

SFGG

De la compétence au diplôme, la VAE aide-soignante en pratique

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a introduit un droit pour les professionnels à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Après avoir débuté dans le champ social avec les auxiliaires de vie sociale (AVS) ou les éducateurs spécialisés, son application s'est étendue en 2005 dans le domaine sanitaire pour les aides-soignants et auxiliaires de puériculture.

VAE AIDE-SOIGNANT, QUEL DISPOSITIF ?

La VAE pour le Diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) est un dispositif qui permet depuis 2007, aux personnes ayant fait fonction d'aide-soignant de faire reconnaître leurs compétences après trois ans d'expérience. Les acquis professionnels pris en compte sont élargis à l'expérience dans le cadre d'une activité non salariée ou bénévole.

La VAE consiste à reconnaître la pratique et à établir l'état des compétences. La compétence est définie par la mobilisation des savoirs dans une situation et un contexte donnés. Il ne s'agit pas de "brader" l'accès au diplôme mais d'en reconnaître les compétences (figure 1).

EXEMPLE DES RÉSULTATS À LA VAE AIDE-SOIGNANT EN LANGUEDOC-ROUSSILLON

Dans la région Languedoc-Roussillon¹, sur la période de mai 2005 à avril 2008 :

- 1 839 livrets ont été déposés et 1 390 ont été déclarés recevables ;
- 638 candidats ont déposé le livret 2 ;
- 578 candidats se sont présentés

Inscrite dans le dispositif de la formation tout au long de la vie, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est un mode d'accès à la qualification professionnelle.

Depuis 2007, les personnes ayant fait fonction d'aide-soignant peuvent, après trois ans d'expérience, utiliser ce dispositif. Exemple des résultats à la VAE aide-soignant dans la région Languedoc-Roussillon et avantages et difficultés pour les candidats et les employeurs.

devant le jury, soit moins d'un tiers des candidats de la première étape ;

• 35 % d'entre eux ont obtenu une validation totale, 53 % une validation partielle et 12 % des candidats n'ont rien validé.

L'engagement des candidats dans la démarche et le questionnement approfondi sur les pratiques professionnelles ont permis durant cette période d'obtenir globalement une réussite complète pour un tiers des candidats à la VAE d'aide-soignant.

Pour la majorité des diplômes validés, les candidats étaient issus d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad).

AVANTAGES ET DIFFICULTÉS DU DISPOSITIF

La mise en œuvre du dispositif de VAE est complexe. Ce dernier présente en effet des avantages mais aussi des difficultés.

Pour les candidats.

Des avantages indéniables.

- La plupart d'entre eux échouent aux épreuves de sélection d'entrée en formation d'aide-soignant ; le taux de réussite au concours d'entrée en Institut de formation d'aide-soignant (Ifas) est en moyenne de 10 %.
- Le remplissage du livret 2 impose

au candidat de réfléchir sur ses pratiques et de se mettre en posture réflexive pour décrire ses compétences. Il s'agit de trouver un sens aux actions pratiquées quotidiennement par une méthode déductive. L'auto-évaluation prend ainsi toute sa place. L'accès au dispositif de VAE renforce la place des initiatives individuelles.

L'obtention du diplôme permettra au candidat d'obtenir la reconnaissance personnelle de ses compétences de la part de ses pairs, ce qui accroît sa motivation pour le travail et lui offre un parcours de formation à son rythme.

Quelques freins limitent néanmoins l'accès de certains candidats au dispositif.

Certains d'entre eux préféreraient ainsi entrer dans le métier selon la voie classique de formation. Mais son coût (de 3 000 à plus de 5 000 euros selon les régions) peut être un frein lorsque celle-ci n'est pas prise en charge en études promotionnelles.

Le temps passé en formation de module obligatoire (70 heures) peut être vécu comme relativement court comparé à la formation initiale (595 heures de théorie).

Par ailleurs, les délais entre chaque étape sont longs et la durée ►

SANDRINE MAS
ANNE-MARIE BONNERY

MOTS CLÉS

- Aide-soignant
- Diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS)
- Formation continue
- Gestion des compétences
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)

NOTE

1. Drass Languedoc-Roussillon :
www.languedoc-roussillon.sante.gouv.fr

RÉFÉRENCES

- **Le Boterf G.** Construire les compétences individuelles et collectives. Paris : Éditions de l'organisation, 2000.
- **Lenoir H.** Validation des acquis de l'expérience, réflexions et perspectives. Soins Cadres, août 2006 ; 59 : 30-4.

POUR EN SAVOIR PLUS :

http://www.anfh.asso.fr

LES AUTEURS

Sandrine Mas, cadre de santé, Ehpad de Cazouls-les-Béziers et Cessenon-sur-Orb (34), **Anne-Marie Bonnery,** cadre supérieur de santé, CH de Narbonne (11), membres du collège des soignants de la SFGG
am.bonnery@ch-narbonne.fr

► moyenne pour franchir toutes les étapes du dispositif est d'environ trois ans. De surcroît, le remplissage du livret 2 demande au candidat de fournir un travail personnel important difficile à accomplir sans accompagnement. L'analyse de l'activité s'exprime au travers des savoir-faire dans les différentes compétences exigées. Mais cette description des compétences par des situations professionnelles nécessite une maîtrise de savoir-faire opérationnels requérant des connaissances préalables. En outre, le cheminement des candidats nécessite parfois la lecture d'ouvrages professionnels.

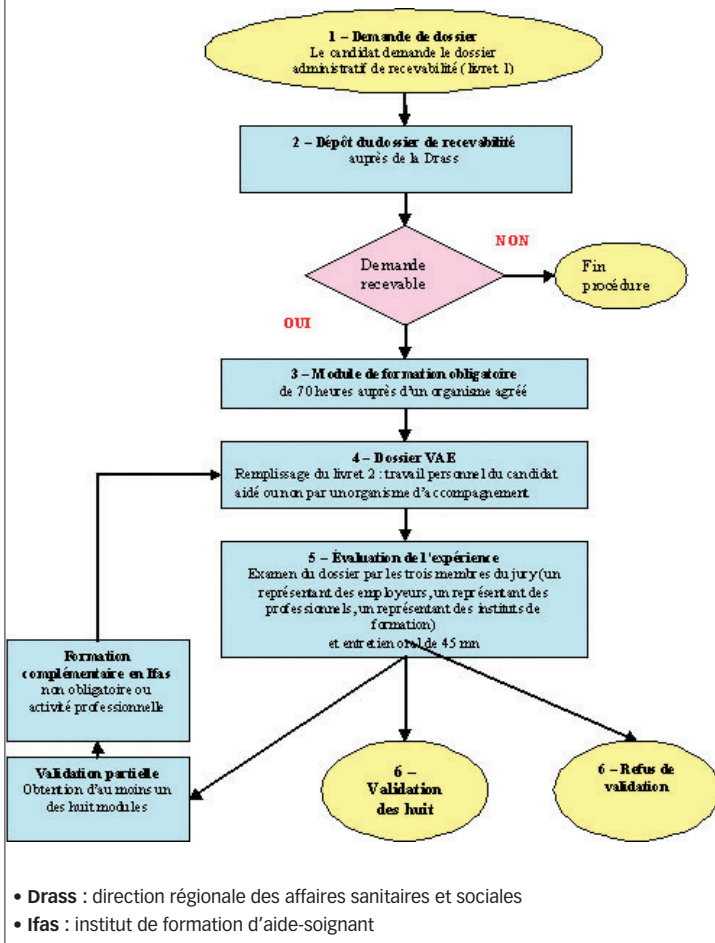
- *Le choix des situations professionnelles est aussi un point sensible car il peut conditionner la réussite ou l'échec de la démarche.*

- *De plus, le passage devant le jury de validation est une épreuve à ne pas négliger. Il ne s'agit pas d'une simple formalité et ce dernier est vécu difficilement par les candidats.*

■ **Pour l'employeur.** La VAE lui permet de répondre favorablement aux demandes de promotion professionnelle et s'avère un outil précieux dans la politique de ressources humaines. C'est un nouveau mode de gestion des compétences. En intégrant la VAE, l'employeur peut ainsi valoriser l'apprentissage par l'organisation et responsabiliser les personnels. En outre, les directeurs d'Ehpad peuvent répondre aux engagements pris lors de la signature des conventions tripartites en qualifiant leur personnel. Il s'agit d'un levier de motivation, de fidélisation et de diminution du risque d'épuisement professionnel.

Pour optimiser les chances du candidat, la mise en place d'un accompagnement est primordiale. Celui-ci peut être conduit par le cadre de santé ou l'infirmier coordonnateur. Enfin, précisons que si l'employeur soutient

FIGURE 1
Parcours type d'un candidat à la VAE d'aide-soignant



le candidat dans sa démarche VAE, il faut qu'il puisse ensuite lui proposer un poste en adéquation avec le diplôme acquis.

CONCLUSION

■ **La VAE est un nouveau mode de gestion des compétences,** souvent appliqué à la prise en charge des personnes âgées dans un contexte de pénurie de personnel. Il s'agit d'un réel vecteur de valorisation sociale. Toutefois, il ne doit pas valider une pratique professionnelle illégale.
■ **L'apport de la VAE pour l'obtention du DEAS est une opportunité bien que les délais d'accès au diplôme soient encore longs.** Dans un contexte de pénurie, qui

ne devrait que s'accroître avec des départs massifs en retraite dans un horizon proche, ce dispositif permet de pallier en partie ce problème et d'ouvrir des perspectives professionnelles. La VAE participe à la diminution de l'épuisement au travail par la reprise de la confiance en soi et ouvre la voie au transfert des compétences entre les professionnels concernés. Ainsi un soignant épanoui génère l'assurance de dispenser des soins de qualité.
■ **La mise en place de la VAE pour d'autres professions est aujourd'hui à l'étude.** Ce dispositif modifie le sens de la formation professionnelle, le transfert des compétences et renforce le tutorat. ■