et généralement je me mettais avec une collègue

13) A votre avis, pourquoi certaines des personnes accompagnées n'ont pas validé ?

Heu les deux dernières elles n'ont pas persévéré non plus que ça pour aller les valider donc en plus elles ont abandonné en cours de route donc après moi j'estimais qu'elles avaient pas toutes les compétences pour le faire donc je leur avais conseillé de passer par l'école pour que justement elles acquièrent quelques connaissances théoriques à l'école directement que ce serait plus facile pour elles de passer par là. Après pour l'autre personne je pense qu'avec un peu de travail elle peut valider complètement son diplôme il lui en reste plus que 2 maintenant à valider avec un peu de travail derrière je pense qu'elle peut réussir à l'avoir

3.9. Entretien 9

Bonjour,

Comme expliqué par mail, je suis étudiante en master 2 sciences de l'éducation et je dois réaliser un mémoire pour valider mon diplôme. Ma thématique de mémoire c'est la VAE, la validation des acquis de l'expérience, je cherche à comprendre comment améliorer son usage et à savoir ce que les établissements mettent en place pour accompagner les salariés dans la démarche.

L'entretien avec vous doit durer normalement une heure, j'ai à peu près une dizaine de questions à vous poser, il peut durer moins longtemps si vous avez répondu à toutes mes questions. Comme précisé par mail, je vais enregistrer nos échanges dans le but de les retranscrire le plus fidèlement possible. Nos échanges restent anonymes et confidentiels.

1) Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

IDE pendant 6 mois en avril 2006 pendant 6 mois, poste d'IDEC occupé depuis septembre 2006 et directrice depuis avril 2017

2) Que connaissez-vous du dispositif VAE ?

La VAE est la Validation des Acquis de l'Expérience, qui constitue en la reconnaissance des compétences professionnelles

3) Combien de personnes avez vous accompagné en VAE ?

4 personnes, 3 qui ont été validées et une qui a été recalée à l'oral du coup

4) De quel(s) diplôme(s) s'agit-il ?

Aide-soignante les 4

5) Qu'est-ce que vous avez mis en place pour accompagner ces personnes ?

Alors en fonction certaines avaient quelques modules à passer d'autres avaient plus de modules à passer moi j'étais en fait en tant que tutrice j'étais référente pour elles par rapport à leur VAE pour voir ceux sur quoi elles doivent avancer par rapport à leur module et c'était vraiment du tutorat donc je les aidais surtout au niveau écrit c'est vraiment ce qui péchait au niveau écrit, emploi du vocabulaire médical etc, le fait d'être infirmière moi les a beaucoup aidés du coup. Pour la rédaction certaines m'envoyaient un peu à l'avance mais y'en avait qui attendaient la dernière minute c'était tant pis pour elles parce qu'on perdait du temps parce qu'on était en activité y'avait le quotidien à gérer mais $\frac{3}{4}$ m'envoyaient en amont afin que je puisse étudier et le jour J on partait sur le plan d'action du coup, pour certaines pas pour toutes je participais au choix des situations, elles avaient besoin de mon avis et je les orientais étant infirmière et étant passée par les concours et les jurys que ce soit oraux et écrits c'est important voilà de pas faire en sorte qu'elles aillent droit dans le mur oui je les guidais

6) Combien de temps y avez-vous consacré ?

Tout dépend des modules qu'elles avaient à passer, pour une il lui restait 2 modules à rattraper avec un stage professionnel du coup en entreprise, pour d'autres y'avait 5 modules à passer tout dépendait des personnes qui passaient la VAE mais je les ai suivi tout au long de leur parcours pour chacune d'entre elles.

Il s'agissait d'accompagnement individuel à chaque fois qui avait lieu sur l'établissement pendant le temps de travail rarement et hors temps de travail, si elles avaient des questions mais qu'elles étaient sur le temps de

travail mais très rapide parce que je préférais qu'elles reviennent hors temps de travail pour justement se consacrer à nos résidents quand elles travaillaient ou sinon c'était sur leur temps de pause elles raccourcissaient leur temps de pause et on se voyait pendant leur pause. J'ai pas pu faire d'oraux blanc par manque de temps, j'organisais par contre des entretiens à la suite des oraux pour savoir là où ça avait péché ou pas c'est ma façon d'être aussi je ne faisais pas à la place je suis là pour les guider et surtout pas faire à la place de parce que c'était simple pour moi au niveau vocabulaire médical mais justement je les guidais je leur donnais une sorte de bibliographie pour qu'elles s'entraînent de quelques livres qui puissent les aider mais c'est vrai que je ne faisais pas à la place

Vous y consacriez combien d'heures ?

On se voyait minimum une fois par semaine. C'était informel dans le sens ou c'était pas tracé comme c'était individuel mais pour elles elles avaient leur agenda et moi le mien et on savait qu'on se voyait à telle période pour travailler sur leurs différents modules

Est-ce qu'elles ont été accompagnées par un organisme de formation extérieur ?

Non je ne crois pas

7) Avez-vous utilisé des outils ?

Moi je travaille beaucoup avec le guide des bonnes pratiques, je sortais de l'IFSI qui se trouve à côté de chez nous, j'ai repris mes cours aussi surtout une infirmière au niveau de son rôle propre c'est la base du métier d'aide-soignante donc j'ai repris mes cours aussi

8) Est-ce que d'autres personnes étaient impliquées ?

Notamment un de mes aides-soignants de nuit qui a accompagné mon ASH de nuit qui a fait sa VAE là mais qui a été recalé à l'oral. Il l'a beaucoup soutenu, il l'a beaucoup aidé dans sa façon de rédiger son dossier mais malheureusement c'est pas passé sinon j'avais une de mes infirmière qui était présente pour les mises en situation professionnelle surtout, c'était important de les voir sur le terrain aussi donc comme elles partaient en stage derrière c'était aussi la réputation de notre établissement donc je voulais pas qu'ils soient fait n'importe quoi

9) Qu'est-ce qui est important pour vous au cours d'un accompagnement ?

Le fait d'être disponible je pense que c'est la base la transparence aussi il faut savoir dire quand ça va aussi parce que c'est important pour la motivation mais dire aussi quand ça va pas mais prendre ça de façon constructive et non négative pour pouvoir rebondir et pouvoir avancer en mettant un plan d'action derrière donc pour moi l'accompagnement c'est vraiment la cohésion entre l'élève et le tuteur pour pouvoir avancer dans le même but à savoir avoir le diplôme à la fin

10) Quelle est votre attitude pendant les accompagnements ?

En tant que tuteur mais à la fois aussi collègue parce que c'est important de pouvoir avoir confiance parce que si y'a pas la confiance on peut pas avancer donc j'étais là pour les guider et leur servir de ben c'est une métaphore mais de tuteur pour qu'elles puissent s'appuyer parce que y'a eu des coups dur c'est pas évident de faire une VAE et je trouve ça beau du coup quand certaines sont maman etc y'a la vie plus le travail mais c'est valorisant et moi je les encourageais à aller jusqu'au bout

11) Est-ce que vous accompagnez toutes les personnes de la même façon ?

En fonction de la motivation de la personne aussi c'est vrai que je me dis qu'on leur donne cette chance aussi de pouvoir faire cette VAE il faut que certaines aussi voilà on la donne pas à tout le monde non plus en fonction de la motivation et l'envie des gens mais oui j'essaye d'être le plus droite possible et telle que je suis avec mes personnes âgées ou avec mes équipes je le suis dans la vie donc c'est important pour moi d'être de la même façon

12) Qu'est-ce que vous avez retenu de vos accompagnements à reproduire et à modifier ?

Qu'est-ce que j'ai retenu alors c'est compliqué dans le sens parce que quand on a des personnes motivées et qu'elles ont un but elles se donnent les moyens d'y arriver j'ai l'impression que pour certaines la VAE par contre tout de suite c'est quelque chose d'acquis alors que pas du tout je pense que la VAE c'est plus dur que de passer un concours et de rentrer à l'école pendant un an. Je pense que y'a un vrai métier derrière la personne qui sert de tuteur soit disponible à 200% et sache déjà ce que c'est qu'une VAE et comment l'entreprendre et comment accompagner du mieux possible la personne qui a entrepris cette démarche. Ce qui a fonctionné c'est la transparence et la communion, le fait d'être à la fois sur le terrain et théorique je pense que le fait d'être infirmière ça rassure énormément quand quelqu'un se lance dans la VAE d'aide-soignant. Ce qui serait à modifier c'est avoir une vraie procédure de tuteur de VAE et savoir ce qu'est une VAE parce que je me rends compte au sein de mes équipes que tout le monde ne sait pas ce que c'est donc ce serait vraiment appréciable d'avoir des supports sur lesquels s'appuyer et pouvoir le transmettre aux équipes même pour celles qui sont déjà diplômées ça permet de s'informer et voilà d'apprendre de nouvelles choses aussi

13) A votre avis, pourquoi certaines des personnes accompagnées n'ont pas validé ?

Alors c'est un gros souci de coordination au niveau du vocabulaire déjà et au niveau de l'écrit y'a un manque de confiance en soi donc ça été fait moi j'étais pas pour parce que je la côtois depuis 10 ans maintenant et en ASH sans aucun problème même au niveau relationnel mais au niveau des cours je savais que ça allait pécher donc je trouve ça compliqué du coup je lui ai dit mais elle a voulu tenter. Pour le moment il n'est pas prévu d'autres VAE sur l'établissement.

Annexe 4 : Analyse des entretiens

4.1. Entretien 1

Catégories	Sous-catégories	Propos recueillis
1/ Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé		<p>« J'ai fait quelques formations... qui n'étaient pas sanctionnées par un diplôme » p.1</p> <p>« Je suis donc partie dans une VAE » p.2</p> <p>« Mon expérience, j'en avais entendu parlé » p.2</p> <p>« On m'avait parlé de tout ça » p.2</p> <p>« La VAE... il y a une dizaine d'années j'avais essayé de faire passer des VAE à mes employés... Et ça avait échoué parce que c'était le début de la VAE et on n'était pas accompagné comme on était accompagné maintenant » p.2</p> <p>« Je ne savais pas ce que ça pouvait se faire aussi pour des diplômes de niveau comme ça de niveau 1 » p.2</p> <p>« Je pensais que c'était juste pour des diplômes, une VAE pour par exemple une ASH qui veut passer aide-soignante » p.2</p> <p>« Je savais pas que ça pouvait se faire aussi à un niveau plus élevé quoi » p.2</p> <p>« Moi c'est surtout à ce niveau-là que je connais... le reste je m'y suis pas tellement intéressée... c'était surtout vis-à-vis de mon établissement » p.3</p> <p>« C'est marrant, quand l'homme a reçu son vrai diplôme d'aide-soignant vous savez le papier là le papier à accrocher le beau diplôme il m'a dit vous avez vu ils ont pas mis que je l'avais passé en VAE ben il avait l'impression que c'était pas comme les autres qu'il aurait dû avoir un diplôme différent » p.6</p> <p>« Je lui ai dit que c'était exactement le même et la même chose vous l'avez eu d'une autre manière mais le résultat est le même vous avez le même diplôme que vous l'avez d'une façon ou d'une autre » p.6</p>

		<p>« Ils ont l'impression qu'ils n'ont pas eu que c'est pas comme ils ont pas fait l'école que c'est pas refait de la même manière alors que dans l'établissement ça va quoi mais peut être vis-à-vis de l'extérieur ils ont l'impression d'être différent mais voilà mais sinon dans l'établissement non ils sont dans le même groupe que les autres soignants normaux mais maintenant ils ont une légitimité comme moi par exemple quand j'avais un contrôle de l'ARS » p.6</p> <p>« Quand on a son diplôme on est quand même plus sûr de soi » p.6</p>
2/ La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels	Le contexte de l'organisation	<p>« C'était un EHPA à l'époque, et une association à but non lucratif » p.1</p> <p>« Il a fallu si je voulais conserver mon poste il fallait que je passe un niveau 1 » p.1</p> <p>« Heu non c'était pas sur le temps de travail » p.4</p> <p>« C'était pendant les pauses ou bien ils revenaient pendant un jour de repos » p.4</p> <p>« Déjà ici on a déjà très peu d'aide-soignant donc alors c'est pas possible de prendre du temps même si de temps en temps y'a peut-être un quart d'heure par ci, une réunion d'une demi-heure par là mais c'était voilà c'était surtout sur le temps personnel » p.4</p> <p>« Ben disons qu'on leur a proposé quand on a été repris par DOMIDEP puisque c'était des personnes qui étaient en ASH et comme on avait besoin d'étoffer notre équipe d'aide-soignant c'était l'occasion pour eux d'évoluer dans l'établissement » p.6</p> <p>« Ils ont saisi l'occasion hein parce que pour eux c'était une opportunité à ne pas manquer » p.6</p>
	Le choix du type d'accompagnement	<p>« Oui avec l'IFSI » p.3</p> <p>« Chacun a donné du sien sans que ce soit une obligation c'est venu naturellement » p.4</p> <p>« J'ai été les voir l'IFSI avec l'IDEC au départ justement pour demander comment ça allait se passer et expliquer un peu la situation » p.5</p> <p>« On se connaît de toute façon, il m'aurait contacté s'il y avait eu des problèmes mais</p>

		bon comme ça se passait bien, non y'a pas eu de retour de situations ou de dossiers non » p.5
	Valorisation et reconnaissance du salarié par la démarche	<p>« les encouragements c'est-à-dire que je m'intéressais à ce qu'ils faisaient » p.4</p> <p>« S'ils avaient besoin de quelque chose, je me renseignais sur l'avancée, moi c'était plutôt de l'accompagnement moral » p.4</p> <p>« Et puis dire que ça me dérangeait pas qu'on fasse des photocopies, envoyer des mails par notre intermédiaire pour les aider dans leur travail quoi » p.5</p> <p>« Je vois là que y'en a une qui a validé y'a 2 semaines, ben la semaine dernière on a tous un soir on est tous venu on a bu un coup on a mangé un petit gâteau on l'a félicité moi je lui ai fait un petit cadeau » p.5</p>
3/ Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE		<p>« Je ne crois pas parce que c'était des personnes qui étaient à peu près de 40-50 ans » p.3</p> <p>« Je pense pas qu'ils avaient d'autres diplômes » p.3</p> <p>« Y'en a un qui avait le DEAVS vous savez l'auxiliaire de vie » p.4</p> <p>« C'était des personnes qui ne savaient pas taper » p.4</p> <p>« Il me semble qu'une des 2 avait déjà 2 modules qu'elle avait passé y'a quelques années suite à notre premier essai, l'autre était déjà auxiliaire de vie donc il a eu que 4 modules à passer si mes souvenirs sont bons » p.4</p> <p>« J'avais l'impression que j'étais heu nullissime que j'étais pas à ma place » p.6</p> <p>« Parce qu'ils me faisaient ressentir comme ça et une fois que j'ai eu mon diplôme ben j'étais plus voilà j'étais plus à ma place j'avais l'impression d'être plus à ma place » p.6</p> <p>« J'étais moins bête pour eux parce que sans diplôme pour l'ARS vous êtes une moins que rien c'est ce qu'ils m'ont fait ressentir à l'époque » p.6</p> <p>« J'avais 50 ans donc c'était pas évident de me remettre » p.2</p>

	<p>« J'avais horreur de l'école... j'ai trouvé que la VAE c'était le meilleur moyen » p.2</p> <p>« Revenir sur les bancs de l'école j'aurais pas fait j'aurais arrêté mon travail » p.2</p> <p>« J'en ai 2... qui n'avait pas les qualités pour faire la VAE... donc ils se sont inscrits pour passer le concours d'aide-soignant à l'IFSI » p.3</p> <p>« J'en ai une qui s'en va là, qui part là et une qui a démissionné » p.3</p> <p>« Donc j'en ai 2 qui ont terminé, 2 en cours et 2 qui vont passer le concours classique » p.3</p> <p>« De pas se décourager » p.5</p> <p>« Garder sa motivation parce que des fois c'est vrai... elle est arrivée à l'IFSI avec toute ses rédactions et puis bon l'accompagnatrice ben lui a barré tout un chapitre parce que c'était pas comme ça qu'il fallait faire » p.5</p> <p>« C'est garder le moral... bon ça s'est décourageant quand on a passé son dimanche à rédiger et puis qu'il faut tout recommencer dans la semaine » p.5</p> <p>« Se sentir soutenu par les collègues » p.5</p> <p>« Si c'est vraiment une envie de sa part ou si c'est une obligation quoi si c'est quelqu'un qui a envie d'évoluer ou si c'est quelqu'un qui peut pas faire autrement parce que sinon elle perd son boulot par exemple » p.5</p> <p>« Faut aussi savoir se remettre en question aussi quoi savoir que même si on a de l'expérience y'a plein de choses qu'on sait pas » p.5</p>
<p>4/ L'évaluation du dispositif mis en place</p>	<p>« Comme on fait là je trouve que c'est la bonne solution sinon après en même temps-là elles étaient 6-7 enfin les 2 qui sont partis mais ils sont 6 donc c'est vrai que ça fait un effet de groupe et comme celles qui sont en cours ça les motive de voir que y'en a qui réussisse » p.6</p> <p>« Je pense que en groupe c'est mieux que individuellement » p.6</p> <p>« Si y'a des VAE à faire c'est mieux quand on est plusieurs et de mettre tout le monde dans le bain je veux dire que ce soit les</p>

		<p>infirmières les secrétaires les aides-soignants le médecin voilà il faut que tout le monde joue le jeu que tout le monde soit motivé pour la personne en question » p.6</p> <p>« Non moi je trouve que ce système-là d'abord les résultats sont là hein ils sont positifs et puis en plus pour ceux qui hésitent à le faire c'est encourageant » p.6</p>
5/ L'accompagnement	Les techniques d'accompagnement	<p>« Il y a une association... qui m'a accompagné mais plutôt par téléphone et par mail » p.2</p> <p>« J'ai eu quelques rendez-vous sur Lille pour la mise en place du dossier et la veille de la VAE, de passer devant le jury on avait 2-3 jours pour apprendre à se présenter » p.2</p> <p>« Ça été quand même assez léger à l'époque » p.2</p> <p>« Plusieurs rdv échelonnés de 1 heure, 1 heure et demi » p.3</p> <p>« Il me semble qu'ils ont utilisé des bouquins » p.4</p> <p>« Des mises en situation sur place » p.4</p> <p>« Ils ont fait des essais, ils se sont mis en situation surtout pour la dame l'autre il était plus prêt » p.5</p> <p>« J'ai pu leur faire part de mon expérience vis-à-vis du jury quoi, face au jury comment je m'étais comportée, ce que j'avais fait, comment je m'étais organisée » p.5</p> <p>« C'est une affaire d'équipe c'est pas être tout seule dans son coin » p.5</p>
	Les qualités de l'accompagnateur	<p>« Il faut des encouragements voilà il faut que ceux qui sont passés par là motivent un peu » p.5</p> <p>« De la patience » p.5</p> <p>« Même si le boulot qu'on a fait n'est pas bon ben voilà pas être dans le négatif parce que sinon on est vite découragé » p.5</p>
	La transposition des techniques d'accompagnement	<p>« Non ça doit dépendre des caractères » p.5</p> <p>« Ça dépend aussi de la personne qui fait la VAE » p.5</p> <p>« ça dépend dans quel état d'esprit on arrive aussi y'en a aussi qui savent tout qu'on a rien à leur apprendre » p.5</p>

6/ La mise en œuvre de la politique d'accompagnement	Le nombre de personnes accompagnées	<p>« J'ai 6 personnes, 6 ASH qui faisaient la formation VAE pour passer aide-soignante » p.3</p> <p>« Y'en a 2 qui viennent de valider » p.3</p> <p>« 2 dont les dossiers sont actuellement à l'IFSI » p.3</p> <p>« 2 ASH qui vont essayer de passer soignante » p.3</p>
	La durée et le lieu	<p>« Ma VAE a duré toute l'année 2011 » p.2</p> <p>« 1 année à peu près » p.3</p> <p>« C'est 12 heures je crois, 12 heures ou 16 heures je sais plus il me semble que c'est 12 heures » p.3</p> <p>« A Berck on a l'IFSI c'est à côté donc ils étaient très très intéressant pour ça, c'était vraiment un gros plus » p.3</p> <p>« Je m'en souviens plus, c'était plus à la demande des personnes » p.4</p>
	Les personnes impliquées	<p>« Tout le monde les a aidés » p.4</p> <p>« Ceux qui étaient déjà diplômés les ont vachement aidés dans la rédaction de leur document » p.4</p> <p>« Ils se sontentraidés entre eux, entre collègues et avec les infirmières également » p.4</p> <p>« Les secrétaires leur ont tapé leur dossier sur informatique » p.4</p> <p>« Tout le monde s'y est mis quoi en fait on les a tous accompagné dans leur démarche » p.4</p> <p>« Si y'a eu l'infirmière référente » p.4</p>
	Le type de diplômes	<p>« Pour le diplôme d'aide-soignant » p.3</p> <p>« C'est bon ils sont aides-soignants ils sont passés de ASH à aide-soignant donc c'est terminé ils ont eu leur diplôme » p.3</p>

4.2. Entretien 2

Catégories	Sous-catégories	Propos recueillis
1/ Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé		<p>« Assez peu de chance dans le détail. J'appréhende vaguement le fonctionnement des livrets à réaliser et la validation partielle d'unités de valeur avec la nécessité de devoir repasser par la case formation pour les UV non validées » p.1</p> <p>« Je pense que vraiment la clé de la réussite c'est l'accompagnement » p.1</p> <p>« C'est quelque chose pour elle c'est un diplôme qui est très dur » p.2</p> <p>« C'était devenu un joli sujet dans l'établissement, chacun se racontait son expérience à l'oral » p.3</p> <p>« Par la VAE elles ont pas tout à fait le même niveau de connaissances » p.3</p>
2/ La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels	Le contexte de l'organisation	« Suite à une réorganisation on n'avait plus de diplômes ASH que soins » p.1
	Le choix du type d'accompagnement	<p>« Je me suis engagée à les accompagner sur le chemin de la VAE pour qu'elles aient leur diplôme » p.1</p> <p>« Pour accompagner ce groupe de femmes qui n'étaient pas diplômées » p.1</p> <p>« En plus elles sont en poste, elles ont des vies de familles et en plus on va leur demander de travailler tout le dossier c'est énorme de leur demander ça » p.2</p> <p>« Non je leur avais rien fait faire à l'extérieur » p.2</p> <p>« C'est vraiment gagnant gagnant » p.3</p>

	<p>Valorisation et reconnaissance du salarié par la démarche</p>	<p>« Pour moi l'accompagnement, le fait qu'il y ait une personne qui lui demande des comptes chaque semaine, qui lui donne des conseils, qui reprenne avec elle toute la partie écrite c'est vraiment important » p.2</p> <p>« C'est très important de les accompagner et de les encourager » p.2</p> <p>« Tout ce truc collectif c'était une façon de montrer que l'établissement, la direction accordait beaucoup d'importance à cette démarche quoi donc moi je suis beaucoup intervenue en soutien pour les valoriser, pour leur dire que je voulais absolument qu'elles soient diplômées, que c'étaient très important, qu'on mettait les moyens, qu'on voulait qu'elles y arrivent » p.2</p> <p>« C'est aussi une belle façon de les fidéliser sur ce marché des aides-soignantes qui est assez tendu ou c'est pas toujours très simple de recruter » p.3</p>
<p>3/ Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE</p>		<p>« Cette population de faisant fonction moi c'était des ASH c'est des filles qui ont un parcours scolaire assez chaotique, qui ont pas du tout confiance en elle, qui ont des petits niveaux scolaires » p.2</p> <p>« C'est vraiment pas un profil qui est capable de se prendre en charge on va dire de façon autonome quoi » p.2</p> <p>« Quand on demande à un directeur de passer un master 2... c'est dur mais il en est capable en plus de son poste de directeur mais faisant fonction</p>

		<p>la VAE aide-soignante c'est vraiment dur » p.2</p> <p>« C'est vraiment des gens qui ont des petits niveaux scolaires quoi enfin c'est des gens qui ont connu l'échec scolaire quand on sort de l'école et qu'on commence sans diplôme c'est que ça s'est pas vraiment très bien passé » p.2</p>
4/ L'évaluation du dispositif mis en place		<p>« A chaque fois que y'en a une qui réussissait son diplôme d'aide-soignante je mettais sa photo dans l'établissement avec bravo à notre nouvelle aide-soignante, on faisait l'apéritif avec le champagne pour les féliciter, c'était vraiment un évènement » p.2</p> <p>« Important que la personne qui passe la VAE elle ait une personne ressource pour l'aider pendant toute la démarche » p.3</p> <p>« Quand c'est une ou deux personnes c'est vraiment lui confier un tuteur qui l'accompagne tout du long » p.3</p> <p>« C'est vraiment à reproduire le fait de trouver un tuteur enfin un coach quoi on va dire ou un formateur dans la structure qui va accompagner le faisant fonction » p.3</p> <p>« C'était efficace et ça répondait aux exigences de l'ARS de diplômé nos faisant fonction » p.3</p>
5/ L'accompagnement	Les techniques d'accompagnement	<p>« C'était quelque chose de très formalisé » p.1</p> <p>« J'ai réalisé des accompagnements en groupe » p.1</p>

		<p>« Les aider en fait à réaliser toutes les étapes de la VAE jusqu'au diplôme » p.1</p> <p>« Je les recevais en demi-groupe pour les aider à rédiger le livret 1, à taper les modules, à s'entraîner à l'oral, à les motiver, à les booster, voir où est-ce qu'elles en étaient » p.1</p> <p>« D'adapter l'accompagnement au niveau de connaissances de chacune et aussi au niveau de confiance en soi » p.3</p> <p>« Des entraînements à l'oral oui voilà et puis des conseils pour bien passer l'oral » p.3</p>
	<p>Les qualités de l'accompagnateur</p>	<p>« Mettre un cadre » p.2</p> <p>« Une dynamique positive autour de ces accompagnements » p.2</p> <p>« C'était un cadre assez rassurant et familier pour elle » p.2</p> <p>« Qu'il soit disponible pour lui et qu'il comprenne qu'il connaisse aussi les étapes de la VAE » p.3</p>
	<p>La transposition des techniques d'accompagnement</p>	<p>« Heu non alors y'en a qui sont quasiment capable d'être autonomes... y'en a même qui ont réussi sans qu'il y ait un dispositif spécifique » p.3</p> <p>« Par contre oui y'en a qui ont absolument besoin d'être contrôlé d'être encouragé voilà c'est vraiment le cadre quasi obligatoire si voulez pour les contraindre pour les forcer un petit peu à avancer si on compte que sur leur auto responsabilisation ça marche pas quoi » p.3</p>

6/ La mise en œuvre de la politique d'accompagnement	Le nombre de personnes accompagnées	« 7 ou 8 » p.1 « Y'en avait beaucoup plus, peut-être 9 et y'en a 7 qui ont été jusqu'au bout » p.1
	La durée et le lieu	« Pendant je crois 6 mois » p.1 « Ça avait lieu au sein de l'établissement ça les rassurait beaucoup » p.2 « Ça leur demandait simplement de revenir sur leur temps de repos c'était pas trop loin parce que allez leur dire qu'il faut aller à un centre de formation à Lyon faut déjà y aller c'est 25 km c'est déjà un peu décourageant pour certaines » p.2
	Les personnes impliquées	« Y'avait aussi l'infirmière cadre, d'autres aides-soignantes et d'autres infirmières qui pouvaient aussi donner des conseils oui. Et d'autres aides-soignantes qui avaient déjà passées la VAE » p.2 « C'est certainement une collègue qui a donné des conseils » p.3 « Elles s'aident toutes les unes avec les autres » p.3
	Le type de diplômes	« Aide-soignant tous » p.1

4.3. Entretien 3

Catégories	Sous-catégories	Propos recueillis
1/ Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé		« Ben en fait c'est pour ben en gros c'est pour passer, enfin valider ses compétences voilà » p.1
2/ La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels	Le contexte de l'organisation	
	Le choix du type d'accompagnement	« Je pense pas non » p.2
	Valorisation et reconnaissance du salarié par la démarche	« Sachant que leur dernier module ils l'ont passé à l'école. Donc on les a pas vraiment accompagné jusqu'au bout » p.1
3/ Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE		« Le garçon, il avait déjà des modules de validés » p.1 « Ils ont choisi pas mal de résidents enfin 2-3 résidents » p.1 « Je pense que la technique pure c'est pas vraiment très utile dans ce cas de figure » p.2 « Du moment qu'il arrive déjà à se dépatouiller à l'oral et expliquer correctement ce qu'ils ont vu sur le terrain je pense que c'est déjà super important » p.2 « Je veux qu'ils s'investissent aussi » p.2
4/ L'évaluation du dispositif mis en place		« J'aimerais être encore un peu plus présente si je devais en refaire une » p.3 « Expliquer peut-être plus de choses » p.3 « Si voulez si on se le dispatche comme ça c'est un peu plus compliqué après de suivre la personne que quand on la en unique heu je pense que là c'est plus facile on voit la progression tout ça que

		<p>quand c'est un peu dispersé heu c'est plus compliqué je le vois avec les élèves que je suis je les suis par intermittence aussi et parfois c'est compliqué je trouve donc ce que j'aimerais en fait c'est suivre le projet de A à Z heu ça serait plus simple » p.3</p>
5/ L'accompagnement	Les techniques d'accompagnement	<p>« J'ai carrément monté le projet avec eux, je les ai orientés en fait sur tout ce qui est les techniques et les démarches de soins » p.1</p> <p>« Y'avait une partie pratique par exemple prise de tension, la saturation, généralement je le faisais sur leur temps personnel quoi » p.1</p> <p>« Pour tout ce qui est écrit parfois c'était sur leur temps de travail et parfois ils revenaient pour potasser les dossiers résidents, pour pouvoir nous les présenter après et qu'on puisse corriger et qu'on ait le temps de corriger c'est comme ça qu'on fonctionnait » p.2</p> <p>« Non pas forcément non après j'y vais un petit peu au feeling en fonction de la personne que j'ai en face de moi donc j'utilise pas forcément d'outils particulier » p.2</p> <p>« Que la personne soit suivie du début à la fin » p.2</p> <p>« Je leur apprend, je vois si ils ont compris et si ils appliquent correctement » p.2</p> <p>« Je leur demande un minimum de recherche avant hein pour pas dire une</p>

		<p>tension c'est comme ça que tu dois la prendre » p.2</p> <p>« Je suis un peu comme mes élèves enfin les élèves que je suis en stage surtout » p.2</p> <p>« Il faut un minimum de recherche avant pour pas apprendre que l'acte et avoir la théorie c'est important quoi » p.2</p>
	Les qualités de l'accompagnateur	<p>« Et qu'on lui donne les bonnes indications (au candidat) pour qu'ils puissent valider correctement » p.2</p> <p>« Je suis pas du tout en fait juge » p.2</p> <p>« Je juge pas en fait » p.2</p> <p>« Je m'investis dans je vais pas dire prof parce que c'est pas mais un peu dans l'éducation et essayer de transmettre quelque chose mon savoir » p.2</p> <p>« Après c'est parfois assez compliqué d'exprimer comment on les accompagne et ce qu'on fait » p.3</p>
	La transposition des techniques d'accompagnement	<p>« Ils étaient complètement différent chacun donc y'en a un qui avançait un peu plus vite que l'autre parce que ça a pas été au moment, je serais vraiment pas vous répondre là donc je serais pas vous dire » p.2</p> <p>« Heu non parce que y'a des personnes qui sont beaucoup moins demandeuses » p.3</p> <p>« Sur les 2 ça a été complètement différent » p.3</p> <p>« Ça été un accompagnement complètement différent » p.3</p>

6/ La mise en œuvre de la politique d'accompagnement	Le nombre de personnes accompagnées	« 2 VAE qui se sont conclues en aide-soignant » p.1
	La durée et le lieu	« Sur une semaine ben je dirais 2 jours peut-être parce que avec leur roulement c'est pas évident nous on travaille en 12h donc sur la semaine ça fait 4 jours ou 3 jours donc je dirais 2 jours » p.2
	Les personnes impliquées	« Parfois je demandais à l'infirmière de contrôler leur travail comme la prise de tension » p.2 « Les collègues ont été impliquées que ce soit infirmières ou aides-soignantes » p.2 « Par de simples questions ou comment ça pouvait se passer ou par rapport à une question sur le résident ou comment on fait exactement ou les techniques donc ça par contre les collègues étaient for présent oui » p.2
	Le type de diplômes	« Sur des diplômes d'aide-soignant » p.1

4.4. Entretien 4

Catégories	Sous-catégories	Propos recueillis
1/ Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé		« Module hygiène qui est quand même très problématique dans cette VAE » p.1 « Le plus problématique pour les personnes qui étaient en VAE c'était la rédaction du rapport qu'elles avaient à faire » p.2 « La VAE n'intéresse pas forcément les gens » p.2
2/ La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels	Le contexte de l'organisation	« Ben déjà on les a informé d'entamer cette VAE » p.1
	Le choix du type d'accompagnement	« Oui (au sujet de l'accompagnement extérieur) » p.1
	Valorisation et reconnaissance du salarié par la démarche	« On les a un petit peu boosté » p.1
3/ Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE		« J'ai de vieilles entre guillemet ASH qui ne sont pas du tout dans l'optique de partir au niveau des soins et les aides-soignantes qui sont là sont diplômées » p.2 « Elles étaient vraiment demandeuse de conseils » p.2 « Je pense à tout le monde ça les a motivé parce que je pense que pendant ce parcours de VAE les 2 ont eu des périodes où elles baissaient un peu les bras » p.2
4/ L'évaluation du dispositif mis en place		« Je pense que ces temps d'échanges il faut les conserver c'est important et ça fait du bien » p.2
5/ L'accompagnement	Les techniques d'accompagnement	« On a créé des groupes d'équipes d'échanges pour faire le point sur l'avancée de leurs travaux voilà » p.1 « Des conseils au niveau de la rédaction, expliquer des choses et puis faire des petits points notamment sur le module hygiène » p.1
	Les qualités de l'accompagnateur	« Ben écoutez je ne sais pas il faudrait demander plus aux personnes concernées » p.2

		<p>« J'en sais rien on est plus le but de l'opération c'est quand même que les personnes obtiennent leur diplôme donc on est plus dans un accompagnement » p.2</p> <p>« Je vais pas leur taper sur les doigts c'est vraiment un soutien, une motivation et voilà de les entourer » p.2</p> <p>« Je pense que c'était important d'être, de les soutenir dans ces moments-là » p.2</p>
	La transposition des techniques d'accompagnement	« Oui ben là y'en a pas eu beaucoup dans l'établissement donc oui je pense » p.2
6/ La mise en œuvre de la politique d'accompagnement	Le nombre de personnes accompagnées	« Heu 2 » p.1
	La durée et le lieu	<p>« Ben le temps de leur VAE » p.1</p> <p>« Ça a été assez rapide » p.1</p> <p>« On s'est peut-être rencontré 1 fois par mois pendant 6 mois » p.1</p> <p>« 1 heure » p.1</p>
	Les personnes impliquées	<p>« Il y avait aussi l'IDEC et elles ont beaucoup échangés avec les aides-soignantes qui étaient en poste pas forcément pendant ces temps d'échange » p.2</p> <p>« Je pense que ce serait bien d'avoir des temps d'échanges avec les soignants autant qu'avec moi ou l'IDEC même si ils existaient parce que effectivement les collègues étaient présentes pour elle mais je pense que ce serait bien de formaliser » p.2</p>
	Le type de diplômes	« Aide-soignante » p.1

4.5. Entretien 5

Catégories	Sous-catégories	Propos recueillis
1/ Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé		<p>« C'est une technique qui permet aux salariés de pouvoir accéder à un diplôme grâce à une expérience acquise sur le terrain. Elle peut se réaliser tout en continuant d'exercer » p.1</p> <p>« Les jury sont pas forcément pour cette VAE il considère que pour eux le diplôme nécessiterait l'année d'école » p.3</p> <p>« En faisant la VAE on a quand même un jury qui enfin je sais pas si je peux vous dire qui dit clairement que c'est pas normal qu'elles arrivent à bénéficier d'un diplôme d'aide-soignant juste par VAE, ils leur font comprendre comme ça. » p.3</p>
2/ La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels	Le contexte de l'organisation	
	Le choix du type d'accompagnement	« Oui, par le CREFO... une vingtaine d'heures » p.2
	Valorisation et reconnaissance du salarié par la démarche	« Je suis un peu en difficulté de savoir pourquoi il les valide pas parce que pour moi c'est franchement des personnes qui méritent leur diplôme » p.3
3/ Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE	<p>« Souvent c'est des personnes qui n'ont jamais réalisé d'oraux donc qui se sentent en difficulté par rapport à la présentation de leur dossier » p.2</p> <p>« Elles rencontrent des difficultés également au niveau informatique » p.2</p> <p>« On en a une actuellement qui a un peu plus de 45 ans le matériel informatique lui fait un peu peur » p.2</p> <p>« C'est souvent les personnes qui venaient vers moi » p.1</p> <p>« C'est pas régulé c'est souvent à leur demande » p.1</p>	

<p>4/ L'évaluation du dispositif mis en place</p>		<p>« Je pense qu'il est mieux on l'a réalisé par la suite de lire ensemble dans un milieu assez calme et qu'on puisse en discuter au fur et à mesure voilà parce que y'a des personnes qui vont écrire quelque chose qui pense la même chose que vous mais de la manière dont c'est écrit on le perçoit pas de la même façon donc après plus en discussion qu'en lecture seule c'est quelque chose que je verrais après au niveau pratique on répond assez facilement » p.3 « Peut-être plus formelle mettre des rendez-vous pour les suivis je sais pas ça serait à voir par la suite » p.3</p>
<p>5/ L'accompagnement</p>	<p>Les techniques d'accompagnement</p>	<p>« Une relecture souvent de leur dossier parce qu'ils doivent envoyer un écrit sur plusieurs modules donc c'était plutôt une relecture, des mises en situation après c'était aussi au niveau côté pratique prendre une tension, savoir mettre des bas de contention donc c'était toutes des choses où on évaluait la personne. Quand je prenais des tensions si elles étaient présentes si c'était une question de leur part je les emmenais envers moi » p.1 « Qu'est-ce qu'on va leur apporter voilà c'est instinctif mais y'a rien de formalisé » p.1 « On a utilisé les protocoles pour certaines personnes, on a utilisé y'avais une personne qui avait fait une VAE auparavant qui avait laissé des choses sur l'établissement, les bouquins qu'elle avait acheté donc le bouquin il était vraiment bien fait par rapport à des fiches techniques en fait sur la tension tout ça donc on prête un peu les bouquins » p.2 « Mais c'est surtout l'oral donc on travaille l'aisance à l'oral » p.2</p>

		<p>« On essaye de leur faire passer un petit oral entre guillemet on essaye de leur faire expliquer leur dossier si on les voit déjà en difficulté face à une situation qu'elles ont essayé de relater par écrit on essaye de les aider à mieux reformuler ou à savoir expliquer mais oralement » p.2</p> <p>« C'est des temps de paroles, du dialogue on essaye vraiment de les aider au mieux » p.2</p>
	Les qualités de l'accompagnateur	<p>« Une grande écoute » p.2</p> <p>« Savoir mettre en confiance la personne » p.2</p> <p>« Ça reste un soutien » p.2</p> <p>« On essaye d'être assez proche d'elle justement pour leur donner confiance » p.2</p> <p>« Maintenant mon attitude ça reste pas mon attitude de directrice non plus on essaye d'être à leur niveau pour leur expliquer les choses » p.2</p> <p>« On va à leur rencontre maintenant si elle vienne pas vers nous non plus voilà c'est assez difficile quand elle vous dise non ça va j'ai pas besoin bon après on les laisse aussi un peu autonome » p.2</p> <p>« Qu'on est disponible, qu'elles peuvent venir quand elles veulent poser des questions tout ça y'a pas de souci » p.2</p>
	La transposition des techniques d'accompagnement	<p>« Oui après y'a des personnes qui sont beaucoup moins en demande que d'autres et qui veulent beaucoup réaliser par eux-mêmes et assez solitaire » p.2</p> <p>« Après on donne la même indication à tout le monde » p.2</p>
6/ La mise en œuvre de la politique d'accompagnement	Le nombre de personnes accompagnées	<p>« Je dirais 5 à peu près » p.1</p> <p>« Nous on a 2 personnes qui ont validé mais en finissant leur module à l'école d'aide-soignante, elles ont vraiment dû s'inscrire à l'école et passer leur module à l'école d'aide-</p>

		soignante et c'est ce qui leur a permis d'acquérir le diplôme » p.3
	La durée et le lieu	« On essayait de prendre rdv mais je veux dire après y'a rien de formalisé je veux dire sur l'aide qu'on va leur apporter » p.1 « C'est souvent sur une petite année parce que sur l'année elles passent déjà leur oral donc oui sur une petite année » p.1 « Je dirais qu'elles nous prennent 2 bonnes heures par mois » p.1
	Les personnes impliquées	« Une aide-soignante de nuit qui aidait sa collègue qui était ASH parce que elle faisait sa VAE d'aide-soignante donc qui lui expliquait aussi sur son temps de nuit la prise de tension » p.2 « Elle prenait un peu le relai comme la personne était de nuit c'était un petit peu plus difficile pour nous de se rencontrer » p.2
	Le type de diplômes	« C'est toujours sur du diplôme aide-soignant » p.1

4.6. Entretien 6

Catégories	Sous-catégories	Propos recueillis
1/ Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé		<p>« Je participais quand j'étais dans le 45 au jury VAE de façon assez régulière » p.1</p> <p>« Quelque chose de très simple c'était très pratico pratique heu déjà ne pas oublier ses papiers d'identité, arriver à l'heure parce que y'avait des problèmes de parking sur l'ARS d'Orléans et que souvent on avait des candidats qui étaient en retard pour l'épreuve » p.2</p> <p>« Leur rédaction des livrets et leur présentation à l'oral reposent essentiellement sur l'expérience professionnelle » p.2</p>
2/ La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels	Le contexte de l'organisation	<p>« C'était plus pour faire en sorte que nos agents arrivent à avoir leur diplôme » p.2</p> <p>« Après on en a moins on a de moins en moins souvent des accompagnements VAE à faire quand même y'a de moins en moins de salariés qui sont dans ce cursus parce que déjà au niveau du recrutement on privilégie des recrutements d'aide-soignant diplômés et les VAE c'est vrai que on prend des « faisant fonction » que sur des remplacements de courtes durée pour l'instant essentiellement c'est un peu la consigne hein » p.3</p> <p>« Quand on arrive sur un établissement et que y'avait déjà des ASH en poste en CDI sur un poste de faisant fonction ben là on les incite à faire une formation diplômante et là on les accompagne mais une fois que l'équipe est diplômée ben là y'a pas de nouveau recrutement si vous voulez donc c'est vrai que c'est quelque chose qui tarit assez vite normalement » p.3</p>
	Le choix du type d'accompagnement	<p>« Pas toute y'en a certaines qui par exemple suite à un échec à l'oral avait demandé à valider certains modules à l'IFSI ou l'IFAS mais d'autres préparaient des situations pour se représenter devant le jury. Certaines ont fait surtout sur le livret 2 pas sur le livret 1 y'en a aucune si je me souviens bien qui</p>

		<p>avaient demandé un accompagnement spécifique pour préparer le livret 2 pour le livret 1 y'a pas eu de formation préparatoire au livret c'était plus des formations pour pouvoir valider les modules qui étaient demandées » p.2</p>
	<p>Valorisation et reconnaissance du salarié par la démarche</p>	<p>« Je faisais profiter les agents de des retours que j'ai pu avoir des épreuves orales et je leur donnais quelques conseils pratiques pour essayer de mettre un maximum de chances de leur côté » p.1</p> <p>« Informelle bien sûr on demandait au salarié comment ça s'est passé, quelles difficultés elles avaient rencontré, leur retour quoi sur l'épreuve donc oui mais de façon très informelle y'avait pas de rdv pris pour débriefer réellement sur l'épreuve mais effectivement on échangeait avec les salariés pour savoir comment ça s'était passé. » p.2</p>
<p>3/ Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE</p>		<p>« Y'a le stress et la gestion de l'épreuve orale qui est une réelle difficulté pour certains salariés donc ça ça joue beaucoup et puis après y'a des personnes qui n'avaient pas forcément les connaissances et les compétences pour valider les modules et qui devaient du coup ben acquérir ses connaissances pour pouvoir les valider » p.3</p> <p>« Bien souvent les personnes qui sont en VAE ne font pas de formation complémentaire ou ne font pas les formations proposées en IFAS » p.2</p> <p>« Beaucoup de salariés qui exprimaient le stress de l'épreuve l'orale, qui étaient parfois déstabilisés de se retrouver devant 3 personnes et devoir présenter les situations devant 3 personnes c'est pas toujours évident et certains avaient beaucoup de mal à gérer ce stress et perdaient beaucoup de moyens pour répondre aux questions » p.3</p> <p>« Y'en a qui savaient même pas comment se déroulaient les épreuves orales donc ils se présentaient quelques fois pour la première fois ils étaient un peu surpris du</p>

		déroulement donc déjà de savoir comment les choses se passent ça permet d'être en meilleur condition pour la fin des épreuves » p.3
4/ L'évaluation du dispositif mis en place		« L'organiser de façon un petit peu plus large préparer vraiment un petit programme de formation pré établi » p.3 « Qui y'ait plus de lisibilité pour que les personnes qui sont en demande » p.3
5/ L'accompagnement	Les techniques d'accompagnement	« Un accompagnement sur la rédaction du livret 1 et du livret 2 donc les soignants préparaient leur livret et généralement ils venaient me le présenter et on échangeait après sur le contenu de ce livret. Et dans le cadre du livret 2 j'avais mis en place une formation d'une demi-journée à peu près » p.1 « Accès plus sur la présentation des situations du livret 2 et un peu des conseils pour l'épreuve orale » p.1 « J'avais préparé un petit powerpoint » p.2 « sur l'analyse de situation je me souviens que c'était les modules 2 et 3 qui étaient les plus difficiles à présenter pour les candidats parce que y'avait souvent un manque de connaissances par rapport à tout ce qui est constantes donc on faisait le point sur les connaissances à avoir pour pouvoir présenter ce module, les erreurs à ne pas commettre sur certains modules, bien parler des transmissions dans le cas des transmissions bien parler des transmissions ciblées on reparle un petit du PAP pour voilà tous les points qui me semblent important pour se présenter à l'oral » p.2 « Alors heu on avait une fois mais c'était pour un salarié qui l'a demandé une épreuve orale blanche, un jury blanc avec l'IDEC pour parce qu'elle voulait se mettre en situation » p.2
	Les qualités de l'accompagnateur	« D'essayer de d'apporter au salarié les connaissances et on va dire les conseils

		<p>nécessaires pour qu'il puisse aboutir dans leur démarche » p.2</p> <p>« Les aider à structurer un petit peu et à présenter de façon la plus efficiente possible leurs compétences quoi au jury » p.2</p> <p>« On essaye d'être bienveillant » p.3</p> <p>« D'avoir de la clarté dans notre discours, d'être assez pragmatique par rapport aux apports qu'on fait et puis aussi à l'écoute des salariés par rapport aux questions qu'ils peuvent avoir sur l'accompagnement, sur le déroulement des épreuves » p.3</p> <p>« On essayait aussi de les rassurer par rapport à ça et déjà de les préparer » p.3</p>
	La transposition des techniques d'accompagnement	<p>« Ce dispositif c'était assez calqué mais aussi personnalisé y'en a d'autres » p.3</p> <p>« Les conseils donnés étaient identiques pour toutes les personnes après c'était un petit peu à la carte » p.3</p>
6/ La mise en œuvre de la politique d'accompagnement	Le nombre de personnes accompagnées	« On va dire que c'est de l'ordre de 7-8 personnes » p.1
	La durée et le lieu	<p>« Par semaine c'était ponctuel c'est pas par semaine c'est un peu difficile je vous dis c'est pas la formation de 4h j'ai dû la faire 2 fois et puis après c'était je sais pas des 8 dossiers je vais dire si j'ai vu les salariés 1 ou 2 heures par dossier » p.1</p> <p>« Alors on se fixait rdv, après c'était un peu en fonction de l'avancée des salariés sur la préparation de leur dossier » p.1</p> <p>« Oh en moyenne c'était sur un ou deux ans on va dire y'en a qui terminait leur cursus en un an et puis y'en a qui se présentait deux fois à l'oral ou qui mettait un plus de temps à rédiger leur livret » p.2</p>
	Les personnes impliquées	« Je sais que de façon un peu plus informelle les salariés présentaient également leur livret à l'IDEC pour avoir un avis supplémentaire si vous voulez » p.2
	Le type de diplômes	« C'était soit AS soit AMP c'est pas la nouvelle formule mais l'ancienne formule » p.1

4.7. Entretien 7

Catégories	Sous-catégories	Propos recueillis
1/ Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé		<p>« Ben c'est la validation des acquis, c'est fait pour les aides-soignantes donc en fait ce sont des personnes qui sont déjà en poste ou auxiliaires de vie et qui veulent évoluer de manière interne pour faire aide-soignante donc c'est comme si elles étaient en alternance en fait elles travaillent et en plus elles font des cours donc ils ont des modules à faire, des cahiers à rendre soit ils font ça seuls avec des livres ou alors soit ils vont dans un centre de formation ou comme moi soit ils ont la chance d'avoir quelqu'un qui puisse les aider » p.1</p> <p>« Elles ont des livrets qu'elles ont un livret 1 et un livret 2 donc le livret 1 c'est donner leur expérience, combien de temps elles ont travaillé parce qu'il faut un certains pour avoir un nombre d'heures pour avoir accès à ça » p.2</p> <p>« C'était le plus dur ça c'était de formaliser et d'écrire les situations en terme pro » p.3</p>
2/ La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels	Le contexte de l'organisation	
	Le choix du type d'accompagnement	« Parce qu'elles étaient toutes seules à le faire et qu'elles ont je sais pas comment elles appellent ça quelqu'un qui les a aidé mais c'était pas comme moi régulier donc tout seul c'est pas évident » p.4
	L'accompagnement des compétences	« Que si dans une maison de retraite ou n'importe où y'avais le maillon de l'aide-soignante qui était pas là on pouvait pas faire tourner et vice versa qu'on était vraiment un binôme et qu'elles étaient nos yeux et qu'elles étaient là pour apporter des faits et qu'elles étaient en première ligne donc voilà c'est ce qu'elles faisaient déjà mais pas correctement » p.3

<p>3/ Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE</p>		<p>« C'était des filles qui avait pas fait jusqu'au bac, qui avait pas fait des études vraiment énormes, j'avais aussi des maghrébines qui écrivaient pas et parlaient pas bien français » p.3 « Je leur ai bien dit qu'elles étaient des professionnelles et que ça faisait des années qu'elles travaillaient comme ça et qu'il fallait mettre tout ça au niveau professionnalisme il fallait qu'elles soient maintenant aides-soignantes » p.2 « Je suis partie avec des filles qui étaient volontaires déjà et qui avaient un savoir déjà il fallait juste formaliser » p.3 « Les filles étaient motivées » p.4</p>
<p>4/ L'évaluation du dispositif mis en place</p>		<p>« J'étais dans de bonnes conditions » p.4 « On m'avait laissé un bureau, j'avais de la place » p.4 « Qu'elles l'ont toutes eu du premier coup donc en fait je me suis pas dit dans ma tête où j'ai foiré » p.4</p>
<p>5/ L'accompagnement</p>	<p>Les techniques d'accompagnement</p>	<p>« J'ai fait ça un peu en autodidacte je savais pas trop où j'allais et au fur et à mesure ça allait c'est un truc qui s'est monté rapidement et je veux dire naturellement quoi » p.1 « Alors moi je me suis basée sur les cours de l'école d'aide-soignante mais j'ai vu que c'était très que y'avait vraiment beaucoup beaucoup de choses par rapport à la VAE c'était beaucoup plus cours scolaire c'était pas ce qu'elles recherchaient donc en fait j'ai pris un peu de ça et je me suis inspirée des livres de VAE qu'on trouve n'importe où et j'ai fait un peu un mix de tout ça avec mon expérience à moi en tant qu'IDE » p.1 « c'était pas du tout scolaire c'était plutôt des échanges et je leur ai bien dit de toute façon ce qu'elles allaient faire dans les modules c'est ce qu'elles avaient fait depuis des années donc le plus compliqué c'était de le mettre sur le papier de ce que qu'elles faisaient tous les jours avec des mots plus professionnelles voilà je leur ai appris à être en fait plus professionnelle moins</p>

		<p>cocooning avec les résidents plus professionnelle voilà je suis partie comme ça sur leur acquis à elle et moi ce que je pouvais leur apporter pour qu'elles soient plus aides-soignantes voilà » p.1</p> <p>« On faisait pendant les 4 heures les mises en situation, elles apportaient elles leur vécu moi je chapotais en restant vraiment professionnelle avec les mots, les termes en fonction de ce qu'on pourrait leur demander et donc elles devaient me faire les 2 situations du module et après je corrigeais moi et on corrigeait ensemble » p.2</p> <p>« J'avais les cours donc de l'école d'aide-soignante, j'avais les supports des livres qu'on trouve en librairie sur les VAE donc elles l'ont d'abord toute achetées » p.2</p> <p>« J'ai réalisé des mises en situations dans l'établissement » p.2</p> <p>« Après tout ce qui était infirmier entre guillemet les prises de tension ou ça ben c'était moi après c'était les dispositifs comme les aérosols ben je leur montrais ouais elles ont quand même touché c'était pas que théorique après pareil pour les toilettes comment elles faisaient voilà on a fait quand même des mises en situation » p.2</p> <p>« Je suis partie sur la base de la définition d'aide-soignante avec que comme nous les infirmiers avec leur rôle propre donc je suis partie de là et en fait c'était plutôt des échanges, moi l'infirmière qui était un peu au-dessus par rapport voilà au cadre professionnel pour elles » p.2</p> <p>« Leur faire prendre conscience qu'elles étaient des professionnelles et non pas que des femmes qui changent des protections à des résidents » p.3</p> <p>« Elles n'ont pas fait d'oral avec moi parce que du coup trop facile » p.3</p> <p>« Elles ont fait les oraux avec d'autres personnes que moi pour qu'elles soient un peu plus pas dans le stress » p.3</p>
--	--	--

		« Je leur donnais des trucs mnémotechniques » p.3
	Les qualités de l'accompagnateur	« Je me suis mis à leur portée en tant que aide-soignante » p.1 « Elles partent pas non plus toutes seules dans l'inconnue » p.2 « L'écoute et de se mettre au niveau et surtout ouais c'est ça se mettre à l'écoute de la personne et respecter ce qu'elle est, sa fonction et voilà » p.2 « C'était pas du tout prof moi qui ait le savoir et vous vous savez rien » p.2 « J'étais pas prof du tout j'étais leur collègue là pour les aider avec mon savoir » p.2
	La transposition des techniques d'accompagnement	« Non on peut pas le socle est le même mais on peut pas parce que y'a des niveaux différents » p.4 « On a la même base pour tout le monde et après on fait du cas par cas » p.4
6/ La mise en œuvre de la politique d'accompagnement	Le nombre de personnes accompagnées	« J'ai accompagné 8 personnes » p.1
	La durée et le lieu	« En général c'était ½ journée tous les 15 jours donc on va dire 4 heures sur une année. ½ journée tous les 15 jours » p.2 « On était dans la maison de retraite donc on avait tous les outils à portée de main donc nous c'était idéal » p.4
	Les personnes impliquées	« J'ai même fait intervenir le kiné pour les gestes de postures tout ça pour les différents dispositifs comme les lèves-malades tout ça pour qu'elles soient exactement dans les bonnes postures pour travailler » p.2 « La directrice s'y ait mis y'avais l'IDEC, la surveillante » p.3
	Le type de diplômes	« Sur le diplôme d'aide-soignant essentiellement, d'ailleurs elles l'ont toutes eu du premier coup, les 8 modules » p.1

4.8. Entretien 8

Catégories	Sous-catégories	Propos recueillis
1/ Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé		<p>« Donc le personnel qui ici c'est des ASH souhaitent se diplômer en tant qu'aide-soignante font une demande de livret au niveau du conseil départemental de la jeunesse, de la culture et du sport je crois pour ensuite le faire valider au niveau de l'employeur pour le nombre d'heures qu'ils doivent avoir au minimum ensuite une fois qu'ils ont envoyé ce premier livret, ils reçoivent le deuxième livret où ils ont à remplir en fin de compte tout un descriptif sur les modules qu'ils doivent valider quoi » p.1</p> <p>« Je fais jury pour le concours d'aide-soignant et infirmier » p.2</p> <p>« Généralement au début elles sont toutes partantes mais après on se rend compte que y'en a beaucoup qui baisse les bras » p.2</p>
2/ La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels	Le contexte de l'organisation	<p>« Maintenant je propose plus la VAE, je leur explique que c'est pas de tout repos, que y'a beaucoup de choses à développer et qu'il faut qu'elles aient une réflexion sur elle-même » p.2</p> <p>« Je préfère que ce soit eux qui me demandent qu'ils aient vraiment l'envie de la faire » p.3</p>
	Le choix du type d'accompagnement	<p>« Pour la première qui a validé les 8 oui par l'IFAS parce qu'elle voyait que je les contactais pour avoir certains cours donc du coup elle allait rencontrer une cadre directement de l'IFAS » p.2</p>
	Valorisation et reconnaissance du salarié par la démarche	<p>« Avoir vraiment des personnes motivées en face de moi parce que c'est quand même beaucoup plus facile d'accompagner ce genre de personnes que des personnes qui recherchent juste une revalorisation financière qui recherchent pas vraiment une revalorisation de leurs compétences » p.3</p>

<p>3/ Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE</p>		<p>« Moi j'estimais qu'elles avaient pas toutes les compétences pour le faire donc je leur avais conseillé de passer par l'école » p.3</p> <p>« Pour que justement elles acquièrent quelques connaissances théoriques à l'école directement que ce serait plus facile pour elle de passer par là » p.3</p> <p>« Pour l'autre personne je pense qu'avec un peu de travail elle peut valider complètement son diplôme il lui en reste plus que 2 » p.3</p> <p>« Qu'ils développent un certain professionnalisme » p.2</p> <p>« Il y a certaines compétences qu'il faut avoir pour valider ce diplôme » p.2</p> <p>« Qu'ils aient aussi le réflexe d'analyse sur leurs situations, sur leurs pratiques quoi » p.2</p> <p>« Elles n'ont pas persévéré non plus » p.3</p>
<p>4/ L'évaluation du dispositif mis en place</p>		<p>« Se faire aider par les cours de l'IFAS ça aide beaucoup, de faire la mise en situation des oraux ça a quand même bien aidé » p.2</p>
<p>5/ L'accompagnement</p>	<p>Les techniques d'accompagnement</p>	<p>« C'est surtout des moments individualisés en fait, on prévoyait des moments où on travaillait plus sur un module spécifique et on voyait au niveau de l'expérience ce qu'ils avaient déjà vécu et on essayait d'analyser l'expérience qu'ils voulaient expliquer dans leur livret quoi » p.1</p> <p>« Au niveau de la rédaction parce que au niveau de l'orthographe de la façon de rédiger que ça soit assez explicite donc c'est plus pour ça que je les accompagnais parce que généralement le choix de la situation je leur laissais mais j'essayais de leur faire développer leur analyse par rapport à cette situation qu'ils avaient choisi quoi » p.1</p> <p>« J'ai contacté l'IFAS pour avoir des compléments sur certaines choses quand on me posait des questions » p.2</p>

		<p>« On s'appuyait sur les protocoles qui étaient mis en place dans l'établissement, certains cours de l'IFSI ou de l'IFAS » p.2</p> <p>« J'ai repris les cours de l'IFAS en fait donc c'est pour ça que j'essayais de pousser les personnes à développer davantage, souvent c'était trop succinct quoi avec ce qu'ils mettaient dans leur situation on pouvait pas voire plus que ça leur expérience pour valider le module » p.2</p> <p>« J'utilisais des situations qui ont eu lieu et je reposais des questions de manière à ce qu'elles analysent c'est pas une situation qu'elles avaient choisies quoi » p.2</p>
	Les qualités de l'accompagnateur	<p>« J'essaye d'être le plus pédagogue possible » p.2</p> <p>« De transmettre des choses sur le métier, moi je fais mon métier avec passion donc j'essaye de leur transmettre cette passion que j'ai, j'essaye de faire ça le plus sérieusement possible quoi » p.2</p> <p>« Permettre à la personne d'être moins anxieuse, de moins appréhender le moment de son oral » p.2</p>
	La transposition des techniques d'accompagnement	<p>« Quand les personnes sont motivées c'est quand même beaucoup plus facile on est davantage nous aussi motivé quand la personne ne l'est pas trop c'est pas facile donc de dire qu'on accompagne chaque personne de la même façon moi non » p.2</p>
6/ La mise en œuvre de la politique d'accompagnement	Le nombre de personnes accompagnées	<p>« 4 » p.1</p> <p>« La première elle a eu sa VAE en 3 fois qu'elle est passée devant le jury, les personnes ne sont plus dans l'établissement, la 2ème personne elle est encore en cours de validation mais elle a 6 modules de validés sur les 8 et les 2 autres elles ont pas poursuivi et elles avaient, pour une y'avait un seul module de validé et pour l'autre y'en avait 3 » p.2</p>
	La durée et le lieu	<p>« Je dirais facile 3 mois et on se voyait des fois c'était une fois la semaine des fois une fois tous les 15 jours » p.1</p>

		« Ça dépendait aussi de la charge de travail qu'il y avait sur le moment le plus souvent on faisait ça en dehors en plus parce qu'on avait pas forcément le temps de le faire en général sur le temps de travail. L'accompagnement avait pas tout le temps lieu dans l'établissement j'ai dû en recevoir à domicile ou que j'aille chez elle » p.1 « 1h30-2h » p.2
	Les personnes impliquées	« À une certaine période j'ai eu l'autre infirmière qui était avec moi en poste qui suivait aussi les VAE et qui avait un peu la même démarche que moi pour inciter davantage à faire l'analyse des pratiques » p.2
	Le type de diplômes	« Diplôme d'aide-soignante à chaque fois » p.1

4.9. Entretien 9

Catégories	Sous-catégories	Propos recueillis
1/ Améliorer la lisibilité de la démarche pour favoriser un engagement éclairé		<p>« La VAE est la Validation des Acquis de l'Expérience, qui constitue en la reconnaissance des compétences professionnelles » p.1</p> <p>« Étant infirmière et étant passée par les concours et les jurys que ce soit oraux et écrit » p.1</p> <p>« Je trouve ça beau » p.2</p> <p>« C'est valorisant » p.2</p> <p>« J'ai l'impression que pour certaines la VAE par contre tout de suite c'est quelque chose d'acquis alors que pas du tout je pense que la VAE c'est plus dur que de passer un concours et de rentrer à l'école pendant un an » p.3</p> <p>« Y'a un vrai métier » p.3</p>
2/ La VAE au carrefour des enjeux individuels et institutionnels	Le contexte de l'organisation	<p>« C'était aussi la réputation de notre établissement donc je voulais pas qu'ils soient fait n'importe quoi » p.2</p> <p>« Pour le moment il n'est pas prévu d'autres VAE sur l'établissement » p.3</p>
	Le choix du type d'accompagnement	« Non je ne crois pas » p.2
	Valorisation et reconnaissance du salarié par la démarche	<p>« L'accompagnement c'est vraiment la cohésion entre l'élève et le tuteur pour pouvoir avancer dans le même but à savoir avoir le diplôme à la fin » p.2</p> <p>« Si y'a pas la confiance on peut pas avancer » p.2</p> <p>« Je les encourageais à aller jusqu'au bout » p.2</p> <p>« Qu'on leur donne cette chance aussi de pouvoir faire cette VAE il faut que certaines aussi voilà on la donne pas à tout le monde non plus en fonction de la motivation » p.3</p>

<p>3/ Les caractéristiques individuelles dans le parcours VAE</p>		<p>« Gros souci de coordination au niveau du vocabulaire déjà et au niveau de l'écrit » p.3 « Un manque de confiance en soi » p.3 « La motivation » p.2 « Prendre ça de façon constructive et non négative pour pouvoir rebondir et pouvoir avancer en mettant un plan d'action derrière » p.2 « C'est important de pouvoir avoir confiance » p.2 « L'envie des gens » p.3</p>
<p>4/ L'évaluation du dispositif mis en place</p>		<p>« Quand on a des personnes motivées et qu'elles ont un but elles se donnent les moyens d'y arriver » p.3 « La transparence et la communion, le fait d'être à la fois sur le terrain et théorique je pense que le fait d'être infirmière ça rassure énormément quand quelqu'un se lance dans la VAE d'aide-soignant » p.3</p>
<p>5/ L'accompagnement</p>	<p>Les techniques d'accompagnement</p>	<p>« J'étais en fait en tant que tutrice j'étais référente pour elles par rapport à leur VAE pour voir ceux sur quoi elles doivent avancer par rapport à leur module et c'était vraiment du tutorat donc je les aidais surtout au niveau écrit » p.1 « Pour la rédaction certaines m'envoyaient un peu à l'avance mais y'en avaient qui attendaient la dernière minute c'était tanpis pour elle parce qu'on perdait du temps parce qu'on était en activité y'avait le quotidien à gérer mais ¾ m'envoyaient en amont afin que je puisse étudier et le jour J on partait sur le plan d'action du coup, pour certaines pas pour toutes je participais au choix des situations, elles avaient besoin de mon avis et je les orientais » p.1 « Moi je travaille beaucoup avec le guide des bonnes pratiques, je sortais de l'IFSI qui se trouve à côté de chez nous, j'ai repris mes cours aussi surtout une infirmière au niveau de son rôle propre c'est la base du métier d'aide-soignante donc j'ai repris mes cours aussi » p.2</p>

	<p>« Il l'a beaucoup aidé dans sa façon de rédiger son dossier mais malheureusement c'est pas passé sinon j'avais une de mes infirmières qui était présente pour les mises en situation professionnelle surtout, c'était important de les voir sur le terrain aussi donc comme elles partaient en stage derrière » p.2</p> <p>« Il s'agissait d'accompagnement individuel à chaque fois » p.2</p> <p>« Je les guidais je leur donnais une sorte de bibliographie pour qu'elles s'entraînent de quelques livres qui puissent les aider » p.2</p>
<p>Les qualités de l'accompagnateur</p>	<p>« C'est vraiment ce qui péchait au niveau écrit, emploi du vocabulaire médical etc, le fait d'être infirmière moi les a beaucoup aidés du coup » p.1</p> <p>« C'est important voilà de pas faire en sorte qu'elles aillent droit dans le mur oui je les guidais » p.1</p> <p>« Il l'a beaucoup soutenu » p.2</p> <p>« Le fait d'être disponible je pense que c'est la base la transparence aussi il faut savoir dire quand ça va aussi parce que c'est important » p.2</p> <p>« En tant que tuteur mais à la fois aussi collègue » p.2</p> <p>« J'étais là pour les guider et leur servir de ben c'est une métaphore mais de tuteur pour qu'elles puissent s'appuyer parce que y'a eu des coups durs c'est pas évident de faire une VAE » p.2</p> <p>« J'essaye d'être le plus droite possible » p.3</p> <p>« Je suis avec mes personnes âgées ou avec mes équipes je le suis dans la vie donc c'est important pour moi d'être de la même façon » p.3</p> <p>« La personne qui sert de tuteur soit disponible à 200% et sache déjà ce que c'est qu'une VAE et comment l'entreprendre et comment accompagner du mieux possible la personne qui a entrepris cette démarche » p.3</p>

		<p>« Avoir une vraie procédure de tuteur de VAE et savoir ce qu'est une VAE » p.3</p> <p>« Je ne faisais pas à la place je suis là pour les guider et surtout pas faire à la place de » p.2</p>
	La transposition des techniques d'accompagnement	<p>« Alors en fonction certaines avaient quelques modules a passé d'autres avaient plus de modules à passer » p.1</p> <p>« Tout dépend des modules qu'elles avaient à passer » p.1</p> <p>« En fonction de la motivation de la personne » p.3</p>
6/ La mise en œuvre de la politique d'accompagnement	Le nombre de personnes accompagnées	« 4 personnes, 3 qui ont été validées et une qui a été recalée à l'oral du coup » p.1
	La durée et le lieu	<p>« On se voyait minimum une fois par semaine » p.2</p> <p>« C'était pas tracé comme c'était individuel mais pour elle elles avaient leur agenda et moi le mien et on savait qu'on se voyait à telle période pour travailler sur leurs différents modules » p.2</p> <p>« Avait lieu sur l'établissement pendant le temps de travail rarement et hors temps de travail » p.2</p> <p>« c'était sur leur temps de pause elles raccourcissaient leur temps de pause et on se voyait pendant leur pause » p.2</p>
	Les personnes impliquées	« Un de mes aides-soignants de nuit qui a accompagné mon ASH de nuit qui a fait sa VAE là mais qui a été recalé à l'oral » p.2
	Le type de diplômes	« Aide-soignante les 4 » p.1

L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience est une mesure facultative qui permet à une personne de rencontrer plus de succès dans la validation d'une certification. Les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes sont confrontés à un nombre important de « faisant fonction aide-soignant » dans leur effectif. Les pouvoirs publics incitent les directions de ces établissements à professionnaliser ce personnel sans qualification. Face à cette problématique, le dispositif VAE leur a permis de s'ajuster par rapport aux contraintes de leur organisation de par sa souplesse et sa flexibilité. Les directions d'EHPAD ont mis en place un accompagnement parallèle à l'accompagnement extérieur existant pour optimiser le taux de réussite au diplôme d'aide-soignant. Cet accompagnement interne, réalisé par l'encadrement de l'établissement, permet d'obtenir des résultats probants en termes de validation par l'attribution de moyens humains. Les pratiques d'accompagnement utilisées donnent à voir une démarche intuitive et non formalisée.

Mots clés : Accompagnement – VAE – Pratiques – Faisant fonction aide-soignant - Encadrement

Accompanying to the validation of acquired experience is an optional measure that allows a person to meet more success in the validation of a certification. Accommodation facilities for dependent elderly people are confronted with a significant number of " acting as caregiver " in their workforce. The public authorities encourage the management of these institutions to professionalize this staff without qualification. Faced with this problem, the VAE system has enabled them to adjust to the constraints of their organization because of its flexibility and flexibility. The directorates of EHPAD have set up a parallel support to the existing external support to optimize the success rate of the diploma of caregiver. This internal support, carried out by a supervisor of the institution, makes it possible to obtain convincing results in terms of validation by the allocation of human resources. The accompanying practices used give an intuitive and non-formalized approach.

Keywords: Accompaniment - Validation of acquired experience - Practice - Acting as caregiver - Management