



**PROJET COLLECTIF DE VAE SANITAIRE
ET SOCIALE SUR L'ARC ALPIN
En direction des EHPAD – SSIAD
DEAS - DEAMP/DEAES
2014 - 2017**

**S'engager dans une démarche collective de VAE¹ pour se
qualifier, sécuriser son parcours professionnel : les
résultats sont-ils à la hauteur des espérances ?**

Enquête réalisée entre le 17 décembre 2018 et le 22 janvier 2019

Auprès des candidat.es et des employeurs

par Fabienne REYNAUD & Christine AULAGNER AVAETSS

Enquête financée par la DRDJSCS Auvergne-Rhône-Alpes

¹ Validation des acquis de l'expérience

Table des matières

INTRODUCTION	3
I/ METHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE	4
1- Un taux de retour important pour les candidat.es : 79%.....	5
2 Des taux de retours des employeurs bien moindres : 29,5 %.....	5
II/ RESULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRES DES CANDIDAT.ES	6
21 - Données générales	6
211. Département d'origine	6
212. La durée d'expérience au moment de l'entrée dans le projet	7
22 - Concernant les 66 candidat.es ayant validé totalement leur VAE.....	8
221. Le parcours de validation par diplôme visé 52 AS et 11 AMP	8
222. Evolution de statut ou de poste après validation totale	8
222. Comment se projettent à plus long terme les candidat.es ayant obtenu leur diplôme ?	10
23- Concernant les 33 candidat.es ayant validé partiellement leur VAE	11
231. Parcours professionnel - statuts	11
232. Les domaines de compétences restant à acquérir	11
233. Quelle suite de parcours de qualification pour ces candidat.e.s ?.....	13
233. Projets professionnels des candidat.es	14
24- De l'importance du soutien pendant la démarche VAE :	14
25- Avis des candidat.es sur la démarche VAE.....	18
III/ RESULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRES DES ETABLISSEMENTS EMPLOYEURS	20
Quel est le bilan du projet collectif du point de vue de ces 13 employeurs ?.....	21
CONCLUSION	22

INTRODUCTION

La pénurie de personnels qualifiés dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes amène les pouvoirs publics à se mobiliser pour favoriser toutes les formes d'accès à la qualification. Faisant suite à un projet collectif entre 2011 et 2014, un second projet collectif de VAE s'est déroulé entre 2014 et 2017 dans les départements de l'Arc Alpin (Isère, haute Savoie, Savoie), en direction des EHPAD² et des SSIAD³. Il visait à répondre aux besoins de personnels qualifiés du territoire sur les profils aide-soignant ou aide médico-psychologique, à promouvoir la VAE comme outil RH auprès des employeurs, à faciliter l'accès à la VAE des personnels exerçant dans ces structures et à générer une dynamique territoriale par la mise en œuvre d'une démarche collective pour les candidat.es, les employeurs et les acteurs de la VAE.

51 établissements se sont engagés dans le projet, 186 salariés également (169 sur le DEAS et 17 sur le DEAMP⁴).

Ce projet a été porté financièrement par l'ARS, le Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, la DIRECCTE, la DRDJSCS, les conseils départementaux concernés, Pôle emploi et les OPCA du secteur (Actalians, ANFH, UNIFAF, UNIFORMATION, Agefos...).

De Juin 2016 à février 2017, 126 candidat.es sont arrivé.es jusqu'au jury VAE. Ce projet est considéré comme une réussite : taux d'abandon moindre que précédemment 30 % au lieu de 50 % grâce à l'assistance renforcée (référent de parcours), des taux de validation totale supérieur de 15 points aux moyennes régionales (voir fiche technique du projet en annexe).

Un an (voire deux) après pour les premiers et à l'aune du démarrage d'un troisième projet collectif régional⁵, la question se pose de vérifier quelques hypothèses de départ, en particulier le fait que la VAE est un outil pour les Ressources humaines, qu'elle permet de fidéliser des salariés en reconnaissant leurs compétences, qu'elle peut rendre attractif un établissement, qu'elle facilite la mobilité des parcours professionnels et donc le choix d'investissement dans l'emploi...

Cette enquête vise donc à prendre contact avec tous les candidat.es qui sont passé.es en jury (7 cohortes), qu'ils aient obtenu une validation totale ou partielle afin de savoir ce qu'ils sont devenus. Que disent leurs employeurs de leur engagement dans le projet collectif ?

² Etablissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

³ Service de soins infirmiers et d'aide à domicile

⁴ Diplôme d'Etat d'Aide-soignante et Diplôme d'Etat d'Aide Médico-psychologique devenu depuis le DE Accompagnant Educatif et social (spécialité vie en structure)

⁵ Déploiement sur 5 départements : Ain, Cantal, Nouveau Rhône, Puy-de-Dôme, Haute Savoie.

I/ METHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Sur les 186 candidat.es inscrits dans l'action, 126 se sont présentés devant le jury, 78 ont validé totalement et 48 partiellement. L'étude porte uniquement sur ces 126 candidat.es et leurs établissements. 51 établissements se sont engagés dans le projet collectif dépendant de 44 personnalités morales (associations à plusieurs établissements...)

L'objectif de cette étude est de connaître l'impact qu'a eu la VAE sur les parcours professionnels des candidat.es, que la validation ait été partielle ou totale. Du côté des employeurs, il s'agit de connaître les impacts de ce projet et de la démarche VAE en termes de gestion des ressources humaines.

Cette étude a nécessité l'élaboration de trois questionnaires que vous trouverez en annexe de ce document :

- Deux en direction **des candidat.es** selon les résultats connus⁶ au jour du démarrage de l'enquête :
 - o un questionnaire pour les candidat.es ayant une validation totale (65) le questionnaire est centré sur la reconnaissance professionnelle, les changements de statuts, la mobilité...
 - o un questionnaire pour ceux ayant une validation partielle (61), il s'agit de savoir s'ils ont poursuivi leur projet de certification, la manière dont ils.elles s'y prennent, si ils.elles ont le soutien de leur employeur.

Pour tous, quelques questions annexes reviennent sur le parcours et l'accompagnement renforcé que le projet a permis.

- Un en direction des établissements et employeurs. Nous demandons aux employeurs leur avis sur leur engagement, l'écart entre ce qu'ils avaient envisagé et les résultats, si la VAE leur semble ou pas un réel « outl RH ».

☞ L'ensemble des questionnaires est en annexe.

Les candidat.es ont tous été contactés par téléphone et la majorité a accepté de répondre à l'enquête. Certains, plus difficile à joindre, ont été contactés en parallèle par mail. Les employeurs ont tous été contactés par mail et certains par téléphone.

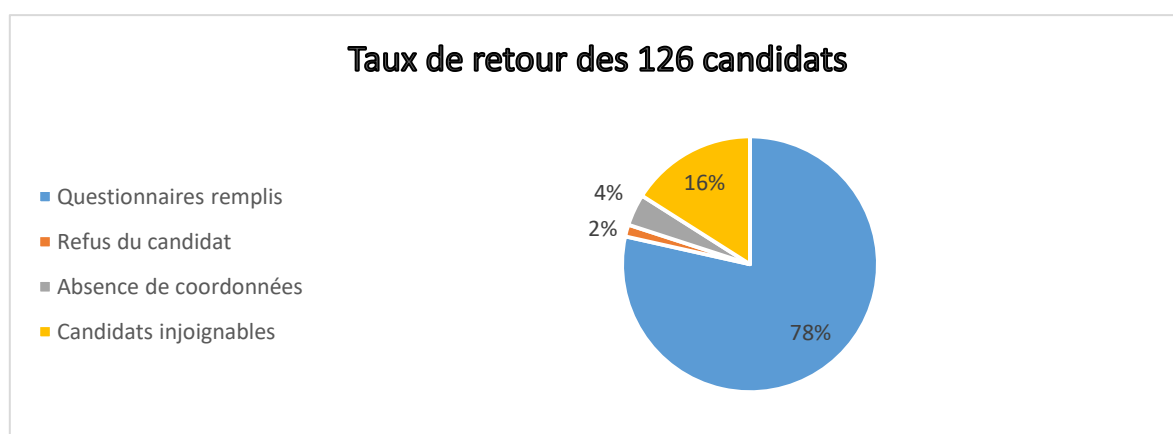
⁶ La DRDJSCS Auvergne-Rhône-Alpes a mis à jour les résultats pour tous les candidats du projet au fur et à mesure de leur passage devant le jury VAE.

1- Un taux de retour important pour les candidat.es : 79%

Les candidat.es ont été plus ou moins difficiles à joindre. **101 personnes ont pu être contactées** par téléphone ou mail soit 80 %. La grande majorité de ceux-ci ont accepté de répondre à l'enquête : seulement 2 personnes ont refusé par téléphone ce qui amène le taux de réponse à 79%. Pour 5 candidat.es, les coordonnées téléphoniques et/ou mail n'étaient plus du tout valables. Les 20 candidat.es restants n'ont pas pu être joints, ni par téléphone, ni par mail, et ce malgré de nombreuses relances (en moyenne 3 ou 4 messages téléphoniques + 2 ou 3 appels + 2 relances mail le cas échéant).

Sur les **99 réponses (66 en validation totale et 33 en validation partielle)**, 94 candidat.es ont répondu à l'enquête par téléphone et 5 par voie électronique (suite à une relance par mail après plusieurs appels ou lorsque le numéro de téléphone n'était plus attribué).

Parmi les 99 réponses, 87 concernent des candidat.es pour le diplôme AS (soit 88%) et 11 pour le diplôme AMP (21%) ; la seule candidate AES n'a pas souhaité répondre à l'enquête.



Avec un taux de réponse de 99 sur 126 soit 79 %, nous pouvons donc considérer que le taux de réponse est important et qu'il donne des indications de tendance fiables.

Les candidat.es ont facilement répondu aux différentes questions. Certains ont eu besoin de se raconter, d'autres accordaient de l'importance à ce que leurs observations (positives ou négatives) soient prises en compte. L'accueil des enquêtés a donc été plutôt positif même si parfois trouver 15 minutes pour répondre au questionnaire a été laborieux.

2 Des taux de retours des employeurs bien moindres : 29,5 %

Le taux de retour du côté des employeurs est beaucoup plus faible, mais il concerne cependant presque un tiers des employeurs.

Il y a 51 lieux physiques où interviennent les candidat.es. Mais certains établissements sont regroupés autour d'un même employeur et ainsi certains questionnaires ont été remplis pour plusieurs établissements en même temps. Au total, il y a 44 employeurs (organismes, associations, collectivités publiques) qui étaient susceptibles de répondre à l'enquête. **Sur ces 44 employeurs, seulement 13 (29,5 %) ont accepté de répondre au questionnaire** envoyé par voie électronique.

Lors des relances téléphoniques, il a été constaté qu'il était très difficile de joindre directement les personnes en charge des VAE (d'ailleurs, elles différenciaient selon les établissements : parfois des ressources humaines, parfois de la formation, parfois un(e) cadre de santé, parfois la direction ou la direction adjointe). La plupart des équipes semblaient débordées et n'avoir pas de temps à accorder à cette enquête. Pour d'autres, il y avait eu du changement dans le personnel et personne n'était en mesure de répondre, l'enquête arrivant un an après la fin du projet. 5 employeurs ont pu dire par téléphone qu'il leur était impossible de répondre pour les raisons citées. 1 employeur n'a pas pu remplir l'enquête car les employées concernées n'étaient pas allées jusqu'au jury. 1 employeur n'a pas pu répondre à cause d'un récent changement de logiciel qui l'empêche d'accéder à certaines informations anciennes. 2 ont pris quelques minutes pour faire un retour très rapide mais sans passer par le questionnaire. Nous avons pour ces deux derniers, pris en compte et intégré leurs remarques dans la partie analyse.

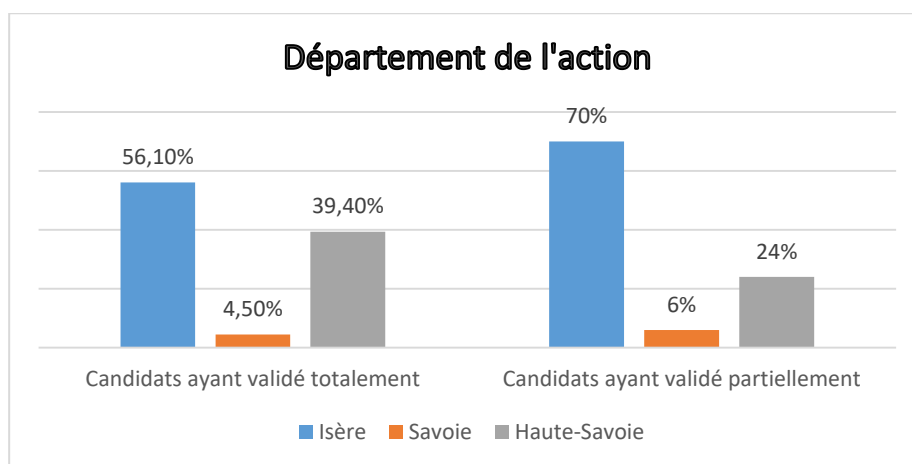
Le fait de ne pas pouvoir échanger avec une personne référente du projet dans les structures ou organismes est une limite à l'enquête. En effet, il est plus difficile de saisir précisément le sens des réponses et le point de vue de celui ou celle qui remplit le questionnaire sans discuter, reformuler, demander des précisions. Cet élément ajouté au faible taux de retour montre que les résultats ne sont pas généralisables, les réponses apportées ne sont pas suffisantes d'un point de vue quantitatif et pas toujours assez fines qualitativement. Les éléments d'analyse qui seront tirés des questionnaires seront donc à prendre avec de grandes précautions.

II/ RESULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRES DES CANDIDAT.ES

21 - Données générales

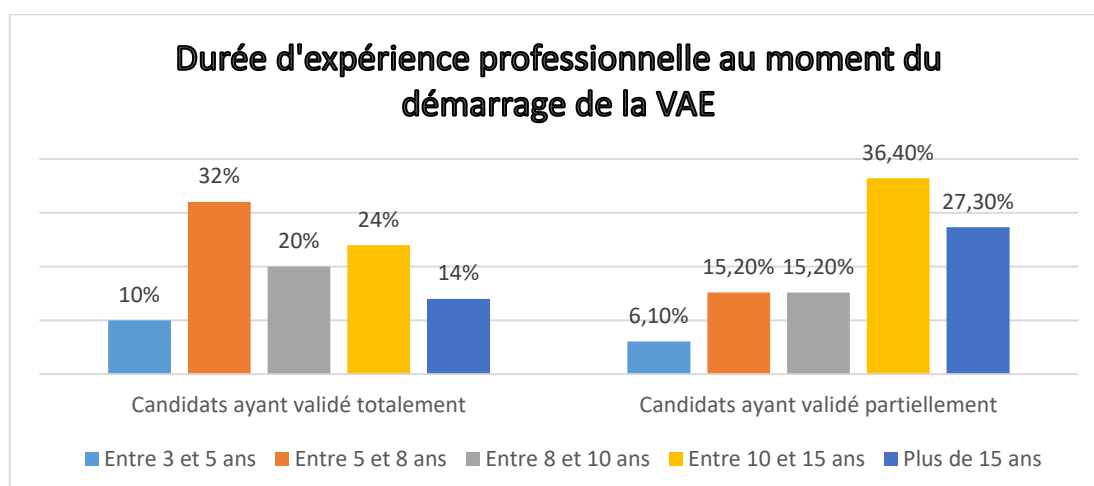
211. Département d'origine

Du point de vue de l'origine géographique, le taux de réponse est le plus important là de manière proportionnelle au nombre des inscrits dans le projet : dans l'ordre décroissant Isère, Haute Savoie et Savoie ;

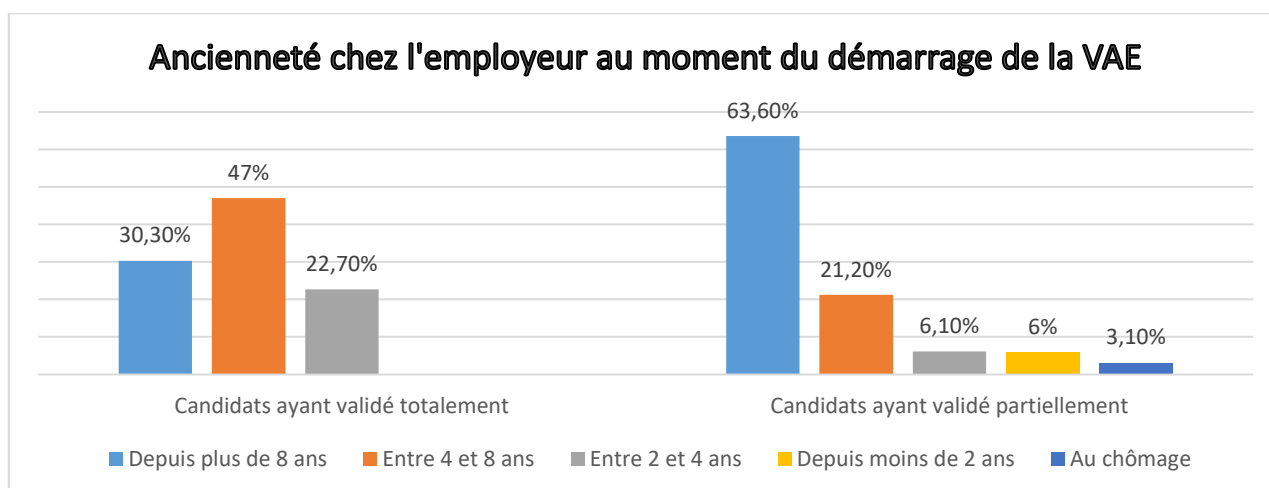


212. La durée d'expérience au moment de l'entrée dans le projet

Les deux tableaux suivants permettent de mettre en évidence que l'ancienneté chez l'employeur ou la durée d'expérience professionnelle n'ont pas d'impact sur les chances de validation totale ou partielle. Dans le deuxième tableau, on voit que 63% des candidat.es avant une validation partielle avaient plus de 8 ans d'ancienneté, ce qui vient corroborer le premier tableau indiquant que la durée d'expérience professionnelle au moment du démarrage n'est pas un gage de plus grande réussite totale (les candidat.e.s ayant plus de 10 ans d'expérience n'ont pas mieux validé que celles et ceux ayant moins d'expérience). La démarche VAE, si elle s'appuie sur l'expérience nécessite donc une démarche réflexive et une capacité à transposer des compétences dans d'autres lieux d'exercice. Elle n'est donc pas « donnée » d'emblée au nombre d'année ni « au mérite ».



Ancienneté chez l'employeur au moment du démarrage de la VAE



22 - Concernant les 66 candidat.es ayant validé totalement leur VAE

221. Le parcours de validation par diplôme visé 52 AS et 11 AMP

Sur les 66 candidat.e.s ayant validé totalement et qui ont répondu à l'enquête, **11 ont obtenu le DEAMP/DEAES Vie en structure** (soit 17%) toutes en premier passage. Il s'avère que ce diplôme correspond bien à l'expérience en EHPAD présentées par les candidat.e.s.

Les **52 autres sont maintenant titulaires du DEAS** (soit 83,3%). Leur expérience est principalement en EHPAD. Pour les 52 AS, 20 sont passé.es une seule fois en jury (soit 38%), 22 ont effectué 2 passages (soit 42%), et les autres soit 20% ont dû présenter 3 ou 4 passages.

Nous pouvons noter que le taux de réponse des personnes ayant une validation totale est très important : 11/14 pour le DE AMP/AES soit 79%, et pour le DEAS nous avons un taux de réponse de 52/54 soit 96%. A contrario, le taux de réponse des candidat.es ayant obtenu une validation partielle chute de manière importante, il passe à 54 % (33/61). Il reste cependant intéressant.

Au total, la moitié est passée une seule fois en jury, 35% ont effectué 2 passages, 15% 3 ou 4 passages. Le taux de réussite au premier passage est dans la moyenne habituelle pour le DEAS (en 2016/2017) du taux de validations totales sur ce diplôme. Mais l'intérêt du suivi de cohortes de candidat.es montre l'importance d'analyser les résultats au regard des parcours des candidat.es. L'enquête confirme cette approche en affinant également ce que peut être un parcours puisque 10 candidat.es ont validé leur diplôme en terminant leur parcours par de la formation.

222. Evolution de statut ou de poste après validation totale

Nous nous sommes intéressées au statut des candidates afin de pouvoir comparer ensuite les évolutions statutaires ou de postes.

Au moment du démarrage du projet,

- 80,3% des candidat.es (53) interrogé.es étaient en CDI ou titulaires de la fonction publique ; 1 seul.e candidat.e était demandeur d'emploi ; les autres (12) étaient contractuels ou alternaient des CDD (la majorité n'étant pas inscrits à Pôle Emploi).
- 89,4% étaient à temps plein (59), 1 candidat était au chômage, les autres à temps partiel (6).
- L'intitulé du poste des candidat.es en VAE AS était agent de soins, ASH ou agent social mais toujours faisant fonction aide-soignant. Pour les candidat.es en VAE AMP, l'intitulé du poste était auxiliaire de vie.

Après la validation du diplôme :

Concernant l'intérêt du diplôme pour sécuriser le parcours professionnel, nous avons observé de près les 11 candidat.es qui étaient en CDD. 8 ont obtenu un CDI ou ont été titularisés (76%). Ces chiffres bien que peu importants en nombre viennent confirmer l'hypothèse **que l'obtention d'un diplôme vient donc bien sécuriser le parcours professionnel**, objectif visé par le projet. Il faudrait suivre sur un très long terme des parcours pour pouvoir stabiliser cet argumentaire.

La crainte de (certains) employeurs est de voir les salariés une fois diplômés quitter leur établissement. Nous avons donc vérifié ce que choisissaient ces nouveaux diplômés : les candidat.es **sont restés chez le même employeur pour 86,40% des cas** (57 personnes). 2 personnes seulement ont démissionné. Ceux qui ont changé d'emploi l'ont fait, pour la majorité des cas (93,3%), pour un poste correspondant à la qualification obtenue ; et 71,4% sont restés sur le même territoire géographique. Il est important de repérer que l'obtention du diplôme ne fait pas fuir les salariés qui voient là une reconnaissance professionnelle et sont plutôt reconnaissants envers leur employeur de leur avoir permis cette évolution professionnelle. Ce chiffre pourrait venir utilement rassurer les employeurs qui craignent un départ des salariés s'ils sont qualifiés et les mobiliser dans des parcours de qualification en vue de les fidéliser. Ces chiffres montrent également qu'en cas de changement, ils se font en proximité géographique, la qualification professionnelle vient alors « servir » le territoire et ouvrir des mobilités relatives.

Du côté de la reconnaissance professionnelle au sein même de l'établissement, il est intéressant d'observer, pour les salariés en CDI ou titulaires, si l'obtention du diplôme leur permet une reconnaissance salariale et/ou des mobilités professionnelles (l'accès à d'autres postes). **67,80%** des candidat.es qui étaient en CDI au moment du démarrage du projet (40 sur 54) ont obtenu un poste adapté à leur qualification : ils occupent toujours le **même poste mais leur statut et leur salaire** ont changé ; 1 candidat a changé de service grâce à l'obtention du diplôme. **Pour la majorité des cas, les candidat.es interrogés sont donc restés sur le poste qu'ils occupaient avec reconnaissance statutaire.** 1 candidat a dû se réorienter à cause

d'un problème de santé ; 1 autre est en arrêt de travail ; 2 candidat.es ont pris une disponibilité (pour travailler ailleurs) ; 1 candidat a changé d'emploi pour se rapprocher de sa famille. **La reconnaissance salariale pour les salariés en CDI est une vraie reconnaissance et un véritable facteur de fidélisation des salariés.** Malgré tout, une minorité, mais qui est conséquente, pour 13,6% des candidat.es (8 sur les 54 qui étaient en CDI), le diplôme n'a pas été reconnu par l'employeur.

222. Comment se projettent à plus long terme les candidat.es ayant obtenu leur diplôme ?

La grande majorité souhaite rester sur leur poste actuel (75,80% soit 50 personnes), ils confirment ainsi l'importante fidélité des salariés à leur emploi.

A court terme, 16 personnes souhaitent changer d'emploi tout en restant dans le médico-social (hôpital, handicap, aide à domicile) ; 2 personnes ont pour projet de changer complètement de secteur professionnel (1 pour faire de la formation et 1 pour des raisons de santé et d'inaptitude au travail d'aide-soignant) ; 1 personne est très proche de la retraite.

A moyen ou long terme, 25 personnes envisagent de nouvelles qualifications (38%) :

- Formation assistant de soins en gérontologie (ASG) pour 8 personnes, 6 ayant le diplôme d'AS et 2 d'AMP.
- Formation infirmier pour 9 personnes du DEAS.
- Formation auxiliaire puéricultrice pour 1 personne du DEAS.
- Formation éducateur spécialisé pour 1 personne ayant le diplôme d'AMP.
- Moniteur éducateur pour 2 personnes ayant le diplôme d'AMP : une en formation et une en VAE (en cours).
- Formation formateur pour 1 personne ayant le DE AMP.
- 2 personnes qui viennent d'avoir leur diplôme d'AMP souhaitent poursuivre sur une VAE AS.
- A l'inverse, 1 personne diplômée AS souhaite poursuivre sur une VAE AES.

La projection à plus long terme montre une vraie appétence pour se former et obtenir de nouvelles qualification tout en restant dans le secteur sanitaire et social. Cette première qualification ouvre donc la voie à une promotion professionnelle pour 38% des diplômés. Au-delà de la reconnaissance salariale ou statutaire, la VAE, mobilise le.a professionnel.le sur son métier et ouvre donc de nouvelles perspectives professionnelles. Effet inattendu de notre questionnement, il est relativement logique. Là encore, il serait intéressant d'avoir un panel plus important de personnes pour confirmer cette tendance.

23- Concernant les 33 candidat.es ayant validé partiellement leur VAE

Sur les 33 réponses, toutes concernent le diplôme d'aide-soignant.

231. Parcours professionnel - statuts

Comme pour les personnes en validation totale, nous cherchons à connaître le parcours professionnel des candidat.es : leur statut au démarrage de la démarche VAE et le soutien de l'employeur dans la suite du parcours après la validation totale.

Situation au moment du démarrage du projet :

- 72,7% des candidat.es interrogés étaient en CDI ou titulaires de la fonction publique (24) ; 1 seul candidat était demandeur d'emploi ; 1 autre était en disponibilité de la fonction publique (car son employeur refusait la VAE) ; les 7 autres étaient contractuels ou alternaient des CDD (la majorité n'étant pas inscrits à Pôle Emploi).
- 78,80% étaient à temps plein (26), 1 candidat était au chômage, les 6 autres à temps partiel.

L'intitulé du poste des candidat.es en VAE AS était agent de soins, ASH qualifié ou auxiliaire de vie sociale mais toujours faisant fonction aide-soignant comme pour les personnes ayant validé totalement.

On trouve dans ce panel de candidat.es, (en pourcentage) **moins de personnes en CDI** (72,7% au lieu de 80,3%) **et moins à temps plein** (78,8% au lieu de 89,4%) que dans le panel précédent. **Doit-on y voir un rapport de cause à effet ?**

Après la validation partielle du diplôme :

La plupart des candidat.es sont restés sur le même poste avec le même statut (CDI ou poursuite de renouvellements CDD). 2 candidat.es sont passés de CDD à CDI ; 4 sont toujours à la recherche d'un emploi ; une personne est **en arrêt de travail**. **L'absence de validation, sans surprise, ne permet pas de modifier son statut professionnel.**

81,80% des candidat.es (27 personnes) interrogé.es sont resté.es chez le même employeur après la validation partielle de leur diplôme.

D'une manière plus générale, maintenant que le projet est terminé, et c'est vrai pour les personnes qui se sont déjà présentées plusieurs fois devant le jury, il s'agit **de savoir comment accompagner au mieux ces personnes pour qu'elles n'abandonnent pas leur projet de qualification.**

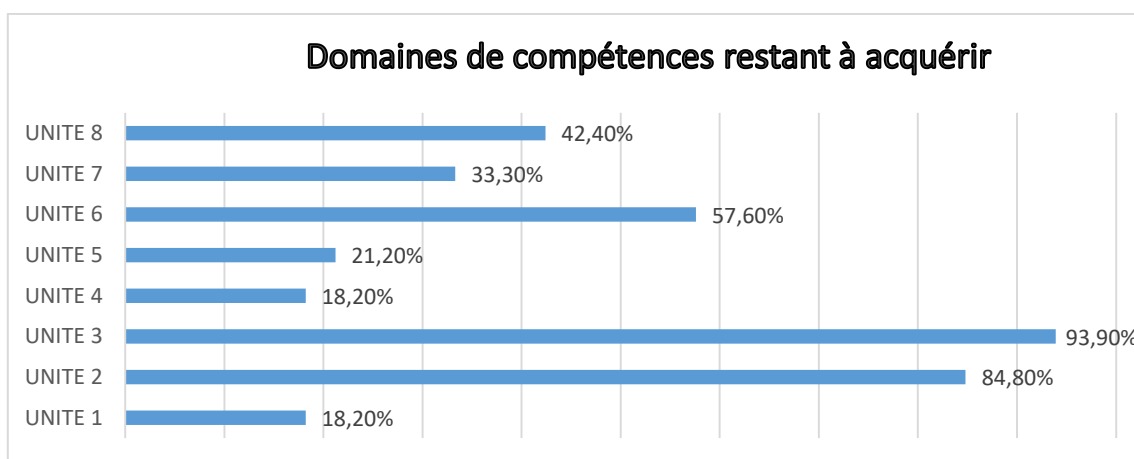
232. Les domaines de compétences restant à acquérir

De manière surprenante, les réponses à la question de connaître les domaines de compétences acquis et

ceux restants à obtenir sont approximatives. Certains candidat.es ne sont pas certains des modules qu'ils leur restent à valider. Ce tableau est donc à prendre avec précaution mais surtout alerte de fait sur le risque d'abandon du projet de certification des candidat.e.s :

- pour 84,80% des candidat.es (28 personnes) il s'agit de l'unité 2 : *apprécier l'état clinique d'une personne*,
- 93,90% des candidat.es (31 personnes) doivent représenter l'unité 3 : *réaliser des soins adaptés à l'état clinique*,
- pour 57,60% (19 personnes) il s'agit de l'unité 6 qui concerne l'entretien des locaux et du matériel spécifiques aux établissements
- et 42,40% (14 personnes) n'ont pas validé l'unité 8 : *organiser son travail au sein d'une équipe pluridisciplinaire*.

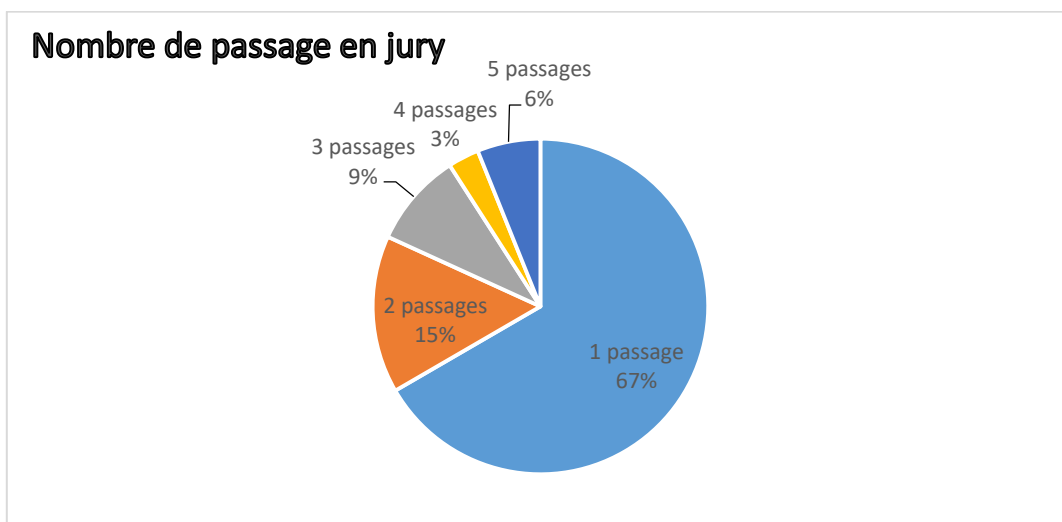
Cependant, si nous croisons les réponses de ces candidat.es avec ceux que nous avons pu obtenir dans le cadre d'une autre étude concomitante⁷, et lors du bilan du projet : nous retrouvons de manière permanente les mêmes DC⁸ : les DC 3 et 2, le DC 6 sont particulièrement axés sur des compétences paramédicales ou exigences liés au milieu très médicalisé, hospitalier. Les candidat.es VAE exerçant en EHPAD ont plus de mal à valider ces compétences là pour cette raison. Leurs remarques sont donc très pertinentes et invitent à les suivre sur la nécessité d'instaurer dans les parcours VAE des périodes d'immersion professionnelles (ici en secteur hospitalier) pour identifier la transférabilité des compétences d'un lieu d'exercice à l'autre.



⁷ Que deviennent les candidat.es reçues en entretien Conseil post jury du DEAS (session d'octobre 2015 à février 2018), 90 réponses. AVAETSS-FASE CONSULT. 2018.

⁸ Domaines de compétences

233. Quelle suite de parcours de qualification pour ces candidat.e.s ?



A la première lecture de ce schéma, 67 % des candidat.e.s (22) ne sont passé.e.s qu'une seule fois devant le jury. Si l'on compare avec les données générales des candidat.e.s en validation totales (sur l'ensemble du projet), celle-ci intervient souvent pour le DEAS en second ou troisième passage. Dès lors, la question se pose d'accompagner au mieux ces candidat.e.s afin qu'il –elles se repositionnent sur un nouveau passage en jury (si cela est pertinent) ou en formation. De même que pour ceux qui sont passés plusieurs fois en jury .

D'une manière plus générale, maintenant que le projet est terminé, et c'est vrai pour les personnes qui se sont déjà présentées plusieurs fois devant le jury, il s'agit de savoir comment accompagner au mieux ces personnes pour qu'elles n'abandonnent pas leur projet de qualification.

Dans une seconde lecture, le risque d'abandon semble moins prégnant.

En effet, 15 personnes veulent poursuivre en **VAE**⁹ soit 45% dont 10 candidat.es prévoient de redéposer leur livret 2 en 2019.

5 Personnes (15,2%) sont actuellement en **formation** et passent le diplôme en juin 2019¹⁰. D'autres veulent poursuivre par la formation (8 personnes) mais seulement 6 d'entre elles se sont déjà renseigné.es. Au total, 13 personnes soit 39% souhaitent finaliser leur parcours par la formation.

Seuls 10 candidat.es souhaitent arrêter dont la moitié pour des raisons externes (3% sont proches de la retraite -1- et 12% ont des soucis de santé -4-). 5 candidat.es (15%) sont découragés et n'ont pas envie de poursuivre. 6% des candidat.es n'ont pas encore pris de décision pour la suite (2). **Le taux d'abandon potentiel est donc au jour de l'enquête entre 15% (5) et 21% (7) des validations partielles enquêté.es.**

Et de fait, **6 autres personnes ont déjà terminé leur qualification** par la formation augmentant ainsi le taux

9 - 33% souhaitent un nouvel accompagnement et 7% souhaitent une mise en situation professionnelle.

10 Financements cités : employeur, OPCA, région, financement personnel.

global de validation totale du projet (de 65 à 71).

D'après la nature des réponses, le soutien explicite de l'employeur pour finaliser le parcours de certification n'apparaît pas : 7 personnes souhaitant poursuivre en VAE n'en ont pas parlé à leur employeur, 2 personnes souhaitant finir en formation ne se sont pas renseignées... soit au total presque un tiers des personnes pour lesquelles il reste difficile de parler de son projet à son employeur alors même que le projet collectif a été dès le début, une démarche des Ressources humaines.

233. Projets professionnels des candidat.es

60,60% des candidat.es (20 personnes) souhaitent obtenir un poste en lien avec le diplôme qu'ils auront obtenu. 30,30% (10 personnes) pensent rester chez le même employeur et renégocier leur salaire une fois diplômés. 7 personnes souhaitent changer de secteur (hôpital, aide à domicile, handicap) et 3 pensent changer complètement de secteur professionnel, soit 30 % qui seraient amenés à changer d'employeur. 2 candidat.es envisagent de poursuivre ensuite sur une formation infirmier.

Nous retrouvons ici des tendances un peu différentes que pour les personnes en validation totale. Si la grande majorité souhaite faire reconnaître son diplôme (60%), la moitié seulement affirme le solliciter en interne. La formation d'infirmière reste une voie professionnelle motivante. Un tiers cependant souhaite changer d'employeur, un taux supérieur : peut-on faire l'hypothèse que le soutien de l'employeur moindre dans cette étape difficile d'une validation partielle ronge le lien avec son employeur ? Là encore, il faudrait des entretiens plus poussés pour mieux saisir les enjeux personnels et professionnels qui se jouent dans ce moment du parcours, dans cet entre-deux inconfortable.

24- De l'importance du soutien pendant la démarche VAE :

Bien que pour certains candidat.es ayant passé leur VAE il y a plusieurs années (2016-2017), il semblait difficile de se remettre dans le contexte et de se rappeler des modalités de l'accompagnement, nous avons obtenu des réponses enseignantes sur les points d'appui lors d'une démarche VAE.

Soutien de la part des collègues de travail :

Du côté des candidat.es ayant **validé totalement leur VAE** (66 ont répondu à l'enquête), le soutien de la part de leurs collègues était effectif pour **56,10%** des candidat.es interrogés (37 personnes) et pour 19,70% ce ne fut pas le cas (13 personnes). 3 personnes ont estimé ne pas en avoir besoin. Pour les 13 autres elles estiment avoir eu un peu de soutien mais pas de la part de tous.

Concernant les candidat.es ayant **validé partiellement leur VAE** (33 ont répondu à l'enquête), à égalité, les

candidat.es ont trouvé que leurs collègues les avaient soutenus ou à l'inverse pas du tout (**39,40%** chacun, soit 13 personnes). 9,10% (3 personnes) estiment le soutien présent mais limité. 1 personne n'a pas cherché à obtenir le soutien de ses collègues. 3 personnes ne sont pas senties concernées par la question : 1 personne était au chômage et 2 personnes en intérim (donc avec des collègues qui changent souvent).

Les réponses rappellent que, même au sein d'un projet collectif, la VAE reste une démarche individuelle et qu'il s'agit de respecter le souhait des uns et des autres de ne pas se faire aider par des collègues. Cependant, la comparaison entre le soutien des collègues de travail vers les personnes qui ont validé totalement et celles partiellement montre un écart de 16 points. Il est donc possible de penser que c'est un facteur favorisant la réussite.

Soutien de la part du cadre :

48,50% des candidat.es en **validation totale interrogés** (32 personnes sur 66) estiment que leur cadre les a soutenu et 34,80% pas du tout (23 personnes) ; 9,10% ne l'ont pas sollicité (6 personnes). Pour les autres, le soutien du cadre était présent mais pas suffisant ; il a été dit que le cadre de santé n'avait pas nécessairement de temps à accorder à cette tâche. L'importance du soutien est apparue dans l'adaptation de l'organisation des plannings des salariés afin d'être disponible pour les temps d'accompagnement. Certains candidat.es ont le sentiment que leur cadre ne trouvait pas d'intérêt à la VAE.

Du côté des **candidat.es en validation partielle**, **51,50%** estiment avoir été soutenus par leur cadre (17 personnes sur 33) et 33,30% pensent que non (11 personnes) ; 6,10% ne l'ont pas sollicité (2 personnes). Comme pour la question précédente, 3 personnes ne sont pas senties concernées par la question (chômage ou intérim).

Le soutien du cadre est ici entendu au sens « minimum » : organisation des plannings. Il faut se rappeler que ce projet est collectif, et la mobilisation des salariés s'est faite via les employeurs. L'accompagnement VAE a été prévu sur le temps de travail, et le fait que les cadres y soient attentifs semblait le minimum. La nature des réponses indique ici, il nous semble une intériorisation de la surcharge de travail de ceux-ci et peut être un sentiment de dévalorisation, de ne pas vouloir déranger des candidat.es... Si la VAE devient un « outil des Ressources humaines » pour fidéliser des salariées, alors il y aurait un changement sensible des représentations et de pratiques (des services RH et des cadres) à opérer. Est-ce possible dans les conditions actuelles d'exercice ?

Soutien de la part du référent de parcours (assistance renforcée) :

Nous rappelons que dans le cadre du projet, une assistance renforcée a été proposée avec un Référent du parcours externe (assuré par les MIFE¹¹), du début à la fin du parcours. Il s'agissait de soutenir les

¹¹ Maison d'information sur la Formation et l'Emploi)

candidat.es dans tous les freins périphériques qui peuvent arriver dans une démarche VAE (découragement, problèmes techniques...). C'était un axe fort du projet en vue de limiter les abandons de parcours, que l'on sait, par de précédents projets difficiles¹².

Pour les 66 personnes en **validation totale** : **50%** des candidat.es interrogés estiment avoir été suffisamment soutenus et pour **30,30% cela a été déterminant dans leur réussite**.

Pour les 33 personnes en validation partielle : **72,70%** des candidat.es estiment avoir été suffisamment soutenus et pour **9,10% cela a été déterminant dans leur avancée**.

La référence de parcours est donc jugée suffisante voire indispensable pour **80%** des candidat.es qu'ils soient en validation totale ou partielle. Cependant pour les candidat.es en validation partielle, le fait que l'assistance renforcée ne se poursuive pas dans le temps après le jury a posé problème et a été un élément de regret, à un moment où ce soutien aurait été particulièrement important pour poursuivre leur démarche. C'est un élément d'amélioration identifié dans le bilan final. Il ressort ici, du point de vue des candidat.es confirmant les orientations proposées par les pilotes du projet.

¹² Lors du précédent projet collectif (Arc Alpin 2011-2014), la moitié des candidats recevable à la VAE n'étaient pas éllées au jury. L'assistance renforcée a permis sur ce projet de limiter ce pourcentage à moins de 30%.

Soutien de la part de l'accompagnateur VAE :

Concernant la validation totale, **68,20%** des 66 candidat.es interrogés estiment que cet accompagnement a été **déterminant pour leur réussite** et 18,10% estiment avoir été suffisamment accompagnés.

Concernant la validation partielle, **54,50%** des 33 candidat.es interrogés estiment l'accompagnement suffisant et **21,20%** l'ont trouvé **déterminant pour leur VAE**.

Plus généralement, les candidat.es auraient apprécié d'avoir plus de temps d'accompagnement. La disponibilité de l'accompagnateur est un point qui a également été cité à plusieurs reprises ainsi que sa capacité à entendre les demandes afin d'adapter l'accompagnement entre temps individuel et temps de groupe. De plus, lorsque l'accompagnateur était éloigné géographiquement, certains candidat.es ont trouvé particulièrement confortable que l'accompagnateur se déplace sur leur lieu de travail. Enfin, tout comme pour le référent de parcours, l'accompagnement post jury a été jugé indispensable.

L'accompagnement VAE est donc jugé suffisant voire déterminant pour plus de **75 %** des personnes étant en validation partielle et plus de **86 %** pour les personnes en validation totale. L'écart entre les deux peut probablement s'expliquer par la réussite finale. Il reste dans tous les cas, perçu comme nécessaire de manière majoritaire.

Les modalités d'accompagnement :

Concernant les candidat.es en validation totale (66), 15,2% des candidat.es interrogés ont dit avoir eu un accompagnement **uniquement individuel (10 personnes)**. **Pour les autres, qui ont bénéficié de temps d'accompagnement en petit groupe (56 personnes)**, **48,4%** en ont été satisfaits et pour 21,2% cela a été déterminant dans leur réussite. Pour eux, il faut que le groupe soit supérieur à 2 personnes pour qu'il soit soutenant et dynamique mais inférieur à 6 personnes pour que chacun puisse s'y retrouver. Pour certains candidat.es, le groupe a permis la lecture mutuelle des livrets et donc la comparaison de leurs travaux ainsi que le partage d'idées, ce qui fut positif à leurs yeux. L'importance de la régularité des rencontres a été évoquée.

Concernant les candidat.es en validation partielle (33), pour 21,20% des candidat.es interrogés, l'accompagnement était individuel (7 personnes). Pour ceux qui ont bénéficié de temps d'accompagnement en petit groupe (26 personnes), 45,40% en ont été satisfaits et pour 12,10% cela a été déterminant. La plupart aurait aimé avoir plus de temps en groupe.

Pour les 2 groupes de candidat.es, même si certains auraient préféré au départ un accompagnement individuel, des avantages et points positifs ont été cités concernant les temps en petit groupe : *dynamique, stimulant, motivant, création de liens, échanges enrichissants, partages d'expériences, prise de recul, solidarité, entraide, soutien moral, « c'est un plus »*. Ces temps ont aussi été qualifiés d'intéressants pour expérimenter le passage devant le jury.

Pour la plupart des candidat.e.s ayant été accompagné par l'AVAETSS la question de l'accompagnement en petits groupes permet de confirmer la pertinence de ces choix (échanges, supports du groupe...) et des

limites (moins de temps individuels). Pour ceux qui ont été accompagnés par d'autres organismes (les accompagnements individuels), le questionnaire n'a pas proposé de biais permettant une analyse plus complète des points forts et des limites. C'est une limite de la méthode apparue après coup.

Remarques globales sur le soutien :

Pour la grande majorité des candidat.es, il est indispensable d'être soutenu, accompagné et encouragé dans cette démarche par des professionnels mais aussi par son entourage personnel : l'adhésion et le soutien familial sont tout aussi importants, « *tout le monde y a cru* ».

Lorsque plusieurs candidat.es étaient sur le même établissement, ceux-ci ont trouvé la démarche plus confortable et dynamique : « *ça motive et on se sent moins isolé* ».

Ces remarques sur le soutien global (personnel et professionnel) ainsi que les réflexions sur les cadres (plus haut) et la dimension collective montrent **tout l'intérêt et la pertinence que l'établissement** (au sens collègues de travail, et cadres) **soit porteur de la démarche collective et individuelle de VAE.**

25- Avis des candidat.es sur la démarche VAE

En ce qui concerne les candidat.es ayant validé totalement leur VAE :

- 100% des candidat.es sont fiers d'avoir obtenu leur diplôme.
- A égalité (30% chacun), les collègues des diplômés sont fiers ou les envient. A 62% la réussite de leurs collègues leur a donné envie d'entamer une démarche VAE. 83% des diplômés sont prêts à conseiller et aider leurs collègues qui se lanceraient dans une VAE.
- Les candidat.es ayant validé leur VAE estiment que cette qualification leur a apporté une reconnaissance professionnelle (de leur expérience et compétences mais aussi de la part de leurs collègues), financière et personnelle. Certains ont gagné en confiance (prise de parole, prise d'initiative, accompagnement de stagiaires) et en légitimité dans le travail : « *ça ouvre sur plus de responsabilités* ».

En ce qui concerne les candidat.es ayant validé partiellement leur VAE :

- 30,30% des candidat.es interrogés sont satisfaits d'avoir engagés cette VAE et autant pensent que leur démarche a donné envie à leurs collègues de les imiter.
- Pour 54,50% des candidat.es, leur employeur leur a conseillé d'entamer cette démarche.
- 24,20% ne sont pas certain de renouveler l'expérience si c'était à refaire et 33,30% ne le referait pas. Certains iraient plutôt en formation.
- De nombreuses remarques ont été faites concernant les membres du jury que les candidat.es ont décrit comme *impressionnant, pas toujours sympa et bienveillant, difficile et exigeant, déstabilisant*

et dévalorisant. Certains ont pointé un décalage entre les conseils de l'accompagnateur et les attendus du jury. D'autres ont été déçus par l'absence d'explication post jury sur ce qui a été évalué comme insuffisant.

Pour les deux groupes de candidat.es, ce qui revient le plus, que la VAE ait été validée totalement ou partiellement, est que cette démarche demande énormément de travail, de temps et d'énergie ainsi que beaucoup d'investissement personnel en dehors et en plus du travail. Cette démarche nécessite également pour les candidat.es **beaucoup de courage et de volonté, de rigueur et d'organisation**. C'est une démarche qui apparaît également comme contraignante, « *c'est le parcours du combattant* ». De plus, le travail écrit à fournir semblait très conséquent pour certains candidat.es, surtout quand ils étaient en difficulté avec l'informatique ; pour d'autres « *ça demande un certain niveau scolaire* ». Aussi, il paraît indispensable pour les candidat.es **d'avoir de bonnes conditions personnelles et familiales**. Enfin, Il semblerait que la VAE puisse faire peur aux collègues au vu de la quantité de travail à fournir (6 réponses dans ce sens).

Les obligations de déplacements que ce soit pour les temps d'accompagnement ou pour les passages en jury, ont demandé du temps, de l'organisation et des dépenses financières.

Pour plusieurs candidat.es, l'expérience a été qualifiée intéressante et le parcours positif. Le dispositif **a été jugé utile pour des personnes qui n'ont pas eu la chance d'aller en formation et pour celles qui ne veulent/peuvent pas aller à l'école**, c'est une « **opportunité** » pour obtenir un diplôme, « *heureusement que ça existe* ». La démarche a également été perçue comme « *enrichissante au niveau humain* ».

L'investissement et l'acceptation de l'employeur pour cette démarche ont été évoqués comme indispensables. Pour les candidat.es interrogés, il faut que l'employeur « *joue le jeu* » (en organisant les plannings notamment) et reconnaisse le diplôme ensuite (salaire, changement de poste). Certains candidat.es ont fait part de leur crainte que la valeur d'un diplôme obtenue par la VAE aux yeux des employeurs et des jurys : ils ont le sentiment que la VAE a mauvaise réputation par rapport à la formation et qu'elle est moins reconnue comme une qualification, « *comme si c'était un sous diplôme* ».

Les 70 heures de formation¹³ ont été jugées importantes, intéressantes, utiles et positives, voire indispensables ; « *c'est un plus* » qui peut permettre d'ouvrir sur d'autres secteurs pour certains. Pour d'autres candidat.es, ce temps d'apprentissage a été évalué comme insuffisant.

Enfin, certains candidat.es ont évoqué **un fort décalage entre une qualification par la VAE et celle par la formation**. Pour eux, la démarche VAE est insuffisante en terme d'apports théoriques et de connaissances ainsi que d'apports pratiques et de savoir-faire ; de plus, il n'y a pas de stages donc pas d'apprentissages ni de mises en pratique sur le terrain ; « *on ne reste que sur des acquis* ». La VAE a été parallèlement jugée intéressante pour des salariés avec beaucoup d'expérience et qui ne veulent pas changer de secteur ; dans les cas contraires, la formation serait plus adaptée (car plus d'apprentissages et de stages).

¹³ Module soin de 70 heures spécifique pour les VAE DEAS, proposé systématiquement en plus de l'accompagnement VAE de 24h dans ce projet collectif.

III/ RESULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRES DES ETABLISSEMENTS EMPLOYEURS

Seules 13 organismes ont répondu sur 44 (pour 51 établissements). Le taux de moins d'un tiers est assez faible et ne permet pas de tirer des conclusions fiables. Nous conservons cependant les réponses données car, en elles-mêmes, elles indiquent des positionnements d'employeurs qui ont choisi de s'engager dans une démarche collective. A lire comme un vademecum.

L'engagement dans le projet collectif s'est fait en premier lieu par une information via le conseil départemental et les MIFE (en majorité). Ensuite, la motivation qui a prévalu a été principalement de trois ordres :

- Pour 7 employeurs sur 13, ce qui prime dans le projet collectif est de **pouvoir aider les professionnels présents depuis longtemps dans leur établissement à se qualifier**.
- Pour 6 employeurs sur les 13 ayant répondu à l'enquête (sur 44 au total), leur motivation première consistait à **permettre de fidéliser leurs salariés**. Cet élément semble être atteint pour eux étant donné que la majorité des candidat.es ayant validé totalement ou partiellement n'ont pas changé d'emploi.
- Pour 5 employeurs, **l'assistance renforcée** était un élément important également prioritaire pour s'engager dans le projet.

Dans les raisons plus secondaires, c'est la **prise en charge financière** qui semble être un point important (pour 5 employeurs) ainsi que de permettre de faciliter les recrutements (pour 4 employeurs). La **démarche collective** en elle-même est un élément secondaire mais **importante** pour 6 d'entre eux. Ces 2 points font écho au point concernant l'intérêt de pouvoir proposer à plusieurs salariés en même temps un projet de qualification (pour 4 employeurs c'est une priorité).

Lorsque leurs salariés ont obtenu une validation totale¹⁴, deux employeurs signalent un changement statutaire (CDI ou titularisation) de 3 salariés chacun. La formulation de l'enquête n'a pas permis d'identifier s'ils avaient effectivement modifié le poste de ces salariés mais tous signalent un « changement de poste » qui peut aussi se comprendre comme changement de statut¹⁵.

Lorsque les salariés ont obtenu une validation partielle, il est intéressant de noter que trois employeurs sur les 13, des changements de poste ou de statut ont été opérés suite à la validation partielle. Ainsi, 1 salarié a accédé à un poste en lien avec les compétences manquantes pour augmenter l'expérience et 1 salarié a été titularisé. Pour les autres employeurs, il n'y a eu aucun changement. Ils ont par contre

¹⁴ Pour ces 13 employeurs, 24 candidats ont validé leur diplôme uniquement par la VAE, 18 par la VAE et la formation et 7 par la VAE et le stage.

¹⁵ Notre question n'était pas assez précise pour différencier les deux.

prévu d'accompagner jusqu'à la qualification (2 salariés), soutenir en interne pour repasser en VAE (2 salariés), inscrire au plan de formation pour terminer la qualification par la formation (1 salarié). Pour les autres candidat.es des positions personnelles n'ont pas permis aux employeur de rentrer dans une démarche de soutien : certains ont abandonné, d'autres ne se sont pas encore positionnés sur la suite, un candidat a quitté son emploi.

Quel est le bilan du projet collectif du point de vue de ces 13 employeurs ?

Pour 76,90% des employeurs ayant répondu à l'enquête, la VAE était considérée comme un outil RH avant la mise en place du projet collectif. Pour 15,4% d'entre eux, c'était un peu le cas et cette expérience a renforcé cette idée. Pour 1 employeur, ce n'était pas le cas et l'expérience du projet collectif a permis d'en prendre conscience.

Globalement, le bilan est positif du point de vue des employeurs :

- Ils ont particulièrement apprécié l'accompagnement de qualité de leurs salariés candidat.es ; cet accompagnement a été qualifié de dynamisant et d'engageant pour les professionnels et confortable pour tout ce qui concerne les démarches purement administratives.
- L'autre point mis en avant par les employeurs concerne l'avantage financier ; le « *cout neutre* » est indispensable pour pouvoir engager une telle démarche.
- Accompagner dans la professionnalisation et la qualification est un élément qui a également été noté comme positif dans le dispositif VAE ; l'objectif final étant d'améliorer la qualité de prise en charge des résidents en augmentant les compétences des professionnels.
- La VAE permet à des salariés d'acquérir une qualification qu'ils ne pourraient pas obtenir autrement (impossibilité de suivre une formation).
- Le dispositif VAE favorise la fidélisation du personnel grâce à sa fonction diplômante. Il permet également une forme de mobilité et de promotion pour des professionnels « *parfois mal connus et/ou mal considérés* ».
- Comme pour les candidat.es, l'engagement simultané de plusieurs collaborateurs leur paraît intéressant : la mobilisation collective est positive en terme de *motivation, soutien et confiance en soi* ; et la réussite des uns encourage les autres. Mais l'inconvénient réside alors dans les difficultés d'organisations des plannings.

Les points négatifs évoqués par les employeurs :

- Lorsque le candidat ne valide pas, l'employeur peut être ensuite contraint d'engager des frais pour qu'il puisse poursuivre en VAE ou formation.

- L'instabilité des personnes engagés a été évoquée (malgré la qualité de l'accompagnement) et elle a pu conduire à certains abandons.
- Une remarque a été faite sur le niveau élevé nécessaire à la réussite de la VAE et sur l'importance de la sélection des candidat.es, la seule motivation ne suffit pas toujours. La VAE est à étudier au cas par cas, « *elle ne remplace pas la formation* ».
- Ce dispositif demande une forte mobilisation et un engagement de la part des employeurs.
- Un employeur, lors d'un échange téléphonique, pointait que la formation était plus satisfaisante pour les professionnels car elle proposait plus d'apports théoriques et techniques et plus d'apprentissages et de stages.

CONCLUSION

L'enquête montre que le soutien de l'employeur est une dimension importante de la réussite, entendu au sens large : l'encadrement, les collègues, les facilités dans l'organisation du temps de travail. Celui-ci est d'autant plus important au moment du post jury en cas de validation partielle. Côté employeurs, du fait de l'inscription souvent de plusieurs salarié.es cela demande une forte implication.

L'acquisition du diplôme a permis pour le plus grand nombre d'une **reconnaissance statutaire** (changement d'indice, passage CDD en CDI ou titularisation) et des possibilités de mobilité soit en interne soit en externe de leur employeur. C'est également l'occasion pour un certain nombre de passer à temps plein. Le diplôme **sécurise le parcours professionnel**. Il est intéressant de noter que plus de **80 % des diplômé.es restent chez le même employeur**. La crainte d'une fuite des personnes une fois qualifiées, même dans des départements limitrophes de la Suisse ne se confirme pas. Il s'agit plutôt d'une bonne nouvelle pour les employeurs.

On note dans les remarques des uns et des autres que la formation reste tout de même la référence, elle semble sécuriser plus que la VAE.

Pour les candidat.es ayant une validation partielle, nous pouvons noter que 10% d'entre elles avaient obtenu leur certification entre temps soit par la VAE soit par la formation. La démarche engagée a donc été un levier vers la validation totale. **Le taux de validation passant ainsi de 56% pour le DEAS, au début de notre enquête, à 63,4%. 2 personnes sont en cours de formation et terminent en juin 2019, ce qui potentiellement amènerait le taux de diplômation à 65,2% pour le DEAS.**

Ils.elles ne voient pas leur situation professionnelle évoluer tant qu'ils.elles n'ont pas acquis le diplôme. Un certain nombre vise la qualification par le biais de la formation, la VAE devient alors un levier vers la formation. Mais le plus grand nombre souhaite poursuivre en VAE. Moins de 6 % pense arrêter la démarche

par déception ou raisons médicales ou personnelles. L'engagement dans la VAE marque donc un fort désir de qualification et s'inscrit de fait dans la durée, au risque que l'abandon ou la lassitude prenne le dessus à moyen terme.

Nous notons pour chaque catégorie la mobilisation sur des poursuites de formation de toutes natures : infirmière vient en premier pour les DEAS, mais aussi d'autres métier ou spécialités (soins en gérontologie, métiers éducatifs...). L'hypothèse que la démarche de qualification re-mobilise des salariés semble se confirmer, même s'il est bien évident que la mobilisation est toujours une question multifactorielle.

La plupart des hypothèses de départ semble se confirmer, la VAE, en qualifiant, remobilise les salarié.es, leur permet une reconnaissance et sécurise les parcours professionnels, ouvrant de nouveaux horizons dont d'autres formations en promotion sociale, tout en restant majoritairement chez le même employeur, qui en passant fidélise ses salariés.

Si nous reprenons notre intitulé de départ, à savoir si la VAE est à la hauteur des espérances : les résultats à ce jour (63 % de diplômées à ce jour sur le DEAS et 100 % sur le DEAMP/DEAES), et les projets professionnels et de formation nous incitent à répondre OUI en précisant toutefois que le parcours VAE en particulier sur les DEAS nécessite de la part des candidat.es beaucoup de ténacité.

ANNEXES

- 1- Fiche projet et résultats
- 2- Questionnaire candidat.es en validation totale
- 3- Questionnaire candidat.es en validation partielle
- 4- Questionnaire employeurs