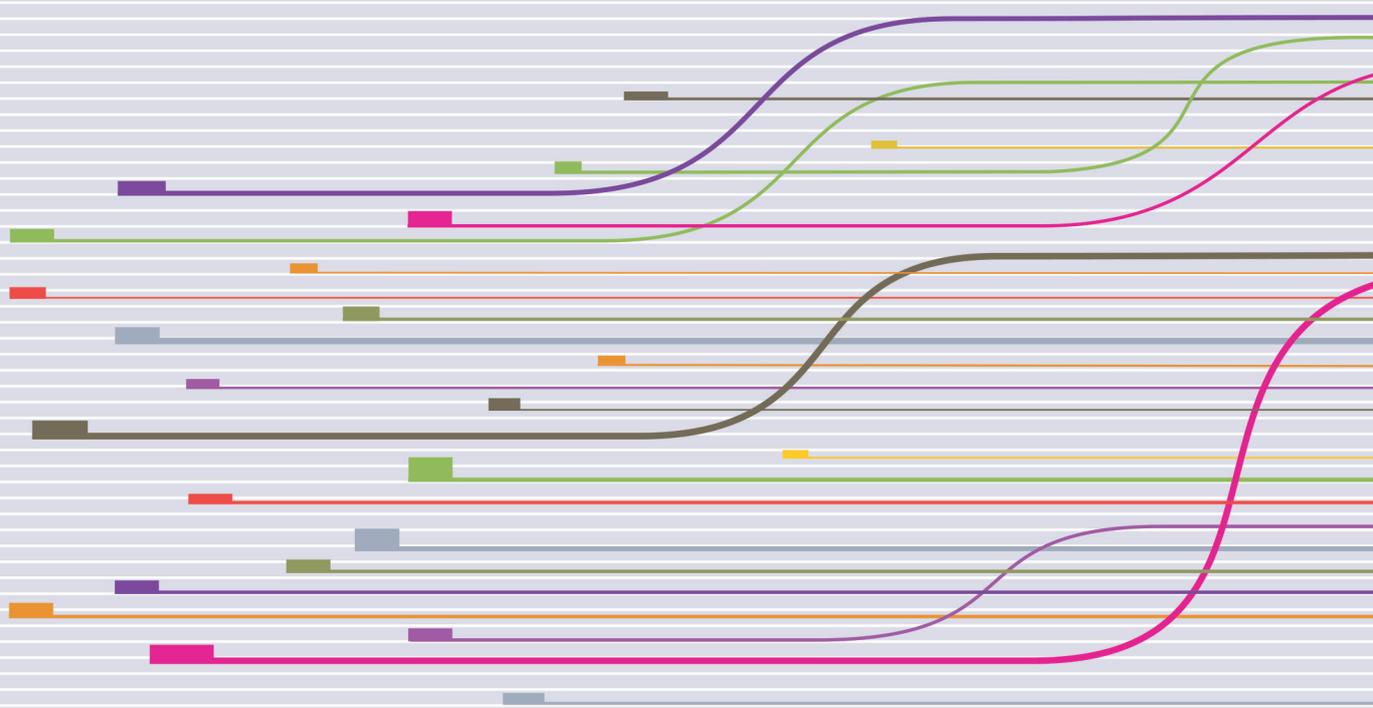


# Passerelles : dispositifs et usages réels dans le secteur sanitaire et social



Ministère de l'Éducation nationale  
Direction générale de l'enseignement scolaire  
*Bureau des diplômés professionnels*

# **Passerelles : dispositifs et usages réels dans le secteur sanitaire et social**

G r o u p e

d ' E t u d e s

S o c i a l e s

T e c h n i q u e s

et Economiques

Sabine Mengin  
Philippe Passemard  
Daniel Rigaud





## **AVERTISSEMENT**

L'étude publiée ici a été commandée par le Ministère de l'éducation nationale (Direction générale de l'enseignement scolaire, bureau des diplômes professionnels, bureau DGESCO A2-3). Ses résultats sont destinés à mettre en valeur les évolutions de la relation formation-emploi et à éclairer les choix en matière de politique éducative.

Toutefois, les analyses et propositions présentées n'engagent que les auteurs de l'étude.



## Sommaire

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>7</b>
Champ de l'étude .....	8
<b>PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX ET TYPOLOGIE DES PASSERELLES REGLEMENTAIRES DANS LE SECTEUR DE L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE COUVRANT LES CERTIFICATIONS DE NIVEAU V ET LES CERTIFICATS DE QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>9</b>
<b>1 - Analyse des concepts .....</b>	<b>9</b>
1.1 - Passerelle : un terme générique .....	9
1.2 – La terminologie des textes réglementaires .....	11
<b>2 - Les certifications de niveau V du secteur de l'action sanitaire et sociale .....</b>	<b>15</b>
2.1 – Etat des lieux.....	15
2.2 – Les évolutions récentes.....	15
<b>3 – Essai de typologie des passerelles.....</b>	<b>21</b>
3.1 - Les passerelles existantes .....	21
3.2 - La typologie des passerelles .....	23
<b>DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DES USAGES DES PASSERELLES REGLEMENTAIRES ENTRE CERTIFICATIONS DE NIVEAU V.....</b>	<b>25</b>
<b>1 – Le contexte institutionnel régional.....</b>	<b>27</b>
1.1 – Le rôle moteur de la Région dans le développement des passerelles.....	27
1.2 – La Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, garante des contenus des diplômes du Ministère des Affaires Sociales et de la certification des diplômes du Ministère des Affaires Sociales et de la Santé.....	29
1.3 – Le rectorat : la volonté de développer des logiques de filières .....	30
1.4 – La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt et le Ministère en charge de l'Agriculture .....	33
<b>2 – La mise en œuvre des passerelles : un développement inégal .....</b>	<b>35</b>
2.1 – L'utilisation des dispenses de certification.....	37
2.2 – Les dispenses d'épreuves à l'entrée en formation .....	50
<b>3 – Les usages et représentations.....</b>	<b>53</b>
3.1 – Les élèves et stagiaires : des logiques d'utilisation des passerelles différentes selon les publics .....	53
3.2 – Les employeurs : un intérêt pour les passerelles en partie lié à l'existence de difficultés de recrutement .....	57
3.3 – Le positionnement de l'offre de formation : une évolution nécessaire pour répondre à la demande de cursus partiel.....	60

<b>4 –Éléments d’analyse : les freins, les leviers et les perspectives de développement des passerelles .....</b>	<b>65</b>
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>72</b>
<b>INDEX DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES .....</b>	<b>76</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>78</b>
Annexe 1 : Références documentaires .....	78
Annexe 2 : Analyse du degré de réciprocité des passerelles entre les certifications .....	80
BEPA service, spécialité services aux personnes.....	84
CAPA option « services en milieu rural » .....	88
BEP Carrières Sanitaires et sociales .....	90
Mention Complémentaire Aide à domicile .....	94
CAP Assistant(e) technique en milieux familial et collectif.....	98
CAP Petite enfance .....	102
Titre Assistant de vie aux familles.....	106
Diplôme d’Etat d’Aide Soignant (DEAS) .....	110
Diplôme d’Etat d’Auxiliaire de puériculture (DEAP) .....	114
Diplôme d’Etat d’Ambulancier .....	118
Diplôme d’Etat Aide Médico-Psychologique (DEAMP).....	122
Diplôme d’Etat d’Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS).....	126
Diplôme d’Etat Assistant Familial (DEAF) .....	130
Certification Employé familial .....	132
Certification Assistant de vie dépendance.....	134
Certification Assistant Maternel / Garde d’enfants .....	136

## INTRODUCTION

---

Le secteur sanitaire et social se caractérise par un nombre élevé de certificateurs et de certifications de niveau V qui trouve son origine dans l'histoire du secteur. Les formations sont des formations professionnelles initialement assurées par le secteur lui-même : le Ministère des affaires sociales a la charge des diplômes sociaux et le Ministère de la santé a la charge des diplômes paramédicaux. L'Education Nationale n'investit ce secteur qu'à partir des années 1990 sans pour autant créer une véritable filière qui reste sous l'égide des Ministères des Affaires Sociales et de la Santé. Parallèlement, avec le vieillissement de la population, les besoins de l'aide à domicile augmentent et les différents certificateurs se positionnent sur ce domaine : le Ministère en charge de l'Education Nationale crée la Mention Complémentaire Aide à Domicile, le Ministère en charge de l'Agriculture crée une spécialité Services aux personnes au BEPA option Services... A cela s'ajoutent les certifications des branches professionnelles. Il en résulte aujourd'hui une superposition de certifications de niveau V, plus ou moins proches, sans pour autant être tout à fait semblables, avec chacune un cœur de compétence (le soin, l'éducatif, la personne âgée, le handicap...). Elles sont accessibles, pour l'essentiel d'entre elles, en formation initiale par voie scolaire, en formation continue ou par la VAE, et assurées par l'appareil de formation propre à chaque certificateur.

Face à cette multiplicité des certifications, il est apparu indispensable d'améliorer l'identification de chacune d'entre elles tout en les décloisonnant afin de favoriser les parcours professionnels. Dans cette perspective, des passerelles ont été créées entre les formations et entre les certifications. Il s'agit aujourd'hui d'en mesurer l'efficacité et la cohérence. Plus largement, la multiplicité de certifications dans un même secteur et pour des métiers proches soulève la question de leur pertinence : faut-il multiplier les passerelles ou bien faut-il envisager une réduction du nombre de certifications par la mise en place d'un tronc commun ?

Avant d'en venir à l'analyse de la mise en œuvre des passerelles, la présente étude revient sur le concept lui-même. Que recouvre le terme de passerelle ? Comment se situe-t-il par rapport aux autres termes proches (équivalences, dispenses,...) ? Y a-t-il des écarts de signification et d'utilisation entre les certificateurs, et si oui, quels sont-ils ? L'examen du contenu réglementaire de chaque certification permet ensuite d'établir un état des lieux des passerelles existantes. Face à la variété de ces passerelles et afin de clarifier l'articulation entre les certifications, un essai de typologie accompagne cet état des lieux.

La seconde partie de l'étude se concentre sur la mise en œuvre des passerelles existantes entre les certifications de niveau V du secteur de l'aide à la personne. Elle vise à analyser l'usage réel qui est fait de ces passerelles et à identifier, s'il y a lieu, les obstacles à leur développement. Au-delà de l'analyse du fonctionnement et de la « circulation » entre les certifications, il s'agit également d'évaluer la valeur sociale de ces parcours, la perception qu'en ont les différents acteurs, les employeurs et les candidats eux-mêmes.

Le rapport de l'étude se divise donc en 2 parties :

- Une première partie analyse les concepts et contenus réglementaires des formations et certifications et vise à identifier les différentes passerelles existantes

- Une seconde partie analyse la mise en œuvre de ces passerelles à partir d'un recueil d'informations sur le terrain auprès des différents acteurs (institutionnels, organismes de formation, élèves et professionnels, employeurs).

## Champ de l'étude

L'étude porte sur les certifications de niveau V menant aux métiers de l'aide à la personne.

Le champ de l'étude couvre les certifications suivantes :

<b>Certificateurs</b>	<b>Diplômes / Certifications professionnelles</b>	<b>Abréviations utilisées dans le présent rapport</b>
Ministère en charge de l'Agriculture	BEPA Service, spécialité service aux personnes	BEPA SAP
	CAPA option Service en milieu rural	CAPA SMR
Ministère en charge de l'Education Nationale	BEP Carrières Sanitaires et Sociales	BEP CSS
	Mention Complémentaire Aide à Domicile	MCAD
	CAP Assistant Technique en Milieux Familial et Collectif	CAP ATMFC
	CAP Petite Enfance	CAP PE
Ministère en charge de l'Emploi	Titre Assistante de Vie aux Familles	TP AVF
Ministère en charge de la Santé	DE Aide-Soignant	DE AS
	DE Auxiliaire de Puériculture	DE AP
	DE Ambulancier	DE Amb
Ministère en charge de l'Action Sociale	DE Aide Médico-Psychologique	DE AMP
	DE Auxiliaire de vie Sociale	DE AVS
	DE Assistant Familial	DE AF
Fédération du Particulier Employeur (Fepem)	Employé Familial (Ancienne appellation : Employé familial polyvalent)	
	Assistant de Vie Dépendance (Ancien CQP Assistant de vie)	
	Assistant Maternelle / Garde d'enfant (Ancien CQP Garde d'enfants)	

# PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX ET TYPOLOGIE DES PASSERELLES REGLEMENTAIRES DANS LE SECTEUR DE L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE COUVRANT LES CERTIFICATIONS DE NIVEAU V ET LES CERTIFICATS DE QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

---

Cet état des lieux a été construit en 3 temps :

- Un premier temps est l'analyse des concepts utilisés par les différents certificateurs.
- Un deuxième temps est l'état des lieux des certifications et les évolutions récentes avec une fiche synthétique par certification présentée en annexe.
- Un troisième temps est, à partir des éléments précédents, un essai de construction d'une typologie des passerelles existantes.

Les éléments et analyses sont issus des entretiens qualitatifs menés auprès des différents certificateurs, de l'analyse des arrêtés de chacun des diplômes, des contenus et référentiels de formation s'il y a lieu (certaines certifications n'ont pas de référentiel de formation), d'une analyse documentaire (Références documentaires en annexe) et d'un premier recueil de données. Ce dernier est complété et affiné par l'enquête de terrain.

## 1 - Analyse des concepts

---

### 1.1 - Passerelle : un terme générique

#### Les passerelles entre formations, certifications et métiers

**Le terme de passerelle est le plus souvent un terme générique. Il n'en existe pas de définition officielle et réglementaire.** Chacun de nos interlocuteurs nous a donc donné la signification de ce terme telle qu'il la percevait, des différences d'interprétation pouvant exister au sein d'un même certificateur.

Une passerelle est un « terme général qui donne les liens entre 2 diplômes » (Ministère en charge des Affaires Sociales). Le Ministère en charge de la Santé précise que ce terme a été employé à l'origine lors de l'arrêté de 1994 qui établissait un tronc commun sur les 5 premiers mois de formation Aide-soignant et Auxiliaire de puériculture et qu'il a ensuite été gardé. Une passerelle est aussi « ce qui permet de ne pas passer une partie des épreuves du diplôme » (Ministère en charge de l'Agriculture). Seul le Ministère en charge de l'Education Nationale semble plus précis dans sa terminologie et restreint l'usage du terme de passerelle à la formation (par opposition à certification).

On parle donc de passerelle entre formations, entre certifications mais également de passerelles entre métiers. Le terme de passerelle signifie l'existence d'un lien. Nous ne développerons pas ici

l'analyse des liens entre métiers, mais nous nous concentrerons sur les liens existants entre formations et entre certifications.

Le rapport « Pour une simplification de l'offre des certifications dans le champ des personnes fragiles » de la mission de concertation et de préconisation confiée par le Premier Ministre à Georges Asseraf, Président de la CNCF, utilise ce terme en parlant d'articulations entre les certifications et de « **système de reconnaissance mutuelle entre certifications** ». Une certification professionnelle, selon la définition de la CNCF, « atteste de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilité définis dans le référentiel ». Une passerelle serait donc la reconnaissance qu'une capacité à réaliser des activités professionnelles a été acquise par la validation d'une autre certification professionnelle.

### Les différentes formes de passerelles

La passerelle prend plusieurs formes :

- **Une équivalence** : la capacité à réaliser toutes les activités professionnelles définies par le référentiel de la certification a été acquise par la validation de la certification équivalente,
- **Une dispense** : la capacité à réaliser une activité professionnelle définie dans le référentiel de certification a été acquise par la validation de l'autre certification,
- **Un allègement** : le certificateur souhaite vérifier cette acquisition parce que la manière d'aborder les contenus, leur découpage en unités ou domaines sont différents.

On notera que l'équivalence et la dispense de certification constituent des passerelles réglementaires tandis que l'allègement de formation relève d'une décision de l'équipe pédagogique uniquement.

C'est ensuite le caractère réciproque ou non de la passerelle qui va définir le système de reconnaissance mutuelle entre deux certifications. Mais, si l'équivalence est par définition réciproque, la définition de la réciprocité d'une dispense ou d'un allègement est plus floue. On peut dire qu'il y a réciprocité lorsqu'une passerelle existe dans les deux sens, quelle qu'elle soit (une dispense dans un sens, un allègement dans l'autre par exemple) et on peut définir des degrés de réciprocité : la réciprocité d'une passerelle entre deux certifications sera d'autant plus forte que l'écart entre le nombre de dispenses et/ou allègements dans un sens et le nombre de dispenses et/ou allègements dans l'autre sens sera faible.

**Le Ministère en charge de l'Education Nationale** relie le terme de passerelle aux conditions d'entrée en formation uniquement : « c'est un pont entre des niveaux de formation pour quitter une voie et aller vers une autre. Il y a des passerelles entre CAP, des passerelles pour aller vers la voie professionnelle, vers la voie technologique » ; une passerelle est « une adaptation du dispositif de formation qui permet de réduire la durée et d'adapter le contenu pour tenir compte des acquis antérieurs. Les passerelles correspondent aux conditions d'entrée en formation. Les pré-qualifications sont des passerelles, le Bac est une passerelle lorsqu'il est indispensable à l'entrée dans une formation, au passage d'un concours ». Il s'agit ici d'une vision endogène de la passerelle.

**Le Ministère en charge de l'Emploi** a également une interprétation plus restrictive du terme de passerelle en raison de son positionnement. En effet, ce dernier se situe exclusivement sur le terrain de la certification. Contrairement aux Ministères en charge de l'Education nationale, de l'Agriculture, de la Santé et des Affaires Sociales, le Ministère en charge de l'Emploi ne dispose pas de son propre réseau d'organismes de formation. Il « met à disposition » ses certifications qu'il réglemente, Ministère de l'Education nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche

mais il ne réglemente pas la formation. Les organismes de formation sont contrôlés sur la base de leur capacité à organiser les sessions de formation et d'examen. Les programmes et les volumes horaires, par exemple, sont variables d'un organisme à l'autre. La passerelle est donc associée à la notion d'équivalence entre deux certifications et il n'y a pas de logique d'allègement avec les diplômes du Ministère en charge de l'Emploi.

A la difficulté de définition du terme de passerelles, s'ajoute le fait que les certificateurs ont chacun leur propre terminologie et modalités de découpage des différentes composantes de la certification.

Nous résumons ci-dessous les différents intitulés :

<b>Certificateur</b>	<b>Composante de la certification</b>
Ministère de l'Education Nationale	Unité de formation
Ministère des Affaires sociales	Domaine de formation
Ministère de la Santé	Unité de formation = Module de formation + stage
Ministère de l'Agriculture	Unité de formation, Module ou Unité capitalisable
Ministère de l'Emploi	Certificat de compétences professionnelles (CCP)
FEPEM	Activité-type

Les découpages sont différents même si, comme nous le verrons plus loin au travers des récents travaux qui ont été menés, les différentes composantes de certification couvrent des compétences et activités communes.

## 1.2 – La terminologie des textes réglementaires

Le terme de passerelle ne se retrouve donc pas dans les textes réglementaires des diplômes. Le RNCP parle de « liens entre les formations ».

Dans les textes, les liens entre les diplômes sont définis selon trois modalités :

- L'équivalence, totale ou partielle,
- La dispense de certification,
- L'allègement de formation.

**L'équivalence** est définie par la CNCP comme étant « la reconnaissance d'une valeur égale entre deux certifications établie sous la responsabilité des seuls certificateurs concernés » en précisant que « la plupart des équivalences attribuées renvoient à la reconnaissance d'un niveau équivalent et non à la reconnaissance d'une équivalence de contenu ».

**La dispense de certification** est le fait de ne pas avoir à valider une composante particulière de la certification, appelée unité ou domaine selon les certificateurs. Théoriquement, la dispense concerne uniquement l'épreuve et non la formation correspondante. C'est ensuite de la responsabilité de l'organisme de formation de faire suivre ou non à l'élève la formation. Dans la pratique, une dispense se traduit par la dispense de l'épreuve et le non suivi de la formation y préparant.

La dispense concerne également l'accès à la formation. Les détenteurs d'un diplôme peuvent être dispensés d'une épreuve d'admissibilité à l'entrée en formation.

**L'allègement de formation** autorise à ne pas suivre la formation de la composante du diplôme correspondant. Mais cette composante doit être validée et l'élève doit passer l'épreuve de certification. L'initiative de l'allègement de formation est prise par l'équipe pédagogique. C'est une négociation au cas par cas au niveau de l'organisme de formation en fonction du profil de l'apprenant. Dans la pratique, l'allègement de formation est moins utilisé que la dispense car l'épreuve de certification restant obligatoire, les apprenants préfèrent bien souvent, ou y sont incités par l'équipe pédagogique de l'organisme de formation, suivre la formation. Des organismes prévoient des épreuves dites de positionnement avant le démarrage de la formation pour décider ou non d'accorder l'allègement demandé.

Les termes de dispense d'épreuve et d'allègement de formation sont utilisés par le **Ministère en charge de l'Éducation Nationale et le Ministère en charge des Affaires sociales qui distinguent bien ce qui relève de la certification de ce qui relève de la formation**. Suite à la rénovation des diplômes, le Ministère en charge de la Santé ne fait plus cette distinction et parle de **dispense d'unité de formation** uniquement. En effet, la validation des compétences s'effectue dorénavant en contrôle continu et non plus sur des épreuves finales. La dispense d'épreuves n'existe donc plus. Il n'y a plus d'épreuve de certification et celle-ci se fait par validation de la part des autorités de tutelle des résultats obtenus aux différentes épreuves d'évaluation de chaque unité de formation.

**La Fédération du Particulier Employeur (FEPEM)**, certificateur au titre de la branche du particulier employeur, parle **d'équivalence partielle** entre ses certifications : « ça vaut pour », « les activités-types communes sont acquises et ni la formation, ni les épreuves ne sont à repasser ». **Le Ministère en charge de l'emploi** parle également **d'équivalence partielle** lorsqu'il existe des dispenses pour certains Certificats de Compétences Professionnelles.

Le tableau ci-dessous récapitule ces éléments :

Certificateur	Composante de la formation	Modalités de passerelles
Ministère en charge de l'Agriculture	Unité de formation	Dispense d'épreuves
		Allègement de formation : épreuves de certification restent obligatoires
Ministère en charge de l'Education Nationale	Unité de formation	Dispense d'épreuve
		Allègement de formation : épreuves de certification restent obligatoires
		Passerelles : pont entre niveaux ou entre voies (professionnelle, technologique)
Ministère en charge de l'Emploi	Certificat de Compétences Professionnelles	Equivalence de CCP = dispense de CCP
Ministère en charge de la Santé	Unité de formation = Module de formation + stage	Dispense de formation = dispense d'épreuve
Ministère en charge de l'Action Sociale	Domaine de formation	Dispense d'un domaine de compétences = dispense des épreuves de certification
		Allègement de formation : épreuves de certification restent obligatoires
Fepem	Activité-type	Equivalence partielle = dispense d'une ou deux activités-type

Pour la suite de l'étude, nous proposons de retenir le terme de **passerelle** comme **lien entre deux certifications en distinguant** :

#### Les passerelles entre certifications

- **les dispenses** d'une composante de la certification = dispense d'épreuve ou de formation (dispense de formation au sens du Ministère en charge de la santé c'est-à-dire qui implicitement dispense de l'épreuve de certification correspondante).
- **Les allègements** de formation = le candidat peut ne pas suivre la formation mais l'épreuve de certification reste obligatoire.

#### Les passerelles entre formations :

- **Les dispenses à l'entrée en formation** des épreuves d'admissibilité ou d'admission.



## 2 - Les certifications de niveau V du secteur de l'action sanitaire et sociale

---

### 2.1 – Etat des lieux

#### L'émergence du secteur de l'aide à la personne

L'accroissement des besoins en professionnels (dû notamment au vieillissement de la population et au développement de la prise en charge à domicile) a entraîné un développement important des formations : développement quantitatif des formations existantes, rénovation et création de nouvelles certifications. Ces évolutions ont amené à **l'identification d'un nouveau secteur d'activité, l'aide à la personne, qui vient se positionner au sein du secteur sanitaire et social existant.**

La présente étude est centrée sur les formations de l'aide à la personne et couvre, comme précisé dans la première partie, 16 certifications.

Chacune de ces certifications fait l'objet **d'une fiche** de synthèse. Cette fiche décrit notamment la formation, son contenu et ses modalités d'accès et les passerelles réglementaires avec les autres certifications. Outre les passerelles avec les certifications de niveau V, qui constituent le centre de l'étude, nous avons recherché également les passerelles éventuelles avec des certifications de niveau IV mais nous n'avons pu en identifier aucune.

Ces fiches sont présentées en annexe et suivent le plan suivant :

1. Présentation
2. Objectif et métier visé
3. Modalités d'accès
4. Voie d'accès et caractéristiques de profil des élèves
5. Caractéristiques et contenu de la formation
6. Passerelles avec les autres certifications de niveau V
7. Données quantitatives : flux de diplômés

### 2.2 – Les évolutions récentes

Ces formations et certifications sont impactées par **deux mouvements** qui touchent l'ensemble des systèmes de formation et certification :

- **Les réformes des certifications** et de l'ingénierie de formation internes à chaque certificateur ;
- **Les réflexions transversales** sur les certifications de niveau V visant l'aide à la personne et leur nécessaire simplification.

Alors que le premier mouvement s'est attaché à créer des passerelles entre les formations et certifications, le second prône la création d'un tronc commun.

#### Les réformes internes à chaque certificateur avec la création de passerelles

- Les diplômes du Ministère en charge des Affaires sociales et du Ministère en charge de la Santé ont été rénovés récemment (depuis 2005) tandis que le Ministère en charge de

l'Education Nationale a créé, dans le cadre de la réforme du bac professionnel, un Bac Accompagnement, Soins et Services à la Personne (Acté le 6 janvier 2011 par la 20<sup>ème</sup> CPC Secteurs sanitaire et social, médico-social) avec une option « à domicile » et une option « en structure ».

Les Certificats de Qualification Professionnelle de la Fepem Assistant de vie et Garde d'enfants au domicile sont devenus les certifications professionnelles respectivement Assistant de vie dépendance et Assistant maternel/Garde d'enfants de niveau V en 2009.

Compte tenu de la multiplicité de ces certifications dites d'aide à la personne et afin de favoriser la mobilité et permettre au professionnel d'évoluer, une attention particulière a été portée lors de leur rénovation sur la mise en place de passerelles. Les derniers créés, les certifications de la Fepem, comportent des passerelles intra-Fepem avec deux activités communes aux trois certifications afin de rendre celles-ci complémentaires. La Fepem est en attente d'un travail avec les autres certificateurs, notamment le Ministère en charge de l'Emploi, afin de redéfinir des passerelles. Un travail avec les conseils généraux est également envisagé sur la création d'une passerelle entre la formation des assistantes maternelles dispensée par ces derniers et la certification Assistante Maternelle / Garde d'enfants de la FEPEM.

### ***Le rôle des passerelles dans la mobilité professionnelle***

Théoriquement, la raison d'être des passerelles est de permettre aux personnes d'évoluer d'une certification à l'autre, de changer de métiers. C'est la reconnaissance de l'existence de compétences communes à plusieurs diplômes. Les passerelles sont faites dans un but d'évolution des professionnels. Elles permettent de développer les parcours de professionnalisation et de qualification (via la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie et la VAE) et de favoriser la mobilité. Les passerelles ont pour objectif d'éviter le cloisonnement et l'enfermement des salariés dans une certification reconnue par une seule branche ou sur un seul secteur. Le Ministère en charge de l'Agriculture souligne, par exemple, l'intérêt des passerelles pour ne pas enfermer les jeunes diplômés dans le travail en milieu rural. Pour les certificateurs, les passerelles allègent l'organisation et le coût des formations. En même temps, la difficulté de leur mise en place, comme nous le verrons ci-dessous dans les conclusions des groupes de travail transversaux, milite plutôt pour la création de tronc communs.

Les passerelles seraient un révélateur de « l'importance de l'enfermement de chacun des systèmes » en étant finalement « le passage le plus étroit » entre les diplômes.

### **Les réflexions transversales sur les certifications de niveau V visant l'aide à la personne et leur nécessaire simplification**

Face à ce constat d'une multiplicité de certifications globalement peu lisibles, plusieurs travaux ont été engagés :

- La CPC du travail social et de l'intervention sociale (Ministère en charge des Affaires Sociales) a mandaté le 23 janvier 2007 un groupe de travail pour analyser l'offre de certifications enregistrée au niveau V au RNCP en matière d'aide et d'accompagnement social des personnes,
- Un groupe de travail a été mis en place par le Président de la CNCP, Georges Asseraf, en avril 2009, pour répondre à la mission « de concertation et de préconisation avec l'ensemble

des acteurs concernés pour une démarche opérationnelle de simplification de l'offre de certification dans le domaine de l'aide aux personnes fragiles » (Mission Fillion)<sup>1</sup>,

- La CPC Autres Services (Ministère en charge de l'Emploi) a également mené une réflexion mais élargie aux métiers de la médiation, d'assistant en information et en communication et au secteur de l'aéronautique. Cette réflexion dépasse donc le cadre de la présente étude.

Les conclusions de la CPC du travail social et de l'intervention sociale étaient, d'une part, que les passerelles existantes étaient finalement peu nombreuses et que, d'autre part, il existait bien un socle minimal de compétences commun aux référentiels des AMP, AS, AVS/MCAD, ADVF, même si ces compétences n'y sont pas développées de la même manière.

A partir de là, deux hypothèses d'évolutions ont été formulées :

- Rapprocher la formation d'AMP et la formation d'AVS par la création d'un tronc commun (la question s'était posée à la création du DEAVS sur la nécessité d'avoir deux diplômes, finalement très proches). Le rapprochement a été envisagé avec la formation d'AS également, mais l'écart au niveau de la composante soin est apparu trop important.
- Identifier un bloc commun de compétences aux différents diplômes et reconstruire les formations sur la base de ce bloc commun avec des modules complémentaires selon les diplômes. Mais cette option nécessite de déconstruire des diplômes récemment rénovés.

Le travail de la CPC des affaires sociales a été suspendu suite à la mise en place du groupe Asseraf et dans l'attente de ses conclusions.

Le groupe Asseraf refait à son tour le constat de passerelles peu nombreuses et peu réciproques entre certificateurs. Il arrive à la conclusion que « rechercher des passerelles entre certifications *a posteriori*, pour un champ limité de certifications, représente une charge de travail importante (en général 2 ans) et exige une maintenance coûteuse puisque les passerelles sont établies à l'instant T et que la révision des certifications n'est pas coordonnée ».

Une préconisation du groupe Asseraf reprend l'idée de s'orienter vers une co-construction des diplômes avec des tronc communs pour faciliter la fluidité des parcours. Le groupe a ainsi expérimenté une démarche de construction commune d'un référentiel d'activités professionnelles dans le secteur des services aux personnes fragiles. Il a abouti à un « Référentiel d'activités de l'aide et de l'accompagnement aux personnes fragiles » qui constituerait un métier « théorique » à décliner ensuite en plusieurs spécialités. A charge donc ensuite pour chacun des certificateurs de voir comment il peut s'y intégrer. La difficulté d'une telle démarche est tout d'abord son caractère forcément réducteur. Si les diplômes de niveau V recensés préparent à des métiers proches faisant appel à des compétences communes, ils ont néanmoins chacun leur spécificité que ce soit en termes de contenu (la spécificité du soin par exemple), de modalité de prise en charge, de public. Le risque de faire un référentiel d'activités-type est qu'il ne corresponde à aucune réalité et que finalement personne ne s'y retrouve. Pour parvenir à construire ce référentiel, la mission Asseraf a d'ailleurs dû choisir un angle d'analyse puisqu'à la lecture, la référence à l'intervention à domicile prédomine. La deuxième difficulté inhérente à ce type de démarche est d'assimiler un métier à une somme d'activités et de compétences et de négliger les liens et l'articulation entre ces activités qui

---

<sup>1</sup> Ce groupe réunit 7 catégories d'acteurs : ANSP, 6 certificateurs publics, 6 certificateurs privés (dont Fepem), un représentant des Régions, des représentants paritaires employeurs salariés, les branches professionnelles et représentants des fédérations et associations du secteur, INRS

participent pourtant à l'identification du métier. Il peut en résulter une formation constituée d'une superposition de modules sans qu'une cohérence d'ensemble ne soit assurée. Or c'est cette cohérence qui fait émerger ensuite une identité professionnelle.

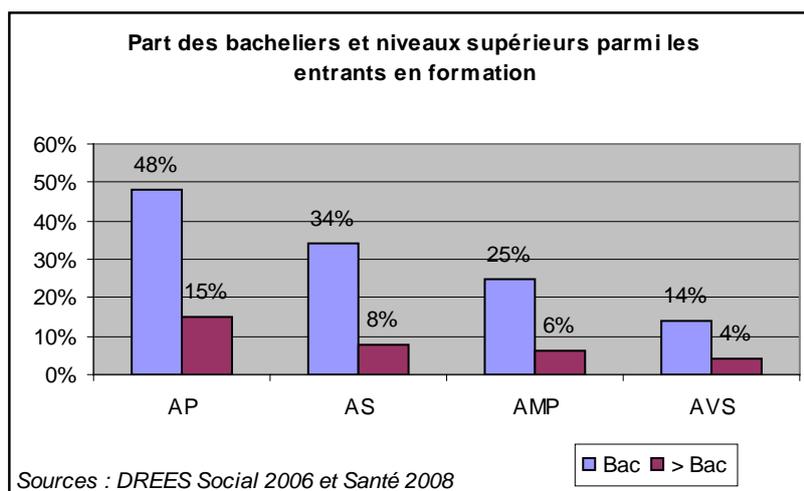
Cette mission Asseraf a abouti au rapport intitulé « Pour une simplification de l'offre des certifications dans le champ des services aux personnes fragiles » qui alimente aujourd'hui les travaux des différents certificateurs.

### La particularité de ces certifications et la question des passerelles verticales

Les certifications de niveau V du secteur sanitaire et social présentent plusieurs particularités :

- Créés pour des métiers et fonctions différentes, l'évolution des besoins des publics a entraîné des décroissements qui les rapprochent aujourd'hui, même s'ils gardent chacun leur spécificité : les diplômes du travail social sont perçus comme ayant un aspect éducatif et relationnel plus fort que les diplômes du Ministère en charge de l'Education Nationale ou du Ministère en charge de l'Agriculture par exemple, les diplômes de la Santé gardent la spécificité du soin.
- Certaines certifications ont une vocation relativement générale et ne ciblent pas nécessairement un seul métier. Les diplômes de l'Education Nationale ont, par exemple, de ce secteur comme pour tous les diplômes de ce ministère, une double vocation d'insertion professionnelle et de poursuite d'études, cette dernière étant renforcée par la récente réforme du bac professionnel, alors que les certifications du Ministère en charge des Affaires sociales sont traditionnellement plus axées « emplois ».
- L'articulation entre toutes ces certifications se fait de manière horizontale, la poursuite d'études se faisant toujours au niveau V. Le BEP CSS par exemple, a, comme tous les BEP, un objectif de poursuite d'études, et notamment vers la formation d'Aide-soignant qui reste néanmoins un niveau V. Mais le fait que tous les diplômés soient du même niveau n'a pas empêché une hiérarchie implicite de se mettre en place, le diplôme d'Aide-soignant se situant par exemple au-dessus des autres (parce qu'il a la compétence soin que n'ont pas les autres et ouvre plus de perspectives de carrières). Dans la Convention Collective de la branche de l'aide à domicile, le DEAVS/MCAD se situe dans la catégorie au-dessus du titre d'Assistant de Vie ou du BEP CSS.
- On constate pour plusieurs de ces certifications, un taux de diplômés de niveau IV parmi les entrants en formation qui est particulièrement élevé pour une formation de niveau V :

*Graphique 1 : Part des bacheliers et niveaux supérieurs parmi les entrants en formation*



- Enfin, ce domaine de formation se caractérise par l'absence de niveau IV dans 2 filières : la filière paramédicale du Ministère de la santé et la filière sanitaire et sociale de l'Education Nationale. Dans cette dernière il n'existe jusqu'à maintenant qu'un bac technologique, le bac ST2S, mais la création d'un nouveau bac professionnel est prévue à la rentrée 2011. Il existe des niveaux IV dans la filière sociale, Technicienne de l'Intervention Sociale et Familiale et Moniteur Educateur et dans la filière de l'Agriculture, le Bac Pro Services en milieu rural mais orienté plus largement vers le service rural quel qu'il soit.

Finalement, on constate aujourd'hui une dissociation entre le niveau des entrants en formation, le niveau du diplôme et sa reconnaissance réelle sur le marché du travail.

### Les motifs de recours aux passerelles

L'utilisation des passerelles sera le reflet de la motivation des candidats, motivation qui sera d'autant plus importante que la passerelle ouvre sur un travail et un salaire différents ou des poursuites de parcours de formation différenciés. Les passerelles les plus attractives seraient donc naturellement les passerelles menant à un niveau supérieur. Dans le cas des certifications de niveau V de l'aide à la personne, la circulation va donc probablement se faire selon la hiérarchie qui s'est mise en place entre les diplômes, indépendamment de leur niveau « officiel ».

Les différents certificateurs disposent de très peu, voire d'aucun élément sur l'usage qui est fait de ces passerelles. Nous pouvons citer néanmoins une étude faite en 2009 par le Ministère en charge de l'Emploi et une exploitation de données sur la région Ile-de-France pour la formation d'aide-soignant. L'utilisation des passerelles est encore faible et des freins importants perdurent :

- L'absence de prise en charge financière des formations dites passerelles : les Régions ne financent pas ces formations (sauf dispositif particulier tel que les expérimentations dans le cadre du Plan des métiers au service de la dépendance par exemple) et l'Education Nationale ne prend en charge que les élèves en formation initiale.
- La nécessité pour les organismes de formation de réorganiser l'ingénierie de formation vers la modularisation.

Ces différents points seront développés dans la seconde partie du rapport qui traite de l'analyse de la mise en œuvre des passerelles.



## 3 – Essai de typologie des passerelles

Au travers de l'analyse des concepts et des certifications ci-dessus, nous avons pu identifier les catégories de passerelles suivantes :

Les passerelles entre 2 certifications :

- **l'équivalence totale**
- **la dispense** d'une composante de la certification que l'on peut également qualifier de dispense partielle
- **l'allègement** de formation
- **l'absence** de passerelle

Les passerelles entre 2 formations :

- **la dispense à l'entrée** en formation

Nous pouvons associer à chacune de ces passerelles un degré de réciprocité mesuré par l'écart entre le nombre de dispenses et/ou allègements dans un sens et le nombre de dispenses et/ou allègements dans l'autre sens. La réciprocité sera d'autant plus forte que cet écart sera faible. L'analyse nous a amené à distinguer 3 niveaux de réciprocité :

- 1 - Réciprocité faible
- 2 - Réciprocité moyenne
- 3 - Réciprocité forte

Nous reprenons ici le descriptif des passerelles existantes pour chacune des certifications étudiées (cf. fiches en annexe) avant de faire un récapitulatif par type de passerelles et une analyse des réciprocités.

### 3.1 - Les passerelles existantes

*(Rappel : Les abréviations des certifications sont définies en introduction du rapport)*

Nb unités	Passerelles vers le CAP Petite Enfance (3 unités professionnelles)
Dispense	Diplôme détenu
	DEAVS
	MCAD
	BEP CSS
	DE AS
	DE AP
	DE AMP
	CAP ATMFC
	BEPA SAP
	CAPA SMR
	Employé familial polyvalent
	TP AVF

Nb unités	<b>Passerelles vers la MCAD</b> (3 unités de formation)	Nb unités
Dispense	<b>Diplôme détenu</b>	Allégt
	BEP CSS	
	DE AS	
	DE AMP	
	DE AP	
	CAP ATMFC	
	CAP PE	
	BEPA SAP	
	CAPA SMR	
	Employé familial polyvalent	
	TP AVF	

Nb CCP	<b>Passerelles vers le titre ADVF</b> (3 Certificats de Compétences Professionnelles)
Dispense	<b>Diplôme détenu</b>
	DE AVS**
	MCAD
	DE AF
	CAP PE
	DE AMP
	BEP CSS
	DE AS
	BEPA SAP
	CAP ATMFC
	CQP Assistant de vie
	CQP Garde d'enfant
	Employé familial polyvalent
	DE AP

\*\* Le DEAVS donne l'équivalence des 3 CCP, mais il n'y a pas équivalence totale car il faut passer en plus un entretien devant le jury qui se prononce.

Nb unités	<b>Passerelles vers le DEAS</b> (8 unités de formation)	Nb Unités
Dispense	<b>Diplôme détenu</b>	Allégement
	DE AP	Pas d'allégement de formation
	DE AMP	
	DE AVS/MCAD	
	TP AVF	

Nb unités	<b>Passerelles vers le DEAP</b> (8 unités de formation)	Nb Unités
Dispense	<b>Diplôme détenu</b>	Allégement
	DE AS	Pas d'allégement de formation
	DE AMP	
	DE AVS/MCAD	

Nb unités	<b>Passerelles vers le DEAmb</b> (8 unités de formation)	Nb Unités
<b>Dispense</b>	<b>Diplôme détenu</b>	<b>Allègement</b>
	DE AS	Pas d'allègt de formation
	DE AVS/MCAD	

Nb de DC	<b>Passerelles vers le DEAMP</b> (6 domaines de compétence)	Nb de DC
<b>Dispense</b>	<b>Diplôme détenu</b>	<b>Allègement</b>
	DE AVS	
	DE AS	
	DE AP	
	DE AF	
	CAP PE	
	BEPA SAP	
	CAPA SMR	
	BEP CSS	
	TP AVF	

Nb de DC	<b>Passerelles vers le DEAVS</b> (6 domaines de compétence)	Nb de DC
<b>Dispense</b>	<b>Diplôme détenu</b>	<b>Allègement</b>
	DE AMP	
	BEP CSS	
	DE AS	
	TP AVF	
	CAP PE	
	BEPA SAP	
	CAP ATMFC	
	Employé familial polyvalent + CQP Assistant de vie	
	CAPA SMR	
	DE AP	
	DE AF	

### 3.2 - La typologie des passerelles

Le tableau ci-dessous récapitule les certifications accessibles par chacune des passerelles identifiées : 2 diplômes bénéficient aujourd'hui d'une équivalence totale, 9 certifications bénéficient de dispenses en fonction du profil du candidat, tandis que 7 ne bénéficient à ce jour d'aucune passerelle. Les certifications bénéficiant d'allègement restent peu nombreuses.

Tableau 1 : Les 5 types de passerelles

Clé de lecture :

- le CAP Petite Enfance bénéficie d'au moins une dispense de formation pour l'accès à la certification (il y a même 11 certifications qui dispensent d'un ou deux modules pour accéder au CAP Petite Enfance)

- il existe au moins un allègement de formation pour accéder à la MCAD (les détenteurs de 3 certifications, le BEP CSS, le DE AS et le DE AMP bénéficient d'un ou deux allègements de formation lors de l'accès au cursus de la MCAD).

Les 5 « types » de passerelles					
	Equivalence totale	Dispense	Allègement	Absence de passerelle entre certification	Passerelles à l'entrée en formation
Certification accessible par au moins une passerelle	MCAD	CAP PE	MCAD	BEPA Services aux personnes	MCAD
	DEAVS	MCAD	DE AMP	CAPA Services en milieu rural	DE AS
		DEAS	DE AVS	BEP Carrières sanitaires et sociales	DE AP
		DEAP		CAP ATMFC	DE Ambulancier
		DE Ambulancier		DE AF	De AMP
		DEAMP		Assistant de vie dépendance	DE AVS
		DEAVS		Assistant maternel / Garde d'enfants	
		Titre Assistante de vie aux familles			
		Employé familial			

Les passerelles qui existent entre les certifications sont peu réciproques : selon la définition du degré de réciprocity que nous avons retenu (cf plus haut), seules 3 passerelles sont « fortement » réciproques, tandis que, à l'inverse, 27 d'entre elles n'ont aucune réciprocity (les 16 certifications analysées ici représentent un total de 42 passerelles). Le détail de l'analyse des réciprocity est présenté en annexe.

**Le constat d'un trop grand nombre de certifications de niveau V est aujourd'hui partagé.** Chacun des certificateurs s'accorde pour dire que cette abondance de certifications aboutit à un non sens mais souligne parallèlement, et avec raison, **la spécificité de ses propres filières**. La Fédération du Particulier Employeur vient d'ailleurs de créer de nouvelles certifications professionnelles de niveau V. **Pour éviter que la multiplicité des filières ne se traduise par un cloisonnement du secteur et des professionnels, les certificateurs s'appuient sur la création de passerelles réglementaires.** Mais qu'en est-il réellement sur le terrain ? Comment est perçue cette multiplicité des certifications ? Les passerelles sont-elles utilisées ? Par qui et dans quelle mesure ? **Et n'est-ce pas, in fine, l'exercice et les choix des professionnels sur le terrain qui structureront le secteur et par là structureront les besoins en qualifications et donc en certifications ?**

L'étude de la mise en œuvre des passerelles sur quelques territoires qui suit apporte des premiers éléments de réponse.

## DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DES USAGES DES PASSERELLES REGLEMENTAIRES ENTRE CERTIFICATIONS DE NIVEAU V

---

L'objectif de cette seconde partie de l'étude est **d'analyser la réalité de l'utilisation des passerelles par les différents acteurs** (élèves, organismes de formation et employeurs). Compte tenu de la faible mobilité qui caractérise cette population de diplômés de niveau V, nous avons opté pour une **analyse au niveau d'un territoire**, la région, en faisant l'hypothèse que cette unité d'analyse permette d'interroger l'ensemble du système de passage ou de parcours des élèves et professionnels d'une certification à l'autre.

**Trois régions ont été retenues, l'Alsace, le Centre et la Bretagne**, en raison d'une volonté institutionnelle connue de développement des passerelles (actions spécifiques dans le cadre du Plan des métiers pour la Région Alsace et la Région Centre, volonté de la Région Bretagne de favoriser l'accès aux formations sanitaires et sociales en assurant la gratuité des formations de niveau V et en diversifiant les voies d'accès aux formations). L'analyse sur ces trois régions nous permet donc de voir quelle est la réalité de mise en œuvre de ces passerelles à partir d'une impulsion institutionnelle. Des comparaisons avec l'ensemble des régions sont réalisées dès que les éléments détenus nous le permettent.

La mise en œuvre des passerelles se traduit par le développement des cursus dits partiels : l'apprenant ne suit pas les modules de formation pour lesquels il bénéficie d'une dispense ou d'un allègement et ne suit donc qu'une partie du cursus de formation. L'observation des cursus partiels est de ce fait un bon indicateur de l'intensité d'usage des passerelles. Leur développement apparaît comme très inégal d'une région à l'autre à l'aune des données disponibles. L'Alsace, le Centre et la Bretagne ne sont pas les seules à avoir développé les cursus partiels, mais il y a parallèlement certaines régions qui, au regard des données, se caractérisent par une absence de ceux-ci. L'analyse qui suit permet donc d'observer les usages des passerelles sur un territoire où leur développement est « stimulé », mais elle n'est pas totalement représentative du développement actuel des passerelles sur l'ensemble des régions françaises et ces exemples devront donc être relativisés.



# 1 – Le contexte institutionnel régional

---

## 1.1 – Le rôle moteur de la Région dans le développement des passerelles

*Deux des trois régions retenues dans la présente enquête sont des régions expérimentatrices du Plan des métiers au service des personnes handicapées et des personnes âgées dépendantes. Ce Plan à l'initiative du Secrétariat d'Etat à la Solidarité reposait sur la compétence des Régions en matière de formation. Les 3 Régions expérimentatrices, l'Alsace, le Centre et le Nord Pas de Calais, devaient proposer des actions innovantes permettant de répondre aux quatre priorités nationales définies par le Plan dont la Priorité 2 « Recruter pour répondre aux besoins actuels et futurs » et la Priorité 3 « Former pour mieux accompagner les personnes et pour mieux reconnaître les compétences des professionnels ». Des Conventions cadre ont été signées en 2008 entre le Secrétaire d'Etat, le directeur de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) et le Président de la Région pour la mise en œuvre de ces actions. L'expérimentation était prévue d'une durée d'un an avant d'être étendue à l'ensemble des Régions. Cette extension n'a finalement pas eu lieu et le Plan des métiers au service de la dépendance en est resté aux trois expérimentations. Ces expérimentations ont donné une impulsion aux Régions en matière notamment de formation et d'actions innovantes dont les plus concluantes ont été depuis renouvelées.*

L'enquête réalisée sur l'usage des passerelles réglementaires met en évidence le rôle majeur joué par la Région dans leur développement entre les diplômés de niveau V.

### La Région, le chef de file en matière de formations sanitaires et sociales

Dans le cadre de leur politique régionale, les 3 Régions insistent sur 2 objectifs principaux :

- **répondre aux besoins des employeurs** : les dernières années se sont caractérisées par des pénuries importantes de personnel dans le secteur sanitaire et social (aide soignant, auxiliaire de vie sociale, auxiliaire de puériculture dans certaines régions...). Si cette pénurie semble aujourd'hui se résorber dans certains secteurs (les aides-soignants notamment), les besoins en qualification dans le secteur de l'aide à domicile restent particulièrement importants. En Bretagne, une convention pour 2007-2013, a été établie entre les différents co-financeurs (Etat, Région, CNSA, Conseils généraux) afin d'augmenter le taux de qualification dans les métiers de l'aide à domicile en privilégiant deux certifications, le DEAVS et le titre d'Assistante de vie aux Familles. Cette convention fait suite à une première charte de qualification des auxiliaires de vie sociale élaborée en 2002 et qui n'avait pas atteint l'objectif de qualification fixé à 50% des 17000 personnels en poste. En région Centre, un ADEC (Accord de Développement de l'Emploi et des Compétences) a été signé entre l'Etat (DIRRECTE) et les fédérations d'employeurs dans le secteur de l'aide à domicile et des emplois familiaux. Une plaquette avec une présentation des métiers, des équivalences et allègements de formation a été réalisée.
- **ouvrir davantage l'accès aux formations de niveau V** à des personnes moins qualifiées : compte tenu du nombre élevé de candidats, les concours d'entrée aux formations d'aide soignant et d'auxiliaire de puériculture, par exemple, sont devenus extrêmement difficiles et peu accessibles à des personnes de niveau V (les candidats bacheliers sont aujourd'hui majoritaires dans ces filières). Il s'agit en même temps de pouvoir offrir des débouchés professionnels aux jeunes orientés vers les carrières sanitaires et sociales (BEP Carrières sanitaires et sociales notamment). Le secteur

sanitaire et social et ses nombreux débouchés, apparaît également comme un secteur possible de reconversion professionnelle pour les demandeurs d'emploi.

### La mise en œuvre des passerelles : une réponse aux besoins des territoires

Il s'agit donc au niveau de la région de **créer les conditions de construction et de développement de parcours de formation** permettant de répondre à ces différents objectifs.

La mise en œuvre de passerelles permet de construire des parcours de formation qui présentent plusieurs caractéristiques :

- **Les passerelles qui correspondent à des dispenses de certifications pour certains modules dispensent de fait du concours d'entrée en formation.** La barrière à l'entrée en formation, élevée pour certains publics éloignés des apprentissages scolaires, saute. C'est le cas notamment des détenteurs du DEAVS ou de la MCAD qui entrent directement en formation d'Aide-soignant sans passer le concours – sous réserve du financement et du nombre de places « passerelles » disponibles - alors que le niveau d'admission de ce dernier est à 18-19 comme note d'oral.
- **Les passerelles qui correspondent à des dispenses de certification pour certains modules raccourcissent le processus de certification et la durée de la formation.** C'est le cas pour les détenteurs du DEAVS ou de la MCAD qui sont dispensés de modules, ou plus fortement encore pour les détenteurs d'un diplôme d'aide-soignant qui n'ont plus que 2 modules sur 6 à certifier pour valider le diplôme d'auxiliaire de puériculture. Il faut y ajouter, pour les organismes de formation, la possibilité d'apprécier et d'accorder des allègements de formation au cas par cas<sup>2</sup>.
- Enfin, **les passerelles qui dispensent de l'épreuve écrite** du concours d'entrée donnent accès à l'épreuve orale d'admission à des publics dont le niveau scolaire est insuffisant pour satisfaire à la première épreuve, compte tenu du nombre de candidats au concours. L'exemple est constitué par les élèves en BEP CSS qui ne réussissent pas, pour une part importante d'entre eux, l'épreuve écrite au concours d'entrée à la formation d'aide-soignant mais qui pourront se présenter directement à l'oral une fois obtenu le diplôme BEP CSS.
- **Les passerelles réduisent également le coût de la formation** pour les financeurs.

Favoriser le développement des passerelles permet à la Région de répondre aux besoins des employeurs plus rapidement et à moindre coût tout en ouvrant l'accès à ces formations à de nouveaux publics (demandeurs d'emploi détenteurs d'un des diplômes permettant de bénéficier des différents types de « passerelles », élèves sortant d'un cursus scolaire).

**Le Plan des métiers au service de la dépendance**, convention signée en 2008 entre la Région, l'Etat et la CNSA, par la recherche d'actions innovantes pour favoriser le développement de ces métiers et les financements complémentaires, a **constitué une opportunité d'expérimentation de ces passerelles** pour les Régions Alsace et Centre. En Alsace, des formations d'aides-soignants ont été ouvertes spécifiquement à des demandeurs d'emploi « ayant au moins un an d'expérience dans un diplôme ou titre passerelle ». Cinq instituts de formation des Aides Soignants (IFAS) ont expérimenté des groupes de public passerelles et les promotions ont été renouvelées depuis. En région Centre, les 19 IFAS sont aujourd'hui partie prenante des cursus partiels. La Région Bretagne a souhaité fixer et financer un quota supplémentaire de 10% de places pour les candidats à la

---

<sup>2</sup> Pour rappel (cf. 1<sup>ère</sup> partie), un allègement autorise à ne pas suivre la formation de la composante du diplôme correspondant. Mais cette composante doit être validée et l'élève doit passer l'épreuve de certification. L'initiative de l'allègement de formation est prise par l'équipe pédagogique. C'est une négociation au cas par cas au niveau de l'organisme de formation en fonction du profil de l'élève.

formation d'AS bénéficiant de passerelles, et 2 promotions supplémentaires en formation passerelle d'AS vers AP. Mais la Région a surtout encouragé l'ouverture des formations AS et AMP dans les lycées professionnels de l'Education Nationale, soit depuis 2006 : 8 nouvelles sections AS, 3 sections AMP, 3 sections AVS, 1 section Ambulancier.

### Un outil au service des stratégies Emploi-Formation régionales

Au-delà de la création de nouveaux cursus de formation et de l'augmentation du nombre de diplômés, les passerelles sont **un outil d'ajustement conjoncturel**. La passerelle AS vers le diplôme AP en est un exemple : la Région Alsace ne finance pas cette passerelle, car le territoire a actuellement plus besoin d'aides-soignants que d'auxiliaires de puériculture. Au contraire, la Région Bretagne, pour répondre à ses besoins, a financé depuis 3 ans 2 promotions supplémentaires de 20 « passerelles » AS vers AP, via une convention additionnelle avec l'Institut de Formation d'Auxiliaires de Puériculture (Institut Régional des Formations Sanitaires et Sociales de Bretagne, Etablissement de la Croix-Rouge Française).

La Région Alsace a rajouté des critères d'ancienneté dans le poste occupé pour pouvoir postuler à une formation par cursus partiel. Beaucoup de candidats à la formation d'aide-soignant sont de jeunes titulaires du DEAVS, issus de cette formation financée par le Conseil Régional. Il s'agit donc, d'une part, pour la Région de **ne pas financer 2 formations successives**, dont une première formation, AVS qui ne serait pas suivie de l'exercice du métier, alors que les besoins existent. Et, d'autre part, **d'éviter « de déshabiller un secteur (le secteur de l'aide à domicile), pour habiller l'autre »**. Le Conseil régional finance une formation « passerelle » uniquement si la personne a exercé au moins pendant deux ans dans son premier métier. Une seule exception à cette règle : si le candidat a une promesse d'embauche dès la sortie de sa nouvelle formation dans un établissement isolé qui connaît des difficultés de recrutement importantes.

## **1.2 – La Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, garante des contenus des diplômes du Ministère des Affaires Sociales et de la certification des diplômes du Ministère des Affaires Sociales et de la Santé**

*Dans le cadre de la décentralisation, les services de l'Etat conservent des compétences importantes en matière de formations sanitaires et sociales : l'Etat fixe les conditions d'accès aux formations, détermine les programmes des formations, l'organisation des études et les modalités d'évaluation des élèves. L'ARS a dorénavant en charge le contenu des formations paramédicales tandis que la DRJSCS est garante du contenu des formations sociales et délivre les certifications des 2 secteurs, les diplômes paramédicaux et les diplômes sociaux. Pour les professions paramédicales réglementées (Infirmier, Sage-femme, Masseur-kinésithérapeute, Manipulateur radio,...), l'ARS détermine des quotas d'entrée en première année de formation, après avis des Conseils Régionaux.*

*Les agréments pour l'ouverture de nouvelles sections de formation sont délivrés par la DRJSCS.*

## Le rôle de la DRJSCS dans l'autorisation d'ouverture par l'Education Nationale de filières préparant aux diplômes d'Etat : AS, AP, AMP, AVS

La DRJSCS délivre les agréments d'ouverture des nouvelles sections de formation préparant aux diplômes du Ministère chargé des Affaires sociales et du Ministère chargé de la Santé. Elle doit s'assurer de la capacité de l'établissement à répondre aux exigences de la formation.

La délivrance ou non d'agréments est aussi un outil régulateur de l'offre de formation sur le territoire. Ainsi, la SREF de Bretagne (stratégie régionale emploi-formation, votée par les élus régionaux en juin 2006) préconise de diversifier l'accès aux formations paramédicales et sociales « *par l'ouverture de sections dans les lycées, en accord avec le Rectorat. Initiée par la création d'écoles d'aides soignants à la rentrée 2006, la mesure sera poursuivie pour d'autres formations. Il s'agit également d'offrir un débouché professionnel aux lycéens orientés vers les carrières sanitaires et sociales* ». Des agréments ont ainsi été délivrés, depuis 2006 à 5 sections de formation préparant au diplôme d'aide-soignant, 6 sections préparant au diplôme d'auxiliaire de vie sociale et 2 préparant au diplôme d'aide médico-psychologique. La délivrance des agréments par l'ancienne DRASS a donc répondu à ce souhait d'élargir l'offre de formation sur le territoire. En région Centre, 3 sections préparant au diplôme d'aide soignant ont également été ouvertes. Inversement, en Région Alsace, la DRJSCS n'a pas encore autorisé l'ouverture par l'Education Nationale de sections préparant au diplôme d'aide-soignant. La difficulté des écoles existantes à remplir les promotions d'aide-soignant explique en partie cette décision.

### L'adaptation de l'organisation des formations et des certifications aux cursus partiels

Le contenu des formations est de la responsabilité de la DRJSCS et de l'ARS. Ces dernières doivent être garantes notamment de l'égalité de tous les candidats devant le diplôme. Les expérimentations menées en termes de cursus partiel ont parfois nécessité une adaptation du cursus de formation en terme de durée, par une réorganisation de la formation sur 6 mois pour des élèves en formation « passerelle » AS par exemple, ou la mise en place de pré-formations. Les pré-formations posent alors la question de l'égalité de tous devant le diplôme, ces dernières constituant un « supplément » de formation pour les bénéficiaires.

L'organisation de la certification demande également des adaptations. Afin de ne pas faire attendre des mois les élèves en cursus partiel, la fréquence des sessions de certification pour les formations d'aide-soignant a, par exemple, été augmentée en Alsace : à la place des traditionnelles 2 sessions annuelles de certification, une session est organisée tous les 2 mois environ pour les élèves en cursus VAE et en cursus partiel à laquelle peuvent venir s'ajouter les élèves ayant échoué à une unité lors de la précédente session. Cette multiplication des sessions de certification est possible pour les diplômes paramédicaux car l'évaluation se fait en contrôle continu et la DRJSCS ne fait que valider les résultats au cours d'une demi-journée de jury. Elle n'est pas possible si la certification nécessite l'organisation d'épreuves finales qui demandent une logistique importante. La certification du diplôme AMP par exemple nécessite d'organiser une épreuve écrite et/ou orale pour chacun des domaines de formation à valider.

## **1.3 – Le rectorat : la volonté de développer des logiques de filières**

*Les demandes d'ouvertures de nouvelles sections de formation sont formulées par les responsables des établissements lors des réunions de district. L'arbitrage se fait par la Délégation à l'enseignement technique en fonction des moyens attribués. L'inspection d'Académie est sollicitée pour avis. Selon les dires d'un inspecteur, cet avis est ensuite plus ou moins suivi.*

L'Education Nationale propose plusieurs diplômes préparant à l'exercice de la profession dans le secteur sanitaire et social mais sans qu'il n'y ait jusqu'à aujourd'hui une véritable filière sanitaire et sociale<sup>3</sup>. Le BEP carrières sanitaires et sociales notamment attire de nombreux élèves et ses effectifs sont particulièrement élevés (20 000 diplômés par an environ). A l'issue du BEP, les élèves peuvent s'orienter vers la poursuite d'études (Bac technologique ST2S ou Bac pro SPVL par exemple) ou bien opter pour la Mention Complémentaire Aide à Domicile (1800 diplômés par an environ). Une part des jeunes diplômés du BEP Carrières sanitaires et sociales entre directement sur le marché du travail avec un taux d'insertion professionnelle relativement faible. Cette absence de filière professionnelle sanitaire et sociale à l'Education Nationale résulte de la multiplicité des diplômes et des certificateurs déjà existants (diplôme du Ministère chargé des Affaires Sociales et du Ministère de la Santé notamment). La stratégie mise en œuvre aujourd'hui est de développer cette logique de filière par 2 voies :

- L'ouverture dans les lycées de formations préparant aux diplômes des Ministères en charge des Affaires sociales et en charge de la Santé : AMP, AVS, AS, AP, Ambulanciers
- La création d'un Bac Professionnel sanitaire et social.

### L'ouverture de formations AMP, AVS, AS et AP dans les lycées

En Bretagne, le rectorat, en lien avec la Stratégie Régionale Emploi Formation de Bretagne a favorisé, depuis 2006, le développement d'une offre de formation plus large dans le domaine. Des lycées professionnels et des GRETA ont été habilités par la Région :

- 5 sections préparant au diplôme d'aide-soignant
- 6 sections préparant au diplôme d'auxiliaire de vie sociale
- 2 sections préparant au diplôme d'aide-médico-psychologique.

En région Centre, 3 sections de formation préparant au diplôme d'aide-soignant ont été ouvertes. Ces ouvertures permettent de développer une logique de filière au sein de l'établissement : on constate que 2 de ces sections sont alimentées à 80% par des élèves de l'établissement ayant obtenu un BEP Carrières sanitaires et sociales. Deux stratégies s'opposent : la volonté d'offrir de nouveaux débouchés aux élèves de l'établissement, en auto-alimentant ces nouvelles filières et le souhait de maintenir une diversité des publics dans ces formations. Ainsi, une section de formation en lycée accueille pour 1/3, des élèves de l'établissement en cursus scolaire, et, pour 2/3, des jeunes adultes venant généralement du milieu hospitalier. Cette question de la mixité des publics se pose pour les lycées qui n'accueillent pas, jusqu'à ce jour, des publics adultes dans les cursus scolaires. Or, en Alsace par exemple, un lycée constate que le nombre de candidats élèves en cursus scolaire (BEP CSS et CAP ATMFC essentiellement) ne remplit pas actuellement la section AMP nouvellement ouverte. Est-ce dû à un manque de communication (vers les élèves), à un défaut d'attractivité du métier auprès des plus jeunes ? Ce même constat est fait sur certaines sections MCAD qui manquent de candidats.

Les décisions d'ouverture de filière de la part de l'inspection d'académie diffèrent d'une région à l'autre. L'inspection de l'académie d'Orléans-Tours ne souhaite pas la création de section pour le diplôme d'auxiliaire de puériculture par exemple, car les débouchés sont très faibles en termes d'emploi sur ce territoire. Les 2 autres académies ne s'orientent pas non plus vers ce diplôme. L'inspection d'académie de Strasbourg n'envisage pas d'ouvrir de section pour le diplôme d'auxiliaire de vie sociale car ce diplôme est reconnu comme équivalent à la Mention Complémentaire Aide à

---

<sup>3</sup> On entend par filière « une succession ordonnée de niveaux de formation (du CAP au BTS, licence professionnelle, ...) permettant de s'orienter dans un secteur ou une branche professionnelle, en vue d'exercer une activité ou un métier » *Source : académie de Paris*  
Ministère de l'Education nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche  
Revue CPC-Etudes n°2011-1  
<http://eduscol.education.fr/cid47737/ressources-nationales.html>

Domicile. L'Académie de Rennes en a déjà ouvert 6. Une filière fait néanmoins l'unanimité, la filière d'aide-soignant, par l'importance des débouchés qu'elle offre aux différents publics. L'académie de Strasbourg projette l'ouverture de sections préparant à ce diplôme mais n'y a pas encore été autorisé par la DRJSCS.

Cette politique d'ouverture de nouvelles filières par l'Education Nationale a entraîné une arrivée récente des lycées publics et privés sur le champ des certifications professionnelles de la santé et du travail social, qui concurrencent assez fortement certains organismes de formation « historiques » préparant au DEAS, au DEAMP, et au DEAVS en particulier. Dans certaines académies, des coopérations ont pu se mettre en place (tous les enseignants, des Instituts de Formation des Aides Soignants et des lycées, sont par exemple associés à la mise en place d'un concours commun, même date, même sujet, dans l'académie d'Orléans-Tours) tandis que dans d'autres un climat de suspicion persiste.

### La création du Bac professionnel Accompagnement, soins et services à la personne

Au niveau des établissements et des académies, toute décision concernant l'évolution des formations relevant du secteur sanitaire et social était suspendue à la décision de création du Bac Professionnel qui, si elle a été actée aujourd'hui, n'avait pas encore été transmise aux établissements lors de la réalisation de notre enquête.

La création d'un Bac professionnel sanitaire et social était depuis longtemps à l'étude, la filière sanitaire et social étant une des rares filières de l'Education Nationale ne disposant pas de Bac Professionnel. L'insertion professionnelle des BEP carrières sanitaires et sociales est aujourd'hui difficile et la poursuite d'études, notamment vers les diplômes de niveau V paramédicaux et sociaux, est freinée par la forte sélectivité des concours d'entrée. Toutes les filières n'étaient pas non plus ouvertes à la formation initiale (la formation AMP n'était accessible qu'en formation continue et en contrat en alternance jusqu'en 2006 par exemple). La logique de filière voulait donc que l'Education Nationale offre des poursuites de parcours à ces élèves. Or, compte tenu de la multiplicité des diplômes existants et de leur niveau actuel de formation, le niveau V, la création d'un niveau IV dans le secteur ne pouvait se faire sans s'assurer de son articulation avec ces derniers. Après de long mois d'échanges, la création d'un Bac professionnel Accompagnement, soins et services à la personne a été entérinée par la 20<sup>ème</sup> Commission Professionnelle Consultative des secteurs sanitaire, social et médico-social du 6 janvier 2011. Ce nouveau Bac sera mis en œuvre dès la rentrée 2011. Il comportera 2 options :

- Une option « à domicile »,
- Une option « en structure ».

Le BEP carrières sanitaires et sociales est abrogé. Dans le cadre de la formation conduisant au baccalauréat professionnel en trois ans, il est créé un BEP comme certification intermédiaire. La question du maintien ou non de la Mention complémentaire Aide à Domicile s'est posée. Compte tenu de sa spécificité et des débouchés professionnels existants, elle est maintenue. Les passerelles existantes entre la MCAD et les diplômes de niveau V des Affaires Sociales et de la Santé sont donc maintenues.

Le rectorat aura en charge d'établir la nouvelle carte de ce Bac professionnel, sachant que le nombre de sections sera inférieur au nombre de sections actuelles préparant au BEP Carrières sanitaires et sociales. Des passerelles seront créées, dans un premier temps avec le diplôme d'aide-soignant.

Il est encore trop tôt pour dire aujourd'hui quelle cartographie et quelles nouvelles articulations entre les diplômes résulteront de la création de ce nouveau Bac professionnel.

Ministère de l'Education nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche

Revue CPC-Etudes n°2011-1

<http://eduscol.education.fr/cid47737/ressources-nationales.html>

## 1.4 – La Direction Régionale de l’Alimentation, de l’Agriculture et de la Forêt et le Ministère en charge de l’Agriculture

*Le Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche organise l'enseignement et la formation professionnelle agricoles. Il offre une variété de parcours allant de la classe de 4e, CAP, BEP, bacs professionnels, technologiques et scientifiques jusqu'aux BTS et licences professionnelles, dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation, de l'environnement, du paysage, du commerce, du tourisme rural, des services aux personnes et de la recherche. Quelle que soit la voie de formation - scolaire, apprentissage ou continue - l'enseignement contribue au développement personnel des apprenants, à l'élévation et à l'adaptation de leurs qualifications et à leur insertion professionnelle et sociale.*

L'enseignement et la formation professionnelle agricoles comportent une mission importante d'animation du milieu rural. Cette mission est à relier à celle de la formation en ce qui concerne les services à la personne en milieu rural, tout l'enjeu étant de former du personnel pour répondre aux besoins à domicile et en même temps de maintenir les jeunes dans les territoires ruraux en leur proposant un emploi.

En milieu rural, la **polyvalence** des professionnels est nécessaire. Il peut leur être demandé par exemple de s'occuper des personnes âgées le matin et d'enfants l'après-midi. Elle constitue un point fort des diplômés du Ministère de l'agriculture (CAPA, BEPA en particulier) même si, selon notre interlocuteur, elle est aussi l'objet de critiques : « *les jeunes diplômés ne sont spécialistes de rien* »

**Jusqu'à présent, les possibilités de passerelles étaient plutôt faibles pour les certifications qui relèvent du ministère en charge de l'Agriculture**, par rapport aux certifications du Ministère de la Santé (AS, AP) et du Ministère en charge des affaires sociales (AMP, AVS). Ce ministère a en effet moins « ouvert » ses diplômés à des équivalences partielles avec d'autres certifications.

**Mais une réforme de la voie professionnelle est en cours.** Le 5<sup>ème</sup> Schéma Prévisionnel National des Formations de l'enseignement agricole, avec la préoccupation de poursuivre l'adaptation des formations aux besoins sociétaux, prévoit de continuer la rénovation des référentiels de ses diplômés. D'une manière générale, les rénovations réalisées ont pour objectif de prendre en compte les principales évolutions des métiers et du travail au sein des secteurs professionnels. Elles visent à favoriser l'insertion professionnelle immédiate ou les poursuites d'études. Les rénovations s'inscrivent aussi dans la logique des évolutions des politiques publiques : préoccupations environnementales et prise en compte des problématiques des chaînes alimentaires notamment. Enfin, la rénovation des certifications permet de proposer une offre lisible aux professionnels et aux usagers, tant au niveau local qu'euro péen. **Cette lisibilité induit, entre autre, une simplification de l'offre, un développement des passerelles et une harmonisation avec le cadre européen.**

### **Un intérêt particulier pour les passerelles**

Le ministère en charge de l'Agriculture ne veut pas enfermer les jeunes diplômés dans le travail en milieu rural, d'où un fort intérêt pour les passerelles. Il existe des compétences transversales entre les métiers, notamment en ce qui concerne le domaine relationnel.

### **Les passerelles mises en œuvre par les DRAAF au niveau régional**

Parmi les 3 régions investiguées, le poids relatif de l'enseignement agricole n'est pas le même. Il est très important en Bretagne, où une expérimentation de passerelle entre le BEPA SAP et le DEAVS

(ancienne version) a été effectuée entre 2003 et 2007. L'enjeu du développement de cette passerelle était de favoriser l'orientation effective des diplômés du BEPA SAP vers les métiers des services à la personne, pour répondre à une forte demande des employeurs.

### **La co-construction d'un diplôme**

Même s'il ne s'agit pas d'une passerelle à proprement parler, en région Centre, l'Education Nationale et l'enseignement agricole ont co-signé un diplôme le bac Pro Bio-industries de transformation. La formation à ce diplôme est assurée par deux établissements dans l'Académie.

En Alsace, on ne repère pas d'initiative particulière de développement de passerelles entre les certifications.

## 2 – La mise en œuvre des passerelles : un développement inégal

---

Rappel : la typologie des passerelles définie dans la première partie de cette étude.

On distingue :

- Les passerelles entre 2 certifications :

1 - L'équivalence totale

2 - La dispense d'une composante de la certification également qualifiée de dispense partielle

3 - L'allègement de formation

- Les passerelles entre 2 formations que sont les dispenses à l'entrée en formation des épreuves d'admissibilité ou des épreuves d'admission

**L'équivalence totale** existe entre 2 diplômes uniquement : la MCAD et le DEAVS. Cette équivalence est largement mise en œuvre dans le sens de la MCAD vers le DEAVS, ce dernier ayant une reconnaissance sur le marché du travail que la MCAD n'a pas. Les enseignants des sections MCAD incitent fortement leurs élèves à faire cette demande d'équivalence à la DRJSCS, une fois leur diplôme de MCAD obtenu. Comme nous le verrons plus loin dans la partie sur les usages et les représentations, la MCAD est souvent mal connue des employeurs et l'équivalence des certifications ne se traduit pas encore par une équivalence de reconnaissance du diplôme sur le marché du travail.

**La dispense d'une composante de la certification est la passerelle la plus attractive** car elle correspond à une reconnaissance « d'un morceau de diplôme » : des composantes de la certification visée sont considérées comme déjà acquises et ne seront pas réévaluées. C'est, à l'usage, le type de passerelle le plus recherché par les différents acteurs, le « cœur de cible » de la mise en œuvre de passerelles.

**Les allègements de formation** sont finalement peu mis en œuvre. On rappelle ici qu'un allègement de formation dispense du suivi de l'enseignement correspondant mais ne dispense pas de l'épreuve, le certificateur souhaitant vérifier l'acquisition de la composante de la formation. L'intérêt pour l'apprenant est donc faible et les organismes de formation n'y incitent pas. Nous verrons dans la partie suivante que l'intérêt des allègements réside finalement dans l'allègement du coût de la formation correspondant.

**Les passerelles entre formations avec une dispense des épreuves d'admissibilité et/ou des épreuves d'admission** se développent fortement. Elles constituent un intérêt évident lorsque le concours d'entrée en formation est très sélectif ce qui est le cas des concours d'entrée aux formations d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture. On notera que certaines dispenses de certification dispensent de fait d'épreuves d'entrée en formation et ceci est d'un intérêt aussi important pour le candidat que la dispense de certification elle-même.

Nous développons donc ci-dessous **la mise en œuvre des 2 principaux types de passerelles : la dispense de certification et la dispense d'une partie des épreuves d'entrée en formation**. En raison de la très faible mise en œuvre des allègements de formation et de la particularité de

l'équivalence totale, ces passerelles seront développées essentiellement au niveau des représentations (cf 3 – Les usages et représentations).

*Les « passerelles » ne sont pas proprement identifiées dans les enquêtes et recueils de données existants.*

*Afin d'essayer d'évaluer et quantifier l'usage réel des passerelles sur les 3 territoires analysés, nous avons exploité plusieurs sources de données :*

- *l'enquête école, enquête annuelle réalisée par la DREES (Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques du Ministère de la Santé). Cette enquête comporte 2 volets :*
  - o *un volet à destination des organismes de formations paramédicales*
  - o *un volet à destination des organismes de formations sociales*

*Ces enquêtes recensent notamment, pour chacune des filières, le nombre de nouveaux inscrits « bénéficiant d'une réduction ou d'un allègement de scolarité VAE/Hors VAE », et il est demandé à chaque étudiant de répondre à la question : « votre situation à l'entrée en formation vous a-t-elle permis de bénéficier d'une scolarité allégée ou réduite suite à la VAE/ hors VAE ». Les situations liées à la VAE correspondent aux professionnels qui n'ont pas validé la totalité des compétences par les acquis de l'expérience et qui doivent donc suivre la formation correspondant aux compétences non validées. Ils sont, en ce sens, assimilés à des apprenants bénéficiant d'une scolarité réduite suite à la VAE. Les apprenants bénéficiant d'une scolarité réduite hors VAE sont les apprenants bénéficiant d'une dispense de certification par la mise en œuvre d'une passerelle. Il s'agit finalement de 2 situations opposées : les apprenants issus d'une passerelle bénéficient d'une réduction de scolarité, alors que les professionnels des cursus en VAE doivent compléter leur expérience professionnelle par un cursus de formation parce qu'ils n'ont pas pu valider toutes les compétences par leurs acquis. La première situation est véritablement une réduction, la seconde est en réalité un complément de formation mais présenté, du point de vue de l'organisme de formation, comme une réduction du cursus complet.*

*Malgré l'approximation des termes utilisés et l'inconnu qui subsiste sur l'interprétation faite de la question par la personne qui remplit le questionnaire au niveau de l'organisme, nous avons supposé que ces allègements/réductions de scolarité correspondaient à des élèves en cursus partiel. Les résultats qui suivent doivent donc être pris à titre indicatif seulement.*

*Par ailleurs, ces enquêtes recensent également la situation de l'élève l'année précédant son entrée en formation et le diplôme détenu. L'exploitation de cette donnée nous a donc fourni des indications sur la part des élèves détenteurs d'un diplôme qui leur permet de prétendre à une dispense de certification.*

- *Les données de la DEPP (Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance du Ministère de l'Éducation Nationale) et mises à disposition par la DGESCO concernant les effectifs et l'origine scolaire des élèves l'année précédant leur entrée en formation BEP CSS, MCAD, CAP Petite Enfance, CAP ATMFC*
- *Au niveau des régions, les données disponibles auprès de l'Inspection d'Académie, la DRJSCS, la Région, la DRAAF.*

**Au niveau des dispenses de certification, les passerelles les plus utilisées sont celles menant au diplôme d'aide-soignant**, et notamment d'après les données dont nous disposons, la passerelle du diplôme d'auxiliaire de vie sociale vers le diplôme d'aide-soignant. Vient ensuite la passerelle du **diplôme d'aide-soignant vers le diplôme d'auxiliaire de puériculture**. Les passerelles vers le diplôme d'aide médico-psychologique sont plus rares. La passerelle vers le diplôme d'auxiliaire de vie sociale est utilisée par les détenteurs du BEP Carrières Sanitaires et Sociales. Des passerelles existent également vers la Mention Complémentaire d'Aide à Domicile, mais elles sont peu mises en œuvre par les établissements de formation. Nous reprenons dans un premier paragraphe, ci-dessous, les données concernant ces différentes passerelles. Dans un second paragraphe, nous revenons sur les dispenses d'épreuves à l'entrée en formation, qui même si elles sont différentes des autres passerelles, n'en sont pas moins importantes.

## 2.1 – L'utilisation des dispenses de certification

### 2.1.1 – Les passerelles vers le diplôme d'aide-soignant

En termes d'usage, **le diplôme d'aide-soignant se révèle le plus attractif** des différentes certifications de niveau V du secteur. On constate depuis 2006 une augmentation de la part des cursus partiels entrant en formation : ils représentaient 2,4% des nouveaux inscrits en 2006, 18,4% en 2008 et 20% en 2009.

Tableau 2 : Part des inscrits en cursus partiel en formation aide-soignant

Aide-soignant	2006	2008	2009
Nombre de nouveaux inscrits	18612	20813	21386
Nombre de nouveaux inscrits en cursus complet	18159	16992	16999
Nombre de nouveaux inscrits bénéficiant d'une réduction ou allègement de scolarité	453	3821	4387
<b>Part des nouveaux inscrits en cursus partiel</b>	<b>2,4%</b>	<b>18,4%</b>	<b>20,5%</b>
dont part des nouveaux inscrits bénéficiant d'une réduction de scolarité liée à la VAE	0,8%	6,9%	6,0%
<b>dont part des nouveaux inscrits bénéficiant d'une réduction de scolarité hors VAE</b>	<b>1,7%</b>	<b>11,4%</b>	<b>14,0%</b>

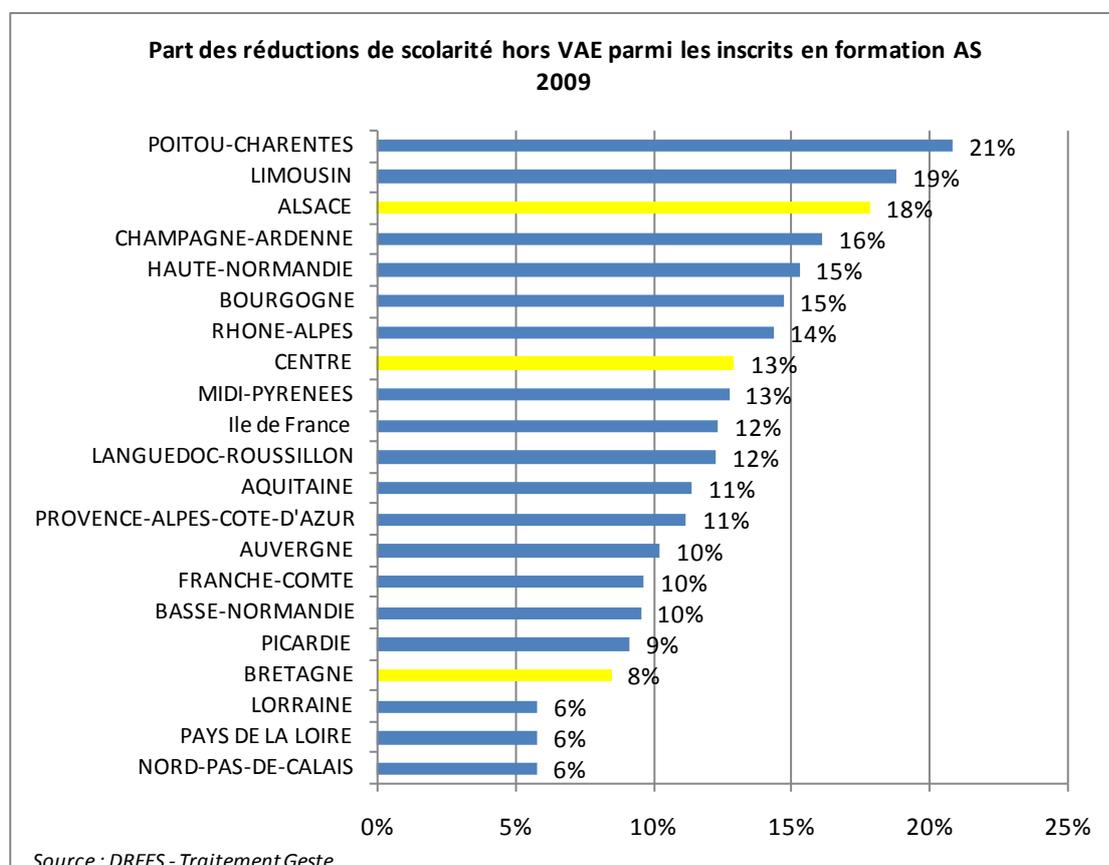
Source : DREES – Traitement Geste

**En 2009, au niveau national, 1 élève sur 5 en formation d'aide-soignant serait en cursus partiel, dont plus des 2/3 sur des cursus hors VAE**, soit des passerelles par allègement de formation et/ou dispense de certification. Nous avons pu constater, sur le terrain, la faible mise en œuvre des allègements de formation, les réductions de scolarité sont donc vraisemblablement des dispenses de certification. Globalement, les effectifs en cursus complet varient peu, ils ont même légèrement diminué entre 2006 et 2008, et l'augmentation du nombre d'inscrits est le fait des cursus partiels.

Même si l'ensemble des régions enregistre une augmentation de la part des cursus partiels en formation d'aide-soignant, la situation en 2009 reste inégale d'une région à l'autre, allant de 21% des

effectifs en Poitou-Charentes à 6% en Nord-Pas-de-Calais. Ces variations traduisent en partie les différences de politiques de formation mises en œuvre par les Régions.

**Graphique 2 : Part des réductions de scolarité hors VAE parmi les inscrits en formation AS 2009**



Nous avons reporté ci-dessous le détail de l'évolution de la part des cursus partiels dans les 3 régions étudiées. Les 3 régions ont connu un bond de la part des cursus partiels entre 2006 et 2008, chacune à un niveau différent, tandis que l'année 2009 se caractérise par un fort ralentissement de cette croissance.

**Tableau 3 : Part des inscrits en cursus partiel en formation d'aide-soignant en région Alsace**

Alsace	2006	2008	2009
Nombre d'inscrits	583	767	797
Nombre d'inscrits cursus complet	583	588	614
Part des réductions de scolarité liée à la VAE	0,0%	7,4%	5,1%
<b>Part des réductions de scolarité hors VAE</b>	<b>0,0%</b>	<b>15,9%</b>	<b>17,8%</b>

**Tableau 4 : Part des inscrits en cursus partiel en formation d'aide-soignant en région Bretagne**

Bretagne	2006	2008	2009
Nombre d'inscrits	1012	1186	1237
Nombre d'inscrits cursus complet	998	1015	1074
Part des réductions de scolarité liée à la VAE	0,5%	6,0%	4,7%
<b>Part des réductions de scolarité hors VAE</b>	<b>0,9%</b>	<b>8,4%</b>	<b>8,5%</b>

Tableau 5 : Part des inscrits en cursus partiel en formation d'aide-soignant en région Centre

Centre	2006	2008	2009
Nombre d'inscrits	984	1044	1091
Nombre d'inscrits cursus complet	978	859	895
Part des réductions de scolarité liée à la VAE	0,0%	6,5%	5,0%
<b>Part des réductions de scolarité hors VAE</b>	<b>0,6%</b>	<b>11,2%</b>	<b>12,9%</b>

Enfin, on constate sur cette formation que la part des cursus partiels liés à la VAE se développe peu par rapport au cursus hors VAE.

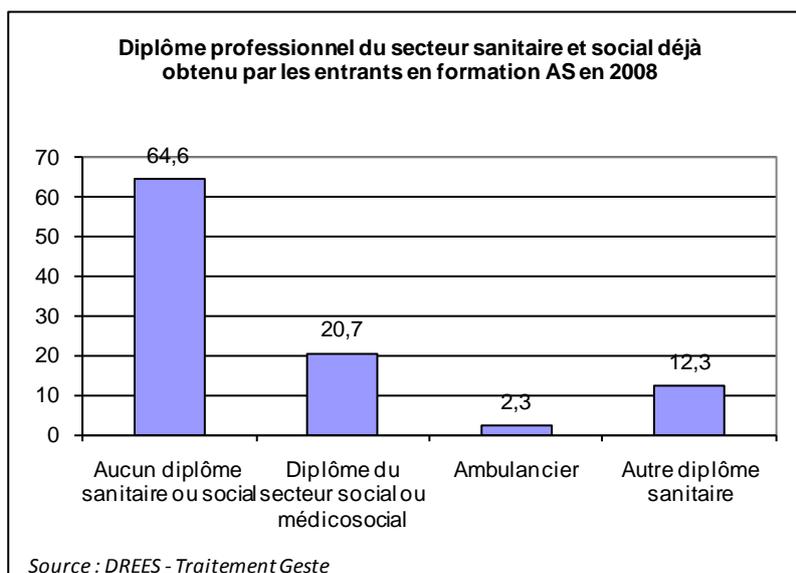
**Le fort développement que connaît cette passerelle est le résultat de plusieurs phénomènes** qui concourent à une augmentation des effectifs empruntant cette voie de formation :

- **L'attractivité du diplôme d'aide-soignant lui-même qui permet d'exercer en établissement**, et notamment en établissement hospitalier, le secteur « médical » bénéficiant toujours d'une aura particulière auprès du public.
- **La possibilité de promotion professionnelle** qu'offre la détention de ce diplôme, vers la profession d'infirmier notamment.
- **Des besoins importants d'aides-soignants** au niveau des employeurs, plus particulièrement dans le secteur des personnes âgées dépendantes, qui assurent aux nouveaux diplômés une insertion professionnelle rapide.
- **La forte sélectivité du concours** qui génère une élévation du niveau d'entrée en formation et barre la route aux diplômés de niveau V. La passerelle est alors une seconde voie d'accès possible pour ces profils.

#### ***Qui sont les candidats à la formation d'aide-soignant en cursus partiel ?***

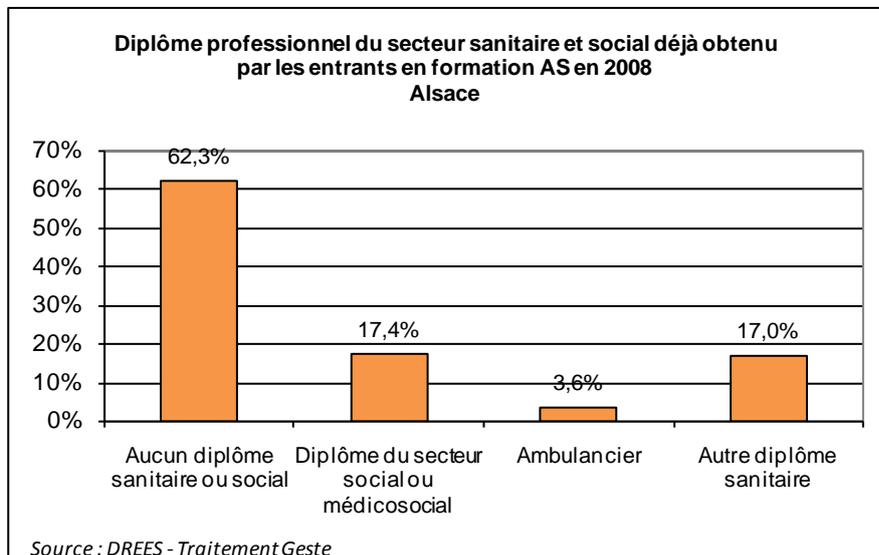
Globalement, 35% des entrants en formation d'aide-soignant en 2008 détiennent déjà un diplôme professionnel du secteur sanitaire, social ou médico-social **et, plus précisément, un entrant en formation sur cinq détient un diplôme professionnel du secteur social ou médico-social.**

**Graphique 3 : Diplôme professionnel du secteur sanitaire et social déjà obtenu par les entrants en formation AS en 2008**

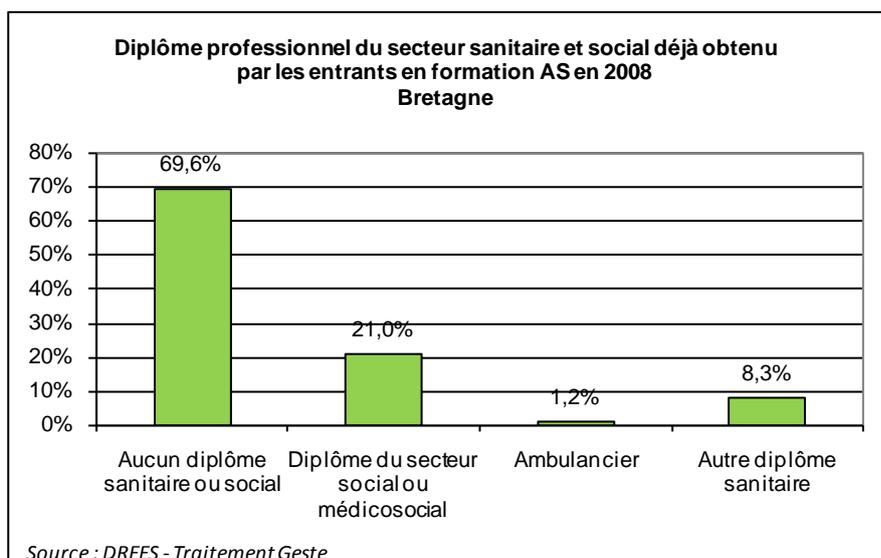


La part des diplômés du secteur social ou médico-social varie de 17 à 21% sur les 3 régions étudiées. La part des ambulanciers parmi les entrants, 3,6%, et des « autres diplômes sanitaires », 17%, est particulièrement élevée en Alsace.

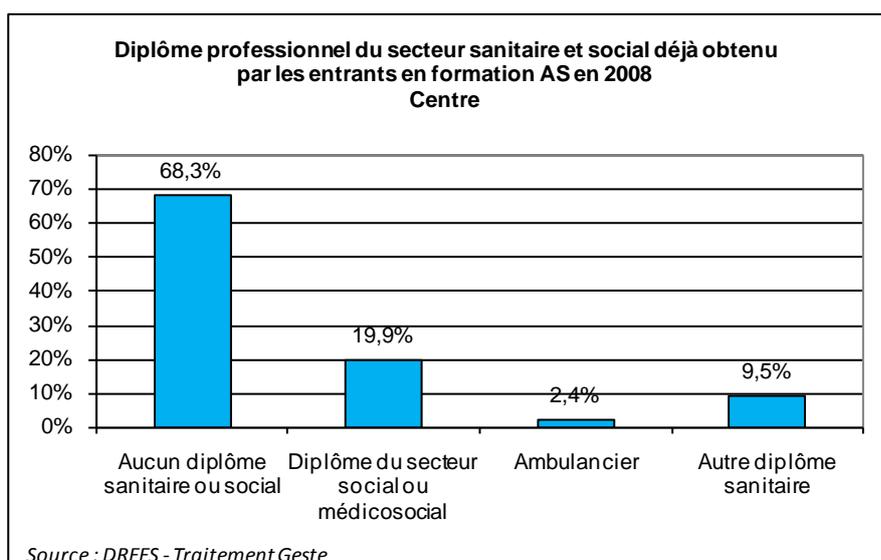
**Graphique 4 : Diplôme professionnel du secteur sanitaire et social déjà obtenu par les entrants en formation AS en 2008 en région Alsace**



**Graphique 5 : Diplôme professionnel du secteur sanitaire et social déjà obtenu par les entrants en formation AS en 2008 en région Bretagne**



**Graphique 6 : Diplôme professionnel du secteur sanitaire et social déjà obtenu par les entrants en formation AS en 2008 en région Centre**



L'enquête école ne donne pas plus de précisions sur la nature du diplôme détenu mais, parmi les diplômes du secteur social ou médico-social, nous pouvons citer : le DEAVS, la MCAD, le DEAMP, le Titre AVF.

La Région Centre a effectué un bilan des cursus partiels en institution de formation d'aide-soignant sur 3 ans qui donne quelques éléments :

On constate que les diplômés du DEAVS sont majoritaires (54 % des admis), suivis des titulaires du TPAVF (22 % des admis) et des ambulanciers (16 %). On note que ces proportions sont assez proches de celles des professionnels en cursus de VAE, même si les effectifs sont très inférieurs sur ce type de cursus.

Ce bilan des cursus partiels a été l'occasion pour la Région Centre de plusieurs constats et notamment :

- Le premier concerne les publics composés de nombreux demandeurs d'emploi (inscrits à Pôle emploi) souvent en activité d'aide à domicile à temps partiel ;
- Le second porte sur le faible nombre de candidats par la voie de la VAE et l'importance du passage par les passerelles. On dénombre seulement 50 candidats par la voie de la VAE (contre 183 passerelles).

Le dispositif passerelles est reconduit pour 2010, mais avec une volumétrie qui sera moindre : on estime à 140 le nombre de personnes en cursus partiel. Une école n'a pas reconduit le dispositif, mais prévoit de le remettre en place en 2011.

Les MCAD n'apparaissent pas au travers de ces données, mais, selon les dires de responsables d'organismes de formation, la demande d'entrée en cursus partiel de la part de ces diplômés est également très forte. Tout d'abord, comparativement au DEAVS, les effectifs de diplômés MCAD sont beaucoup plus faibles, ce qui explique en partie, la moindre visibilité de ce diplôme. De plus une MCAD n'est peut-être pas identifiée en tant que telle mais recensée, compte tenu de l'équivalence entre les 2 diplômes, comme DEAVS.

### 2.1.2 – Les passerelles vers le diplôme d'auxiliaire de puériculture

**Le diplôme d'auxiliaire de puériculture bénéficie d'une très forte attractivité** et la demande pour entrer en formation en cursus partiel est élevée. La part des cursus partiels en formation d'auxiliaire de puériculture est de 13% sur l'ensemble du territoire national.

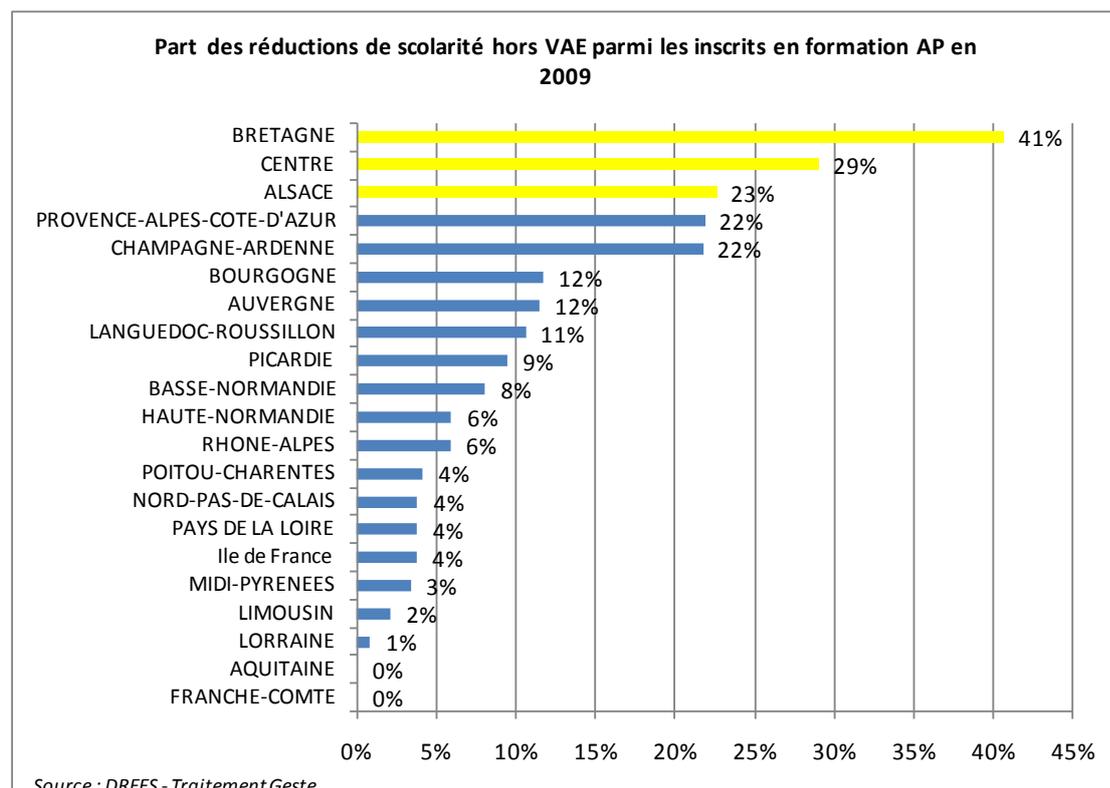
Tableau 6 : Part des inscrits en cursus partiel en formation auxiliaire de puériculture

<b>Auxiliaire de puériculture</b>	2006	2008	2009
Nombre de nouveaux inscrits	2691	3490	4131
Nombre de nouveaux inscrits en cursus complet	2651	3028	3600
Nombre de nouveaux inscrits bénéficiant d'une réduction ou allègement de scolarité	40	462	531
<b>Part des nouveaux inscrits en cursus partiels</b>	<b>1,5%</b>	<b>13,2%</b>	<b>12,9%</b>
dont part des réductions de scolarité liée à la VAE	0,4%	1,5%	3,5%
dont part des réductions de scolarité hors VAE	1,0%	11,7%	9,4%

Les cursus partiels se sont fortement développés entre 2006 et 2008 et sont essentiellement le fait des réductions de scolarité hors VAE.

L'écart entre les régions est plus marqué (que pour la part des cursus partiels en formation d'aide-soignant) : de 41% en Bretagne à 0% en Aquitaine et Franche Comté.

Graphique 7 : Part des réductions de scolarité hors VAE parmi les inscrits en formation AP 2009



Les 3 régions de l'enquête sont celles dont la part des réductions de scolarité hors VAE est la plus élevée. Mais si la région Bretagne a effectivement fait le choix de financer des promotions spécifiques, la région Alsace ne souhaitait pas, au contraire, financer cette passerelle. La formation des personnes en cursus partiel dans cette région est probablement financée par la formation professionnelle et cela traduit un intérêt direct de la part des employeurs à l'usage de ces passerelles.

Tableau 7 : Part des inscrits en cursus partiel en formation d'auxiliaire de puériculture en région Alsace

Alsace	2006	2008	2009
Nombre d'inscrits	60	141	155
Nombre d'inscrits cursus complet	60	93	106
Part des réductions de scolarité liée à la VAE	0%	4%	9%
<b>Part des réductions de scolarité hors VAE</b>	<b>0%</b>	<b>30%</b>	<b>23%</b>

Tableau 8 : Part des inscrits en cursus partiel en formation d'auxiliaire de puériculture en région Bretagne

Bretagne	2006	2008	2009
Nombre d'inscrits	60	107	118
Nombre d'inscrits cursus complet	60	60	59
Part des réductions de scolarité liée à la VAE	0%	0%	9%
<b>Part des réductions de scolarité hors VAE</b>	<b>0%</b>	<b>44%</b>	<b>41%</b>

Tableau 9 : Part des inscrits en cursus partiel en formation d'auxiliaire de puériculture en région Centre

Centre	2006	2008	2009
Nombre d'inscrits	62	86	93
Nombre d'inscrits cursus complet	62	61	62
Part des réductions de scolarité liée à la VAE	0%	0%	4%
<b>Part des réductions de scolarité hors VAE</b>	<b>0%</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>

Les cursus partiels inexistant en 2006 représentent en 2008 plus de 30% des effectifs en formation. Mais tandis qu'en région Centre et en région Bretagne le nombre d'inscrits en cursus complet reste stable, l'augmentation des effectifs se faisant grâce au cursus partiel uniquement, la région Alsace se caractérise par une forte augmentation des effectifs en formation en cursus complet et une baisse des effectifs en cursus partiel hors VAE en 2009 (35 en 2009 et 42 en 2008).

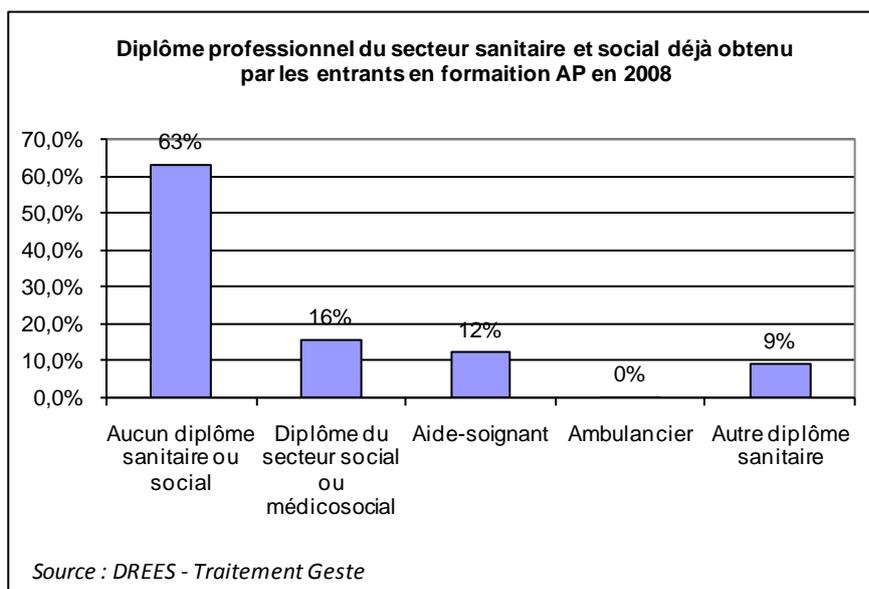
Le niveau du concours particulièrement élevé d'un côté et la forte réduction de scolarité dont bénéficient certains diplômés de l'autre (les aides-soignants notamment) entraînent un nombre élevé de candidats à l'usage de cette passerelle, qui dépasse le nombre de places financées. Ainsi, **cette passerelle souffrirait d'une « sur-attractivité » liée à la difficulté du concours et à l'attrait des métiers de la petite enfance**. Le nombre de candidats dépasse les besoins du marché du travail et incite les financeurs à en réguler le nombre.

#### *Qui sont les candidats à la formation d'auxiliaire de puériculture en cursus partiel ?*

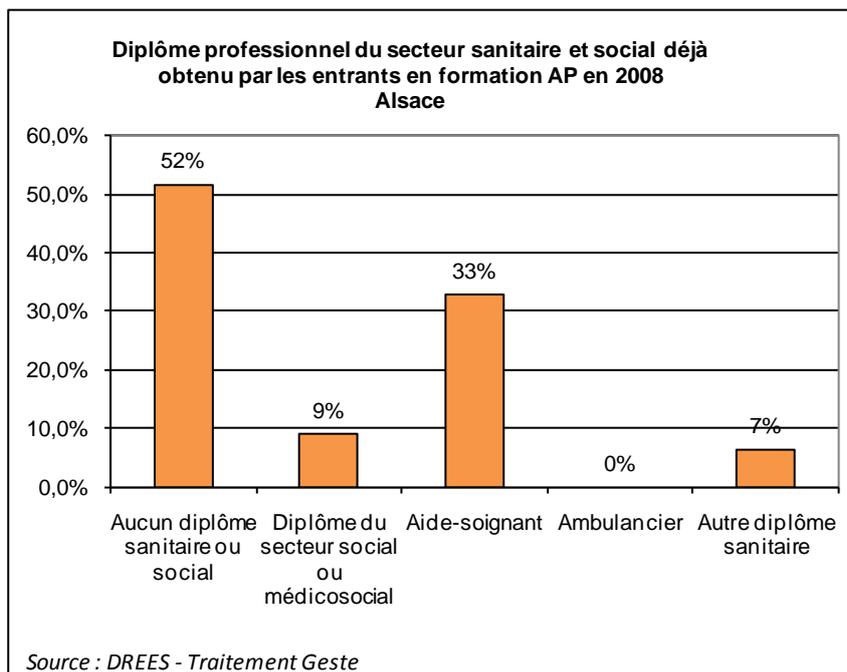
**Globalement, 37% des entrants en formation d'auxiliaire de puériculture en 2008 détiennent déjà un diplôme professionnel du secteur sanitaire, social ou médico-social** ; 12% des entrants détiennent un diplôme d'aide-soignant et 16% un diplôme du secteur social ou médico-social. Sur les 3 régions étudiées, entre un tiers et 45% des entrants en formation d'auxiliaire de puériculture sont des aides-soignants, entre 8% et 12% détiennent un diplôme professionnel du secteur social ou médico-social et entre 7% et 14% un autre diplôme du domaine sanitaire. En Bretagne, deux classes spécifiques ont été mises en œuvre, via une convention additionnelle avec l'IRFSS<sup>4</sup> pour organiser spécifiquement une passerelle AS-AP, la proportion d'AS est donc de fait très élevée.

<sup>4</sup> Centre de formation dépendant de la Croix Rouge Française, dont le Pôle sanitaire comporte notamment l'Institut de Formation d'Auxiliaire de puériculture  
Ministère de l'Education nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche  
Revue CPC-Etudes n°2011-1  
<http://eduscol.education.fr/cid47737/ressources-nationales.html>

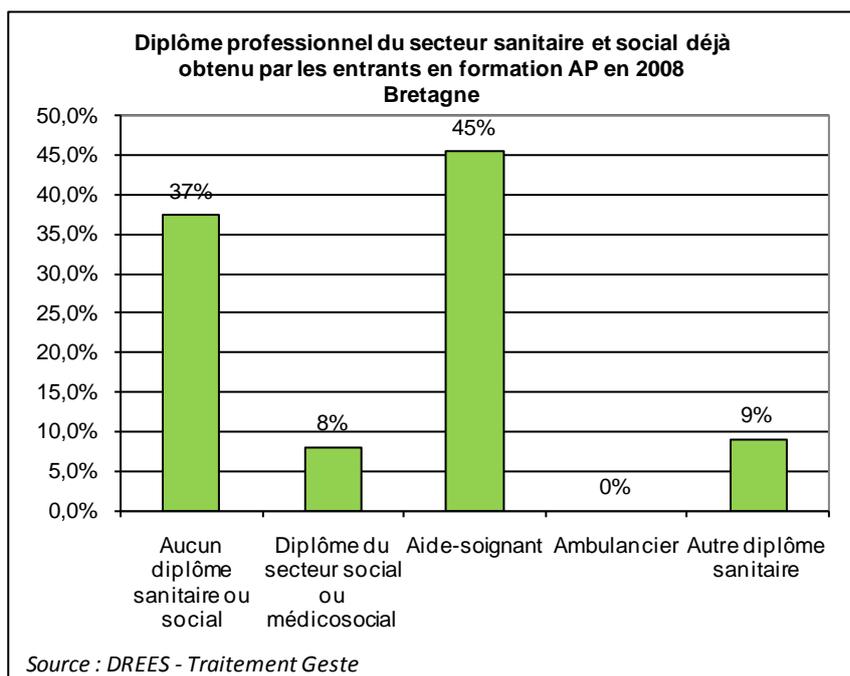
**Graphique 8 : Diplôme professionnel du secteur sanitaire et social déjà obtenu par les entrants en formation AP en 2008**



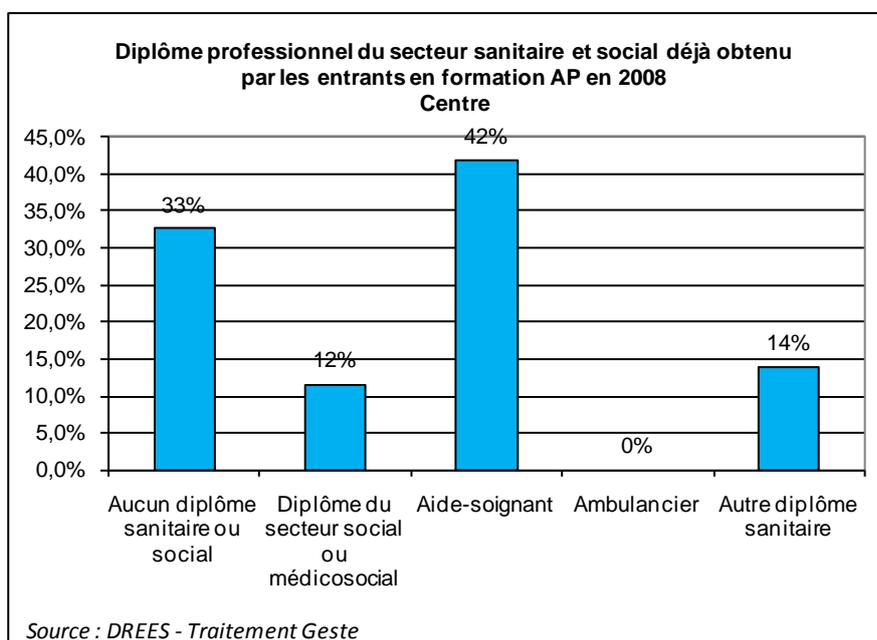
**Graphique 9 : Diplôme professionnel du secteur sanitaire et social déjà obtenu par les entrants en formation AP en 2008 en région Alsace**



*Graphique 10 : Diplôme professionnel du secteur sanitaire et social déjà obtenu par les entrants en formation AP en 2008 en région Bretagne*



*Graphique 11 : Diplôme professionnel du secteur sanitaire et social déjà obtenu par les entrants en formation AP en 2008 en région Centre*



**Les utilisateurs d'une passerelle vers le diplôme d'auxiliaire de puériculture sont donc majoritairement des aides-soignants** qui sont dispensés de 6 des 8 modules que comporte la certification.

### 2.1.3 – Quelques candidats passerelles au diplôme AMP

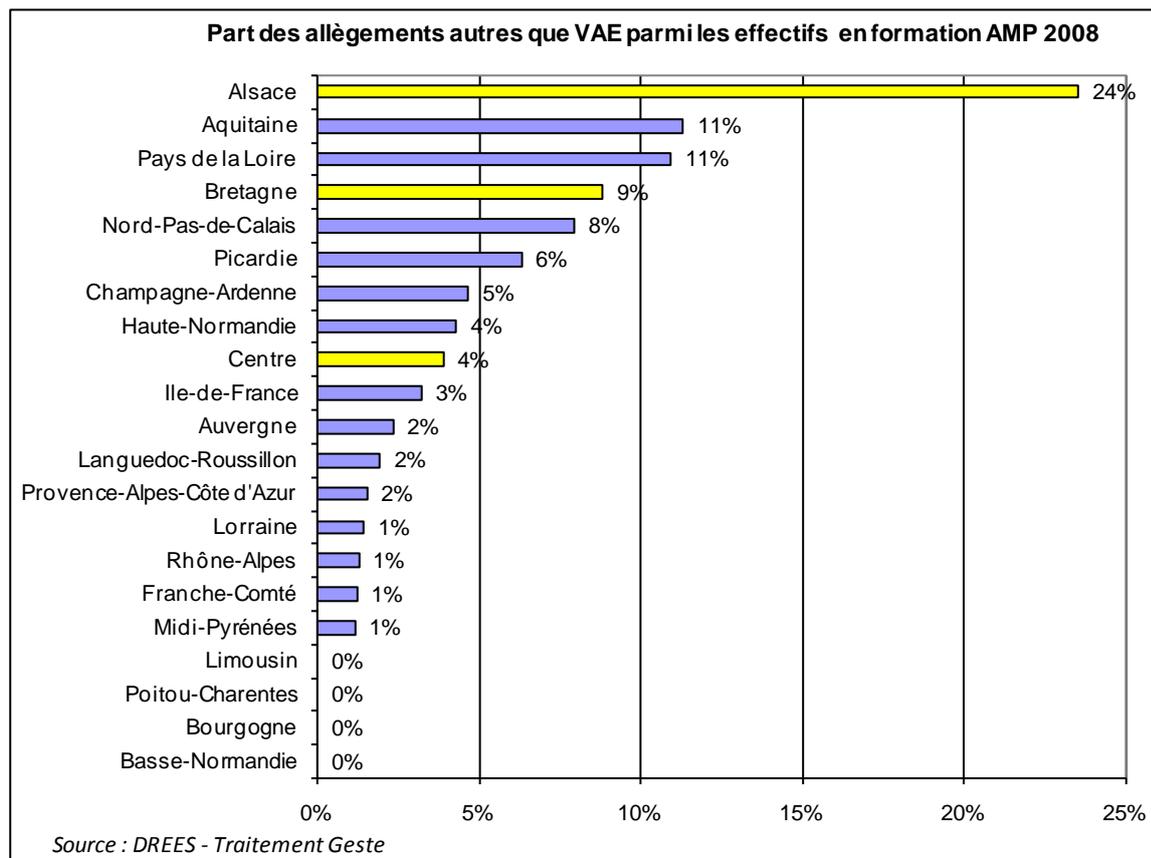
La part des inscrits avec des allègements (le questionnaire de l'enquête école destiné aux formations sociales pose la question des allègements uniquement sans distinguer spécifiquement les dispenses) est beaucoup plus faible en formation d'aide médico-psychologique que dans les formations d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture, mais elle se développe néanmoins : 1,8% en 2006 et 6,2% en 2008. La part des cursus partiels dits « allègements liés à la VAE » reste très faible.

Tableau 10 : Part des inscrits en cursus partiel en formation aide médico-psychologique

<b>Aide médico-psychologique</b>	2006	2008
Nombre d'inscrits	4898	5821
Nombre d'inscrits cursus complet	4809	5465
Part des allègements VAE	0,1%	0,7%
<b>Part des autres allègements</b>	<b>1,7%</b>	<b>5,5%</b>

On retrouve à nouveau une grande variabilité des chiffres selon les régions allant de 24% en Alsace à 0% dans quatre régions.

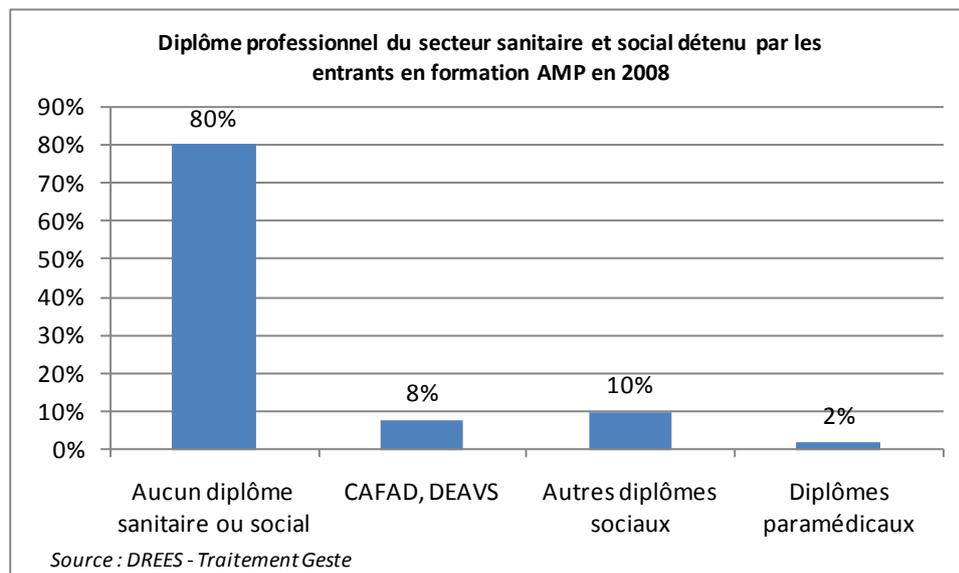
**Graphique 12 : Part des allègements de scolarité hors VAE parmi les inscrits en formation AMP 2008**



**Qui sont les candidats à la formation d'aide médico-psychologique en cursus partiel ?**

La part des détenteurs du DEAVS est passée de 4% des entrants en 2006 à 8% en 2008. Les détenteurs d'un autre diplôme social représentent 10% des inscrits.

**Graphique 13 : Diplôme professionnel du secteur sanitaire et social détenu par les entrants en formation AMP en 2008**



Nous ne disposons pas de précisions sur le contenu des « Autres diplômes sociaux ». Les dispenses de certification vers le diplôme d'aide médico-psychologique concernent principalement le DEAVS (dispense de 4 modules), le DEAS (dispense de 3 modules) et le DEAP (dispense d'1 module). La MCAD offre les mêmes dispenses que le DEAVS. On ne peut savoir ici si les MCAD sont comptabilisées comme DEAVS ou bien dans la catégorie des autres diplômes sociaux.

Dans les 3 régions étudiées, le taux de DEAVS parmi les entrants en formation d'AMP est plus faible que la moyenne nationale : 5% en Alsace, 7% en Bretagne et 5% en région Centre. **Cette passerelle serait encore émergente**, mais des demandes importantes de la part de DEAVS constatées ponctuellement laissent à penser que cette passerelle pourrait se développer plus rapidement dans les prochaines années. Certains organismes de formation de la Région Bretagne (IRTS notamment) observent d'ailleurs une demande importante d'AVS vers la formation d'AMP, la réciproque n'étant pas vraie. D'autant plus que l'ouverture de filières de formation préparant au diplôme d'aide médico-psychologique dans les lycées devrait favoriser ce parcours pour les jeunes diplômés MCAD.

#### 2.1.4 – Des demandes de passerelles vers le DEAVS et la MCAD

**Le diplôme d'auxiliaire de vie sociale se caractérise par un taux de VAE très élevé** : sur plus de 8000 diplômes délivrés en 2008, 55% sont des certifications par la voie de la VAE et 45% des certifications délivrées suite à un parcours de formation. Ce taux particulièrement élevé s'explique par l'importance du nombre d'aides à domicile non diplômées dans le secteur (le CAFAD<sup>5</sup> date de 1988 remplacé par le DEAVS en 2002) et la récente politique de professionnalisation menée par les employeurs. Les cursus partiels sont donc principalement des candidats ayant obtenu une partie de la certification par la VAE.

Parmi les élèves en parcours de formation, la part des allègements hors VAE passe de 6% en 2006 à 9% en 2008. Cette part augmente donc, dans des proportions plus élevées que les cursus partiels hors VAE en formation d'aide médico-psychologique.

La part des cursus partiels hors VAE est particulièrement importante dans les 3 régions étudiées : 19% en Alsace, 30% en Bretagne et 10% en Centre. Dans le cas de la Bretagne, on peut penser que l'ouverture de nouvelles et nombreuses sections de formation au DEAVS dans les lycées professionnels (EN) génère un certain « effet de filière » et favorise en particulier l'orientation vers ces formations de sortants du BEP CSS.

#### ***Qui sont les candidats à la formation d'auxiliaire de vie sociale en cursus partiel ?***

Les profils bénéficiant de dispenses de certification au diplôme d'auxiliaire de vie sociale sont nombreux : les détenteurs du diplôme d'aide médico-psychologique sont dispensés de 4 modules sur les 6 ; les détenteurs du BEP Carrières sanitaires et sociales, du diplôme d'aide-soignant et du titre assistante de vie aux familles sont dispensés de 2 modules et enfin les détenteurs d'un CAP Petite Enfance, d'un BEPA Service à la Personne, d'un CAP ATMFC sont dispensés d'un module.

D'après les données de l'enquête école, **près de 8% des entrants en formation d'auxiliaire de vie sociale sont détenteurs d'un autre diplôme professionnel social et un tiers des entrants sont**

---

<sup>5</sup> Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide à Domicile  
Ministère de l'Éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche  
Revue CPC-Etudes n°2011-1  
<http://eduscol.education.fr/cid47737/ressources-nationales.html>

**détenteurs du BEP Carrières sanitaires et sociales.** Cette dernière passerelle semble la plus utilisée. Les entrants comprennent également quelques détenteurs du CAP ATMFC.

On retrouve sensiblement le même profil d'entrants en formation MCAD avec une présence plus marquée des BEP Carrières sanitaires et sociales qui représentent en toute logique, 70% des entrants. On rappelle que la plupart des niveaux V du secteur sanitaire et social sont dispensés d'une unité de certification au diplôme de la Mention Complémentaire Aide à domicile (BEPCSS, DEAS, DEAP, DEAMP, CAP ATMFC, CAP Petite Enfance, BEPA Service aux personnes, CAPA Service en milieu rural, Titre AVF).

**Tableau 11 : Origine des inscrits en Mention Complémentaire Aide à Domicile**

Origine des inscrits 2009-2010 année n-1	National	Alsace	Bretagne	Centre
BEP CSS	69%	58%	64%	81%
BEP Bio services	3%	2%		
BEPA				
CAP ATMFC	7%	15%	4%	4%
CAP PE	2%	2%	2%	
Autres	19%	23%	17%	15%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Education Nationale

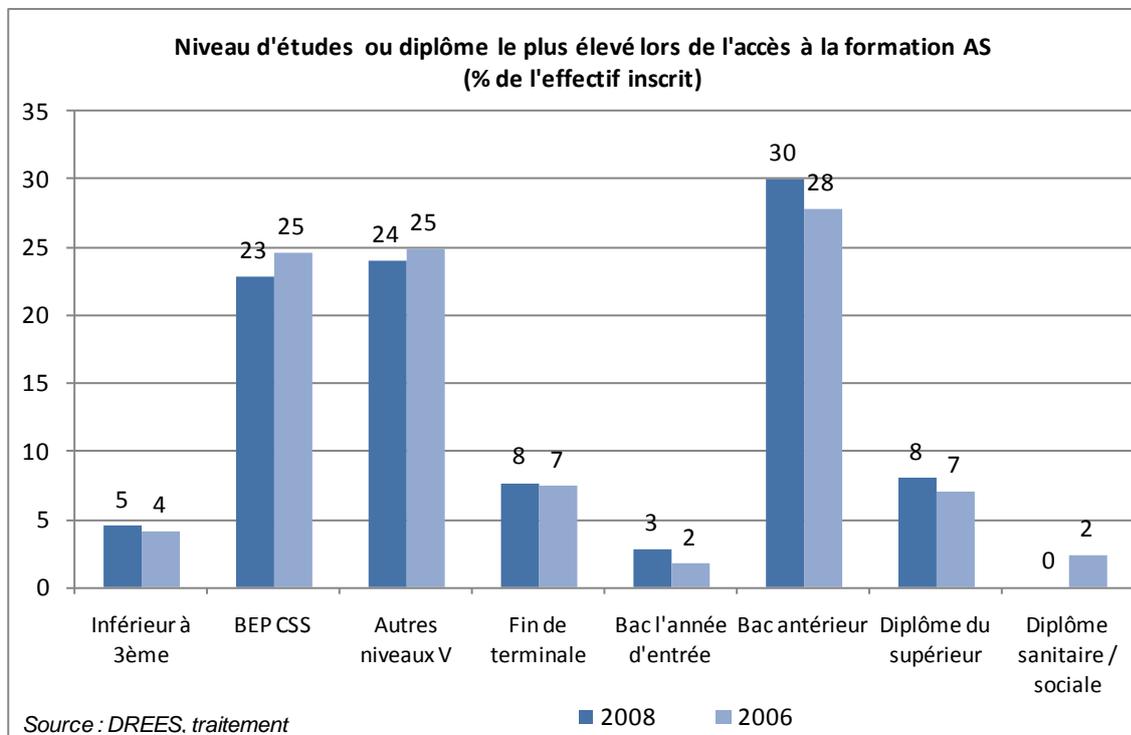
Si donc 70% des entrants peuvent prétendre à une dispense, celle-ci est en réalité peu mise en œuvre en raison de l'absence de compensation entre les notes qui en résulte. En effet, la dispense porte sur un module pour lequel les élèves ont en général de bons résultats qui permettent de compenser les notes obtenues aux modules les plus difficiles.

## 2.2 – Les dispenses d'épreuves à l'entrée en formation

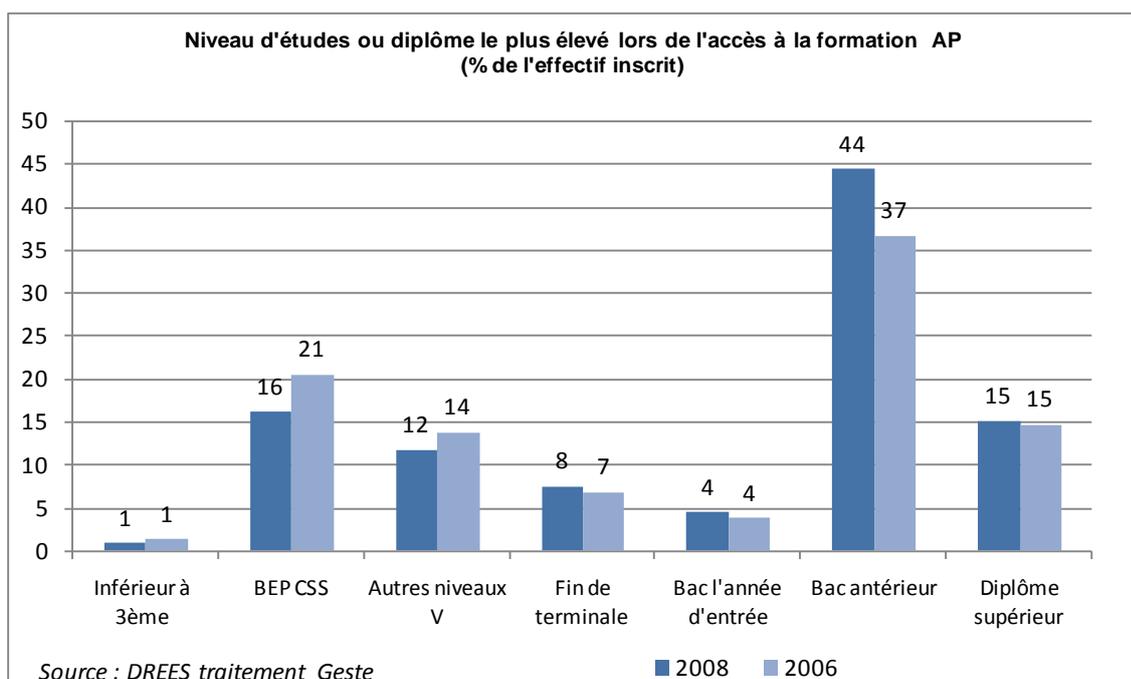
**En raison de la forte sélectivité du concours d'entrée aux formations d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture et d'aide médico-psychologique (pour ces derniers la sélection est organisée au niveau de l'organisme de formation), les passerelles qui dispensent de ces épreuves sont très utilisées.** Les détenteurs du BEP Carrières Sanitaires et Sociales sont dispensés de l'écrit à l'entrée en formation d'AS, AP et AMP. Les élèves en formation de BEP CSS, compte tenu du calendrier des concours, se présentent à l'épreuve écrite et peu d'entre eux réussissent. Ils représentent donc le concours l'année suivante en accédant directement à l'épreuve orale parce que diplômés.

Globalement, la part des entrants en formation d'AS, AP et AMP diminue, comme le montrent les graphiques ci-dessous.

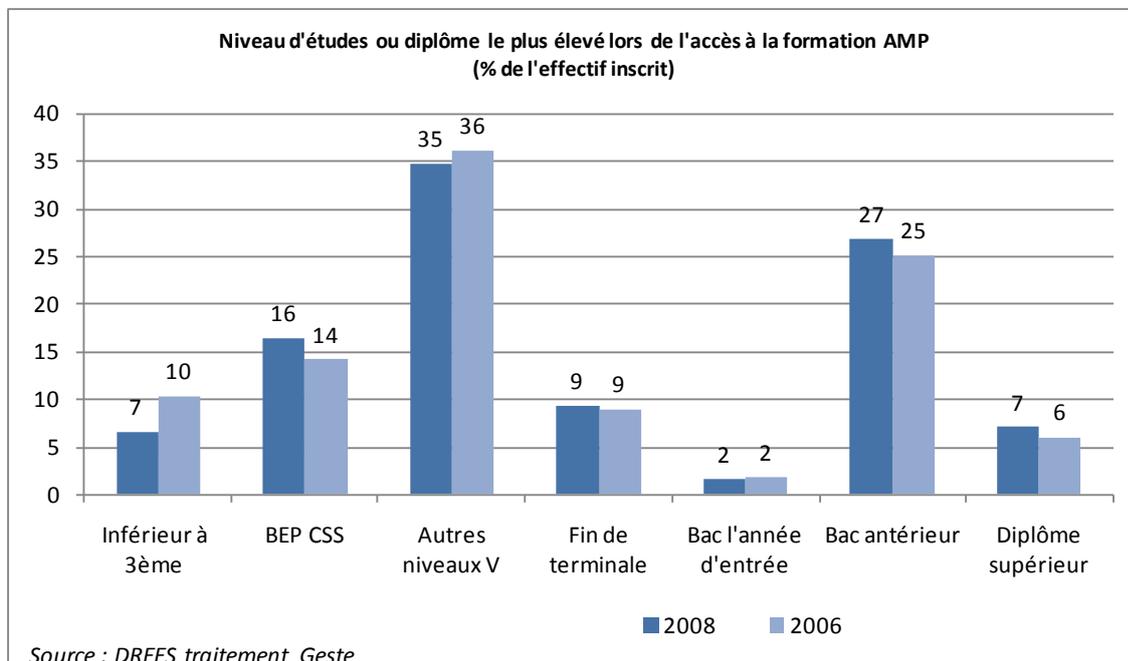
**Graphique 14 : Niveau d'étude ou diplôme le plus élevé lors de l'accès à la formation AS**



**Graphique 15 : Niveau d'étude ou diplôme le plus élevé lors de l'accès à la formation AP**



**Graphique 16 : Niveau d'étude ou diplôme le plus élevé lors de l'accès à la formation AMP**



En 2008, 41% des entrants en formation d'aide-soignant, 64% des entrants en formation d'auxiliaire de puériculture et 33% des entrants en formation aide médico-psychologique ont un diplôme supérieur ou égal au Bac. L'accès de ces formations aux diplômés de niveau V est donc restreint.

Les dispenses d'épreuves écrites au concours d'entrée permettent à ces publics de passer la première barrière du concours. Mais c'est surtout la détention d'un autre diplôme qui en dispensant d'un ou de plusieurs modules à la formation d'aide-soignant dispense de fait de la totalité des épreuves du concours. La formation MCAD par exemple, en dispensant ses détenteurs de 4 modules de la formation d'aide-soignant dispense de fait du concours d'entrée. Accessible après le BEP Carrières sanitaires et sociales, ce parcours devient une voie d'accès à la formation d'aide-soignant possible pour ces élèves.

## 3 – Les usages et représentations

---

### 3.1 – Les élèves et stagiaires : des logiques d'utilisation des passerelles différentes selon les publics

On peut distinguer **trois modes principaux d'utilisation des passerelles**, selon le profil des élèves ou stagiaires : une stratégie de poursuite d'études (scolaires), la préparation d'une mobilité professionnelle (salariés) ou d'une reconversion (salariés). La politique de formation menée sur le territoire va fortement impacter la part de chacun de ces publics dans le flux des passerelles. Le choix de la Région Alsace, par exemple, de financer des formations pour les demandeurs d'emploi renforce la stratégie de reconversion professionnelle.

#### 3.1.1 – Une stratégie de formation pour les élèves en poursuite de cursus scolaire

Ce premier type de stratégie se retrouve notamment pour les **élèves venant du BEP CSS, mais aussi du BEPA SAP**.

En l'absence de filière professionnelle sanitaire et sociale, les débouchés directs pour les BEP Carrières sanitaires et sociales sont limités. Les formations les plus attractives sont les formations d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture, mais comme nous l'avons noté précédemment, le niveau élevé du concours d'entrée constitue une véritable barrière pour ces candidats. Les sortants peuvent également intégrer la MCAD mais ce diplôme est peu attractif auprès des jeunes diplômés (on estime entre 7% et 9% la part des sortants de BEP CSS qui s'orientent vers ce diplôme). Enfin, une part importante d'entre eux poursuit vers un niveau IV (Bac pro SPVL, ST2S, SMR dans la filière agricole).

**Les passerelles ouvrent l'accès aux diplômes professionnels, notamment à celui d'aide-soignant :**

- Le diplôme possédé permet d'être **exempté de l'admissibilité** (épreuve écrite de culture générale) et selon les formations de participer aux tests d'admission et à l'oral. Des sortants de BEP CSS présentent le concours d'aide-soignant plusieurs fois et adoptent même des stratégies d'attente en s'orientant dans un premier temps vers la MCAD ou vers le Bac SPVL par exemple. L'accès à la formation d'AS est facilité lorsqu'il existe une section de formation d'AS dans le lycée même. A titre d'exemple, en Région Centre, dans les trois établissements MEN dispensant une formation d'AS, cette dernière est alimentée jusqu'à 80 % par des élèves de l'établissement ayant obtenu un BEP CSS (ceci variant cependant selon les établissements).
- **Une fois acquis, le diplôme MCAD offre une passerelle vers le diplôme d'aide-soignant.** Et si la dispense de 4 modules permet d'alléger la formation, cette passerelle dispense aussi du concours d'entrée que nombre de ces candidats auraient eu du mal à passer, le niveau du concours étant déterminé par le nombre de candidats et non par les pré-requis nécessaires au suivi de la formation. La MCAD, diplôme de l'Education Nationale, est le parcours le plus « naturel » pour les sortants de cursus scolaire, mais l'ouverture de sections AVS et AMP dans les lycées pourrait diversifier ces parcours, la formation d'AMP étant encore actuellement peu connue des élèves.

Il faut cependant **nuancer ces constats sur les « stratégies » de poursuite d'études**, pour diverses raisons :

- peu d'élèves se projettent sur l'après BEP CSS, l'objectif premier reste l'obtention du BEP CSS, attitude confirmée par les enseignants.
- Les stratégies de contournement de concours restent rares pour cette catégorie de public.
- En pratique, pour ces publics, les responsables de formation, s'ils présentent aux jeunes ces possibilités de passerelles, les intègrent le plus souvent en formation complète. S'agissant de publics jeunes, pour la plupart sans expérience professionnelle, la réussite finale à l'obtention de la certification nécessite selon les responsables de formation de suivre les cours en totalité. La plupart des élèves sont également demandeurs pour suivre les cursus complets.
- S'y ajoute le fait que les élèves orientés en fin de 3ème vers le BEP CSS, et plus encore ceux qui sont orientés vers le BEPA SAP, sont souvent des élèves en difficulté, qui ont besoin d'être très encadrés. Pour les formateurs, ces élèves gagnent à suivre l'intégralité de la formation pour avoir les meilleures chances de réussite à l'examen.

### 3.1.2– Une possibilité d'évolution pour les professionnels en exercice

Le recours aux passerelles par les professionnels en exercice peut viser différents objectifs :

- **Favoriser une mobilité professionnelle** : l'obtention d'un second diplôme permet d'évoluer dans la structure ou à l'extérieur ; par exemple pour des AMP, obtenir le diplôme d'AS donne la possibilité de progresser dans un Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) ou d'aller exercer en secteur hospitalier. Cela peut aussi simplement ouvrir l'accès à un emploi plus qualifié. Par exemple, l'obtention du DEAVS pour un titulaire du BEPA SAP ou du titre d'ADVF peut favoriser l'accès à une qualification plus élevée dans certains organismes agréés de services à la personne (secteur associatif).
- **Acquérir une double compétence**. Certaines passerelles sont relativement prisées, par exemple : AS-AP ; AVS-AMP ; AVS – AS (plus rare). Les diplômés peuvent élargir leurs possibilités d'insertion professionnelle dans les différents secteurs sanitaire, social, médico-social ou dans les services à la personne. Pouvoir intervenir auprès de personnes dépendantes (âgées ou handicapées) en ayant une double compétence est aussi très recherché par les employeurs.
- **Préparer une reconversion professionnelle** : pour une partie du public, il s'agit de changer de voie, par exemple aller de l'exercice auprès de personnes âgées ou handicapées à la prise en charge d'enfants ou d'adolescents (en visant l'obtention du DEAP par exemple).

Les passerelles permettent aussi dans certains cas de reprendre une formation qui n'aurait peut-être pas été possible en cursus complet. Il peut être difficile, pour un professionnel qui a quitté le système scolaire depuis plusieurs années, de reprendre une formation à plein temps et les passerelles, sous forme de dispense d'unités de certification ou d'allègement de formation, offrent l'avantage de permettre à ces publics de suivre une formation plus courte. Cela est d'autant plus appréciable pour des personnes en activité, qu'ils ont souvent des charges familiales.

S'y ajoute un autre avantage non négligeable : le faible coût pour le financeur. Même si certaines expériences montrent que l'ingénierie de formation pour accueillir des personnes avec des cursus variés est d'une complexité finalement coûteuse, le financeur ne perçoit à court terme que la diminution du coût résultant de l'allègement du cursus.

### 3.1.3 – Une reconversion possible pour les demandeurs d'emploi

**Les passerelles sont fortement encouragées par les Régions ainsi que par Pôle Emploi**, car elles permettent de reconvertir des demandeurs d'emploi vers le secteur sanitaire social, porteur

d'emploi. Il y a donc à la fois un intérêt pour préparer le « placement » de ces publics et pour répondre à des besoins, voire à des difficultés de recrutement.

**Les publics qui n'ont qu'un faible niveau de qualification (sans diplôme ou avec un diplôme de niveau V) sont souvent prioritaires pour accéder à ces formations.** On retrouve ainsi les jeunes détenteurs d'un BEP CSS comme un des publics prioritaires vers ces formations « passerelles », qui peuvent cibler différents diplômes :

- le DEAVS ou la MCAD
- le DEAS
- le DEAMP

Les différences de « notoriété » des diplômes expliquent sans doute pourquoi le titre d'ADVF, qui accueille pourtant une part élevée de demandeurs d'emploi – mais aussi de salariés via la VAE - bénéficie rarement à des publics en cursus partiel « passerelles ».

**Les passerelles sont utilisées par ces publics de faible niveau de qualification, souvent sortis prématurément du cursus scolaire et dont certains sont relativement éloignés de l'emploi.**

Si les possibilités de passerelles sont intéressantes pour eux, le parcours ne se fait pas sans obstacle : besoin d'une remise à niveau et nécessité d'un accompagnement social de certains pour résoudre les difficultés « périphériques » (hébergement, garde d'enfants, aide à la mobilité, etc.) qui amenuisent leurs chances de réussite.

Enfin, pour certains demandeurs d'emploi, l'obtention d'un diplôme dans le secteur de l'aide à la personne (DEAVS ou MCAD) peut constituer **une porte d'entrée** pour poursuivre ensuite vers d'autres métiers (AS notamment). La passerelle constitue alors un tremplin ; elle permet au demandeur d'emploi d'engager un parcours d'insertion progressif en visant l'obtention d'une ou plusieurs qualifications.

**Toutefois, de fortes limites à l'accès aux passerelles pour les publics demandeurs d'emploi en reconversion sont à souligner.**

Certains échouent car ils n'ont pas les pré-requis nécessaires, malgré les remises à niveau. Cette difficulté est assez souvent mise en avant dans les formations passerelles au DEAS.

Il y a parfois un fort turn-over et une déperdition des personnes formées : les écarts peuvent être importants dans le secteur de l'aide à la personne entre les représentations et la réalité des métiers. Les organismes de formation insistent sur la nécessité de valider le projet professionnel avant l'entrée en formation.

#### 3.1.4 - La question de l'image et des représentations par les élèves et stagiaires

Si les motivations des candidats en cursus passerelle relèvent de stratégies et de projets objectifs (selon les cas de poursuite d'études, d'insertion professionnelle, d'évolution ou de mobilité professionnelles, de reconversion) il faut y ajouter des facteurs plus subjectifs, qui tiennent en particulier à la notoriété des certifications visées, ou plus exactement à la représentation que s'en font les candidats.

Il existe de fait une hiérarchie implicite entre les diplômes de niveau V : le DEAS est davantage reconnu ou jugé plus valorisant que le DEAMP, lui-même placé plus haut dans ce « classement » que le DEAVS, considéré pourtant comme le diplôme « de référence » pour les intervenants à domicile dans les services à la personne.

Cette hiérarchie est donc très favorable au DEAS et elle porte sur les critères suivants :

- L'image,
- Les conditions de travail,
- Le rythme de travail (plus globalisé),
- La capacité à assurer une promotion professionnelle vers le diplôme d'infirmier (même si la réforme de ce diplôme et son intégration dans le système LMD fait craindre une remise en cause de cet ascenseur social).

A l'inverse, le passage du diplôme d'Auxiliaire de Vie sociale vers celui d'infirmier est de fait impossible.

Il n'y a donc pas d'égalité effective entre les diplômes de niveau V, tout au moins sur ce point.

**Les conséquences de cette hiérarchie induite par les représentations font que l'utilisation des passerelles se fait presque exclusivement dans un sens, avec une réciprocité extrêmement faible.** C'est en particulier le cas du DEAVS vers le DEAMP, et vers le DEAS.

Seules des expérimentations de tronc communs dans quelques régions semblent avoir favorisé, dans une certaine mesure, des représentations plus objectives et une meilleure reconnaissance réciproque des formations et des métiers respectifs par les stagiaires.

### 3.1.5 La perception du déroulement du parcours en formation passerelle

Les élèves et stagiaires en formation « passerelle » perçoivent à la fois les avantages mais aussi les inconvénients inhérents au cursus partiel.

Du côté des avantages, le fait de bénéficier d'un parcours modulaire, qui tient compte des formations antérieures effectuées, est jugé très favorablement, ce que l'on peut illustrer par quelques exemples :

#### **Paroles de stagiaires**

En formation DEAVS « *Si j'avais été obligée de suivre une formation complète, je ne l'aurai probablement pas fait* ».

En formation DEAMP : « *Compte tenu de ma situation professionnelle et personnelle, ayant des enfants à charge, c'était important pour moi de pouvoir bénéficier d'une formation plus courte, par rapport aux autres stagiaires* ».

En formation DEAP : « *Cela faisait peu de temps que j'avais terminé ma formation précédente, j'apprécie de n'avoir que deux domaines de formation à suivre (formation d'Auxiliaire de puériculture, personne titulaire du DEAS). Cela me laisse plus de temps pour l'examen également* ».

Leur situation particulière présente aussi des désavantages, que certains stagiaires expriment ainsi :

#### Paroles de stagiaires

En formation DEAP « *Les autres élèves sont rentrés une semaine plus tôt que nous, ils ont eu des informations au début de la formation, notamment au niveau administratif, avant nous. On nous a oubliés et on a dû aller à la pêche aux informations après* » ;

En formation DEAS « *Il y a quand même des redites dans la formation, des choses qu'on a déjà vues autrement* » ;

En formation DEAP « *Dans certaines matières, j'estime que je n'ai pas les pré-requis, j'aurai des difficultés à l'examen* » ;

Ces difficultés sont aussi souvent liées au parcours personnel des personnes en formation :

#### Paroles de stagiaires

En formation DEAP « *On a notre expérience, parfois 15 ans de métier, et on côtoie des jeunes de 17 ans qui découvrent tout, posent des questions naïves...* » ;

« *J'espère qu'au cours du stage je ne serai pas considérée comme une débutante complète. En général, j'interviens auprès de personnes handicapées, je prend beaucoup d'initiatives et je me vois mal ne faire qu'observer* ».

Globalement, le point de vue dominant des personnes en formation « passerelle » est l'utilité et la satisfaction de pouvoir bénéficier de ces dispositifs d'équivalences partielles, qui permettent de n'avoir à valider que certaines unités de la certification visée et d'avoir un nombre d'heures de formation sensiblement inférieur.

Certaines personnes expriment toutefois l'attente de pouvoir s'inscrire à des modules de formation dont elles sont exemptées, estimant avoir besoin d'une remise à niveau ou d'un complément de formation. Sur ce point, elles ne sont pas toujours entendues par les responsables de formation, car les financements ne prévoient pas cette possibilité. Des aménagements ponctuels, au cas par cas, sont parfois acceptés par les formateurs.

## **3.2 – Les employeurs : un intérêt pour les passerelles en partie lié à l'existence de difficultés de recrutement**

On observe des différences assez nettes d'utilisation et d'appréciation de l'intérêt des dispositifs de passerelles par les employeurs du secteur sanitaire, des établissements médico-sociaux ou des services à la personne.

### 3.2.1 – Un secteur hospitalier qui reste sur la voie de formation classique

Ce secteur demeure très attractif pour les jeunes diplômés. Les recruteurs disposent d'une offre relativement pléthorique de candidatures pour les métiers les plus emblématiques du secteur (diplômés d'AS notamment).

**Dès lors, le recours aux passerelles y semble relativement moins développé, pour plusieurs raisons :**

- la voie de formation classique (cursus complet) répond aux besoins ;

- l'accès immédiat d'un demandeur d'emploi à une formation d'AS par le financement d'une formation passerelle est mal perçu du personnel ASH en poste qui attend depuis plusieurs années un financement pour cette même formation ;
- certains employeurs considèrent qu'un diplôme obtenu en cursus partiel est un diplôme au « rabais » : la personne n'a pas été admise à l'issue du concours classique ; elle n'a pas toujours les pré-requis nécessaires et peut présenter des lacunes dans les modules de la formation dont elle était exemptée avec le jeu des équivalences partielles.

**Il y a cependant des exceptions. Certaines passerelles sont particulièrement appréciées par les employeurs dans ce secteur, à l'instar des passerelles AS-AP : ce cursus procure une double compétence reconnue.**

Des employeurs recherchent, pour une maternité par exemple, des aides-soignants ayant obtenu un diplôme d'auxiliaire de puériculture pour intervenir à la fois auprès des mères et des nourrissons, sans que cela ne soit un critère « incontournable » dans leur recrutement.

#### Paroles d'employeurs

Une clinique (service maternité)

*« Pour moi, avoir la double compétence est un plus. Avoir ce type de profil permet de lever des difficultés en interne dans les équipes, car j'ai certaines AP qui disent qu'elles ne sont pas compétentes pour intervenir auprès de la mère (alors que pour moi elles en sont tout à fait capables car s'il y a des soins, c'est surtout des « soins éducationnels » pour la relation mère-enfant, et les AP devraient aussi pouvoir les prodiguer). Avoir la double compétence est toujours intéressant de ce point de vue ».*

### 3.2.2 – De nouvelles opportunités de recrutement et qualification pour le secteur des personnes âgées et le secteur de l'aide à domicile

On perçoit un plus fort intérêt des employeurs connaissant des difficultés de recrutement pour les passerelles. C'est en particulier le cas des employeurs du secteur dédié aux personnes âgées, établissements souvent isolés géographiquement, et dans le secteur de l'aide à domicile qui souffre d'un relatif déficit d'attractivité.

Dans le secteur social, les passerelles fonctionnent mieux ; les employeurs recrutent plus facilement des personnes sans qualification ou n'ayant pas un diplôme jugé « incontournable » (les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation y sont aussi plus développés et peuvent être utilisés ensuite).

L'utilisation des passerelles dans ces secteurs suit plusieurs logiques ou stratégies :

- Formation rapide de personnels supplémentaires pour répondre à des besoins immédiats ;
- Recrutement local puis formation en cursus partiel permettant de pallier au manque d'attractivité de l'établissement ou au risque de fuite des professionnels ;
- Coût moindre pour l'employeur (en termes de financement et de besoins de remplacement).

Et même si l'organisation de la formation peut poser quelques difficultés, les points positifs l'emportent globalement. En particulier, le fait de pouvoir suivre une formation allégée est généralement bien apprécié : meilleure disponibilité pour la personne dans l'emploi, coût inférieur si la charge revient à l'employeur, moindre perturbation de l'organisation du travail en interne, etc.

#### Paroles d'employeurs

Un EHPA

*« C'est vrai que la personne\* [\*une salariée titulaire du DEAVS en formation d'AMP en cours d'emploi, en cursus partiel] est souvent absente du fait des périodes de formation, même si cela n'est pas aussi pénalisant par rapport à une formation complète. Cela demande surtout un suivi précis, de l'organisation, et aussi d'avoir une relation de confiance avec la personne en formation. On gère ses absences.*

*Mais en interne, les apports sont nombreux. Lorsqu'elle revient ici, il y a une vraie dynamique de groupe qui s'instaure avec les autres AVS et AMP, c'est intéressant d'avoir des personnes qui ont ce double regard, qui font du lien. Par rapport aux AMP, cela permet aussi de remettre en question leur propre pratique ».*

Parmi les structures qui interviennent auprès de personnes âgées – en établissement ou à domicile, certains employeurs estiment que le fait d'avoir au moins deux certifications rend les personnes mieux armées et plus polyvalentes dans leurs activités professionnelles.

#### Paroles d'employeurs

Un CCAS (service maintien à domicile)

*« Je recrute essentiellement des diplômés d'une formation du Ministère de l'Agriculture (BEPA SAP, CAPA SMR ou bac pro SMR) car nous avons un lycée agricole à proximité et la formation est très concrète et bien adaptée à nos besoins. J'apprécie aussi les personnes qui ont le titre ADVF, qui ont également un sens très pratique, plus que les sortants du DEAVS.*

*Mais ces formations sont complémentaires, et on encourage aussi certains de nos salariés à viser ensuite le DEAVS, soit dans le cadre d'une VAE, soit en cursus partiel s'ils n'ont pas tout validé. Cela peut être utile pour leur donner davantage de prise de recul et d'analyse sur les situations professionnelles observées. Généralement on apprécie le besoin au cours de l'entretien professionnel annuel avec le salarié ».*

**Il faut toutefois préciser que les employeurs n'ont pas toujours une stratégie « volontariste » en matière de passerelles :** bien souvent, ce sera le salarié qui en fera la demande. L'employeur n'a pas toujours de possibilités de promotion interne – ou de poste vacant à pourvoir – et il n'est pas alors à l'initiative de la formation. Il ne se sent pas tenu de reconnaître et de valoriser la qualification supérieure acquise par le salarié (ou ne le peut pas, compte tenu de ses contraintes budgétaires).

#### Paroles d'employeurs

Une EHPA

*« L'une de nos salariées, titulaire du DEAVS, a souhaité à son initiative suivre la formation d'AMP en cours d'emploi, en cursus partiel. En tant qu'employeur, nous n'étions pas opposés à ce qu'elle fasse cette formation. Nous les encourageons même à le faire, car cela permet une prise de distance sur leur exercice professionnel. Mais il n'y a pas d'ouverture de poste d'AMP actuellement, cette salariée le sait. Mais ce sera intéressant quand même pour elle, et elle aura un diplôme si elle réussit ».*

### 3.2.3 – Les risques d’effets pervers des mobilités

Si l’utilisation des passerelles favorise la mobilité professionnelle des salariés, certains employeurs y voient un risque : celui de « déshabiller » les secteurs les moins attractifs et notamment le secteur de l’aide à domicile, au profit des établissements, qui offrent généralement des conditions d’emploi plus intéressantes pour les salariés (emplois plus proches d’un temps plein, isolement moindre, possibilités d’évolution professionnelle plus nombreuses).

Si la plupart du temps les employeurs admettent l’intérêt du dispositif pour le salarié, certains reconnaissent qu’ils ne sont pas prêts à former leurs AVS à une qualification d’AMP ou d’AS, de crainte de les voir partir selon les cas vers un EHPA ou vers le secteur hospitalier.

#### **Paroles d’employeurs**

Une association de SAP

*« Pour nous, le diplôme de référence est le DEAVS, et aussi maintenant le titre ADVF. On incite nos salariés à obtenir l’une de ces deux certifications. Mais on n’encourage pas particulièrement et on ne recherche pas non plus des « doubles compétences ».*

*On n’incite pas les personnes à se former AS car elles partiraient. On a une AMP, et nous n’avons pas besoin d’avoir d’autres diplômés AMP actuellement».*

Un CCAS (service maintien à domicile)

*« Certains diplômés suite à un cursus partiel partent après l’obtention du DEAVS : deux personnes formées récemment (après un BEPA SAP et un bac pro SMR) sont parties en EHPAD, principalement car on leur offrait un poste à temps plein, ce que le CCAS ne pouvait leur offrir »*

### **3.3 – Le positionnement de l’offre de formation : une évolution nécessaire pour répondre à la demande de cursus partiel**

La mise en œuvre des passerelles nécessite une évolution des organismes de formation à 3 niveaux : ingénierie pédagogique, organisation de la formation, identification des pré-requis et prise en compte de l’hétérogénéité des niveaux des candidats en cursus partiel. Il faut ajouter également l’impact sur l’ingénierie administrative, aspect non développé dans le cadre de cette étude, qui peut être important.

#### 3.3.1 – L’ingénierie pédagogique

Techniquement, la mise en œuvre des passerelles implique que les organismes de formation développent une offre modulaire et organisent les modules indépendamment les uns des autres afin de pouvoir intégrer facilement les apprenants souhaitant ne valider que certains modules de certification.

Cependant, si la modularisation de la formation s’est considérablement développée avec l’ouverture de nombreuses certifications du secteur sanitaire et social à la VAE et afin de permettre aux candidats de valider les compétences non acquises par l’expérience, cette dernière n’a pas encore, ou ne peut pas, être menée jusqu’au bout :

- Les formations de l’Education Nationale et une part importante des formations de l’Agriculture ne sont pas organisées de façon modulaire. Dans les lycées professionnels rencontrés (EN), les élèves suivent de fait l’intégralité des cours, même s’ils ne passent pas l’épreuve de certification dans tel ou tel domaine. S’il y a

des possibilités d'allègements, elles ne sont jamais utilisées, car elles risquent de pénaliser le candidat à l'examen.

- Quelques organismes de formation de la Santé adoptent cette organisation mais ils sont encore peu nombreux ;
- Les organismes de formation sociale ont davantage modularisé leur offre, mais tous ne sont pas encore prêts à accueillir des cursus partiels.

La ré-ingénierie des formations se heurte à 2 difficultés majeures :

- L'essentiel des passerelles sont des dispenses d'épreuve de certification or, la logique de formation ne suit pas forcément la logique de certification : une épreuve de certification n'est pas toujours reliée à une et une seule entité de formation. Le découpage de la certification implique-t-il un même découpage de la formation ou bien la certification et la formation peuvent-elles se concevoir dans une structuration différente ?
- Au niveau de la formation, la modularisation ne suffit pas à la mise en place de formation en cursus partiel si les modules ne sont pas indépendants les uns des autres. Or l'ingénierie pédagogique veille à articuler les modules entre eux, les enseignements faisant appel aux contenus des uns et des autres. Un découpage modulaire poussé à l'extrême, c'est-à-dire la conception de modules totalement indépendants les uns des autres, retirerait tout son sens à la formation.

La mise en œuvre des passerelles existantes présente donc des limites fortes. D'une part, leur conception ignore la question du lien entre les composantes de la certification et les composantes de la formation, en supposant erronément qu'il existe un lien direct et unique entre les deux et, d'autre part, le découpage de la formation en modules indépendants entraîne un risque de perte de cohérence du cursus indispensable à la construction de l'identité professionnelle.

Dans plusieurs régions, des efforts particuliers ont été entrepris pour modulariser davantage les formations. En régions Centre et Alsace, le Plan des métiers y a contribué. En région Centre, la coopération entre les organismes de formation a été renforcée : l'offre de stages a été mutualisée, l'ingénierie pédagogique entre les formations des différents instituts a été harmonisée. Les 19 instituts intègrent aujourd'hui des cursus partiels (après quelques réticences au départ qui ont pu être levées). En région Alsace, des organismes peuvent répondre spécifiquement à une demande en intégrant à n'importe quel moment de l'année un élève sur un module particulier. Mais ces avancées ont mis en évidence aussi les limites de la modularisation avec ce risque de perte de cohérence de la formation prise dans son ensemble évoqué plus haut, des responsables de formation soulignant qu'une formation n'est pas la simple addition de plusieurs enseignements.

A côté de l'ingénierie de formation les formateurs essaient de faire un suivi pédagogique renforcé, mais cela n'est en général pas formalisé.

L'avancée en termes de modularisation ouvre des opportunités de construction de tronc communs entre plusieurs formations. Dans les trois régions étudiées, quelques expérimentations intéressantes ont tenté par le passé de « décloisonner » les formations sanitaires et sociales (ou dans certains cas celles du ministère de l'Agriculture), avec des succès divers. Des expérimentations de tronc commun AMP-AVS en Alsace, et AMP-AS-AVS en Bretagne (dans le Morbihan) ont été menées. Le tronc commun supprime alors la problématique des passerelles entre deux diplômes. Une partie d'un diplôme est commune à plusieurs autres diplômes. Le tronc commun élimine les écarts inévitables entre les acquis d'une même compétence visée par différents diplômes. Mais comme nous l'avons vu dans la première partie du rapport, le tronc commun ne peut intégrer les différences d'approches d'une même problématique selon les métiers. De plus, comme nous l'ont souligné des responsables

de formation, les profils et les attentes des élèves diffèrent également selon le diplôme préparé. Les expériences menées ont rapidement buté sur ces différents points.

### 3.3.2 – L'organisation de la formation

**Deux stratégies sont possibles pour les organismes de formation : créer des promotions spécifiques passerelles ou intégrer les élèves ou stagiaires en cursus partiel dans les promotions en cursus complet.** Un « mixage » des deux peut exister aussi, dans certains organismes.

Le fait de choisir l'un ou l'autre de ces modes d'organisation (classes passerelles spécifiques ou intégration dans les modules correspondants des cursus complets) dépend du mode de financement de ces formations et surtout de la taille des groupes.

L'intégration dans les promotions en cursus complet permet une mixité des publics intéressante, un mélange des cultures qui prépare le décloisonnement des pratiques professionnelles sur le terrain. Il s'agit là du cas le plus fréquent. Les élèves en « passerelle » ne suivront alors que les cours des domaines de formation qu'ils doivent valider, le plus souvent, notamment quand il n'y a que quelques élèves en cursus partiel.

Certains organismes optent plutôt pour des promotions spécifiques en raison de l'hétérogénéité des profils et des acquis et pour des raisons également de calendrier, car cela facilite l'organisation et le regroupement des modules à valider sur une période déterminée et souvent plus courte par rapport au cursus complet (en cursus complet, les modules s'étalent souvent sur une année ou plus selon les formations).

Un IFAS en Alsace a opté, par exemple, pour l'organisation de la formation d'aide-soignant en trois promotions :

- Une promotion traditionnelle,
- Une promotion en contrat de professionnalisation,
- Une promotion passerelles qui regroupe des élèves en cursus partiel « passerelles » mais aussi des personnes en VAE et des personnes redoublantes.

La formation est organisée de façon progressive, un module après l'autre et avec des démarrages décalés selon la promotion. Il est indispensable d'avoir des modules successifs et non simultanés pour intégrer des cursus partiels.

Un exemple de solution « mixte » peut être donné. En Bretagne, l'IFAP a mis en place deux promotions spécifiques d'aides soignantes en formation partielle d'auxiliaires de puériculture. Elles n'ont que deux modules de formation à suivre et la formation est réduite sur douze mois. Le fait d'avoir une demande de centres hospitaliers pour ces profils et surtout une convention avec la Région pour les financer, a permis de constituer ce groupe homogène. Pour autant, six autres élèves « passerelle » (hors AS en principe) – soit 10% de l'effectif de formation initiale complète – sont mélangés aux autres personnes en cursus complet, ce qui n'est d'ailleurs pas sans poser de difficultés selon certains stagiaires, qui peinent à s'intégrer à cette classe très hétérogène.

L'organisation des formations en cursus « passerelle » pose des difficultés, de plusieurs ordres :

- l'ingénierie pédagogique (modularisation) comme nous l'avons vue ;
- l'organisation administrative des cursus partiels qui est plus complexe ;
- au niveau pédagogique, certains enseignants travaillent en « transversalité », sur des études de cas, sur des mises en situation professionnelle, qui font appel à des connaissances issues des différents domaines de formation, alors que les élèves « passerelles » ne suivent pas certains domaines et risquent donc de se trouver en difficulté ;
- il est parfois nécessaire de faire un suivi pédagogique renforcé, qui n'est en général pas formalisé. Notamment lorsque des besoins de clarification ou de mises au point s'avèrent nécessaires (par exemple, certains stagiaires AVS peuvent avoir une posture professionnelle inadaptée, qui se révèle lors d'un stage d'AS par exemple).

### 3.3.3 – L'identification des pré-requis

L'organisation des formations en cursus partiel est d'autant plus compliquée que les niveaux et les parcours personnels des élèves sont extrêmement hétérogènes. Le fait même que certains organismes constituent des « classes passerelles » spécifiques traduit certaines difficultés possibles d'intégration de ces élèves dans les formations. Les formateurs constatent des lacunes dans leurs connaissances et des niveaux de formation (théorique surtout) parfois insuffisants (« *ils n'ont pas les pré-requis* »).

En effet, **les acquis des élèves ou stagiaires en cursus partiel sont très différents d'une formation à l'autre**. Certains stagiaires ont besoin de remises à niveau importantes et d'un soutien personnalisé. C'est particulièrement le cas pour les diplômés du DEAVS ou de la MCAD qui suivent la formation d'AS, et plus encore semble-t-il pour les sortants des formations relevant du Ministère en charge de l'Agriculture (CAPA SMR ou BEPA SAP), en formation d'AS ou même d'AMP.

Or, d'après les textes, il n'y a pas de sélection (ni concours, ni entretien) à l'entrée en formation d'AS pour les passerelles (titulaires d'un DEAVS ou de toute autre certification donnant droit à des dispenses d'unités du DEAS) mais des organismes de formation se sont rendu compte de la nécessité de valider le projet. Cette validation peut se faire par un entretien approfondi ou au cours de la remise à niveau qui permet des temps d'échange avec le candidat.

Les formateurs soulignent ces difficultés récurrentes dans le domaine soignant essentiellement, difficultés qu'ils attribuent soit à des problèmes de niveau, soit à un décalage de postures professionnelles des personnes qui viennent du champ des formations sociales (AMP, mais surtout AVS et autres formations de l'aide à domicile). Ainsi, les titulaires d'un DEAVS sont dispensés de certains domaines de certification pour valider le diplôme AS or, des responsables de formation AS estiment que les acquis de ces candidats dans ces domaines sont insuffisants.



## 4 –Éléments d'analyse : les freins, les leviers et les perspectives de développement des passerelles

---

Les passerelles sont une émanation réglementaire des différents certificateurs. Elles ont pour objectif de **favoriser la mobilité des élèves et des professionnels** afin, d'une part, de leur ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles et, d'autre part, de répondre à l'évolution des besoins des employeurs au niveau d'un territoire.

En effet, le secteur de l'aide à la personne se caractérise par une forte croissance des besoins en personnel sur les prochaines années, alors que ses métiers souffrent d'un déficit d'attractivité en même temps que d'une usure importante des salariés. La mobilité professionnelle permet aux personnels d'évoluer dans les activités exercées (changement de public, de secteur, de modalité de prise en charge) et aux employeurs de trouver les compétences recherchées localement.

Avant d'en venir à l'usage proprement dit de ces passerelles, l'étude montre tout d'abord que **le concept même varie d'un certificateur à l'autre en raison d'une forte hétérogénéité des modes de construction des certifications**. L'analyse et la comparaison des passerelles en est rendu particulièrement complexe.

En effet, les différentes formes de passerelles (équivalences totales ou partielles entre des unités de certification, allègements de formation) sont très difficiles à appréhender, ne serait-ce que parce que les composantes des diplômes divergent d'un certificateur à l'autre.

**Ainsi, la construction même de ces passerelles est difficile** ; elle suppose non seulement une analyse approfondie des référentiels de certification et de formation, mais aussi une prise en compte des différences possibles dans le mode de définition des capacités et compétences (jusqu'aux compétences terminales). Si cela semble concevable entre certifications « proches » (au sein d'un même ministère le plus souvent), l'exercice devient très difficile (voire théorique ?) entre ministères certificateurs différents.

Nous avons pu constater aussi :

- que **la réciprocité était parfois faible d'un diplôme à l'autre** (certains certificateurs établissent des équivalences (au moins partielles) avec des diplômes qui ne relèvent pas de leur champ (c'est le cas du ministère des affaires sociales surtout), d'autres donnent moins d'équivalences (MEN, ministère de l'agriculture)
- La maintenance des passerelles nécessite de suivre la rénovation des diplômes, laquelle se fait à des périodes et des fréquences différentes selon les certificateurs. Les passerelles sont donc amenées à évoluer fréquemment, alors que la diffusion de l'information auprès des différents acteurs se fait plus lentement.

Cette étude montre qu'à côté du texte réglementaire, **la mise en œuvre des passerelles dépend de la réponse que leur donnent les différents acteurs** :

- **les financeurs** qui choisissent ou non de financer cette nouvelle voie de formation,
- **Les élèves et professionnels** qui construisent leur parcours de formation,
- **les organismes de formation**, responsables de l'organisation des formations et de l'ingénierie pédagogique,

— **Les employeurs** qui y perçoivent ou non un intérêt.

### La stratégie des financeurs

L'utilisation des passerelles implique que celles-ci soient financées : l'Education Nationale et le Ministère en charge de l'Agriculture prennent en charge les élèves en cursus scolaire dans leurs filières respectives et les Régions financent les formations préparant aux diplômes d'Etat des affaires sociales et de la santé. Les OPCA et les employeurs financent les stagiaires en cours d'emploi. On constate alors qu'un des premiers freins au développement des cursus partiels est leur **absence de financement**. De ce point de vue, les financements de la Région pour les demandeurs d'emploi et les financements du Plan des métiers au service de la dépendance dans les régions Alsace et Centre, ont constitué un véritable déclencheur de la mise en œuvre des passerelles sur ces territoires. Nous avons également rencontré quelques cas de financement par la formation professionnelle (passerelle du diplôme d'aide-soignant vers le diplôme d'auxiliaire de puériculture). Le financeur oriente donc le développement des passerelles en fonction de l'estimation des besoins. **Les Régions ont été rapidement confrontées à la demande des candidats qui s'écarte parfois de la réalité du marché du travail** : des demandes de passerelles vers le diplôme d'auxiliaire de puériculture, alors que les emplois correspondants restent limités ou bien des demandes de passerelle vers le diplôme d'aide-soignant de la part de personnes sortant d'une formation d'auxiliaire de vie sociale et n'ayant donc pas exercé.

### Du côté des élèves ou stagiaires : une hiérarchie implicite des diplômes freine le développement de certaines passerelles

On observe une hiérarchie entre les diplômes, qui se retrouve dans la « demande » de formation-passerelle :

- **le DEAS est un diplôme relativement emblématique en niveau V**. Il permet d'accéder à l'exercice du métier en établissement hospitalier ou en EHPAD. Dans l'autre sens, les titulaires du DEAS sont assez peu candidat(e)s aux autres certifications de niveau V, hormis le DEAP (considéré comme nécessaire pour intervenir auprès d'enfants, en crèche ou maternité).
- Ensuite, **le DEAMP est généralement jugé plus favorablement que le DEAVS** par les apprenants, car il ouvre lui aussi la porte à l'embauche en établissement médico-social (champ du handicap ou de la personne âgée en institution). Inversement, les AMP vont assez peu vers le DEAVS.
- Ce dernier reste cependant **le diplôme de référence dans le secteur des services à la personne** et ses titulaires peuvent valoriser sa possession dans le secteur associatif. Des BEPA SAP par exemple ont intérêt à l'obtenir pour bénéficier d'une qualification supérieure dans les services d'aide à domicile de type associatif. Cela devrait aussi être le cas des titulaires du titre ADVF, mais cela est moins souvent observé.

**Cette hiérarchie implicite a donc pour effet d'orienter très fortement le sens des passerelles** (certaines sont très demandées, d'autres quasiment jamais). S'y ajoute pour les élèves scolarisés **le jeu des possibles « stratégies »** pour privilégier des formations moins prisées mais qui permettront, par les passerelles permises, de « contourner » certains concours très sélectifs.

## La réponse des organismes de formation

### ***L'ingénierie de formation***

Les organismes de formation ne peuvent intégrer des élèves par les passerelles que **si l'organisation pédagogique le permet** : modularisation de la formation, révision de l'interdépendance entre les modules, calendrier des formations. Même si l'évolution est en cours, tous les établissements et organismes de formation ne peuvent encore répondre à cette demande (cinq IFAS seulement en région Alsace par exemple sont en capacité aujourd'hui de proposer des cursus partiels). Les établissements de l'Education Nationale et de l'Agriculture ne proposent pas aujourd'hui de suivi partiel d'une formation et les élèves, qu'ils bénéficient d'allègements de formation ou non, suivent tous le cursus complet.

### ***La nécessaire prise en compte des pré-requis***

Nous l'avons vu, certains organismes optent pour des promotions spécifiques en raison de l'hétérogénéité des profils et des acquis et pour des raisons également de calendrier avec le regroupement des modules à valider sur une période déterminée.

**Les remises à niveau importantes et un soutien personnalisé des élèves** sont souvent nécessaires. Mais les pratiques ne sont pas harmonisées entre les organismes de formation qui en sont eux-mêmes encore au tâtonnement. A cela s'ajoute la problématique du financement des remises à niveau. Les échecs des premières promotions ont incité certains organismes de formation à pratiquer une « sélection ».

### ***L'insuffisante coopération entre les établissements de formation (et/ou entre les certificateurs ?)***

On ne peut que constater **la persistance de cloisonnement entre les « offreurs » de formation** relevant du domaine du soin, des formations sociales et celles de l'aide à domicile, malgré des expérimentations de tronc commun localement (AMP-AVS-AS en Bretagne de 2001 à 2003, AMP-AVS en Alsace en 2009...) et malgré un intérêt reconnu des passerelles pour favoriser une meilleure connaissance réciproque des (futurs) intervenants, voire une approche globale de la personne (âgée dépendante par exemple).

**L'insuffisante concertation au niveau des ministères certificateurs**, en amont, puis au niveau régional (des académies ou des services déconcentrés), est probablement la première cause de ces difficultés. L'organisation des épreuves d'admission aux concours, mais aussi des examens, pour se limiter à ces exemples, n'est pas conçue pour permettre à des candidats issus d'autres cursus de s'y présenter.

Mais **au niveau pédagogique, les coopérations entre établissements de formation sont elles aussi insuffisantes**. Mettre en œuvre des passerelles et surtout les rendre actives en organisant de véritables liens entre les formations et entre les formateurs nécessitent une coopération « technique ». Dans certaines régions, en Bretagne par exemple, la mise en œuvre effective de passerelles entre formations (DEAVS et BEPA SAP) relevant de certificateurs différents a nécessité une forte implication des formateurs des différents organismes préparant ces formations, notamment pour permettre aux établissements agricoles de préparer les épreuves des modules correspondants du DEAVS dans le lycée agricole et organiser l'examen, les formateurs d'un organisme de formation agréé pour le DEAVS étant mobilisés pour corriger les épreuves et valider les résultats.

## ***Le rôle primordial des enseignants dans l'information et l'orientation des élèves en cursus scolaire***

**Pour les élèves en formation scolaire, les enseignants (et les conseillers d'orientation) ont à l'évidence une influence forte** sur les choix d'orientation vers telle ou telle filière. L'information, les représentations propres qu'ont les enseignants sur les certifications existantes, sur l'atout que peut représenter pour l'élève un parcours permettant d'accéder à tel ou tel diplôme pour favoriser son insertion professionnelle ultérieure, ne sont pas sans conséquence.

Or, ces représentations peuvent être en partie inexactes. Leur connaissance même de certains diplômes délivrés par un autre certificateur est parfois approximative<sup>6</sup>.

Des considérations qui ne sont pas exemptes « d'arrière pensées » sont aussi à prendre en compte. Ainsi, les politiques académiques d'équilibre entre les différentes filières de formation, ou la nécessité de « remplir » telle ou telle section de formation sont connues des enseignants et surtout des directions d'établissement de formation.

### **Le rôle déterminant des employeurs**

**En tant que recruteurs, mais également de financeurs, les employeurs ont un rôle déterminant dans le développement des passerelles.** On constate, par exemple, qu'un cursus partiel peut-être perçu comme un « sous-diplôme » parce que l'employeur n'en retient que l'aspect partiel en oubliant que des compétences ont été acquises lors de formations précédentes. En fait le premier frein à la promotion des passerelles de la part des employeurs est sans doute une certaine « frilosité » dû au **manque ou à l'absence d'informations** sur ces nouvelles voies de certification. C'est ensuite l'absence d'intérêt immédiat, la voie classique répondant à leurs besoins.

### ***Un manque général de compréhension et de lisibilité des passerelles***

Il y a un **manque de lisibilité** d'une part des différentes certifications et de leurs spécificités les unes par rapport aux autres – c'est particulièrement vrai pour les formations de niveau V des services à la personne selon certains employeurs – et d'autre part des systèmes de passerelles.

**Un besoin d'information sur les possibilités de passerelles** – voire d'une cartographie globale – semble être une nécessité, surtout pour les employeurs et les salariés, qui ne sont pas aussi au fait de ces possibilités que les élèves en formation initiale. Ces derniers connaissent généralement bien ces mécanismes de passerelles, certains ont même des « stratégies » pour tenter de contourner la difficulté des concours des formations les plus sélectives (avec un bémol peut-être pour les élèves de 3<sup>ème</sup> qui n'ont pas encore tous cette capacité à construire un projet de plusieurs années qui passe par un parcours de formation. Alors qu'aujourd'hui, ce sont les candidats eux-mêmes qui sont à l'initiative de la formation en cursus "passerelle", les employeurs semblent méconnaître, pour certains, ces possibilités de dispense et d'allègement qui peuvent aussi réduire le temps et donc le coût de formation.

### ***Entre l'apport d'une double compétence et le risque de départ des personnels***

**Assez peu d'employeurs songent spontanément à l'apport que peut représenter la présence de candidats ayant des doubles qualifications dans leur structure.** On peut d'ailleurs ajouter

que la recherche de « compétences » l'emporte souvent sur celle de « qualifications » dans les processus de recrutements. Très souvent, la capacité et les savoirs faire démontrés « en situation » sont au moins aussi vérifiés, dans les processus de recrutements, que la possession de tel ou tel diplôme.

Il faut cependant nuancer ce constat : **l'accès à certains métiers, en particulier dans le secteur sanitaire ou médico-social, passe obligatoirement par la possession d'un diplôme spécifique** (AS, AP, AMP...), même si ces professions n'entrent pas dans le champ des professions paramédicales dites « réglementées ». Mais dans les services à la personne, de nombreux emplois restent accessibles avec différentes qualifications, sans véritable obligation de détenir telle ou telle certification.

Parallèlement, comme nous l'avons évoqué plus haut et même si cette stratégie reste encore minoritaire, **des employeurs dans le secteur médico-social recherchent de nouveaux profils** de professionnels ayant à la fois des compétences dans la prise en charge des usagers en structure collective et à domicile. Les passerelles permettent donc de répondre à **l'acquisition d'une double compétence**.

### ***La perception d'une inéquité entre les demandeurs d'emploi ayant accès au cursus partiel et les professionnels en activité en attente d'une promotion***

Une difficulté vient s'ajouter au sein des établissements : **de nombreux professionnels sont en attente d'une formation d'aide-soignant par la voie de la promotion professionnelle**. Il y a peu d'élus chaque année et certains attendent depuis plusieurs années. L'arrivée de postulants à l'embauche dans l'établissement détenteurs **d'un diplôme d'aide-soignant nouvellement acquis par la voie des passerelles** et financé par la Région dans le cadre du financement des demandeurs d'emploi, **crée un fort sentiment d'inéquité** de la part du personnel en place qui freine ensuite l'intégration de ces nouveaux profils dans les équipes.

### Une possible concurrence de la VAE ?

Pour les salariés disposant d'une expérience professionnelle suffisante, l'accès à une qualification par cette modalité est une alternative. Cependant, ce ne sont généralement pas les mêmes publics : les candidats « passerelle » détiennent souvent une qualification de niveau comparable et essaient d'obtenir un autre diplôme (selon les cas pour développer leur employabilité, acquérir une double qualification, développer ou compléter leurs connaissances, se reconverter...), alors que les candidats à la VAE sont plutôt des personnes sans qualification.

Néanmoins, on retrouvera des personnes en cursus partiel post jury VAE devant valider certaines unités de certifications, à l'instar des publics « passerelles ». Il existe donc une proximité indéniable entre les deux. Certains responsables de formation rencontrés tendent d'ailleurs à « assimiler » ces deux populations, qui sont souvent des personnes plus âgées, plus expérimentées que les jeunes en formation initiale, mais aussi susceptibles d'avoir davantage de lacunes au niveau des connaissances générales, du fait qu'elles sont sorties depuis longtemps du système scolaire.

---

<sup>6</sup> Deux exemples peuvent l'illustrer : un chef de travaux rencontré persuadé que le DEAS est un diplôme de niveau IV ; un enseignant soulignant que le métier d'AMP ne s'exerce qu'auprès des personnes âgées...

On notera que les freins constatés au développement des passerelles aujourd'hui sont similaires aux freins qu'a connu, et que connaît encore, le dispositif de VAE : absence de financement, manque d'information, nouvelle ingénierie de formation, manque de reconnaissance. Et si la VAE bénéficie d'une communication « grand public » importante qui favorise son développement, le dispositif des passerelles reste « confidentiel ». Une offre d'accompagnement VAE existe, il n'y a pas d'équivalent pour les passerelles.



## CONCLUSION

---

La confrontation entre l'analyse conceptuelle des passerelles et celle issue des enquêtes de terrain aboutit in fine au constat d'une certaine « sous-utilisation » de ces voies de certification. Il apparaît que leur création et leur maintenance mobilisent une ingénierie considérable, qui ne se traduit pas, sur le terrain, par une utilisation aussi forte que la proximité de certaines formations pourrait le laisser supposer.

Les certificateurs ont souhaité que le cadre réglementaire offre des possibilités de passerelle entre les certifications, mais l'existence d'un cadre réglementaire ne suffit pas à en assurer leur mise en œuvre. L'étude a permis d'identifier de nombreux freins au développement des passerelles dont, notamment, l'absence de financement, une faible diffusion de l'information, la nécessité de mise en place d'une ingénierie de formation complexe et novatrice, la reconnaissance et la valeur sociale du diplôme issues à la fois de la réalité du métier et de représentations figées. Mais, au-delà de l'identification des freins à leur développement, l'analyse de la mise en œuvre des passerelles soulève plusieurs questions :

- **La problématique du financement** est apparue comme primordiale : là où les financeurs – et au premier chef les Régions – choisissent de financer une part significative de cursus partiel passerelle, l'effet sur l'utilisation semble immédiat. Cela pose à **l'évidence des problèmes d'équité**, lorsque des régions voisines ont une politique nettement moins favorable. Et, au sein même d'une région, des responsables de formation soulignent qu'admettre dans une formation de niveau V durant 2 ans une personne titulaire d'une autre certification de niveau V ayant déjà suivi 2 ans de formation aboutit au total à financer 4 ans de formation (en cursus partiel en partie) pour un élève n'ayant au bout du compte toujours qu'un niveau V. **Le financement est finalement peu efficace.**
- La création de passerelles entre certifications, dont les modalités d'accès à la formation sont très différentes, entraîne **un risque d'inéquité entre les candidats**. Le concours d'aide-soignant est particulièrement sélectif, alors que la détention d'un diplôme d'Auxiliaire de vie sociale ou d'une Mention complémentaire Aide à Domicile ouvre l'accès à la formation de droit. D'un côté, une sélection très forte est faite, de l'autre les candidatures « passerelles » examinées ne font pas l'objet d'une sélection selon des critères comparables (certains organismes réalisent un entretien pour valider le projet du candidat, alors que dans d'autres cas le nombre de dossiers est tel que ce n'est matériellement pas possible<sup>7</sup>). A cela s'ajoute **le risque du détournement de ces formations de leur finalité professionnelle pour aller vers une finalité « propédeutique »** préparant l'accès à la certification d'aide-soignant.
- Les passerelles ne se développent vraiment que vers quelques diplômes « phares », le DEAS et le DEAP qui bénéficient d'une forte notoriété. Elles peuvent aussi être utilisées vers d'autres diplômes, mais pour le rôle de « tremplin » qu'elles jouent pour entrer dans le secteur : le DEAVS ou la MCAD par exemple. Implicitement, cette utilisation unilatérale des passerelles conforte les hiérarchies existantes entre les formations, plutôt qu'elle ne favorise les reconnaissances d'équivalence réciproque. Ainsi le résultat obtenu serait l'inverse de

---

<sup>7</sup> Institut de formation d'Auxiliaires de Puériculture en Bretagne.  
Ministère de l'Éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche  
Revue CPC-Etudes n°2011-1  
<http://eduscol.education.fr/cid47737/ressources-nationales.html>

l'objectif recherché. **Les passerelles ne favorisent pas la circulation des professionnels entre les métiers et les secteurs, mais créent une circulation à sens unique qui concentre in fine les compétences sur quelques métiers.** Un écart trop important entre les métiers en termes de reconnaissance, de conditions de travail et de perspectives d'évolution professionnelle explique sans doute ce résultat.

- **La sous-utilisation de certaines passerelles** n'est-elle pas le signe, au-delà de la complexité ou du manque de lisibilité, **des limites inhérentes à la coexistence de nombreuses certifications** dont on ne sait plus vraiment quelles sont leurs spécificités et leurs différences ? De nombreux employeurs plaident plutôt pour **le développement de tronc commun**, a fortiori entre des certifications très proches, ou dont les futurs titulaires auront à mettre en œuvre un socle de compétences communes (autour de la dépendance par exemple pour les AMP, AS et AVS).
- **L'impact des dispositifs de "passerelle" au niveau de l'ingénierie de formation** a-t-il été mesuré ? Les équipes pédagogiques soulignent les limites du découpage des formations en modules indépendants et le risque d'une perte de cohérence de l'ensemble du cursus. Face à un découpage trop important de la formation, ne faut-il pas envisager **la création d'un tronc commun qui se substituerait à de multiples modules et qui garantirait la bonne articulation entre les différents contenus de formation ?**

On peut alors se demander dans quelle mesure **la volonté de maintenir et multiplier les passerelles n'est pas un pis-aller à la création de tronc commun et à la réduction du nombre de diplômes ?**

**Plus complexe est la question de l'articulation entre le nouveau bac professionnel Accompagnement Soins, Services à la Personne et les autres certifications – aujourd'hui de niveau V** – du ministère des affaires sociales, de la santé, mais aussi de l'agriculture (dont les formations sont en voie de réforme également).

**De nouvelles passerelles sont à établir.** Si la question d'une élévation des diplômes de la santé (AS et AP en particulier) au niveau IV semble bel et bien posée, une période transitoire de plusieurs années sera nécessaire (l'impact sur les conventions collectives, les coûts induits pour les employeurs, sont très importants vu les effectifs dans ces métiers). La question de la définition de passerelles complémentaires entre ce bac professionnel (niveau IV) et les formations de niveau V se pose donc aujourd'hui, même si la logique d'évolution professionnelle est une logique de progression verticale ou horizontale. Les passerelles vers un niveau de qualification inférieur ne sont a priori pas envisagées puisqu'elles constitueraient non une progression professionnelle mais une « régression ». Elles devront pourtant vraisemblablement l'être dans le cas présent.

Par ailleurs, **le bac professionnel Accompagnement Soins, Services à la Personne et les 2 options associées, option en structures et option aux domiciles, pourrait modifier la « hiérarchie » constatée des diplômes.** On ne peut exclure que l'option « aux domiciles » devienne un nouveau diplôme de référence pour ce secteur (et concurrence fortement le DEAVS, de niveau inférieur ?), toute la question étant de savoir comment les employeurs accueilleront une formation nécessairement plus coûteuse pour eux (classifications) qu'un diplôme de niveau V. Mais, si ce diplôme peut devenir une référence par rapport au diplôme existant de niveau V, qu'en est-il au niveau IV ? A l'image des passerelles, l'existence des 2 options ne risque-t-elle pas de reproduire la hiérarchisation que l'on a pu constater entre les diplômes de niveau V avec la suprématie du diplôme

paramédical de l'exercice en établissement au détriment des diplômés préparant à l'aide à domicile ? D'autant plus que les choix des élèves en formation initiale reposent essentiellement sur des représentations qui empêchent la valorisation de la filière la moins attractive a-priori.

**Cette étude montre donc que si l'existence de passerelles entre formations et entre certifications constitue un atout important pour un secteur d'activités, les passerelles perdent leur sens lorsque le nombre de certifications « proches » (d'un même niveau et préparant à des métiers très voisins) devient trop important.**

Elles sont un atout, parce qu'en offrant des perspectives professionnelles, elles rendent le secteur plus attractif pour les jeunes ; elles permettent aux professionnels d'évoluer et aux employeurs de travailler avec des profils diversifiés. L'existence de passerelles dynamise un secteur d'activités.

Mais, avec l'augmentation du nombre de certifications, la création, la maintenance et la mise en œuvre des passerelles se complexifient, la diffusion de l'information ne se fait plus et les passerelles deviennent illisibles pour une majorité d'acteurs. Elles sont sous-utilisées et les demandes se concentrent sur quelques passerelles uniquement, les mieux identifiées par les candidats et par les employeurs, ce qui crée ou renforce leur hiérarchisation.

La multiplication des passerelles crée également un risque au niveau pédagogique par le découpage trop important de la formation que leur mise en œuvre peut nécessiter, une inadéquation avec la logique de certification et, in fine une perte de cohérence du cursus. Or, cette cohérence participe à la formation de l'identité professionnelle. La dilution des formations (on ne sait plus très bien comment elles se structurent, ni quelles sont leurs spécificités) entraîne avec elle la dilution des professions.



## INDEX DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

---

TABLEAU 1 : LES 5 TYPES DE PASSERELLES.....	23
TABLEAU 2 : PART DES INSCRITS EN CURSUS PARTIEL EN FORMATION AIDE-SOIGNANT.....	37
TABLEAU 3 : PART DES INSCRITS EN CURSUS PARTIEL EN FORMATION D'AIDE-SOIGNANT EN REGION ALSACE.....	38
TABLEAU 4 : PART DES INSCRITS EN CURSUS PARTIEL EN FORMATION D'AIDE-SOIGNANT EN REGION BRETAGNE.....	38
TABLEAU 5 : PART DES INSCRITS EN CURSUS PARTIEL EN FORMATION D'AIDE-SOIGNANT EN REGION CENTRE.....	39
TABLEAU 6 : PART DES INSCRITS EN CURSUS PARTIEL EN FORMATION AUXILIAIRE DE PUERICULTURE.....	42
TABLEAU 7 : PART DES INSCRITS EN CURSUS PARTIEL EN FORMATION D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE EN REGION ALSACE.....	43
TABLEAU 8 : PART DES INSCRITS EN CURSUS PARTIEL EN FORMATION D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE EN REGION BRETAGNE.....	43
TABLEAU 9 : PART DES INSCRITS EN CURSUS PARTIEL EN FORMATION D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE EN REGION CENTRE.....	44
TABLEAU 10 : PART DES INSCRITS EN CURSUS PARTIEL EN FORMATION AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE.....	47
TABLEAU 11 : ORIGINE DES INSCRITS EN MENTION COMPLEMENTAIRE AIDE A DOMICILE.....	50

---

GRAPHIQUE 1 : PART DES BACHELIERS ET NIVEAUX SUPERIEURS PARMIS LES ENTRANTS EN FORMATION.....	19
GRAPHIQUE 2 : PART DES REDUCTIONS DE SCOLARITE HORS VAE PARMIS LES INSCRITS EN FORMATION AS 2009.....	38
GRAPHIQUE 3 : DIPLOME PROFESSIONNEL DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL DEJA OBTENU PAR LES ENTRANTS EN FORMATION AS EN 2008.....	40
GRAPHIQUE 4 : DIPLOME PROFESSIONNEL DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL DEJA OBTENU PAR LES ENTRANTS EN FORMATION AS EN 2008 EN REGION ALSACE.....	40
GRAPHIQUE 5 : DIPLOME PROFESSIONNEL DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL DEJA OBTENU PAR LES ENTRANTS EN FORMATION AS EN 2008 EN REGION BRETAGNE.....	41
GRAPHIQUE 6 : DIPLOME PROFESSIONNEL DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL DEJA OBTENU PAR LES ENTRANTS EN FORMATION AS EN 2008 EN REGION CENTRE.....	41
GRAPHIQUE 7 : PART DES REDUCTIONS DE SCOLARITE HORS VAE PARMIS LES INSCRITS EN FORMATION AP 2009.....	43
GRAPHIQUE 8 : DIPLOME PROFESSIONNEL DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL DEJA OBTENU PAR LES ENTRANTS EN FORMATION AP EN 2008.....	45
GRAPHIQUE 9 : DIPLOME PROFESSIONNEL DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL DEJA OBTENU PAR LES ENTRANTS EN FORMATION AP EN 2008 EN REGION ALSACE.....	45
GRAPHIQUE 10 : DIPLOME PROFESSIONNEL DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL DEJA OBTENU PAR LES ENTRANTS EN FORMATION AP EN 2008 EN REGION BRETAGNE.....	46
GRAPHIQUE 11 : DIPLOME PROFESSIONNEL DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL DEJA OBTENU PAR LES ENTRANTS EN FORMATION AP EN 2008 EN REGION CENTRE.....	46
GRAPHIQUE 12 : PART DES ALLEGEMENTS DE SCOLARITE HORS VAE PARMIS LES INSCRITS EN FORMATION AMP 2008.....	48

GRAPHIQUE 13 : DIPLOME PROFESSIONNEL DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL DETENU PAR LES ENTRANTS EN FORMATION AMP EN 2008.....	48
GRAPHIQUE 14 : NIVEAU D'ETUDE OU DIPLOME LE PLUS ELEVE LORS DE L'ACCES A LA FORMATION AS .....	51
GRAPHIQUE 15 : NIVEAU D'ETUDE OU DIPLOME LE PLUS ELEVE LORS DE L'ACCES A LA FORMATION AP .....	51
GRAPHIQUE 16 : NIVEAU D'ETUDE OU DIPLOME LE PLUS ELEVE LORS DE L'ACCES A LA FORMATION AMP .....	52

# ANNEXES

---

## Annexe 1 : Références documentaires

Les étudiants se préparant aux diplômes de travail social en 2006 – Etudes et résultats n°696, juillet 2009 – DREES

La formation aux professions sociales en 2007

L'offre de certification de niveau V visant l'aide et l'accompagnement social des personnes – Rapport final et annexes - Commission Professionnelle Consultative du Travail Social et de l'Intervention Sociale du 10 juin 2008

Expérimentation d'une démarche de construction commune de référentiels d'activité professionnelle dans le secteur des services aux personnes fragiles - Document de travail 05/08/2009 – CNCP / Mission Fillion

Pour une « simplification de l'offre des certifications » dans le champ des services aux personnes fragiles » - Rapport au Premier ministre – George Asseraf IGAENR / Président de la CNCP – 2009

La sécurisation des parcours professionnels par la formation – Contribution du Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie – Février 2008

La dissociation formation/certification, une question qui reste posée - CPC info 44 – premier semestre 2007

Le baccalauréat professionnel : état des lieux avant la réforme - 20<sup>ème</sup> CPC Secteur sanitaire et social - CPC documents - Avril 2009

Le développement de l'aide à la personne : pour quelle « professionnalisation » ? Caractéristiques et représentation des publics en formation de niveau V dans l'aide à la personne en 2008-2009 dans la région Pays de la Loire - Cereq Mai 2010



## Annexe 2 : Analyse du degré de réciprocité des passerelles entre les certifications

Lecture du tableau ci-dessous :

Dans chacune des cases sont inscrits le nombre de dispenses (D) et le nombre d'allègements (A) d'une certification vers une autre certification. Le premier chiffre est le nombre de dispenses de la certification en ligne vers la certification en colonne / le second chiffre est le nombre de dispenses de la certification en colonne vers la certification en ligne.

Exemple :

	DEAMP
DEAVS	D : 4/4 A : 2/1

Il y a 4 dispenses et 2 allègements du DEAVS vers le DEAMP

Il y a 4 dispenses et 1 allègement du DEAMP vers le DEAVS

Ligne vers Colonne / Colonne vers Ligne	DE AMP	DEAVS	CAP PE	MCAD	DEAS	DEAP	DE Amb	Titre AVF	BEPA	CAPA	BEP CSS	CAP ATMFC	DEAF
DE AMP													
DE AVS	D : 4/4 A : 2/1												
CAP PE	D : 1/0 A : 0/4	D : 1/2 A : 5/0											
MCAD	D : 0/1 A : 0/1		D : 2/1 A : 0/5										
DE AS	D : 3/5 A : 2/0	D : 2/4 A : 3/0	D : 1/1 A : 0/0	D : 2/4 A : 3/0									
DEAP	D : 1/4 A : 4/0	D : 0/3 A : 5/0	D : 1/0 A : 0/0	D : 0/3 A : 5/0	D : 6/6 A : 0/0								
DE Ambulancier		D : 0/3 A : 0/0		D : 0/3 A : 0/0	D : 0/4 A : 0/0								
Titre AVF	D : 0/1 A : 3/0	D : 2/3 A : 2/0	D : 1/2 A : 0/0	D : 2/0 A : 2/0	D : 3/0 A : 0/0								
BEPA Services aux personnes	D : 0/0 A : 4/0	D : 1/0 A : 4/0	D : 1/0 A : 0/0	D : 1/0 A : 4/0									
CAPA Services en milieu rural	D : 0/0 A : 4/0	D : 1/0 A : 1/0	D : 1/0 A : 0/0	D : 0/0 A : 5/0									
BEP CSS	D : 0/0 A : 4/0	D : 2/0 A : 3/0	D : 1/0 A : 0/0	D : 2/0 A : 3/0									
CAP ATMFC		D : 1/0 A : 1/0	D : 1/0 A : 0/0	D : 1/0 A : 1/0									
DE AF	D : 0/0 A : 5/0	D : 0/0 A : 5/0		D : 0/0 A : 5/0									
Employé familial								D : 0/1 A : 0/0					
Assistant de vie dépendance													
Assist. maternel/Garde d'enf.													

	Nb de passerelles
Réciprocité nulle	27
Réciprocité faible	7
Réciprocité moyenne	5
Réciprocité forte	3
Equivalence	1

Une réciprocité forte signifie qu'il y a autant de dispenses dans un sens que dans un autre. Une réciprocité moyenne signifie que l'écart entre les deux sens ne dépasse pas 2 dispenses ou 2 allègements. Une réciprocité faible signifie que l'écart entre les deux sens dépasse 2 dispenses et/ou 2 allègements.

Globalement, **il y a très peu de réciprocité** des passerelles entre les certifications : 27 passerelles avec une réciprocité nulle et 7 avec une réciprocité faible.

Cette analyse montre **la plus forte réciprocité entre les diplômes suivants** :

- **DEAS et DEAP**
- **DEAMP et DEAVS**
- DEAS et CAP PE

Cette dernière est plus surprenante car la passerelle ne comporte qu'une dispense ce qui est relativement faible, mais elle existe dans les 2 sens.

Les diplômes les plus proches, après le DEAVS et la MCAD qui sont équivalents, sont le DEAS et le DEAP (6 dispenses dans les 2 sens) et le DEAMP et le DEAVS (4 dispenses dans les 2 sens et 1 ou 2 allègements de formation). On notera que historiquement, les formations d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture avaient un tronc commun et que la question de la nécessité de créer le DEAVS à côté du DEAMP s'était posée.

## ANNEXE 3 : Fiche par diplôme

BEPA service, spécialité services aux personnes .....	84
CAPA option « services en milieu rural » .....	88
BEP Carrières Sanitaires et Sociales .....	90
Mention Complémentaire Aide à domicile .....	94
CAP Assistant(e) technique en milieux familial et collectif.....	98
CAP Petite enfance .....	102
Titre Assistant de vie aux familles .....	106
Diplôme d'Etat d'Aide Soignant (DEAS) .....	110
Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de puériculture (DEAP) .....	114
Diplôme d'Etat d'Ambulancier.....	118
Diplôme d'Etat Aide Médico-Psychologique (DEAMP) .....	122
Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS).....	126
Diplôme d'Etat Assistant Familial (DEAF).....	130
Certification Employé familial.....	132
Certification Assistant de vie dépendance.....	134
Certification Assistant Maternel / Garde d'enfants.....	136



# BEPA service, spécialité services aux personnes

Certificateur : Ministère de l'agriculture

## 1. Présentation

Diplôme créé en 1992.

Le titulaire du BEPA Services aux personnes exerce surtout des tâches de service polyvalentes et peu spécialisées afin d'assurer le bien être et le confort des personnes dont il s'occupe. Son champ d'activité est axé sur la communication, s'étend à la restauration et l'hébergement, à la prise en charge et l'accompagnement.

- Il assure la réception des structures d'accueil ;
- Il assure la communication avec les usagers ;
- Il anime ;
- Il entretient le matériel et les locaux ;
- Il a la charge des soins corporels des personnes dépendantes ;
- Il a la charge de l'alimentation et de la petite restauration ;
- Il est le relais entre la personne dépendante et l'équipe de soins ;
- Il administre la vie quotidienne des personnes dépendantes ;
- Il participe aux activités de la vie professionnelle et sociale.

(Source RNCP)

## 2. Objectif et métier visé

Le titulaire du BEPA Services aux personnes est amené à exercer ses activités :

- soit en milieu hospitalier, dans des centres de soins ;
- soit dans les maisons d'accueil d'enfants et petits enfants telles que crèches, gîtes, centres de loisirs, de vacances, de découverte ;
- soit dans les maisons de retraite, les centres de cure, de convalescence et centres de rééducation pour handicapés ;
- soit à domicile dans les foyers en difficulté ;
- soit dans les écoles maternelles ;
- soit dans les petites et moyennes structures hôtelières et de restauration (hôtels de 20 à 40 chambres, fermes-auberge, gîtes ruraux, chambres d'hôtes, camping, pensions de famille...) ;
- soit dans les centres de vacances et de loisirs et les villages-vacances.

\* Types d'emplois accessibles : Le titulaire du BEPA Services aux personnes est un employé qualifié pour le service auprès de personnes dont il est chargé d'assurer le confort :

- emplois de service à domicile, de personnes dépendantes, temporairement ou définitivement (les jeunes accouchées, les malades, les handicapés et les personnes âgées dans leur vie quotidienne, les mères de famille en difficulté) ;
- emplois de service d'accueil de classe-découverte ou séjours de vacances, dans les entreprises d'hébergement et de restauration.

(Source RNCP)

## Exercice du métier

Le titulaire du diplôme exerce des tâches polyvalentes de service auprès de personnes dont il est chargé d'assurer le confort (enfants, malades, personnes âgées, mères de famille en difficulté, clients en restauration ou hébergement, ...)

Il peut réaliser ou aider à l'accomplissement des activités domestiques et administratives essentiellement auprès de personnes ne pouvant plus faire en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères, assister et soulager les personnes qui ne peuvent faire seules les actes ordinaires de la vie courante.

Ils exercent dans le domaine des services à domicile mais aussi en structures d'accueil et d'hébergement.

Principaux métiers accessibles : Employé de collectivité, de restauration ; Agent de service hospitalier ;

Employé familial ; Aide à domicile ; Animateur touristique ; etc.

### 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

- après une classe de 3ème ou après un C.A.P.A. ou C.A.P.
- élève d'une classe de seconde générale ou technologique dans le cadre d'une réorientation ou avec dérogation :
- après une 3ème d'insertion professionnelle
- après une 3ème S.E.G.P.A.

### 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Diplôme accessible par les différentes voies.

### Caractéristiques de profil des élèves

*Pas d'information*

### 5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)

Formation en alternance

Durée : 1200 heures sur 2 ans soit 17 semaines en centre de formation par an.

En alternance : 1 à 2 semaines en entreprise et en centre de formation (total 11 semaines de stage dans deux entreprises)

#### Contenu du programme de formation

(cycle de 2 ans)

L'enseignement sur 2 années est réparti en 5 groupes de modules et 3 périodes de stage en milieu professionnel :

\* Modules généraux :

- |  |       |
|--|-------|
| - Expression, communication, langue française G1 | 160 h |
| - Pratique d'une langue étrangère G2             | 120 h |
| - Le corps et les activités physiques G3         | 165 h |
| - Vie sociale, civique et culturelle G4          | 105 h |
| - Initiation au monde contemporain G5            | 100 h |
| - Mathématiques et traitement des données G6     | 170 h |

\* Modules du secteur professionnel :

- |  |       |
|--|-------|
| - Connaissance et pratique des instruments et moyens usuels de la communication S1 | 100 h |
| - Langages et attitudes dans les relations humaines S2                             | 200 h |

\* Modules de la spécialité professionnelle :

- |   |       |
|---|-------|
| - Connaissance du milieu professionnel P1       | 60 h  |
| - Connaissance des personnes P2                 | 170 h |
| - Services visant le bien-être des personnes P3 | 330 h |

\* M. A. R. - Module d'Adaptation Régionale

- |                        |      |
|------------------------|------|
| - vers la restauration | 90 h |
|------------------------|------|

\* M. I. L. - Module d'Initiative Locale

- |                  |      |
|------------------|------|
| - vers l'accueil | 90 h |
|------------------|------|

\* Stages

- Au cours du cycle de formation : 11 semaines de stage dont 9 semaines prises sur le temps scolaire. Ces 11 semaines permettent 2 périodes de stage dans 2 milieux et structures différents.
- Le stage de 6 semaines donne lieu à 1 rapport de stage présenté lors de l'examen.

**Modalités d'obtention de la certification** : 50% par le contrôle continu en cours de formation et 50% par l'examen final

**6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le BEPA services, spécialité services aux personnes**

Pas de passerelles ni allègements

**7. Données quantitatives**

(Source : *Chlorofil*, MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE DGER - MISSI)

**Résultats session 2008 :**

**Effectifs inscrits** : 1930

**Admis** : 1653 (91,3%)

Sources : *Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)*

*Chlorofil*, MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE DGER - MISSI



# CAPA option « services en milieu rural »

Certificateur : Ministère de l'agriculture

## 1. Présentation

Diplôme créé en 2000.

L'employé qualifié en Services en milieu rural intervient dans les secteurs de 'Services aux personnes' et 'Accueil-vente' :

Services aux personnes :

- Il met en œuvre les différentes techniques liées aux services aux personnes.
- Il seconde les personnes : enfants, personnes âgées, personnes malades, personnes handicapées... dans leurs tâches quotidiennes : alimentation, habillage, hygiène des personnes et des locaux, accueil, administration.

Accueil-vente :

- Il met en œuvre les différentes techniques d'accueil et de vente.
- Il assure des activités d'accueil et/ou de vente dans le cadre d'une exploitation agricole, para-agricole : vente directe à la ferme, marchés locaux, chambres/tables d'hôtes, d'un commerce de proximité en milieu rural ou d'une grande surface et des activités d'accueil dans les villages de vacances, centres de loisirs...

(Source RNCP)

## 2. Objectif et métier visé

L'employé qualifié en Services en milieu rural exerce des activités très diversifiées qui présentent néanmoins des caractéristiques communes :

- fonction exercée sous le contrôle et les directives d'un encadrement,
- contacts directs avec l'usager, d'où la nécessité de compétences relationnelles solides,
- polyvalence des tâches,
- conditions de travail exigeant souvent une bonne résistance physique et psychologique,
- horaires souvent spécifiques,
- nombreux emplois à temps partiel.

On retrouve donc principalement ces activités de service dans les secteurs ' Services aux personnes ' et ' Accueil-vente '.

### Types d'emplois accessibles :

L'employé qualifié titulaire d'un CAPA Services en milieu rural exerce son activité dans des structures liées aux services aux personnes : famille, maison de repos, maison de cure, maison de retraite, école maternelle, centre de loisirs, centre de vacances, cantine scolaire, restaurant d'entreprise... ou dans des structures liées à l'accueil et/ou à la vente : petits magasins de proximité, vente directe à la ferme, marchés locaux, supermarchés, hypermarchés, petite hôtellerie, chambres/tables d'hôtes, villages de vacances...

(Source RNCP)

## Exercice du métier

Les diplômés exercent soit au domicile des personnes, soit en établissement relevant du secteur sanitaire, médico-social, de l'hôtellerie et du tourisme.

Ils interviennent majoritairement auprès d'enfants, familles ou personnes âgées peu ou moyennement dépendantes, ou auprès de personnes dépendantes en EHPAD en lien avec d'autres intervenants (AMP, AS...).

Principaux métiers accessibles : Employé de collectivité, de restauration ; Agent de service hospitalier ; Employé familial ; Aide à domicile ; Animateur touristique ; etc.

## 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

après une classe de 3<sup>ème</sup>.

## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Diplôme accessible uniquement en apprentissage, en FC, en contrat de professionnalisation, ou par la VAE.

## Caractéristiques de profil des élèves

Pas d'information

### 5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)

La formation sur deux années est organisée en modules d'enseignement général (450 h), en modules d'enseignement professionnel (1 050 h), complétée par un module facultatif de langue vivante, et quatre périodes de stage en milieu professionnel (14 à 16 semaines).

#### Contenu du programme de formation

(cycle de 2 ans)

##### \* Expression française et communication

Français -----100 h

##### \* Traitement des données informatiques et mathématiques

Mathématiques -----100 h

##### \* Education physique, sportive, santé et sécurité

E. P. S. -----105 h

Santé et sécurité -----45 h

##### \* Monde actuel

Histoire Géographie -----50 h

Education socio-culturelle -----25 h

Sciences économiques et sociales -----25 h

##### \* Langue vivante

Anglais -----100 h

##### \* Entreprise et vie professionnelle

Economie -----40 h

Education Socio-culturelle -----10 h

##### \* Bases scientifiques des techniques professionnelles

Biologie -----100 h

Economie familiale -----30 h

Education socio-culturelle -----20 h

##### \* Techniques et pratiques professionnelles

Education socio-culturelle -----125 h

Bureautique Informatique -----100 h

Français -----40 h

Economie sociale et familiale -----210 h

Techniques commerciales -----175 h

Activités pluridisciplinaires -----100 h

##### \* Stages

14 semaines de stages professionnels dans 4 milieux dont 12 semaines prises sur le temps scolaire

**Modalités d'obtention de la certification** : 60% par le contrôle continu en cours de formation et 40% par l'examen final

### 6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le CAPA

Pas de passerelles ni allègements

### 7. Données quantitatives

(Source : Chlorofil, MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE DGER - MISSI)

**Résultats session 2008 :**

**Effectifs inscrits** : 11157

**Admis** : 9522 (88,3%)

Sources : Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Chlorofil, MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE DGER - MISSI

Ministère de l'Education nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche

Revue CPC-Etudes n°2011-1

<http://eduscol.education.fr/cid47737/ressources-nationales.html>

# BEP Carrières Sanitaires et sociales

Certificateur : Ministère de l'Éducation Nationale

## 1. Présentation

Arrêté du 19 août 1993.

Le titulaire du BEP carrières sanitaires et sociales maîtrise des savoir-faire lui permettant, au sein des structures sanitaires et sociales accueillant différentes catégories d'usager (personne malade, personne âgée, personne atteinte d'un handicap, enfant) et dans le cadre d'un travail en équipe, d'exercer ses activités en tant qu'agent qualifié.

Le titulaire du BEP carrières sanitaires et sociales doit être capable :

- d'assurer l'accueil, les soins d'hygiène corporelle, l'alimentation, le confort et la sécurité des usagers;
- d'animer des activités de loisirs;
- de contribuer au développement et à l'éducation de l'enfant, au maintien et à la restauration de l'autonomie des personnes;
- d'assurer l'entretien et l'hygiène de l'espace de vie de l'usager.

## 2. Objectif et métier visé

Le BEP Carrières sanitaires et sociales est un diplôme professionnel dont l'objectif est double : permettre une insertion immédiate dans les secteurs professionnels à caractère sanitaire ou social et la poursuite d'études paramédicales ou sociales.

## Exercice du métier

Le titulaire du BEP Carrières sanitaires et sociales intervient auprès d'enfants ou de personnes non-autonomes (personnes handicapées, personnes âgées), le plus souvent dans le secteur sanitaire et social. Il peut également intervenir auprès de personnes dont la situation nécessite une aide au développement ou au maintien de l'autonomie sur le plan physique, psychique ou social, en qualité d'employé à domicile catégorie B. Il peut également accéder à un emploi d'agent de service.

Métiers visés : Agent de service hospitalier, aide à domicile, agent hospitalier, agent de service

## 3. Modalités d'accès

Niveau 3ème de collège pour la formation initiale.

## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Diplôme accessible par les différentes voies.

## Caractéristiques de profil des élèves

Effectifs en 2009, en France métropolitaine, en formation initiale, sur une durée de :

- 1 an : 15 garçons et 247 filles soit 262 élèves.
- 2 ans : 1289 garçons et 21036 filles soit 22325 élèves.

Source : Base Reffet (Cereq)

## 5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)

Durée :

- 2 années scolaires, à raison de 30h par semaine chaque année (hors stages en entreprise) soit 1830 heures de formation.
- 8 semaines de stages en entreprise au total dans des établissements de la petite enfance, sociaux et

médico-sociaux ou hospitaliers.

### **Contenu du programme de formation**

Matières obligatoires en formation initiale ou sous statut scolaire :

- Français, histoire géographie
- Langue vivante
- Mathématiques appliquées, sciences physiques
- Vie sociale et professionnelle
- Education esthétique
- Education physique et sportive
- Enseignement technologique et professionnel
- Education civique, juridique et sociale

Un total de 1020 heures la première année de formation et 810 heures la seconde année.

### **Modalités d'obtention de la certification :**

2 épreuves professionnelles (EP) :

- EP1 : Techniques Sanitaires et sociales
- EP2 : Sciences et technologies.

5 épreuves générales (EG) :

- EG1 : Français ;
- EG2 : Mathématiques-Sciences physiques ;
- EG3 : Histoire Géographie ;
- EG4 : Langue vivante étrangère ;
- EG5 : Education physique et sportive.

L'évaluation s'effectue dans le cadre du **contrôle en cours de formation** pour les personnes issues d'établissements publics et privés sous contrat, de CFA et de sections d'apprentissage habilités et d'établissements publics de formation professionnelle continue.

Ces évaluations ont lieu en centre de formation d'une part et au cours de la formation en entreprise d'autre part.

L'évaluation s'effectue par **épreuves ponctuelles** pour les personnes issues d'établissements privés hors contrat, de CFA et sections d'apprentissage non habilités, d'établissements privés de formation professionnelle continue, de dispositifs d'enseignement à distance.

### **Dispenses d'unités et d'épreuves professionnelles :**

Les titulaires d'un BEP ou d'un autre diplôme de niveau V sont dispensés des épreuves d'enseignement général.

### **6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le BEP CSS**

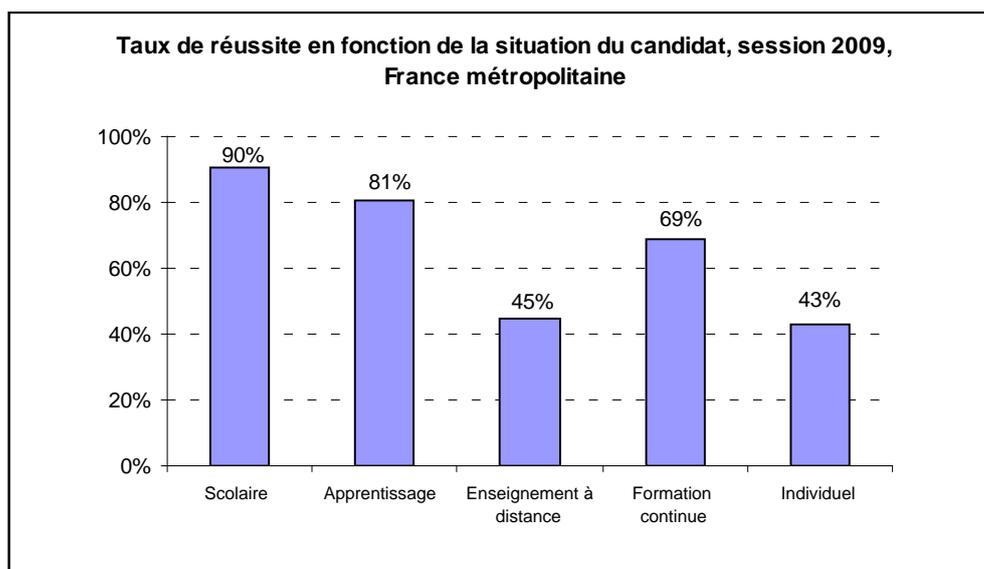
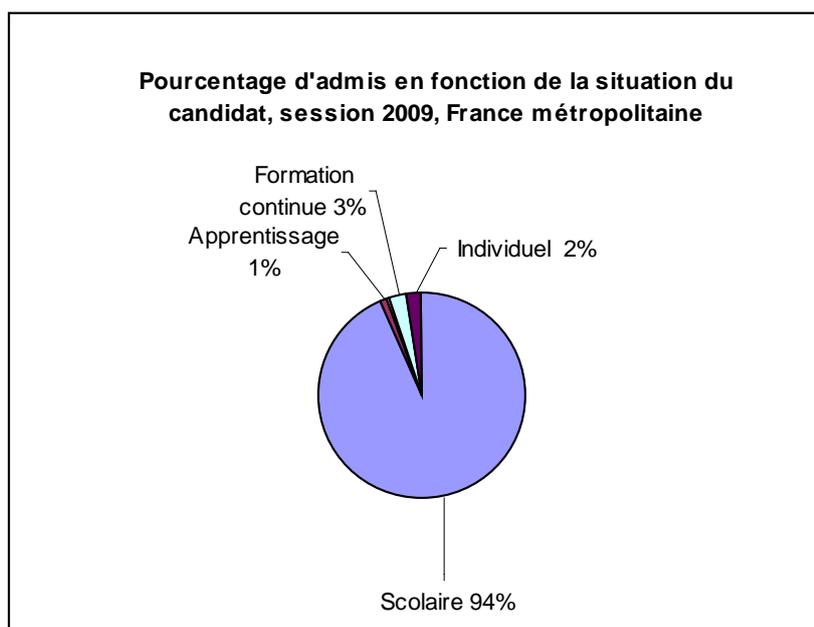
Pas de passerelles avec d'autres certifications de niveau V.

## 7. Données quantitatives

Résultats aux examens, Session 2009, France métropolitaine :

Situation candidat	Nombre de présentés	Nombre d'admis
Scolaire	22163	20027
Apprentissage	282	227
Enseignement à distance	127	57
Formation continue	923	637
Individuel	1058	457
Total	<b>24553</b>	<b>21405</b>

Source : Base Reflet (CEREQ)



### Sources

- Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

- *Diplômes, titres et certifications professionnelles préparant aux métiers de l'aide à domicile, OREFQ, Lorraine, Octobre 2008, 126p.*
- *CPC du travail social et de l'intervention sociale (10 juin 2008). L'offre de certification de niveau V visant l'aide et l'accompagnement social des personnes. Annexe : fiches descriptives des 17 certifications concernées.*

## Mention Complémentaire Aide à domicile

**Certificateur : Ministère de l'Éducation Nationale et Ministère de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale**

### 1. Présentation

Le titulaire de la Mention Complémentaire Aide à Domicile doit être capable de mener les activités suivantes :

- Diagnostic de situation (repérage des besoins, des attentes, et des potentialités des personnes : évaluation des ressources et des contraintes des situations ; recueil des consignes à respecter ; identification des tâches prioritaires à effectuer...)
- Communication (prise de contact avec la personne et son entourage ; écoute, dialogue, négociation avec la personne, la famille ...).
- Maintien et restauration de l'autonomie (stimulation des fonctions intellectuelles, sensorielles et motrices par les activités de vie quotidienne...).
- Accompagnement de la personne dans les actes de la vie quotidienne (participation à l'élaboration et/ou la réalisation de repas équilibrés et conformes aux régimes prescrits, service des repas ; veille, si nécessaire, à la prise de médicaments selon les indications médicales ; aide aux activités de loisirs et de la vie sociale, à la mobilisation...).
- Entretien et aménagement du cadre de vie : (entretien courant du linge, des vêtements, du logement...)
- Organisation et gestion (gestion des produits courants, du budget alloué pour les achats, aide au classement des documents familiaux et aux démarches administratives).
- Gestion de la qualité (évaluation de la qualité de l'action ; réajustement de l'action ; participation aux actions qualité).

### 2. Objectif et métier visé

Ce diplôme, créé en 1995 et rénové en 2005, a pour objectif principal l'insertion professionnelle dans le secteur de l'aide à domicile.

### Exercice du métier

Le titulaire de la Mention Complémentaire Aide à Domicile exerce ses fonctions auprès de familles, de personnes âgées ou handicapées vivant en logement privé, individuel ou collectif. Il travaille en étroite collaboration avec les différents partenaires sanitaires et sociaux intervenant auprès de ces catégories d'usagers. Il contribue au maintien de leur vie sociale.

Métiers visés : auxiliaire de vie, aide ménagère, travailleur familial

### **3. Modalités d'accès** (niveau, concours, épreuves d'admission...)

Après examen du dossier pour les titulaires des :

- BEP Carrières sanitaires et sociales
- BEP Bioservices
- CAP Petite enfance
- CAP Employé technique de collectivité
- CAP Assistant technique en milieu familial et collectif
- DE Aide médico-psychologique
- DE Aide soignant et DE Auxiliaire de puériculture
- BEPA Services aux personnes
- CAPA Services en milieu rural
- CAPA Employé familial
- titre professionnel Assistant de vie
- titre Employé familial polyvalent
- BAP Assistant animateur technicien

Les candidats ayant au moins 3 ans d'expérience professionnelle en relation directe avec le diplôme peuvent être admis à l'entrée en formation.

### **4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)**

Diplôme accessible par les différentes voies.

### **Caractéristiques de profil des élèves**

Effectifs en 2009, en France métropolitaine, en formation initiale :

- 85 garçons et 2485 filles soit 2570 élèves.

Source : *Base Reflet (Cereq)*

### **5. Caractéristiques et contenu de la formation** (durée, modules, stages)

Durée :

- 18 semaines minimum de formation en établissement scolaire ou en centre de formation, soit 576 heures à raison de 32 h par semaine pour préparer les 3 unités.
- 16 semaines de stage pratique en milieu professionnel sauf allègement de formation, soit 512 h. 10 semaines se déroulent au domicile privé avec obligatoirement 6 semaines au domicile privé individuel (150 heures minimum).

#### **Contenu du programme de formation**

La formation est organisée en 3 unités :

- U1 : Techniques de services à l'utilisateur
- U2 : Accompagnement et aide à la personne dans les activités de la vie quotidienne et dans l'aide à l'autonomie
- U3 : Accompagnement et aide à la personne dans la vie relationnelle et sociale

Matières obligatoires :

Sciences médico-sociales, Physiopathologie, Techniques d'alimentation, Techniques de gestion et d'organisation, Techniques du logement et d'entretien du cadre de vie, Technologies et technique d'aide sanitaire, techniques de manutention des personnes à mobilité réduite, Techniques de développement et de maintien de l'autonomie, Techniques d'animation.

#### **Modalités d'obtention de la certification**

3 épreuves correspondant chacune aux unités de formation :

- U1 : épreuve pratique, écrite et orale de 3 h.

L'évaluation s'effectue dans le cadre du contrôle en cours de formation pour les personnes issues d'établissements publics et privés sous contrat, de CDA et de sections d'apprentissage habilités et des établissements publics de formation professionnelle continue.

-U2 : L'évaluation s'effectue sur la base d'un contrôle en cours de formation à l'occasion de deux situations d'évaluation : l'une en centre de formation, l'autre au cours de la formation en milieu professionnel.

- U3 : Epreuve ponctuelle orale d'une durée de 45 minutes.

## 6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers la MCAD

=> Equivalence complète : DEAVS

Dispense			Diplôme détenu	Allègement		
U 1	U 2	U 3		U 1	U 2	U 3
			BEP CSS			
			DEAS			
			DEAMP			
			DEAP			
			CAP ATMFC			
			CAP PE			
			BEPA option Service aux personnes			
			CAPA option Services en milieu rural			
			Titre professionnel d'Employé(e) familial(e) polyvalente(e)			
			Titre professionnel d'Assistant(e) de vie aux familles			

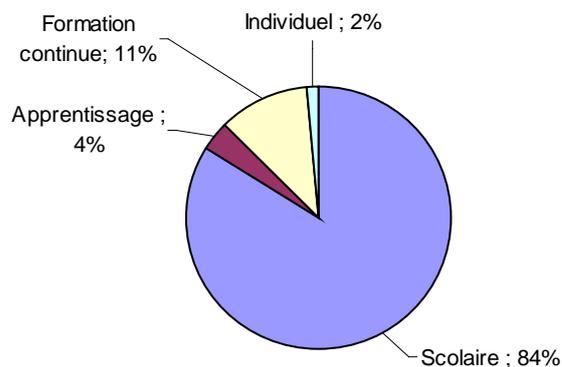
## 7. Données quantitatives

Résultats aux examens, Session 2009, France métropolitaine :

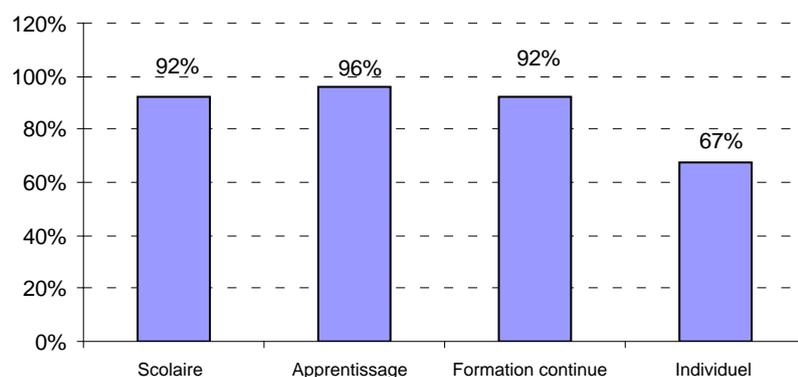
Situation candidat	Nombre de présentés	Nombre d'admis
Scolaire	1965	1813
Apprentissage	81	78
Formation continue	259	238
Individuel	49	33
<b>Total</b>	<b>2354</b>	<b>2162</b>

Source : Base Reffet (CEREQ)

**Pourcentage d'admis en fonction de la situation du candidat.  
Session 2009, France métropolitaine**



**Taux de réussite en fonction de la situation du candidat, session 2009,  
France métropolitaine**



**Sources**

- Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Diplômes, titres et certifications professionnelles préparant aux métiers de l'aide à domicile, OREFQ, Lorraine, Octobre 2008, 126 p.
- CPC du travail social et de l'intervention sociale (10 juin 2008). L'offre de certification de niveau V visant l'aide et l'accompagnement social des personnes. Annexe : fiches descriptives des 17 certifications concernées.

# CAP Assistant(e) technique en milieux familial et collectif

Certificateur : Ministère de l'Éducation Nationale

## 1. Présentation

Le titulaire du CAP assistant(e) technique en milieux familial et collectif assure des activités de maintien en état du cadre de vie des personnes, de préparation et de services des repas en respectant les consignes données et la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité.

\*En milieu familial il exerce des activités :

- liées à l'alimentation : approvisionnement, entreposage des denrées et des plats préparés ; réalisation d'entrées froides, chaudes, de desserts ; réalisation de plats principaux ; préparations de collations ; mise en place et service des repas ; remise en état des matériels et des espaces de repas.
- à l'entretien du cadre de vie en milieu rural : approvisionnement et entreposage des produits d'entretien des locaux, des matériels ; entretien du logement ou des espaces privés.
- à l'entretien du linge et des vêtements.

\*En collectivité il exerce des activités de :

- production alimentaire : réception, stockage, entreposage de denrées, de préparations culinaires élaborées à l'avance ; préparations préliminaires des denrées en vue de leur cuisson ou de leur assemblage ; réalisation par assemblage de préparations servies froides ; réalisation de préparations culinaires simples ; adaptation de préparations culinaires à des spécifications diététiques prescrites ; préparations de collations ; conditionnement en vue d'une distribution différée dans le temps ou dans l'espace ; maintien et remise en température des préparations culinaires élaborées à l'avance ; service et distribution ; remise en état des espaces de préparation et de service des repas.
- d'entretien du cadre de vie en collectivité : gestion des matériels et des produits d'entretien des locaux ; entretien des espaces privés et des espaces collectifs.
- d'entretien du linge et des vêtements en collectivité : gestion du linge de la collectivité traité sur place ou à l'extérieur ; gestion des produits et des matériels d'entretien du linge traité sur place ; entretien du linge traité sur place.

Il travaille seul ou en équipe selon le contexte professionnel dans lequel il se trouve.

## 2. Objectif et métier visé

Le titulaire du CAP assistant(e) technique en milieux familial est un professionnel qualifié qui, par ses activités, contribue au bien-être des personnes à leur domicile ou en structures.

### Exercice du métier

Le titulaire du CAP assistant(e) technique en milieux familial exerce des activités de service dans :

- Les services techniques des structures collectives publiques ou privées assurant ou non l'hébergement des personnes.
- Au domicile privé individuel ou collectif : d'employeurs particuliers ou par l'intermédiaire d'organismes prestataires ou mandataires de services (emplois familiaux).

Métiers visés : Intervenant à domicile, aide familiale, aide ménagère.

### 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

Conditions de l'accès au CAP pour les élèves en formation initiale.

### 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Diplôme accessible par les différentes voies.

### Caractéristiques de profil des élèves

Effectifs en 2009, en France métropolitaine, en formation initiale, sur une durée de :

- 1 an : 0 garçons et 17 filles soit 17 élèves.
- 2 ans : 173 garçons et 2229 filles soit 2402 élèves.

Source : *Base Reflet (Cereq)*

### 5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)

#### Durée

-Formation de 1749 heures réparties sur 2 ans (28 semaines la première année et 25 semaines la seconde année).

-16 semaines de stages en milieu professionnel :

En structures collectives : 12 semaines maximum dont 6 à 7 semaines en première année et 5 semaines en deuxième année.

Au domicile privé des personnes : 4 semaines soit 132h réparties en 30h la première année et 102h en deuxième année.

#### Contenu du programme de formation

\*Enseignement général :

- Français, Histoire Géographie ;
- Mathématiques, Sciences ;
- Langue vivante ;
- Arts appliqués et cultures artistiques ;
- Education physique et sportive ;
- Vie sociale et professionnelle ;
- Education civique juridique et sociale.

\*Enseignement professionnel :

-Savoirs associés : hygiène professionnelle, sciences de l'alimentation, produits et matériaux communs aux deux secteurs (domicile, structure collective), organisation du travail, communication professionnelle, qualité de service, connaissance des milieux d'activités familiales et collectives, technologie du logement et de locaux collectifs.

\*En lien avec les techniques professionnelles suivantes :

Techniques de préparation et de service des repas en milieu familial et en collectivité, Techniques d'entretien du linge en milieu familial et en milieu collectif, Techniques d'entretien du logement et des locaux collectifs.

#### Modalités d'obtention de la certification :

Chaque unité de formation fait l'objet d'une évaluation

\*Unités professionnelles :

#### UP1 Services aux familles

-Epreuve ponctuelle orale et pratique d'une durée de 4h.

-Contrôle en cours de formation pour les personnes issues d'établissements publics et privés sous contrat, de CFA et de sections d'apprentissage habilités et des établissements publics de formation professionnelle continue.

#### UP2 Services aux collectivités

-Epreuve ponctuelle orale et pratique d'une durée de 6h.

-Un contrôle en cours de formation, lors de la deuxième année, à l'occasion de deux situations d'évaluation : dans l'établissement de formation et en milieu professionnel, dans une structure collective.

\*Unités d'enseignement général :

-EG1 Français et histoire géographie

-EG2 Mathématiques – sciences

-EG3 Education physique et sportive

\*Unité(s) facultative(s) :

-EF1 Arts appliqués et cultures artistiques

### 6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le CAP assistant(e) technique en milieux familial et collectif

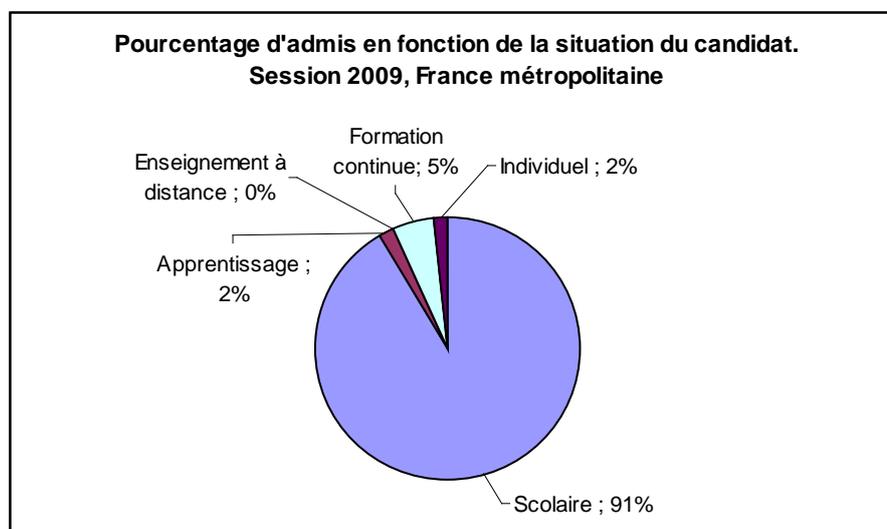
Pas de passerelles des autres certifications de niveau V

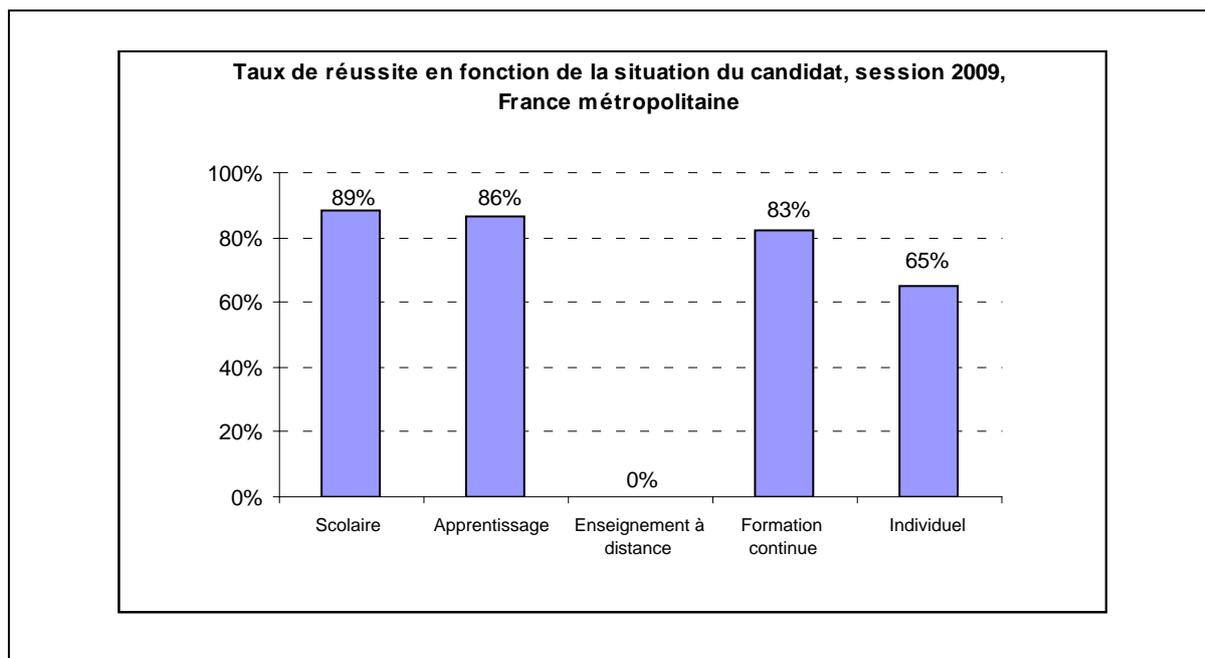
### 8. Données quantitatives

Résultats aux examens, Session 2009, France métropolitaine :

Situation candidat	Nombre de présentés	Nombre d'admis
Scolaire	2163	1914
Apprentissage	44	38
Enseignement à distance	1	0
Formation continue	126	104
Individuel	57	37
Total	<b>2391</b>	<b>2093</b>

Source : Base Reflet (CEREQ)





**Sources**

- *Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)*
- *Diplômes, titres et certifications professionnelles préparant aux métiers de l'aide à domicile, OREFQ, Lorraine, Octobre 2008, 126 p.*
- *CPC du travail social et de l'intervention sociale (10 juin 2008). L'offre de certification de niveau V visant l'aide et l'accompagnement social des personnes. Annexe : fiches descriptives des 17 certifications concernées.*

# CAP Petite enfance

Certificateur : Ministère de l'Éducation Nationale

## 1. Présentation

Le titulaire du CAP Petite enfance est un professionnel qualifié compétent pour l'accueil et la garde de jeunes enfants. Avec ses parents et les autres professionnels, il répond aux besoins fondamentaux de l'enfant et contribue à son développement, son éducation et sa socialisation. Il assure, en outre, l'entretien et l'hygiène des différents espaces de vie de l'enfant.

Il doit être capable de mener les activités suivantes en milieu familial et en milieu collectif :

- Accueil des enfants ;
- Accueil, information, conseil des parents ;
- Préparation des repas (en milieu familial), aide à la prise des repas ;
- Soins d'hygiène et de confort ;
- Accompagnement de l'enfant dans l'acquisition des fonctions sensorielles et motrices, dans son développement affectif et intellectuel, dans l'acquisition du langage et de l'autonomie ;
- Apprentissage des règles de la vie sociale ;
- Entretien courant et hygiène des locaux, des équipements et du matériel.

## 2. Objectif et métier visé

Ce diplôme, créé en 1992 et rénové en 2005, a pour principal objectif l'insertion professionnelle dans le secteur de l'accueil et l'accompagnement de l'enfant de 0 à 6 ans.

## Exercice du métier

Le titulaire du CAP Petite enfance peut exercer sa profession :

\* En milieu familial :

- à son domicile comme salarié d'employeur particulier ou de crèche familiale, sous réserve d'être agréé.
- au domicile des parents comme salarié d'employeur particulier ou de service d'aide à domicile.

\* En structure d'accueil de la petite enfance et de l'enfance :

- école maternelle, garderie périscolaire, crèche collective, halte garderie, centre de vacances collectif d'enfants, centre de loisirs sans hébergement, et tout établissement d'accueil des jeunes enfants.

Métiers visés : Agent territorial des services en école maternelle (ATSEM), assistante maternelle, garde d'enfants.

## 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

Niveau 3<sup>ème</sup> de collège pour la formation initiale.

## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Diplôme accessible par les différentes voies.

## Caractéristiques de profil des élèves

Effectifs en 2009, en France métropolitaine, en formation initiale, sur une durée de :

- 1 an : 11 garçons et 542 filles soit 553 élèves.
- 2 ans : 13 garçons et 959 filles soit 972 élèves.

Source : *Base Reffet (Cereq)*

## 5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)

Durée :

- 2 années scolaires, à raison de 990 heures en première année et 891 heures en deuxième année (hors stages en entreprise).
- Formation en milieu professionnel de 12 semaines (en milieu collectif), 6 semaines chaque année pour les élèves sous statut scolaire et en formation continue.

### **Contenu du programme de formation**

\*Enseignement général :

- Français, Histoire Géographie ;
- Mathématiques, Sciences ;
- Langue vivante ;
- Arts appliqués et cultures artistiques ;
- Education physique et sportive ;
- Vie sociale et professionnelle ;
- Education civique juridique et sociale.

\*Enseignement professionnel :

- Savoirs associés : sciences médico-sociales, biologie générale et appliquée, nutrition-alimentation, technologie.

\*En lien avec les techniques professionnelles suivantes :

- Techniques de soin d'hygiène, de confort, de prévention et de sécurité ;
- Techniques d'animation ;
- Techniques de préparation et de service des repas ;
- Techniques d'entretien des locaux et des équipements.

### **Modalités d'obtention de la certification :**

3 unités professionnelles (UP) :

UP1 : Prise en charge de l'enfant à domicile.

- Epreuve ponctuelle orale et pratique d'1h45.
- Contrôle en cours de formation pour les personnes issues d'établissements publics et privés sous contrat, de CFA et de sections d'apprentissage habilités et des établissements publics de formation professionnelle continue.

UP2 : Prise en charge de l'enfant en structure collectives.

- Epreuve ponctuelle orale et pratique de 2h.
- Un contrôle en cours de formation à l'occasion d'une situation d'évaluation en entreprise.

UP3 : Techniques de services à l'utilisateur.

- Epreuve ponctuelle pratique et orale de 2h30 maximum.
- Un contrôle en cours de formation, à l'occasion de deux situations d'évaluation : en centre de formation, d'une part et en milieu professionnel, d'autre part.

3 unités d'enseignement général (UG) :

- UG1 : Français et histoire géographie ;
- UG2 : Mathématiques – sciences ;
- UG3 : Education physique et sportive.

## 6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le CAP Petite enfance

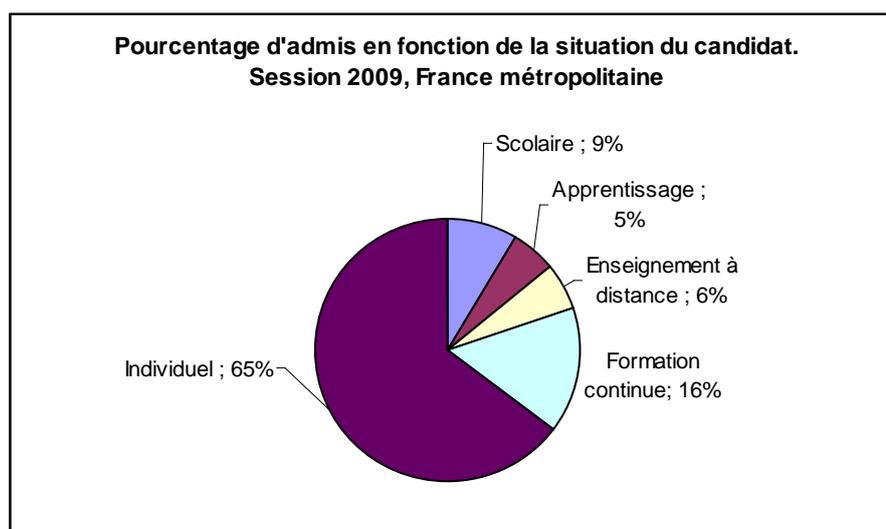
Dispens e			Diplôme détenu
U P 1	U P 2	U P 3	
			DEAVS
			MCAD
			BEP CSS
			DE AS
			DE AP
			DE AMP
			CAP ATMFC
			BEPA Option Services aux personnes
			CAPA option Services en milieu rural
			Titre professionnel d'Employé(e) familial(e) polyvalente(e)
			Titre professionnel d'Assistant(e) de vie aux familles

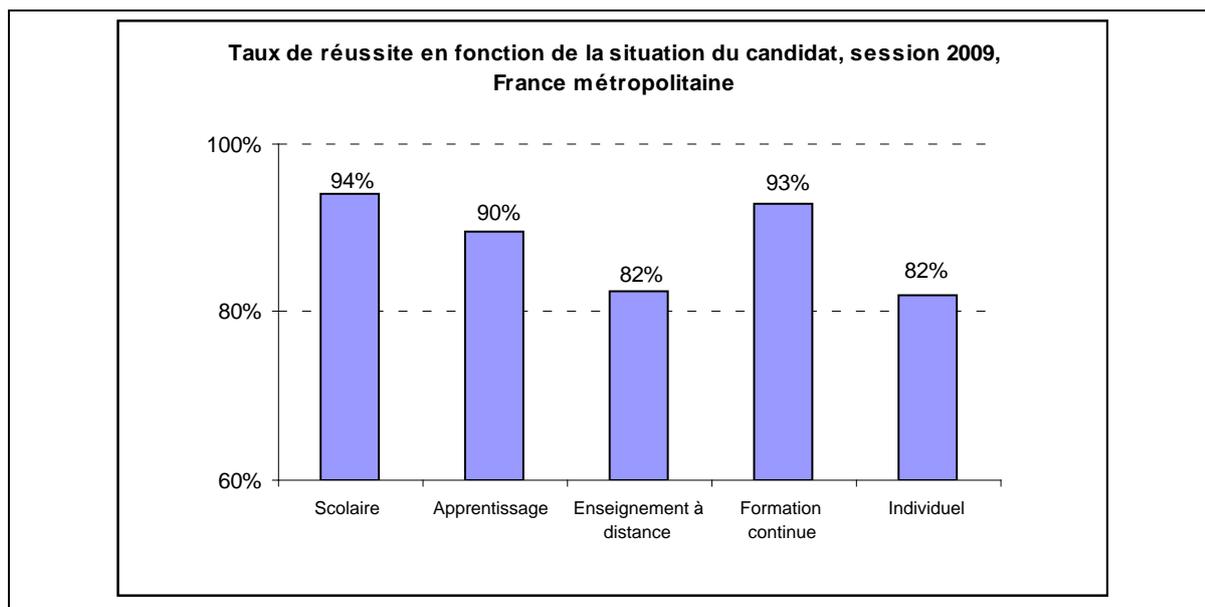
## 8. Données quantitatives

Résultats aux examens, Session 2009, France métropolitaine :

Situation du candidat	Nombre de présentés	Nombre d'admis
Scolaire	1535	1446
Apprentissage	981	879
Enseignement à distance	1119	922
Formation continue	2774	2574
Individuel	13114	10740
<b>Total</b>	<b>19523</b>	<b>16561</b>

Source : Base Reffet (CEREQ)





*Sources*

- *Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)*
- *Diplômes, titres et certifications professionnelles préparant aux métiers de l'aide à domicile, OREFQ, Lorraine, Octobre 2008, 126 p.*
- *CPC du travail social et de l'intervention sociale (10 juin 2008). L'offre de certification de niveau V visant l'aide et l'accompagnement social des personnes. Annexe : fiches descriptives des 17 certifications concernées.*

# Titre Assistant de vie aux familles

Certificateur : Ministère en charge de l'emploi

## 1. Présentation

Diplôme créé en 2000.

L'assistant(e) de vie aux familles (ADVF) effectue les services attendus par les personnes auprès desquelles il (elle) intervient pour concourir au maintien à domicile et faciliter la vie quotidienne :

- réalisation de leurs tâches domestiques (entretien du logement, du linge, courses, préparation des repas) ;
- assistance pour les actes qui les concernent personnellement (leur hygiène corporelle, leur alimentation, leurs déplacements) ;
- prise en charge de leurs jeunes enfants.

Cet emploi s'exerce auprès de familles, de personnes dites « fragilisées » ou « sensibles » comme les jeunes enfants, les personnes malades, handicapées, les personnes âgées, soit ponctuellement, soit régulièrement.

L'assistant(e) de vie aux familles assure ses fonctions de façon autonome, s'adapte à des contextes familiaux différents.

L'assistant(e) de vie aux familles met en place une relation professionnelle, planifie et organise ses interventions, prend en compte les mesures de prévention et de sécurité, tient compte des personnes, respecte et met en œuvre les règles professionnelles de base.

(Source RNCP)

## 2. Objectif et métier visé

Cet emploi de service s'exerce le plus souvent au domicile des particuliers et parfois dans leur espace privé au sein de structures collectives. L'assistant(e) de vie aux familles utilise les équipements et produits disponibles au domicile des personnes.

L'emploi peut être dans des associations d'aide à domicile, en emploi direct, dans des entreprises de services à la personne ou dans des collectivités publiques.

Les métiers visés sont les suivants : Aide à domicile - Auxiliaire de vie - Dame de compagnie - Garde à domicile - Garde d'enfants.

(Source RNCP)

## Exercice du métier

Les diplômés apportent une aide professionnalisée à domicile, dans le cadre de vie privée des personnes (logement individuel, foyer, chambre dans un foyer résidence...). Soit auprès d'adultes, pour accomplir les tâches quotidiennes en associant le plus possible la personne. Soit auprès des plus jeunes, en étant le relais des parents dans la garde active des enfants. Le métier s'exerce le plus souvent sous contrat à temps partiel pour un particulier, une association, une entreprise ou pour le secteur des assurances, ou encore au sein d'institutions spécialisées. Il nécessite de fréquents déplacements entre les domiciles de ces différents clients et les horaires peuvent être variables et décalés (nuit, week-end).

## 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

Le niveau requis : niveau 6ème - 5ème ou équivalent.

L'admission : entretien de confirmation de besoin de formation - tests - entretien

## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Diplôme uniquement par la Formation continue tout au long de la vie, en contrat de professionnalisation, et par la VAE

## Caractéristiques de profil des élèves

Particularité par rapport aux autres certifications de niveau V : s'agissant de FC seulement, les candidats sont

en moyenne plus âgés que ceux des autres certificateurs.

*Pas d'information*

### **5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)**

Le Ministère de l'emploi ne dispose pas de son propre réseau d'organismes de formation. Les certifications sont mises à disposition, et le Ministère ne réglemente pas les contenus des formations. Les OF sont contrôlés sur la base de leur capacité à organiser les sessions de formation et d'examen. Le programme et les volumes horaires sont variables d'un organisme à l'autre.

#### **Contenu du programme de formation**

Le titre professionnel est composé de trois certificats de compétences professionnelles (CCP) qui correspondent aux activités suivantes :

- 1 - ASSISTER LES PERSONNES DANS LES ACTES ESSENTIELS DE LEUR VIE QUOTIDIENNE
- 2 - RELAYER LES PARENTS DANS LA PRISE EN CHARGE DE LEURS ENFANTS A LEUR DOMICILE
- 3 - ASSISTER LES PERSONNES DANS LEURS TACHES DOMESTIQUES

#### **Liste des compétences par activité-type (source : référentiel de certification)**

##### Assister les personnes dans les actes essentiels de leur vie quotidienne :

- Prendre contact, créer et maintenir une relation professionnelle avec la personne et son entourage
- Organiser les actes à accomplir en accord avec la personne et en s'adaptant au contexte
- Faire face aux situations d'urgence ou qui nécessitent la mise en place d'un relais
- Contribuer à l'autonomie physique, intellectuelle et sociale des personnes
- Mettre en œuvre les techniques et gestes professionnels appropriés dans l'aide à la toilette et à l'habillement, aux déplacements, à l'alimentation

##### Relayer les parents dans la prise en charge de leurs enfants à leur domicile

- Etablir le premier contact, communiquer et assurer le relais des parents à chaque intervention
- Organiser le temps et les activités avec un ou plusieurs enfants
- Assurer la sécurité des enfants
- Accompagner la socialisation et les apprentissages de base des enfants
- Mettre en œuvre les techniques et gestes professionnels appropriés aux enfants lors des levers et couchers, de la toilette et de l'habillement, des repas

##### Assister les personnes dans leurs tâches domestiques

- Débuter et conclure les interventions à domicile
- Organiser les tâches domestiques en fonction du contexte et du temps imparti
- Travailler en sécurité et prévenir les risques domestiques
- Etre attentif aux personnes et respecter leurs habitudes
- Mettre en œuvre les techniques et gestes professionnels appropriés dans l'entretien du logement, du linge, la préparation des repas et des courses

#### **Modalités d'accès à la certification :**

Le titre professionnel est accessible par capitalisation de certificats de compétences professionnelles (CCP) ou suite à un parcours de formation et conformément aux dispositions prévues dans l'arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi

### **6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le titre ADVF services, spécialité services aux personnes**

Dispense : nombre de CCP*	Diplôme détenu
	DE AVS**
	MCAD
	DE Assistant Familial
	CAP PE
	DE AMP
	BEP CSS
	DE AS
	BEPA SAP
	CAP ATMFC
	CQP Assistant de vie
	CQP Garde d'enfant
	Titre employé familial polyvalent
	DE AP

\* CCP 1 : assister les personnes dans les actes essentiels de leur vie quotidienne à leur domicile ; CCP 2 : relayer les parents dans la prise en charge de leurs enfants à domicile ; CCP 3 : assister les personnes dans leurs tâches domestiques.  
 \*\* Le DEAVS donne l'équivalence des 3 CCP, mais il n'y a pas équivalence totale car il faut passer en plus un entretien devant le jury qui se prononce.

### 8. Données quantitatives

Il y a une forte demande, que ce soit des salariés ou des demandeurs d'emploi. Ce titre professionnel est celui du ministère de l'emploi qui compte le plus de candidats tous domaines de formation confondus, que ce soit en formation ou en VAE. Le nombre de candidats et de diplômés s'est rapidement développé depuis 2003, y compris dans les années récentes. Cela concerne aussi bien les candidats à la FPTLV ou à la VAE.

2006 : en formation, 4300 candidats, + 2000 en VAE = 6300

2008 : en formation, 6500 candidats + 2700 en VAE = 9200

En nombre de diplômés, les taux de réussite sont relativement élevés en formation (80%), mais moins en VAE (68%) surtout en raison de problèmes d'orientation.

L'insertion professionnelle est de plus de 80% à 6 mois. Mais la finalité est aussi, pour des publics salariés de BNQ, de favoriser l'accès à la qualification.

Le ministère chargé de l'emploi a mené une première étude en 2009 sur l'utilisation des passerelles. Elle n'est pas représentative, « pas scientifique », mais donne quand même des éléments sur les demandes de passerelles.

- 136 personnes repérées pour un itinéraire visant l'obtention du TP ADVF dont : 77 auraient une certification de l'EN (30 BEP CSS, 29 CAP petite enfance, 10 CAP assistant technique en milieu familial et collectif, 8 MC AD). Ensuite : 17 BEPA services aux personnes, 13 DEAVS, 11 titres et CQP Fepem, 8 DP AS, 4 DEAF, 3 DP AP.

- 218 personnes repérées ayant le titre ADVF et visant une autre certification, dont 93 DPAS (43%) et 83 DEAVS (38%), puis 27 AMP, 11 titres Fepem, 10 CAP petite enfance, 5 DP auxiliaire de puériculture.

Cette enquête est en cours de réactualisation.

Sources : Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)



# Diplôme d'Etat d'Aide Soignant (DEAS)

Certificateur : Direction Générale de l'Offre de Soins

## 1. Présentation

Arrêté du 22/10/2005 et arrêté du 25/01/05 modifié relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience.

L'aide-soignant dispense, dans le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec lui et sous sa responsabilité, des soins de prévention, de maintien, de relation et d'éducation à la santé pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie des personnes.

L'AS exerce les 8 fonctions suivantes :

- Dispenser des soins d'hygiène et de confort à la personne
- Observer la personne et mesurer les principaux paramètres liés à son état de santé
- Aider l'infirmier à la réalisation de soin
- Assurer l'entretien de l'environnement immédiat de la personne et la réfection des lits
- Entretien des matériels de soin
- Transmettre ses observations par oral et par écrit pour maintenir la continuité des soins
- Accueillir, informer et accompagner les personnes et leur entourage
- Accueillir et accompagner des stagiaires en formation

## 2. Objectif et métier visé

Le DEAS est un diplôme professionnel dont l'objectif est l'insertion professionnelle et la professionnalisation des personnes déjà en emploi.

## Exercice du métier

L'AS exerce dans le secteur hospitalier ou extra-hospitalier (public et privé). Il exerce également dans le secteur social et médico-social. Travaillant le plus souvent dans une équipe pluri-professionnelle, l'aide-soignant participe, dans la mesure de ses compétences et dans le cadre de sa formation, aux soins infirmiers préventifs, curatifs ou palliatifs. Ces soins ont pour objet de promouvoir, protéger, maintenir et restaurer la santé de la personne, dans le respect de ses droits et de sa dignité.

## 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

Une épreuve écrite d'admissibilité

Une épreuve orale d'admission

Dispense d'épreuve écrite d'admissibilité :

Les titulaires d'un titre ou diplôme homologué au minimum au niveau IV

Les titulaires d'un titre ou diplôme du secteur sanitaire et social homologué au minimum au niveau V

Les titulaires d'un titre ou diplôme étranger leur permettant d'accéder directement à des études universitaires dans le pays où il a été retenu

Les étudiants ayant suivi une première année d'études conduisant au DE Infirmier et n'ayant pas été admis en deuxième année

Dispense des épreuves d'admission :

DE AP, DEAVS/MCAD

## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

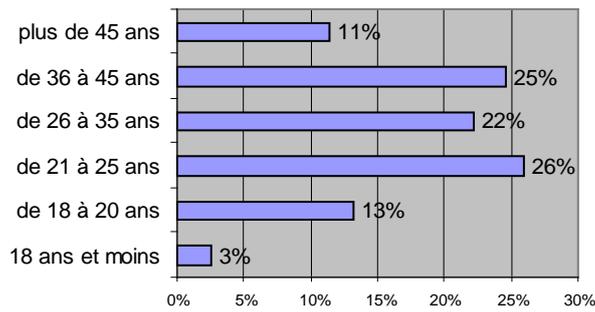
Diplôme accessible par les différentes voies.

## Caractéristiques de profil des élèves

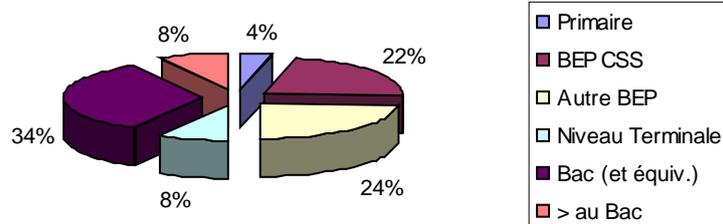
(Source : Enquête école 2008 - DREES)

90% de femmes

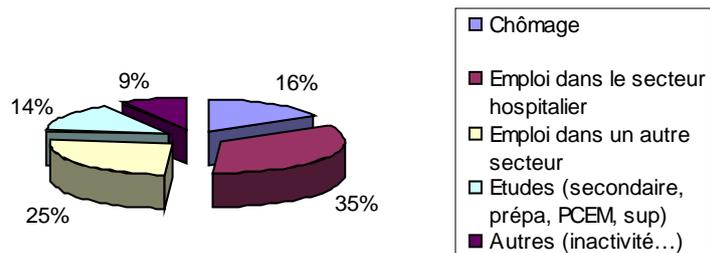
### Age des nouveaux inscrits AS



### Niveau d'études le plus élevé des nouveaux inscrits à l'entrée en formation AS



### Situation nouveaux inscrits l'année précédent l'entrée en formation AS



## 5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)

Formation en alternance

Durée : 41 semaines, de 12 à 24 mois

Enseignement en institut de formation : 595 heures

Enseignement en stage clinique : 840 heures soit 58% du total des heures de formation

8 Unités de formation :

Unité 1 : Module 1 « Accompagner une personne dans les activités de la vie quotidienne » (140 heures) + 4 semaines de stage  
 Unité 2 : Module 2 « L'état clinique d'une personne » (70 heures) + 4 semaines de stage  
 Unité 3 : Module 3 « Les soins » (175 heures) + 8 semaines de stage  
 Unité 4 : Module 4 « Ergonomie » (35 heures) + 2 semaines de stage  
 Unité 5 : Module 5 « Relation – Communication » (70 heures) + 4 semaines de stage  
 Unité 6 : Module 6 « Hygiène des locaux hospitalier » (35 heures) + 2 semaines de stage  
 Unité 7 : Module 7 « Transmission des informations » (35 heures)  
 Unité 8 : Module 8 « Organisation du travail » (35 heures)

#### 6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le DEAS

Dispense : nombre d'unités	Diplôme détenu	Allègement : nombre d'Unités
■	DE AP	Pas d'allègement de formation
■ ■	DE AMP	
■ ■ ■	DE AVS/MCAD	
■ ■ ■ ■	TP AVF	

#### 7. Données quantitatives

(Source : Enquête école – DREES 2008)

**Effectifs inscrits en 1<sup>ère</sup> année à la rentrée 2008 = 23 512**

3 821 allègements de scolarité parmi les nouveaux inscrits

**Cursus partiel = 18,4% des nouveaux inscrits**

**Diplômés 2008 = 19 502** (VAE inclus ou non ?)

##### Poids des différentes voies d'accès :

Alternance (apprentissage + contrat de professionnalisation) = 2%

Formation continue (promotion professionnelle hospitalière + Salariés formation continue + CIF) = 19%

##### Sources

- Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Arrêté du 22/10/2005 relatif au diplôme d'aide-soignant et annexes
- CPC du travail social et de l'intervention sociale (10 juin 2008). L'offre de certification de niveau V visant l'aide et l'accompagnement social des personnes. Annexe : fiches descriptives des 17 certifications concernées
- Enquête école DREES 2008



# Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de puériculture (DEAP)

Certificateur : Direction Générale de l'Offre de Soins

## 1. Présentation

Arrêté du 16/01/2006

Le diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture atteste des compétences requises pour exercer les activités du métier d'auxiliaire de puériculture.

L'AP dispense, dans le cadre du rôle propre de la puéricultrice ou de l'infirmier, en collaboration avec lui et sous sa responsabilité des soins et réalise des activités d'éveil et d'éducation pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant.

L'AP participe à l'accueil et à l'intégration sociale d'enfants en situation de handicap, atteints de maladies chroniques, ou en situation de risque d'exclusion.

L'AP exerce les 8 fonctions suivantes :

- Prendre soin de l'enfant dans les activités de la vie quotidienne de la naissance à l'adolescence
- Observer l'enfant et mesurer les principaux paramètres liés à son état de santé et à son développement
- Aider l'infirmier ou la puéricultrice à la réalisation des soins
- Assurer l'entretien de l'environnement immédiat de l'enfant et des matériels de soins et ludiques
- Recueillir et transmettre des observations par oral et par écrit pour maintenir la continuité des soins et des activités
- Accueillir, informer et accompagner l'enfant et sa famille
- Réaliser des activités d'éveil, de loisirs et d'éducation
- Accueillir et accompagner des collègues et des stagiaires en formation

## 2. Objectif et métier visé

Le DE AP est un diplôme professionnel dont l'objectif est l'insertion professionnelle et la professionnalisation des personnes déjà en emploi.

## Exercice du métier

L'AP exerce en secteur hospitalier ou extra-hospitalier (public ou privé), dans le secteur social ou médico-social et dans les services d'accueil des enfants de moins de 6 ans.

## 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

Une épreuve écrite d'admissibilité qui se décompose en :

- une épreuve de culture générale
- un test ayant pour objet d'évaluer les aptitudes suivantes : l'attention, le raisonnement logique, l'organisation

Une épreuve orale d'admission

Dispense d'épreuve écrite de culture générale :

Les titulaires d'un titre ou diplôme homologué au minimum au niveau IV

Les titulaires d'un titre ou diplôme du secteur sanitaire et social homologué au minimum au niveau V

Les titulaires d'un titre ou diplôme étranger leur permettant d'accéder directement à des études universitaires dans le pays où il a été retenu

Les étudiants ayant suivi une première année d'études conduisant au DE Infirmier et n'ayant pas été admis en deuxième année

Dispense des épreuves d'admission :

DEAS, DEAVS/MCAD

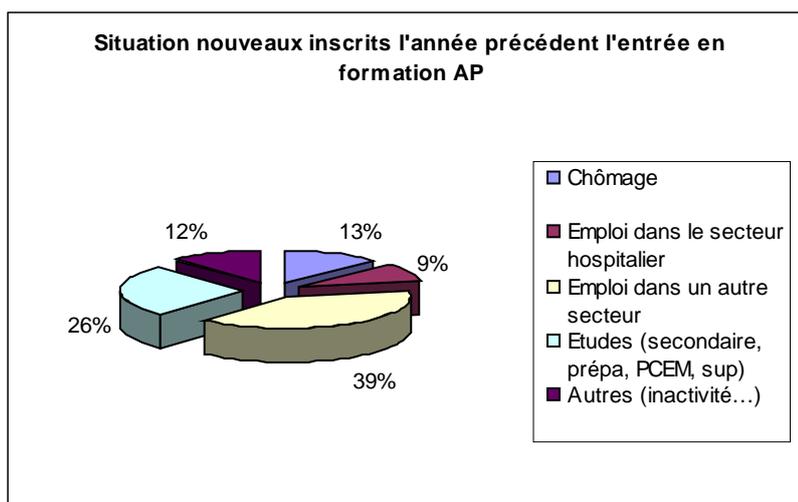
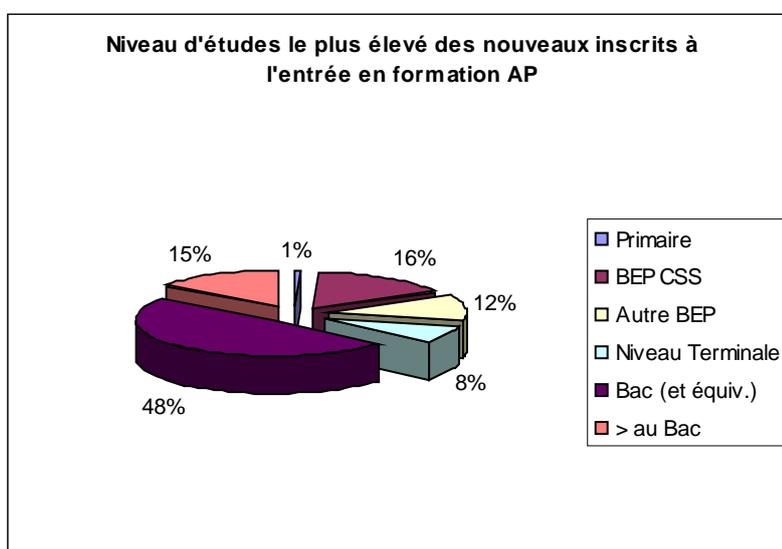
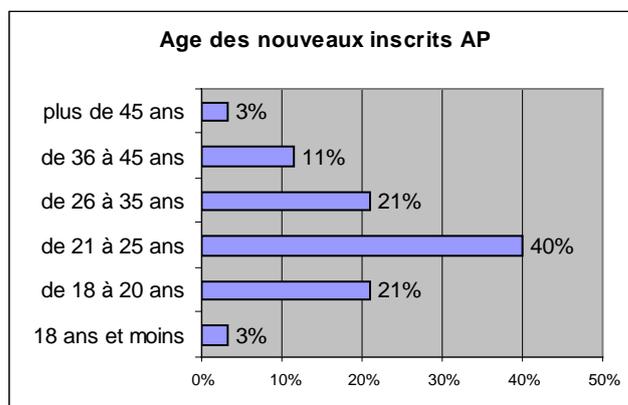
## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Diplôme accessible par les différentes voies.

## Caractéristiques de profil des élèves

(Source : Enquête école 2008 - DREES)

99% de femmes



## 5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)

Formation en alternance

Durée : 41 semaines, de 12 à 24 mois

Enseignement en institut de formation : 595 heures

Enseignement en stage clinique : 840 heures soit 58% du total des heures de formation

8 Unités de formation :

Unité 1 : Module 1 « Accompagnement d'un enfant dans les activités d'éveil et de la vie quotidienne » (175 heures) + 6 semaines de stage

Unité 2 : Module 2 « L'état clinique d'une personne à tout âge de la vie » (70 heures) + 4 semaines de stage

Unité 3 : Module 3 « Les soins à l'enfant » (140 heures) + 6 semaines de stage

Unité 4 : Module 4 « Ergonomie » (35 heures) + 2 semaines de stage

Unité 5 : Module 5 « Relation – Communication » (70 heures) + 4 semaines de stage

Unité 6 : Module 6 « Hygiène des locaux » (35 heures) + 2 semaines de stage

Unité 7 : Module 7 « Transmission des informations » (35 heures)

Unité 8 : Module 8 « Organisation du travail » (35 heures)

#### 6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le DEAP

Dispense : nombre d'unités	Diplôme détenu	Allègement : nombre d'Unités
	DE AS	Pas d'allègement de formation
	DE AMP	
	DE AVS/MCAD	

#### 7. Données quantitatives

(Source : Enquête école – DREES 2008)

**Effectifs inscrits en 1<sup>ère</sup> année à la rentrée 2008 = 4 162**

462 allègements de scolarité parmi les nouveaux inscrits

**Cursus partiel = 11 % des nouveaux inscrits**

**Diplômés 2008 = 3 192** (VAE inclus ou non ?)

**Poids des différentes voies d'accès :**

Alternance (apprentissage + contrat de professionnalisation) = 7%

Formation continue (promotion professionnelle hospitalière + Salariés formation continue + CIF) = 9%

#### Sources

- Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Arrêté du 16/01/2006 relatif au diplôme d'auxiliaire de puériculture et annexes
- CPC du travail social et de l'intervention sociale (10 juin 2008). L'offre de certification de niveau V visant l'aide et l'accompagnement social des personnes. Annexe : fiches descriptives des 17 certifications concernées
- Enquête école DREES 2008



# Diplôme d'Etat d'Ambulancier

Certificateur : Direction Générale de l'Offre de Soins

## 1. Présentation

Arrêté du 26/01/2006

Un ambulancier doit, pour exercer, disposer d'un diplôme délivré par le préfet de région.

Le diplôme d'ambulancier atteste les compétences requises pour exercer le métier d'ambulancier. Le professionnel titulaire du poste d'auxiliaire ambulancier assure la conduite du véhicule sanitaire léger ou est l'équipier de l'ambulancier, dans l'ambulance.

L'ambulancier exerce les fonctions suivantes :

- Conduite de véhicule sanitaire
- Transport de patients entre différentes structures
- Surveillance de l'état du patient et des dispositifs médicaux pendant le transport, dans le champ de compétences
- Manutention et installation du patient dans le cadre du confort et de la sécurité
- Recueil et transmission d'informations et de documents nécessaires à la continuité des soins
- Réalisation des gestes de premiers secours dans le cadre strict des attributions
- Vérification journalière du fonctionnement du véhicule et du matériel nécessaire au transport
- Nettoyage et entretien du véhicule
- Aide à la logistique déployée en matière de transport d'urgence pour faire face à des situations d'exception
- Rédaction des documents de traçabilité et notamment horodatage

## 2. Objectif et métier visé

Le DE Ambulancier est un diplôme professionnel dont l'objectif est l'insertion ou réinsertion professionnelle et la promotion professionnelle.

## Exercice du métier

L'ambulancier exerce son activité au sein d'une entreprise privée ou d'un établissement de santé. Il assure, sur prescription médicale ou en cas d'urgence médicale, la prise en charge et le transport de malades, de blessés ou de parturientes dans des véhicules de transport sanitaires adaptés pour des raisons de soins ou de diagnostic.

Dans le secteur privé, les ambulanciers relèvent de la convention nationale des transports routiers et activités auxiliaires et des dispositions du code du travail. Les salariés de la Croix-Rouge française disposent d'une convention collective spécifique.

## 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

Une épreuve d'admissibilité qui se décompose en :

- Un stage de découverte
- Une épreuve écrite

Une épreuve orale d'admission

Dispense d'épreuve écrite admissibilité :

Les titulaires d'un titre ou diplôme homologué au minimum au niveau IV

Les titulaires d'un titre ou diplôme du secteur sanitaire et social homologué au minimum au niveau V

Les titulaires d'un titre ou diplôme étranger leur permettant d'accéder directement à des études universitaires dans le pays où il a été retenu

Les candidats ayant été admis en formation d'auxiliaires médicaux

Dispense de l'épreuve orale d'admission : les candidats ayant exercé les fonctions d'auxiliaire ambulancier pendant une durée continue d'au moins 1 an..

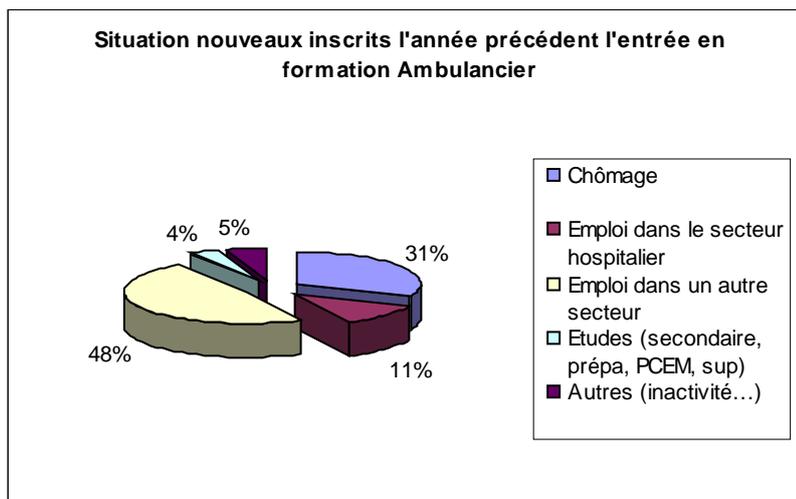
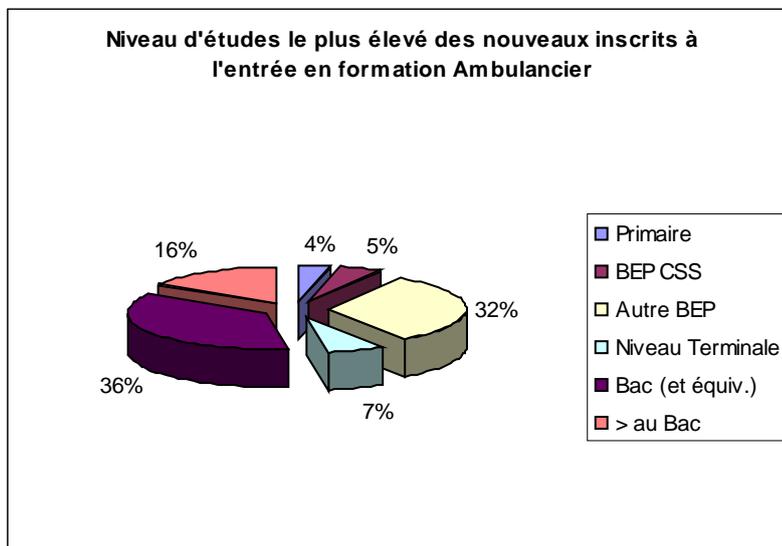
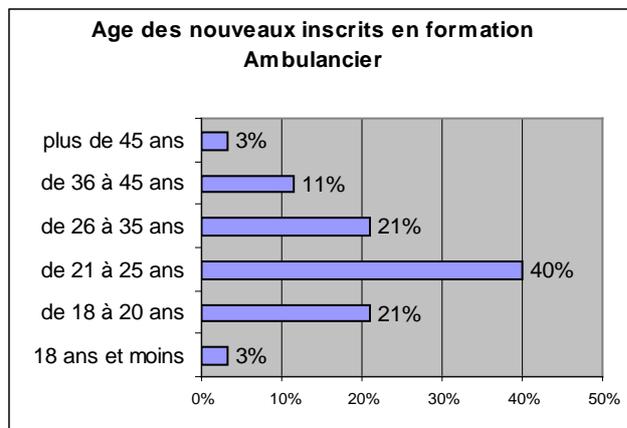
## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Diplôme non accessible par la VAE

## Caractéristiques de profil des élèves

(Source : Enquête école 2008 - DREES)

35% de femmes



## 5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)

Formation en alternance

Durée : 18 semaines, de 6 à 24 mois

Enseignement en institut de formation : 455 heures

Enseignement en stage clinique : 175 heures soit 28% du total des heures de formation

8 Unités de formation :

Unité 1 : Module 1 « Dans toute situation d'urgence, assurer les gestes adaptés à l'état du patient » (105 heures) + 2 semaines de stage

Unité 2 : Module 2 « Apprécier l'état clinique du patient » (70 heures) + 1 semaine de stage

Unité 3 : Module 3 « Respecter les règles d'hygiène et participer à la prévention de la transmission des infections » (35 heures)

Unité 4 : Module 4 « Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients » (70 heures) + 1 semaine de stage

Unité 5 : Module 5 « Etablir une communication adaptée au patient et à son entourage » (70 heures)

Unité 6 : Module 6 « Assurer la sécurité du transport sanitaire » (35 heures) + 1 semaine de stage

Unité 7 : Module 7 « Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins » (35 heures)

Unité 8 : Module 8 « Organisation les activités professionnelles dans le respect des règles et des valeurs de la profession » (35 heures)

#### 6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le DE Ambulancier

Dispense : nombre d'unités	Diplôme détenu	Allègement : nombre d'Unités
	DE AS	Pas d'allègement de formation
	DE AVS/MCAD	

#### 7. Données quantitatives

(Source : Enquête école – DREES 2008)

**Effectifs inscrits en 1<sup>ère</sup> année à la rentrée 2008 = 2 763**

265 allègements de scolarité parmi les nouveaux inscrits

**Cursus partiel = 10 % des nouveaux inscrits**

**Diplômés 2008 = 2 011** (VAE inclus ou non ?)

**Poids des différentes voies d'accès :**

Alternance (apprentissage + contrat de professionnalisation) = 6%

Formation continue (promotion professionnelle hospitalière + Salariés formation continue + CIF) = 18%

#### Sources

- Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Arrêté du 26/01/2006 relatif au diplôme d'ambulancier et annexes
- CPC du travail social et de l'intervention sociale (10 juin 2008). L'offre de certification de niveau V visant l'aide et l'accompagnement social des personnes. Annexe : fiches descriptives des 17 certifications concernées
- Enquête école DREES 2008



# Diplôme d'Etat Aide Médico-Psychologique (DEAMP)

Certificateur : Direction Générale des Solidarité et de la Cohésion Sociale

## 1. Présentation

Arrêté du 11 avril 2006 relatif au diplôme d'Etat d'Aide Médico-Psychologique

Le diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique atteste des compétences professionnelles pour exercer les fonctions et activités suivantes :

L'aide médico-psychologique (AMP) exerce une fonction d'accompagnement et d'aide dans la vie quotidienne. A ce titre, il intervient auprès d'enfants, d'adolescents, d'adultes en situation de handicap. Il peut également intervenir auprès de personnes dont la situation nécessite une aide au développement ou au maintien de l'autonomie sur le plan physique, psychique ou social.

Le rôle de l'AMP se situe à la frontière de l'éducatif et du soin. Il prend soin des personnes par une aide de proximité permanente durant leur vie quotidienne, en les accompagnant tant dans les actes de essentiels de ce quotidien que dans les activités de vie sociale et de loisirs.

A travers l'accompagnement et l'aide concrète qu'il apporte, l'AMP établit une relation attentive et sécurisante pour prévenir et rompre l'isolement des personnes et essayer d'appréhender leurs besoins et leurs attentes afin de leur apporter une réponse adaptée. Il a un rôle d'éveil, d'encouragement, et de soutien de la communication et de l'expression verbale ou non.

Par le soutien dans les gestes de la vie quotidienne, l'AMP participe donc au bien-être physique et psychologique de la personne. Il contribue également à la prévention de la rupture et/ou à la réactivation du lien social par la lutte contre l'isolement, le maintien des acquis et la stimulation des potentialités.

L'AMP exerce les 4 fonctions suivantes

- Accompagnement et aide individualisée aux personnes dans les actes de la vie quotidienne
- Accompagnement dans la relation à l'environnement / Maintien de la vie sociale
- Participation à la mise en place et au suivi du projet personnalisé dans le cadre du projet institutionnel
- Participation à la vie institutionnelle

(Source Référentiel AMP Annexe 1 Arrêté du 11 avril 2006)

## 2. Objectif et métier visé

Le DEAMP est un diplôme professionnel dont l'objectif est l'insertion professionnelle et la professionnalisation des personnes déjà en emploi.

## Exercice du métier

L'AMP intervient au sein d'équipes pluri-professionnelles. Selon les situations, il travaille sous la responsabilité d'un travailleur social ou d'un professionnel paramédical. C'est ainsi qu'il seconde suivant les structures ou au domicile et selon les circonstances, un éducateur, un animateur, un infirmier, un kinésithérapeute...

(Source Référentiel AMP Annexe 1 Arrêté du 11 avril 2006)

L'AMP travaille essentiellement dans les établissements accueillant des personnes âgées ou handicapées (DREES).

## 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

Une épreuve écrite d'admissibilité

Une épreuve orale d'admission

Dispense d'épreuve écrite d'admissibilité :

DE AVS/MCAD, DE AF

DE AS, DE AP

BEP CSS, CAP PE

BEPA option Services aux Personnes, CAPA option Services en Milieu Rural

BAPAAT

## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

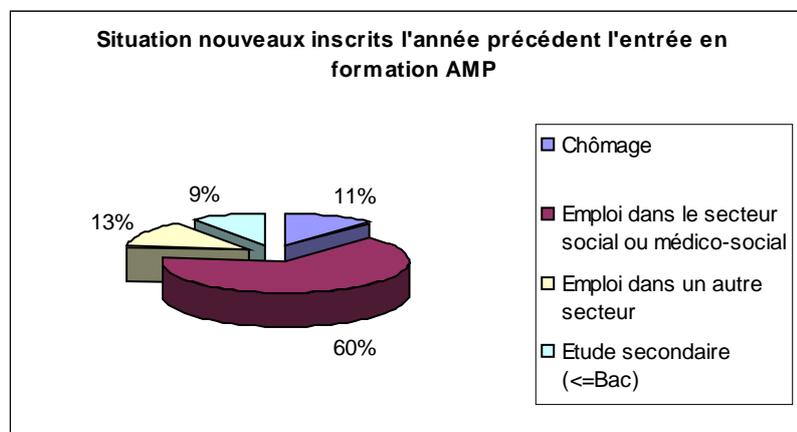
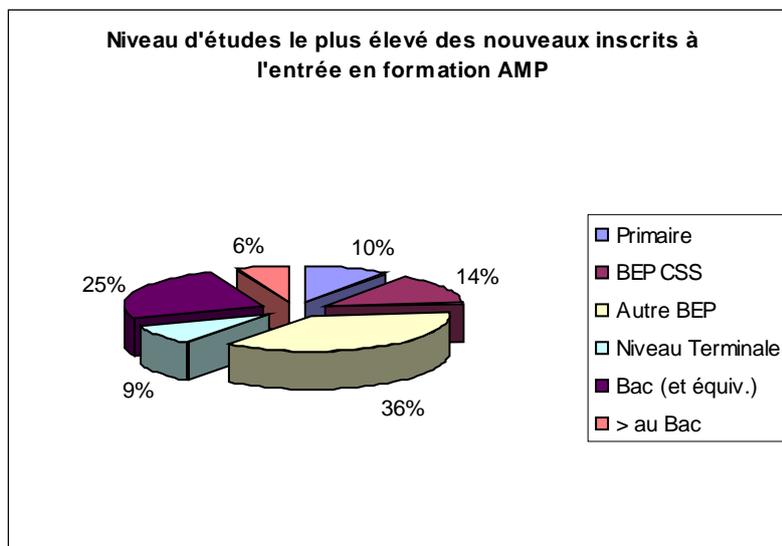
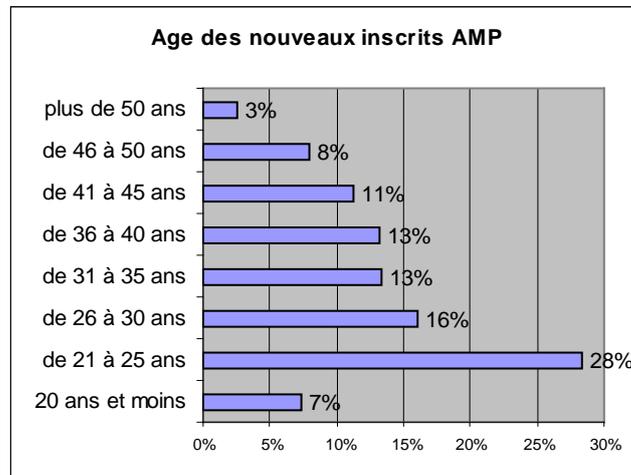
Diplôme accessible par les différentes voies.

## Caractéristiques de profil des élèves

(Source : Enquête école 2006 - DREES)

86% de femmes

Age moyen : 31,7 ans







# Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS)

Certificateur : Direction Générale des Solidarité et de la Cohésion Sociale

## 1. Présentation

L'auxiliaire de vie sociale intervient auprès des familles, des enfants, des personnes en difficulté de vie ou en difficulté sociale, des personnes âgées malades ou handicapées. Il réalise une intervention sociale visant à compenser un état de fragilité, de dépendance ou de difficultés lié à l'âge, la maladie, le handicap ou les difficultés sociales par une aide dans la vie quotidienne. Il favorise ainsi le maintien de la personne au domicile et évite son isolement. Il veille à la préservation ou à la restauration de l'autonomie de la personne et l'accompagne dans la vie sociale et professionnelle.

L'AVS exerce les 5 fonctions suivantes :

- accompagnement et aide aux personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne
- accompagnement et aide aux personnes dans les activités ordinaires de la vie quotidienne
- accompagnement et aide aux personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelle
- Participation à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation du projet individualisé
- Communication et liaison

## 2. Objectif et métier visé

L'objectif du DEAVS est l'insertion professionnelle et la professionnalisation des personnes déjà en emploi.

## Exercice du métier

L'auxiliaire de vie sociale est un salarié employé par des organismes publics, privés à but non lucratif ou lucratif, œuvrant notamment pour le maintien à domicile, la préservation, la restauration, ou la simulation de l'autonomie des personnes aidées et leur insertion sociale, ou par des particuliers. Ses compétences lui permettent aussi d'exercer dans les établissements médico-sociaux.

(Source RNCP)

Public : principalement personnes âgées dépendantes et personnes handicapées

Secteur d'activité : Service d'aide à domicile mais aussi établissements sociaux et médico-sociaux

## 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

Une épreuve écrite d'admissibilité

Une épreuve orale d'admission

Dispense d'épreuve écrite d'admissibilité :

DE AMP, DE AF

DE AS, DE AP

Titre Assistante de vie aux Familles

Certificat Employé Familial Polyvalent + CQP Assistante de vie

BEP CSS, CAP PE, CAP Employé technique en milieu familial et collectif

BEPA option Services aux Personnes, CAPA option Services en Milieu Rural

## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Diplôme accessible par les différentes voies. La VAE a été mise en place de manière expérimentale pour le DEAVS dès 2003.

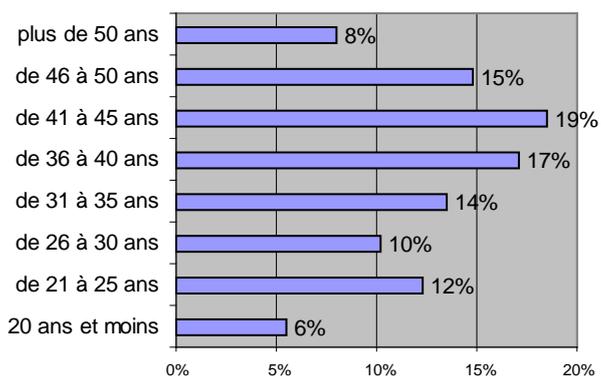
## Caractéristiques de profil des élèves

(Source : Enquête école 2006 - DREES)

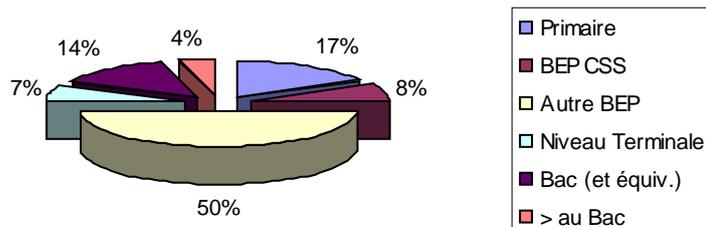
97% de femmes

Age moyen : 37,2 ans

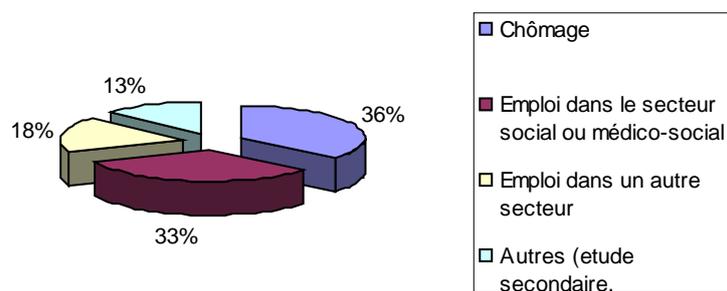
### Age des nouveaux inscrits AVS



### Niveau d'études le plus élevé des nouveaux inscrits à l'entrée en formation AVS



### Situation nouveaux inscrits l'année précédent l'entrée en formation AVS



## 5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)

Formation en alternance

Durée : de 9 à 36 mois

Formation théorique : 504 heures

Formation pratique : 560 heures (3 stages) soit 53% du total des heures de formation

Ministère de l'Éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche

Revue CPC-Etudes n°2011-1

<http://eduscol.education.fr/cid47737/ressources-nationales.html>





# Diplôme d'Etat Assistant Familial (DEAF)

Certificateur : Direction Générale des Solidarité et de la Cohésion Sociale

## 1. Présentation

Arrêté du 14 mars 2006 relatif au diplôme d'Etat d'Assistant Familial

Le diplôme d'Etat d'assistant familial atteste des compétences professionnelles pour exercer les fonctions et activités suivantes :

L'AF participe à la prise en charge des conséquences des troubles de la parentalité pour l'enfant et à la prévention de leur répétition. Il contribue également à la lutte contre les exclusions dont peuvent être victimes les personnes ayant souffert de troubles importants durant l'enfance.

L'AF exerce les fonctions suivantes :

- Accueil de l'enfant et prise en compte de ces besoins fondamentaux
- Accompagnement éducatif de l'enfant
- Accompagnement de l'enfant dans ses relations avec ses parents
- Intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil
- Travail en équipe

## 2. Objectif et métier visé

Le DE AF est un diplôme professionnel dont l'objectif est la professionnalisation des personnes en emploi

L'AF est un travailleur social qui exerce une profession d'accueil permanent à son domicile et dans sa famille de mineurs ou de jeunes majeurs de 18 à 21 ans.

En cas de circonstances imposant une séparation entre parents et enfants, le fondement de la profession d'AF est de procurer à l'enfant ou l'adolescent, confié par le service qui l'emploie, des conditions de vie lui permettant de poursuivre son développement physique, psychique, affectif et sa socialisation.

## Exercice du métier

Les AF sont essentiellement employés dans le cadre de l'Aide Sociale à l'Enfance par les Conseils Généraux.

Les autres secteurs d'intervention sont :

- les services de placement familiaux gérés par des établissements privés associatifs autorisés par les départements et habilités par la justice
- les services d'accueil familial spécialisé
- l'accueil familial thérapeutique en services de psychiatrie infanto-juvenile

## 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

Stage préparatoire à l'accueil d'enfants de 60 heures

## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Diplôme accessible en formation continue et par la VAE

## Caractéristiques de profil des élèves

(Source : Enquête école 2006 - DREES)

(Attention : effectif faible)

96% de femmes

Age des nouveaux inscrits : 45,8 ans en moyenne

44% de plus de 50 ans

44% entre 36 et 50 ans

12% de 35 ans ou moins

Niveau d'études le plus élevé atteint par les nouveaux inscrits avant l'entrée en formation :

60% BEPCSS

18% autre BEP

22% Bac ou équivalent

Situation des nouveaux inscrits l'année précédent l'entrée en formation :

70% Emploi dans le secteur sanitaire et social

26% inactivité

#### **5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)**

Durée : de 18 à 24 mois

Formation théorique : 240 heures

Domaine de compétences 1 : Accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil (DF1 : 140 heures)

Domaine de compétences 2 : Accompagnement éducatif de l'enfant (DF2 : 60 heures)

Domaine de compétences 3 : Communication professionnelle (DF3 : 40 heures)

#### **6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le DE AF**

La formation étant obligatoire, il n'y a pas lieu d'établir des passerelles et/ou allègements avec d'autres certifications.

#### **7. Données quantitatives**

(Source : Enquête école – DREES 2006)

**Effectifs inscrits en 1<sup>ère</sup> année à la rentrée 2006 = 27**

**Poids des différentes voies d'accès :**

Formation continue = 100%

**Flux de diplômés annuel :** diplôme récent, pas de diplômés 2006, en attente des données 2008

- *Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)*
- *Arrêté du 14 mars 2006 relatif au diplôme d'Etat d'Assistant Familial et annexes*
- *CPC du travail social et de l'intervention sociale (10 juin 2008). L'offre de certification de niveau V visant l'aide et l'accompagnement social des personnes. Annexe : fiches descriptives des 17 certifications concernées*
- *Enquête école DREES 2006*

# Certification Employé familial

Certificateur : Fepem

## 1. Présentation

Le métier d'Employé Familial s'inscrit dans le secteur des services à la personne, il s'exerce au domicile privé d'un ou plusieurs particuliers employeurs. L'employé familial intervient au domicile du particulier employeur en son absence ou en sa présence et doit adapter ses pratiques aux habitudes culturelles et sociales de la famille chez qui il ou elle travaille.

L'employé familial réalise à la demande du particulier employeur des techniques d'entretien de la maisonnée et des activités complémentaires : préparation des repas, courses, animations, soins d'hygiène pour des enfants et des adultes... Il instaure une relation professionnelle avec le particulier employeur. Il organise son travail en veillant aux règles de prévention et de sécurité.

(source : institut du travail social, Atec-Tours. <http://www.atec-tours.com>)

## 2. Objectif et métier visé

L'employé familial doit être capable de :

- Assurer les tâches ménagères courantes du logement (ou en lien avec les enfants) : linge (lessive, repassage, séchage) entretien du logement, rangement, petites réparations
- Effectuer les courses (aliments, produits d'entretien), préparer et servir des repas simples, en tenant compte des habitudes et goûts de l'employeur.
- Accompagner dans sa vie quotidienne une personne âgée (confort, sorties extérieures et loisirs, assistance administrative, maintien de l'autonomie et de la communication) ou un enfant (hygiène et confort, prise de repas, déplacement, activités de loisirs, accompagnement des devoirs en privilégiant l'éveil et la communication).
- Assurer et veiller à la sécurité et faire face aux situations d'urgence.
- Prendre en compte la personne ou l'enfant dès le début de l'intervention, organiser celle-ci et rendre compte à la fin de l'intervention (personne ou parents).

(source : référentiel emploi métier)

## Exercice du métier

L'employé familial exerce dans une relation contractuelle avec un ou plusieurs employeurs. Il prend en charge un ou plusieurs domiciles en présence ou non des personnes.

Cette activité s'exerce :

- Au domicile de personnes âgées valides, l'employée exécute les tâches ménagères courantes tout en assurant une présence.
- Au domicile d'enfants, l'employée assure en priorité le travail lié à leur présence et la responsabilité auprès de celui-ci.
- Au domicile sans la présence de l'employeur, exécute les tâches ménagères courantes.

(Source Référentiel emploi-métier)

## 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

Accès ouvert aux salariés en activité ou aux demandeurs d'emploi sur une préconisation conseil du Pôle Emploi, Mission locale, Unité d'insertion...

Le recrutement pour entrer en formation comprend :

1- une épreuve écrite (1h) composée d'une compréhension de texte avec questions ; d'un questionnaire sur l'actualité et l'environnement professionnel ; de calculs simples

2- un entretien oral destiné à apprécier l'aptitude et la motivation du candidat à l'exercice de la profession, compte tenu des publics pris en charge, du contexte de l'intervention ainsi que la capacité d'adaptation à formation.

(source : institut du travail social, Atec-Tours. <http://www.atec-tours.com>)

## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Formation accessible essentiellement par la VAE mais aussi théoriquement en formation continue (mais difficile chez le particulier employeur).

## Caractéristiques de profil des élèves

*Pas d'information*

## 5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)

Activités-types auxquels sont associés les unités-modulaires d'accompagnement par la formation.

AT1 : Organisation de l'espace professionnel : aménagement et sécurisation du logement et des espaces de vie et de loisirs, en fonction d'une évaluation des risques.

AT2 : Développement de son activité multi-employeurs : construction et initialisation de son activité professionnelle, organisation de son activité multi-employeurs, prises de contact

AT3 : Prise en charge de la maisonnée : préparation, présentation dans les familles, prises en charge des lieux de vie, des activités de service et des personnes qui peuvent lui être confiées, « rendre compte » et conclusion de l'intervention.

## 6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le titre Employé familial

Dispense : nb activités	Diplôme détenu	
	Assistant de vie dépendance	Pas d'allègement de formation
	Assistant maternel / Garde d'enfants	
	TP AVF	

## 8. Données quantitatives

**Nombre annuel de certifications** : 1700 (pour l'ancienne certification d'employé familial polyvalent)

Sources :

- Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Fepem

# Certification Assistant de vie dépendance

Certificateur : Fepem

## 1. Présentation

Le métier d'assistant de vie dépendance concerne la prise en charge des adultes dépendants qui ne sont pas en mesure de réaliser seuls les actes courants de la vie quotidienne. Il peut s'agir de dépendance partielle ou complète, stabilisée ou évolutive qui s'attache à la maladie, à la déficience, à l'incapacité ou au désavantage.

L'assistante de vie apporte ainsi une aide aux personnes âgées ou dépendantes dans la réalisation des actes essentiels de la vie quotidienne, parmi lesquels :

- l'aide à l'habillage et au déshabillage ;
- la réalisation de la toilette lorsque cet acte est assimilé à un acte de la vie quotidienne et qu'il ne fait pas l'objet de prescription médicale ;
- la réalisation des courses et la participation ou l'élaboration des menus et préparation des repas équilibrés ou en conformité avec d'éventuels régimes prescrits ;
- l'aide à la prise de médicaments dès lors qu'elle obéit aux prescriptions écrites d'un médecin et que le mode de prise ne présente pas de difficultés particulières
- la réalisation des tâches ménagères, comme le lavage et repassage du linge, des vêtements, l'entretien du logement ;
- l'aménagement de l'espace dans le but de rendre plus agréable le cadre de vie et d'en améliorer le confort voire la sécurité ;
- l'accompagnement de personne âgée ou dépendante dans la réalisation de ses activités de loisir et de la vie sociale (promenade, sorties etc.) ;
- l'aide aux démarches administratives, conseils dans la gestion et la tenue d'un budget

## 2. Objectif et métier visé

La formation prépare au métier d'assistante de vie. L'assistant de vie contribue au maintien à domicile d'une personne en situation de dépendance ou de semi-dépendance dans l'objectif de privilégier le maintien de son autonomie.

## Exercice du métier

L'assistant de vie dépendance exerce dans une relation contractuelle avec un ou plusieurs employeurs, ponctuellement ou régulièrement.

L'assistante de vie dispose d'une large autonomie dans l'organisation de son travail et peut être amenée à ajuster son intervention selon les souhaits de la personne aidée et l'évolution de son état, les souhaits de l'entourage familial, les consignes et prescriptions des personnels soignants.

L'assistante de vie travaille souvent en coopération avec d'autres intervenants au domicile de la personne aidée (collègues, employé de maison, personnels soignants, infirmières, médecins, spécialistes, famille, etc.).

**3. Modalités d'accès** (niveau, concours, épreuves d'admission...)**4. Voies d'accès** (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Formation accessible essentiellement par la VAE mais aussi théoriquement en formation continue (mais difficile chez le particulier employeur).

**Caractéristiques de profil des élèves**

*Pas d'information*

**5. Caractéristiques et contenu de la formation** (durée, modules, stages)

Activités-types auxquels sont associés les unités-modulaires d'accompagnement par la formation.

AT1 : Organisation de l'espace professionnel : aménagement et sécurisation du logement et des espaces de vie et de loisirs, en fonction d'une évaluation des risques.

AT2 : Développement de son activité multi-employeurs : construction et initialisation de son activité professionnelle, organisation de son activité multi-employeurs, prises de contact

AT3 : Prise en charge de la maisonnée : préparation, présentation dans les familles, prises en charge des lieux de vie, des activités de service et des personnes qui peuvent lui être confiées, « rendre compte » et conclusion de l'intervention.

**6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le titre Employé familial**

Dispense : nb activités	Diplôme détenu	
	Employé familial	Pas d'allègement de formation
	Assistant maternel / Garde d'enfants	

**7. Données quantitatives**

Pas de données

Sources :

- Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Fepem

# Certification Assistant Maternel / Garde d'enfants

Certificateur : Fepem

## 1. Présentation

La garde d'enfants/assistant(e) maternel(le) prend en charge des enfants de la naissance à l'adolescence, dans le cadre d'une relation contractuelle avec les parents. Cette activité se déroule au domicile des parents pour l'emploi de garde d'enfants, et au domicile du salarié pour l'emploi d'assistant(e) maternel(le). La garde d'enfants/assistant(e) maternel(le) délimite et sécurise les locaux et espaces réservés aux enfants de façon à respecter les règles et les espaces dédiés à leurs activités et à leur repos.

Il (elle) accompagne un ou plusieurs enfants dans les actes de la vie quotidienne, prend en compte les attentes des familles et la singularité de chaque enfant; au préalable, il (elle) a préparé son intervention et organisé le développement de chacun; enfin, il (elle) conclut son intervention avec les parents.

## 2. Objectif et métier visé

La formation prépare à l'exercice du métier de garde d'enfants à domicile et concerne l'accueil et la prise en charge des enfants, scolarisés ou non depuis la naissance jusqu'à leur majorité.

### Exercice du métier

Sous réserve d'obtenir l'agrément du conseil général, les titulaires de cette certification peuvent exercer l'activité d'assistant(e) maternel(le).

L'assistant maternel /garde d'enfants exerce dans une relation contractuelle avec un ou plusieurs employeurs, ponctuellement ou régulièrement.

L'utilisation d'un moyen de locomotion est parfois nécessaire, celui-ci doit être adapté au transport d'un ou plusieurs enfants.

Les horaires sont variables, décalés (y compris le travail de nuit, de fin de semaine).

L'assistant maternel/garde d'enfants prend en compte la sécurité des personnes, des biens et sa propre sécurité, ainsi que celle de sa famille, si l'activité s'exerce à son domicile. Sa vigilance s'exerce en permanence pour apprécier les situations.

Il transmet les informations auprès des familles et leur rend compte. Il lui appartient cependant de sécuriser son cadre de travail, et d'informer ou d'alerter tout interlocuteur approprié en cas de nécessité.

## 3. Modalités d'accès (niveau, concours, épreuves d'admission...)

## 4. Voies d'accès (initiale, apprentissage, continue, VAE)

Formation accessible essentiellement par la VAE mais aussi théoriquement en formation continue (mais difficile chez le particulier employeur).

## Caractéristiques de profil des élèves

*Pas d'information*

## 5. Caractéristiques et contenu de la formation (durée, modules, stages)

Activités-types auxquels sont associés les unités-modulaires d'accompagnement par la formation.

AT1 : Organisation de l'espace professionnel : aménagement et sécurisation du logement et des espaces de vie et de loisirs, en fonction d'une évaluation des risques.

AT2 : Développement de son activité multi-employeurs : construction et initialisation de son activité professionnelle, organisation de son activité multi-employeurs, prises de contact

AT3 : Accueil et prise en charge des enfants : préparation, accueil ou présentation dans les familles, prises en charge de chaque enfant, « rendre compte » et conclusion de l'intervention.

**6. Passerelles des autres certifications de niveau V vers le titre Employé familial**

Dispense : nb activités	Diplôme détenu	
	Employé familial	Pas d'allègement de formation
	Assistant de vie dépendance	

**7. Données quantitatives**

200 certifiés en moyenne chaque année (ancien CQP garde d'enfants)

Sources :

- Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Fepem

thématique

CPC études

titre du document

Passerelles : dispositifs et usages réels  
dans le secteur sanitaire et social

éditeur

Direction générale de l'enseignement scolaire

contact

Bureau des diplômes professionnels

accès internet

[www.eduscol.education.fr](http://www.eduscol.education.fr)

date de parution

Février 2011

conception graphique

Délégation à la communication

impression

MENJVA