



UNIVERSITE FRANCOIS RABELAIS TOURS

UFR d'Arts et Sciences Humaines

Département des sciences de l'éducation et de la formation

**LA FORMATION DE DEMANDEURS D'EMPLOI
AU TITRE PROFESSIONNEL D'ASSISTANT-E DE VIE AUX
FAMILLES**

Contribution à l'amélioration du processus de recrutement des candidats à
la formation

2015-2016

Présenté par

Valérie Vignes-Bouttier

Sous la direction de

Jacki Choplin, Chargé de cours

En vue de l'obtention du diplôme

MASTER PROFESSIONNEL 2ème année « Sciences Humaines et Sociales »,

MENTION « Sciences Humaines et Epistémologie de l'Action »,

SPECIALITE « Sciences de l'Education et de la Formation »,

PARCOURS « Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes »

REMERCIEMENTS

J'adresse mes remerciements à toutes les personnes qui m'ont aidé directement et indirectement dans la réalisation de ce mémoire.

En premier lieu, je remercie Mr Jacki Choplin qui, en tant que directeur de mémoire m'a guidée sur l'avancée de ma recherche et dont la qualité de la guidance m'a permis de finaliser ma recherche.

Ensuite, Je remercie ma directrice Mme Guylaine Guillaumin pour son appui dans ce projet et mes collègues : Christelle, Ellen et Emmanuelle pour leur soutien sans faille ainsi que amies Gigi et Sharon pour m'avoir permis d'avoir des moments de décompression bienvenus.

Une pensée particulière pour mes camarades de la promotion MASTER SIFA : Aurélie, Florence et Lydie ainsi que François D pour son appui dans la correction.

Un proverbe chinois dit « Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie.".

Introduction

Cette recherche porte sur une formation réalisée à l'attention de demandeurs d'emploi entre dans le domaine de l'aide à domicile : le Titre professionnel Assistant-e de vie aux familles. Cette formation dure cinq mois, est rémunérée et s'adresse à tous les publics. Si cette formation est mise en place sur l'ensemble de la Région Centre Val de Loire, nous nous sommes intéressés à deux départements ruraux où les formations sont effectuées par six organismes différents.

A l'issue de cette formation, les personnes devraient idéalement travailler au domicile de personnes âgées et handicapées où de nombreuses offres d'emploi sont à leur disposition. Or, ce n'est pas le cas et nombre d'entre elles vont travailler en dehors de ce secteur. Nous avons alors choisi de nous interroger sur la motivation des demandeurs d'emploi intégrant ces formations.

Après avoir étudié l'historique de la création de ce secteur, nous nous intéresserons dans la Partie 1 au contexte particulier de l'emploi dans l'aide à domicile où nous nous attarderons sur les formations du secteur et les conditions de travail.

Dans la partie 2, après avoir défini la spécificité du public demandeur d'emploi, nous travaillerons la construction de leur projet professionnel au travers les procédures d'orientation définies par Pole Emploi. Nous nous attacherons ensuite à travailler le concept de motivation dans l'objectif d'appréhender le processus de motivation des demandeurs d'emploi intégrant cette formation. Nous développerons en particulier quelques théories de la motivation puis ciblerons sur la motivation à l'entrée en formation, les motifs d'engagement en formation et aborderons la durabilité de la formation. Cette approche conceptuelle nous permettra de proposer des hypothèses que nous exposerons dans la partie 3.

Dans la partie 4, nous exposerons notre méthodologie de recherche basée sur des enquêtes qualitatives avec quatre entretiens auprès d'ex-stagiaires et un entretien auprès d'une formatrice. Nous effectuerons une analyse des données recueillies en parallèle avec l'étude conceptuelle préalable en lien avec notre problématique.

Finalement, nous proposerons des propositions d'amélioration afin à la fois d'améliorer notre pratique mais également dans l'objectif de partage avec d'autres centres de formation réalisant cette formation.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
SOMMAIRE.....	4
PREAMBULE	6
PARTIE 1- LE CONTEXTE DE L'AIDE A DOMICILE	8
1-A INTERROGATION SUR LE LIEN EMPLOI FORMATION DANS L'AIDE A DOMICILE	8
1-B UN METIER PARTICULIER : L'AIDE A DOMICILE.....	10
1-C UNE DIVERSITE DE FORMATIONS	21
1-D- LE LIEN PARTICULIER ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES OPERATEURS DE L'EMPLOI	24
CONCLUSION PARTIE 1	26
PARTIE 2 DE LA MOTIVATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI A L'ENTREE EN FORMATION	27
2-A LE DEMANDEUR D'EMPLOI	27
2-B LA MOTIVATION.....	36
2-C THEORIE DE LA MOTIVATION.....	41
2-D DE LA MOTIVATION EN FORMATION	47
CONCLUSION PARTIELLE PARTIE 2.....	54
PARTIE 3 MOTIVATION A L'ENTREE EN FORMATION D'AIDE A DOMICILE : PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES DE RECHERCHE	56
PARTIE 4 ETUDE DE TERRAIN ET CONFRONTATION DES HYPOTHESES	59
4-A METHODOLOGIE DE RECHERCHE.....	59
4-B ANALYSE DES ENTRETIENS	66
4-C INTERPRETATION DES RESULTATS	75
CONCLUSION PARTIELLE PARTIE 4.....	91
CONCLUSION PARTIELLE PARTIE 4.....	91
PARTIE 5 - PRECONISATIONS	93
PRECONISATION 1 : ORGANISER LES PERIODES DE DECOUVERTE DES METIERS EN AMONT DE LA FORMATION DANS LE SECTEUR DE L'AIDE A DOMICILE	93
PRECONISATION 2 : AMELIORER LA DETECTION DE LA MOTIVATION DURABLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI MOTIVES PAR LE SECTEUR DE L'AIDE A DOMICILE	94
CONCLUSION	97
ANNEXE 1- LEGENDE DE TRANSCRIPTION	99
ANNEXE 2 - GUIDE ENTRETIEN FORMATEUR.....	100
ANNEXE 3 - GUIDE ENTRETIEN APPRENANT.....	101
ANNEXE 4 RETRANSCRIPTION ENTRETIEN STAGIAIRE A.....	103
ANNEXE 5 RETRANSCRIPTION ENTRETIEN STAGIAIRE S	106
ANNEXE 6 RETRANSCRIPTION ENTRETIEN FORMATRICE F	112

ANNEXE 7 DETERMINATION DES SOUS-THEMES DANS L'ENTRETIEN DU STAGIAIRE A.....	123
ANNEXE 8 DETERMINATION DES SOUS-THEMES DANS L'ENTRETIEN DU STAGIAIRE S	128
ANNEXE 9 DETERMINATION DES SOUS-THEMES DANS L'ENTRETIEN DE LA FORMATRICE	135
ANNEXE 10 RETRANSCRIPTION ENTRETIEN STAGIAIRE G.....	156
ANNEXE 11 DETERMINATION DES SOUS-THEMES DANS L'ENTRETIEN DU STAGIAIRE G.....	165
ANNEXE 12 RETRANSCRIPTION ENTRETIEN STAGIAIRE E	181
ANNEXE 13- DETERMINATION DES SOUS-THEMES DANS L'ENTRETIEN DU STAGIAIRE E.....	188
TABLE DES MATIERES	203
BIBLIOGRAPHIE	205

Préambule

Cette recherche s'appuie en partie sur mon expérience personnelle et professionnelle, j'ai donc choisi pour cette partie d'utiliser le « Je » du fait du point de départ de la recherche en lien avec ma propre expérience. A l'instar de nombreux apprenants que je côtoie au quotidien, j'ai moi-même un parcours relativement diversifié. Après une formation en analyse médicale et 15 années dans diverses entreprises industrielles dans le domaine de la gestion de la qualité, je me suis interrogée sur mon avenir professionnel. Lassée d'un travail où le profit des actionnaires était le seul objectif quotidien, j'ai alors fait le choix de démissionner, de devenir « demandeur d'emploi » afin de tenter de me reconvertir dans un domaine où les relations humaines tiendraient une place plus importantes. J'ai ainsi connu à titre personnel la sensation d'égarement et le « parcours du combattant » d'une personne qui souhaite un travail qui correspond à sa personnalité. Profitant au départ d'une opportunité d'emploi à la suite d'un stage de découverte, j'ai débuté par trois ans d'expérience de formatrice et conseillère en insertion auprès de demandeurs d'emploi avec des actions d'accompagnements individuels et collectifs auprès d'un public de demandeurs d'emploi de longue durée. Cette expérience m'a permis de connaître ce public fragilisé et d'appréhender son mode de fonctionnement.

J'ai ensuite débuté mon poste actuel de responsable de centre de formation spécialisé dans le domaine du sanitaire et social où j'exerce depuis 8 ans. J'ai fait le choix l'an passé de valider une partie de mes compétences au travers une démarche de validation des acquis de l'expérience et je finalise l'acquisition de nouvelles compétences en intégrant le groupe de formation MASTER SIFA depuis le mois d'Octobre.

Dans un contexte de mutation permanente du monde du travail, les enjeux d'insertion professionnelle des personnes en formation sont omniprésents dans ma pratique professionnelle quotidienne car c'est bien souvent leur première demande. Ils veulent s'insérer, obtenir le sésame : Un CDI. Toutefois, ayant effectué moi-même une reconversion professionnelle d'un métier stable et rémunérateur vers un métier plus précaire mais qui m'apporte pleine satisfaction aujourd'hui, je n'oublie pas la difficulté

que j'ai eue, à l'époque, à convaincre mon conseiller Pole Emploi et quelques proches à quitter un secteur porteur d'emploi pour un avenir professionnel incertain dans le domaine de la formation. Et pourtant, j'ai réussi sans aucune formation mais avec une importante motivation. De ce fait, il me semble qu'une insertion professionnelle durable ne peut exister sans une certaine satisfaction personnelle dans l'emploi.

Je suis donc particulièrement attentive à ce public fragile qui n'a pas toujours les armes pour s'orienter dans ce monde économique difficile et choisit parfois par défaut son orientation en fonction des métiers vers lesquels on les oriente sans se demander si ils pourront s'y épanouir. C'est donc tout naturellement que je me suis interrogée sur le lien entre l'emploi et la formation dans les formations d'aide à domicile afin de tenter d'y apporter ma contribution.

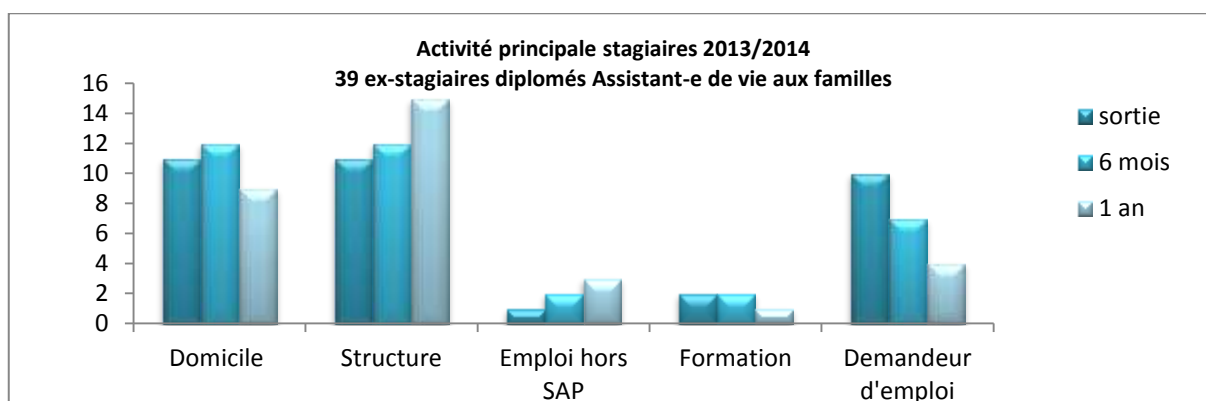
Partie 1- Le contexte de l'Aide à domicile

1-A Interrogation sur le lien emploi formation dans l'aide à domicile

Le Centre de formation dont je suis la responsable organise une formation au Titre professionnel Assistant-e de Vie aux familles s'adressant à un groupe de demandeurs d'emploi sur le bassin d'emploi du Vendômois, au Nord du Loir et Cher. Cette formation en alternance a été mise en place en 2013 du fait de besoins de recrutements importants en milieu rural et co-construite avec les employeurs dans le cadre d'un financement CPRDFP Région Centre Val de Loire (Contrat de Plan Régional Des Formations Professionnelles).

Or, il est apparu que certains apprenants souhaitaient changer d'orientation parfois en cours de formation mais également à l'issue de la formation, une fois qualifiés. Or, nous devons assurer ce retour à l'emploi dans l'aide à domicile pour une raison d'efficacité de la formation du point de vue du financeur mais également vis-à-vis du certificateur, le ministère du travail, représenté par la DIRECCTE en Région, qui demande un suivi des nouvellement certifiés au Titre professionnel et un retour à l'emploi dans le secteur.

Afin de définir quantitativement ce devenir professionnel des stagiaires, une enquête a été lancée sur ce thème en Novembre 2015, basée sur un simple questionnaire, afin de connaître plus précisément l'insertion professionnelle des personnes formées 1 an après la fin de la formation. Voici les résultats sur la base de 35 réponses sur 39 personnes formées sur 2 sessions à la sortie de formation et au bout de 6 mois.



Cette étude confirme que, un an après l'obtention du titre professionnel, seuls 28% des personnes ayant répondu ont une activité principale dans le domaine correspondant au titre professionnel (Aide à domicile) alors que des offres d'emploi leur sont régulièrement proposées en CDI. Or, ces personnes semblaient en début de formation très motivées pour travailler dans ce secteur porteur d'emploi afin d'obtenir un travail stable ; on peut supposer qu'elles étaient suffisamment informées sur les contraintes du métier du fait de la validation de leur projet professionnel par la prescription conseil émise par Pole Emploi avant l'entrée en formation. Ce qui nous incite à nous interroger sur ce qui pousse ces personnes à rentrer en formation d'Aide à domicile pour ne pas poursuivre dans cette voie à l'issue de la formation ?

La lecture d'études professionnelles sur les métiers du service à la personne et de l'aide à domicile en particulier ainsi que d'ouvrages sur l'adéquation entre l'emploi et la formation a permis de montrer du doigt la complexité de ce lien emploi-formation. En effet, dans plusieurs secteurs autres que celui des services à la personne, le lien entre emploi et formation ne semble pas automatique et parfois même susceptible d'engendrer des inégalités. Parmi ces études, Nicolas Charles remet en cause cette obsession de l'adéquation emploi-formation très ancrée dans la société française : « La pensée adéquationniste dans son ensemble devrait occuper le centre des débats » (CHARLES 2010 P 339).

Le secteur de l'aide à domicile est un secteur complexe tant par sa multitude de modèles économiques, de branches professionnelles et de modes d'intervention. C'est un secteur très médiatisé du fait du vivier d'emploi qu'il propose mais il est pourtant très peu connu dans son organisation si particulière, qui reste peu lisible pour les non-initiés. Afin de mieux comprendre les personnes souhaitant s'orienter vers les métiers de l'aide à domicile, nous allons traiter de l'historique de ce secteur qui permet de comprendre l'organisation actuelle. Puis nous examinerons les différentes modalités d'emploi et de modes d'intervention et détaillerons les conditions de travail qui en découlent.

1-B Un métier particulier : l'aide à domicile

i. L'histoire de l'aide à domicile

Avant 1900, l'aide aux personnes âgées à domicile relevait bien souvent de la sphère privée par les femmes de la famille ou du voisinage. Les personnes seules ou démunies étaient également bien souvent accompagnées par des bénévoles dans une optique de charité chrétienne. A la suite de la guerre 39-45, le contexte social se modifie. Dans un premier temps, les familles les plus aisées embauchent des jeunes filles du milieu rural, « domestiques » souvent corvéables à merci, qui trouvent ainsi un travail où elles interviennent auprès des enfants et des personnes âgées et peuvent participer à la subsistance de leur famille restée à la campagne. En second lieu, des associations caritatives se créent afin de pallier à la diminution de l'intervention des familles auprès des personnes âgées, du fait de l'exode rural et de l'apparition du travail des femmes. En 1953, un décret constitue la base juridique de l'aide à domicile dans l'aide sociale, préconisant également le soutien à domicile. (Décret n°54-883 du 2 septembre 1954 portant règlement d'administration publique pour l'application de l'ensemble des dispositions du décret n° 53-1186 du 29 novembre 1953 relatif à la réforme des lois d'assistance., 1954) Le premier métier de « travailleuse familiale » sera créé par la suite, en 1957, amorçant une première reconnaissance professionnelle.

A compter des années 1990, ce secteur s'est énormément développé en grande partie grâce à l'augmentation de l'espérance de vie qui a induit une augmentation du nombre de personnes dépendantes au domicile mais également depuis le début des années 2000 du fait de l'augmentation du pouvoir d'achat des retraités « baby-boomers ». Le nombre de salariés employés dans l'aide à domicile a augmenté. Les politiques ont également incité au développement de ce secteur, repéré comme un gisement d'emplois non délocalisables par les différents gouvernements successifs. L'une des premières mesures dans ce sens a été la création du chèque emploi service en 1990, dans un objectif affiché de création d'emplois dans ce domaine. Ces actions politiques successives visaient particulièrement le secteur des particuliers employeurs et surtout dans le domaine de l'aide aux personnes âgées. D'ailleurs, la création du terme « service à la personne », en complément des services d' « Aide à domicile » existant historiquement, renvoie à une personne ayant besoin d'aide et non au domicile en général. On peut y deviner la

volonté de développer ce secteur autour de l'aide à la personne et non d'autres services (Entretien cadre de vie, espaces verts, transport.) L'autorisation d'entrée dans ce secteur des organismes privés dans le secteur marchand suivra en 1996. La loi « Borloo » applicable en 2005 pour le développement du secteur des services à la personne a simplifié la création d'entreprises et provoqué une expansion des entreprises à but lucratif. On pourrait conclure en notant la transformation radicale de ce secteur qui est passé en un siècle d'un « modèle social » fonctionnant avec des bénévoles dans un but caritatif à un « modèle économique » avec des prestations facturées à des clients dans un objectif de rentabilité.

Afin de nous permettre de comprendre pour quelles raisons les demandeurs d'emploi nouvellement qualifiés dans le domaine de l'aide à domicile font finalement le choix de ne pas y travailler, nous allons détailler l'organisation du travail multiple et complexe de ce métier d'aide à domicile.

ii. Un métier multiple et complexe

Mais avant de détailler les métiers de l'aide à domicile, interrogeons-nous au préalable sur le terme choisi : métier, emploi voire profession ? Etymologiquement, le terme Emploi vient de « fonction, charge au service de quelqu'un », c'est une situation professionnelle occupée par un individu. L'emploi se définit donc dans le cadre d'un contrat de travail avec un employeur. Un emploi ne correspond pas forcément à un métier mais uniquement à un poste de travail défini par des tâches à accomplir. Nous pourrions penser que, dans notre société en pleine évolution, de nouveaux emplois apparaissent pour lesquels le métier n'existe pas encore.

Selon Claire TOURMEN, citant Latreille « *Pour qu'un métier apparaisse et se développe à partir d'un poste, il faudrait que trois paramètres soient réunis : existence d'une formation spécifique, reconnaissance du métier par autrui et regroupement des personnes concernées* » (TOURMEN, 2007) Selon cette définition, les emplois d'Aides à domicile, du fait de la diversité des noms de poste, la multiplicité des formations et le manque de reconnaissance ne seraient pas des métiers. A contrario, dans les secteurs professionnels du sanitaire et du médico-social, un métier a une grande partie des

compétences reconnues identiques aux métiers de l'aide à domicile et est pourtant bien reconnu comme un métier voire une profession : celui d'Aide-Soignant. En effet, il a un nom unique et reconnu, c'est un métier réglementé par décret (sous la délégation de l'infirmier), une seule formation existe. Du fait du grand nombre de postes d'aide-soignant vacants sur notre territoire, les diplômés au titre professionnel « Assistante de vie aux familles » se dirigent souvent vers des postes d'Aide-Soignant où ils sont « faisant-fonction » d'Aide-soignant puisqu'ils occupent le poste, souvent en contrat à durée déterminée, mais sans avoir les qualifications requises.

Etymologiquement, le mot « métier » est issu du latin "ministerium", "fonction de serviteur, service, fonction". A partir du XIIème siècle, il s'applique à l'exercice des arts, puis au métier des armes. Les artisans puis les ouvriers sont liés à ce terme à partir du XVIème siècle ainsi l'ensemble des associations professionnelles depuis désignées corporations (Frégné, 2012) Traditionnellement, le terme métier se rattachait plutôt à des activités manuelles telle que l'agriculture, les artisans par exemple alors que le terme profession se rattachent plutôt à des activités intellectuelles souvent réglementées (Notaire, Instituteur). Pourtant le terme profession a plusieurs sens dont le tout premier correspondrait à un terme vocationnel ou religieux de déclaration. Le deuxième sens serait « *le travail que l'on occupe dès lors qu'il permet d'en vivre grâce à son revenu* » (DUBAR, TRIPIER, & BOUSSARD, 2011, p. 11), c'est-à-dire serait très proche du terme emploi. Un autre sens défini serait l'« Ensemble de personnes exerçant le même métier » (LONGUENESSE, 2008) et le terme profession correspondrait à l'ensemble des personnes formant un groupe professionnel. Dans la recherche qui nous intéresse, la profession correspondrait donc au groupe professionnel des « Aides à domicile » qui comprend plusieurs métiers : Aide-ménagère, Assistante de vie ou auxiliaire de vie par exemple. Enfin, le terme de « professionnalisation » issue du terme « profession » (remarquons au passage que l'adjectif n'existe pas pour le métier) semble être une tendance politique. La volonté de professionnaliser les aides à domicile « *dans l'objectif de développement d'activités qui se transforment en emploi : [...] Aides à domicile [...] fait fi de la professionnalité de ces agents* ». (DUBAR, TRIPIER, & BOUSSARD, 2011, p. 292) Nous pouvons également nous interroger sur le fait que, au regard des volontés politiques, la voie de la professionnalisation serait la seule voie au professionnalisme, que de nombreuses salariées exercent ce métier depuis de

nombreuses années, ont déjà des compétences, sont professionnelles mais non reconnues.

Les missions des aides à domicile concernent trois grands types d'interventions correspondant à trois métiers principaux dont les intitulés varient selon les conventions collectives multiples. Ces missions se situent dans le champ des services d'aide à la vie quotidienne d'entretien du cadre de vie et du linge, des services à la famille avec la garde d'enfants à domicile et les services d'accompagnement auprès de personnes dépendantes (âgées ou handicapées) qui représentent la majorité des interventions en nombre. Les branches professionnelles et les conventions collectives définissent chacune des emplois « repères » correspondant à chacune des catégories d'interventions dont voici la liste :

Missions	Convention collective aide à domicile	Convention collective des entreprises de service à la personne	Convention collective salariés des particuliers employeurs
Aide vie quotidienne Entretien cadre de vie Petits travaux	Agent à domicile	Agent d'entretien Assistante ménagère	Employé familial
Aide vie quotidienne Garde enfants	Employé à domicile	Garde enfant à domicile	Garde enfants à domicile
Accompagnement personnes dépendantes	Auxiliaire de vie sociale	Assistante de vie aux familles	Assistante de vie dépendance

Au regard de la profession d'aide à domicile en général, notre recherche portera principalement sur le métier d'assistante de vie, appelée aussi Auxiliaire de vie,

intervenant auprès de personnes âgées en grande partie car cela concerne l'essentiel des emplois dans ce secteur et c'est également la qualification concernée par la recherche. De surcroît, il existe plusieurs modes d'intervention auprès des personnes à domicile en fonction des types d'employeurs employeurs qui sont le mode « prestataire », « l'emploi direct » et le « mode mandataire ». Nous allons examiner ces différents modes d'interventions du métier d'aide à domicile afin de mieux percevoir les conséquences sur les conditions de travail.

a) Une pluralité des modes d'intervention

- **Le Mode prestataire**

Dans ce mode d'intervention, des Services d'Aide et d'accompagnement d'Aides à Domicile (SAAD) interviennent au domicile des particuliers sous forme de prestations de service souvent auprès d'un public de personnes dépendantes au travers le métier d'Assistants de vie. Des formes juridiques différentes coexistent dans ce mode d'intervention avec une organisation du travail particulière sous la gouvernance de deux branches professionnelles différentes dont la branche historique de l'aide à domicile et la branche récente des entreprises de service à la personne.

Le secteur privé non lucratif est le secteur historique de l'aide à domicile constitué d'associations souvent représentées par des fédérations au niveau national et s'inscrivant dans la branche professionnelle de l'aide à domicile. Ces structures représentent 17% du total des salariés à un poste d'aide à domicile en France pour l'année 2013. (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 2015, p. 8) Après une organisation du travail peu lisible et complexe basée sur quatre conventions collectives différentes, une convention collective unique régit ce secteur depuis 2012 et facilite la lisibilité des conditions de travail pour le salarié.

Le secteur privé lucratif est apparu en 1996 à la suite d'une action politique visant à développer les emplois dans ce secteur. Il est constitué essentiellement de petites entreprises souvent franchisées au niveau national et dépendant de la branche professionnelle des entreprises de services à la personne créée en 2005 (Plan Borloo) qui

a connu une croissance importante ces dernières années et représente 11% du total des salariés à un poste d'aide à domicile en France pour l'année 2013 ((Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 2015, p. 8)

Les services publics interviennent également mais de façon très minoritaire avec les services qui sont gérés par des centres communaux ou intercommunaux d'action sociale (CCAS-CIAS) Ils sont régis par le statut des collectivités publiques territoriales.

Les structures intervenant en mode prestataires sont souvent très organisées avec des responsables de secteur qui organisent la logistique des interventions (plannings interventions, remplacements). Ces derniers assistent les personnes aidées dans la constitution des dossiers de demande d'aide et sont l'unique interlocuteur de la personne aidée qui se décharge de toute responsabilité vis-à-vis du salarié. Il s'agit d'une prestation de service facturée qui peut être arrêtée à tout moment. La structure employeur facture chaque prestation au client final qui est la personne aidée. Des aides publiques dont la plus importante est l'APA (Aide Personnalisée à l'Autonomie) financée par les conseils départementaux et destinée à la compensation de la perte d'autonomie des personnes âgées. Ces aides sont versées directement aux structures qui mettent en place un plan d'aide individualisé et déduisent le montant des aides de la facturation finale. La structure SAAD établit le contrat de travail avec le salarié qui doit être de 24 h minimum par semaine depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Cette loi récente a permis de réduire une certaine précarité.

Ce mode d'intervention où la structure employeur intervient en mode Prestataire est concerné par plusieurs évolutions récentes mises en place par les pouvoirs publics qui visent en particulier le professionnalisme des interventions pour les personnes aidés mais également la réduction de la précarité des salariés Aide à domicile. Citons par exemple l'« *obligation d'être agréé par le conseil départemental* » afin d'intervenir auprès d'un public fragilisé depuis la loi récente « *relative à l'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015* » (Ministère de la santé, 2015) Cependant, si ce mode d'intervention a intéressé le législateur et les pouvoirs politiques ces dernières années, le mode d'intervention majoritaire reste l'emploi direct.

- **L'emploi direct**

Les salariés dépendant de la branche du particulier employeur représentent la grande majorité des salariés du secteur soit 69% du total des salariés Aides à domicile en 2013 sont salariées de particuliers employeurs. Ils dépendent de la branche professionnelle des salariés des particuliers employeurs dont l'une des conventions collectives spécifique s'applique aux aides à domicile. (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 2015, p. 8)

L'employeur est la personne aidée et assure la responsabilité de l'établissement du contrat de travail, gère les absences, congés et la professionnalisation de son salarié, directement rémunéré par un bénéficiaire). Or, bien souvent, la personne aidée ou sa famille ne connaissent pas forcément le code du travail ni la convention collective et sont perdus dans les démarches administratives. Une dérogation existe concernant la durée hebdomadaire de travail et aucune durée minimum n'existe contrairement au mode Prestataire. Des abus sont bien souvent observés dans ce mode d'emploi où la méconnaissance du droit du travail est prégnante. Contrairement au secteur prestataire qui s'est développé autour des problématiques de dépendance des personnes âgées en particulier, ce mode d'intervention en emploi direct a poursuivi son expansion principalement autour de l'aide à la famille et de l'entretien du cadre de vie, en partie grâce au développement de l'activité professionnelle des femmes depuis les quarante dernières années. Ce sont souvent des emplois « ménagers » moins valorisés que les aides à domicile intervenant en tant qu'Assistants de vie auprès de personnes dépendantes. La représentation sociétale de ces métiers est tellement négative qu'une expression existe dans le langage courant « faire des ménages » correspondant à quelqu'un qui se dévalorise par une activité peu reluisante dans un but purement « alimentaire ». Nous pourrions penser que ces emplois où la personne réalise des tâches « domestiques » correspond au prolongement des « domestiques » du siècle dernier tant par les dépassements de missions que le non-respect du code du travail dans ce domaine. Par exemple, l'application de l'ancienneté, des règles de licenciement sont peu connues tant par les employeurs que les salariés qui sont souvent isolés. Cependant, la situation s'améliore et la fédération des employeurs (FEPEM) soutenue par la branche professionnelle a une politique importante de formation des salariés afin

d'améliorer la qualité des interventions et la posture professionnelle des salariés qui peuvent être eux-mêmes source de progrès auprès de leurs employeurs. Des relais « Assistante de vie » ont été créés sur le modèle des relais d'assistant maternel afin de permettre la diffusion de l'information auprès des salariés. Ainsi, l'organisme de formation de la branche (IPERIA) a prévu par exemple pour 2017, un programme de professionnalisation sous forme de blocs de certification qui va être lancé sur l'ensemble du territoire, et dont l'objectif est de développer la formation continue mais également la qualification des aides à domicile travaillant pour les particuliers employeurs (données recueillies lors d'une Réunion d'information IPERIA le 3 Mars 2016). Bien que ce mode d'intervention soit le moins onéreux pour les personnes aidées, il a tendance à diminuer en ce qui concerne les interventions auprès des personnes fragiles des assistantes/auxiliaires de vie mais continue d'augmenter pour les interventions moins lourdes dans le domaine de la garde d'enfant et de l'entretien du cadre de vie.

- **Mandataire**

Le salarié est directement rémunéré par le bénéficiaire comme dans l'emploi direct mais les démarches administratives sont effectuées par le service d'Aide à domicile. Ce mode d'intervention est en diminution et les règles qui s'appliquent sont celles de l'emploi direct par un particulier employeur.

Au vu de ces organisations différentes pour l'emploi d'aides à domicile et trois conventions collectives organisant l'emploi, nous allons examiner les différentes conditions de travail qui en découlent afin de faire le lien avec le refus de travailler dans ce domaine pour certaines personnes nouvellement formées à ce métier.

b) Les conditions de travail

Cette multitude de modes d'intervention, d'employeurs et de règles de fonctionnement provoque une variabilité des conditions de travail des aides à domicile. D'autant que, contraints par l'aspect financier et des temps partiels subis, les aides à domicile travaillent fréquemment avec plusieurs employeurs et sous plusieurs modes

d'intervention, ce qui augmente le degré de complexité de leurs conditions de travail. Peu de salariés en dehors de ceux du secteur de l'aide à domicile travaillent aujourd'hui pour des employeurs différents avec des conventions collectives différentes mais dans un seul métier. Cependant, nous pouvons proposer une présentation globale d'un environnement de travail commun à l'ensemble des modes d'intervention, en particulier grâce à un rapport du sénat très complet sur ce thème (VANLERENBERGHE & WATRIN, 2014). Tout d'abord, nous pouvons relever des horaires de travail difficiles avec des coupures de plusieurs heures en milieu de journée et une grande amplitude sur la journée, rendant difficile l'organisation familiale personnelle en parallèle. En effet, les règles juridiques sont variables selon l'employeur puisque quatre conventions collectives différentes s'appliquent avec des salaires différents, des prises en charge différentes des frais kilométriques. Par ailleurs, ce métier est particulièrement exposé aux risques professionnels physiques du fait de l'emploi en lui-même où la manipulation de personnes dépendantes provoque un port de charge répété et important. Cependant, du fait des formations, de mises en place d'aides techniques par les personnes, ce risque est de mieux en mieux maîtrisé. De surcroît, ces personnes sont soumises de façon importante aux risques psychosociaux du fait de la solitude et la grande dépendance des personnes prises en charge. Gérer seul au domicile une situation relationnelle avec une personne dépendante induit une charge émotionnelle et psychologique importante. Il nous semble que l'aide à l'accompagnement de personnes dont l'état de santé se dégrade jusqu'à la fin de vie en particulier doit être l'un des éléments difficiles à gérer psychologiquement. Ainsi, une étude très exhaustive sur les conditions de travail des aides à domicile met en évidence les quatre conditions jugées les plus difficiles par les salariés qui seraient « *l'insalubrité des lieux, de leur exigüité, de l'intervention auprès des personnes en fin de vie et de l'effort physique au travail* » (Messaoudi, Farvaque, & Lefebvre, 2012, p. 8) D'autre part, avec l'expansion des entreprises privées et l'ouverture à la concurrence de ce secteur, nous assistons depuis une dizaine d'années à une sorte d'« industrialisation » du secteur qui n'est pas sans rappeler le Taylorisme qui a permis en son temps à une industrie plutôt artisanale de se mondialiser. Nous pouvons noter que les auteurs précédents relèvent que ces conditions particulières d'emploi induisent une pénibilité "ressentie" très importante. En regardant le détail, il apparaît clairement que la pénibilité ressentie est de 51 % pour les salariés des organismes intervenant en mode prestataires et seulement 25 % pour les salariés du particulier employeur. (Messaoudi, Farvaque, & Lefebvre, 2012) On pourrait se

demander si cette « industrialisation » du secteur au travers les procédures Qualité, protocoles d'accompagnement et plans d'aide normalisés n'interviendrait pas dans cette pénibilité ressentie. En effet, les missions et environnement de travail sont identiques, seule l'organisation du travail est différente et les interventions normalisées par des procédures pourraient provoquer une césure avec la nécessaire adaptation quotidienne à chaque personne accompagnée. Prenons l'exemple d'une aide à domicile qui intervient au titre d'une prestation : elle doit respecter le plan d'aide qui désigne les missions qu'elle doit accomplir au quotidien, sans déroger à ce qui est prévu même si la personne aidée le demande...alors que la même personne intervenant au titre de l'emploi direct peut adapter sa mission aux demandes de la personne aidée de façon directe, chaque jour. De ce fait, elle pourrait avoir dans la première situation la sensation d'une obligation administrative de soins sans tenir compte des besoins du jour de la personne, ce qui peut provoquer de la frustration voire de colère de ne pouvoir répondre aux besoins de la personne avec laquelle ils sont dans une relation d'aide et conduire à une sensation de pénibilité ressentie plus importante. En conséquence, nous pourrions imaginer que la réglementation du secteur, sensée l'assainir et créer des emplois, pourrait à l'inverse augmenter les risques psychosociaux et faisant fuir les futurs salariés. Un paradoxe dans notre société qui devient plus humaniste et consacre une part importante de son budget à la santé et au maintien en vie, mais où l'accompagnement des personnes ou des malades est devenu un marché commercial.²

Si l'aide à domicile est le pivot du maintien à domicile des personnes âgées dans des conditions de travail parfois difficiles que nous venons de voir, sa reconnaissance au niveau de la société est bien souvent malmenée. Nous allons examiner la reconnaissance de ce métier dans la société et quelle représentation peuvent en avoir des demandeurs d'emploi.

c) La reconnaissance du métier dans la société

Nous avons pu observer précédemment que le métier d'aide à domicile provenait d'emplois familiaux devenus au fil du temps et de l'évolution sociétale des emplois de prestations de service. Pourtant, dans l'imaginaire collectif, nous avons gardé l'image de ces « domestiques » effectuant des tâches aisées, ne nécessitant que peu de

compétences alors que ce métier nécessite de nombreuses compétences relationnelles et techniques. Le fait que, selon une étude DREES de 2010, « 98% des aides à domicile soient des femmes » nous semble renforcer l'image péjorative de ce métier. Bien souvent, elles sont appelées « Femmes de ménage » ou « Aide-ménagères » termes qui n'existent d'ailleurs pas au masculin. (Direction de la recherche des études de l'évaluation et des statistiques, 2010) Les missions connues sont souvent liées à des compétences techniques liées à l'entretien du cadre de vie ou aux soins d'hygiène des personnes, tâches parfois considérées comme « féminines ». Pourtant, leurs missions les plus importantes mais invisibles aux yeux du grand public portent sur leurs compétences relationnelles avec la personne aidée. En effet, elles sont souvent amenées à travailler quotidiennement une relation d'aide avec des personnes souffrant de pathologies rendant difficile la communication et provoquant des troubles de comportement. Ces compétences relationnelles sont primordiales et nous semblent au cœur du maintien des personnes âgées au domicile.

On pourrait également évoquer le fait que dans notre société propice au « jeunisme », le vieillissement est souvent mal perçu et synonyme de dégradation. Dans nos intenses vies actuelles, les grands-parents sont parfois éloignés, de nombreux d'enfants n'ont que peu de contacts avec les personnes âgées et grandissent parfois sans avoir conscience de la richesse de la relation avec une personne âgée. Les liens intergénérationnels sont parfois faibles et les personnes âgées souvent « invisibles ». L'image des aides à domicile est liée à celle des personnes âgées et souffre de la même image négative. Dans le même ordre d'idée, le métier d'Aide à domicile n'est que peu présent dans les forums d'orientations des jeunes de notre région, à contrario des métiers de santé dont Aide-Soignant ou infirmier par exemple. Comment une personne pourrait-elle envisager de s'orienter vers un métier dont il n'a pas entendu parler par les acteurs de l'orientation ?

Si l'organisation du travail a permis de mettre en évidence des conditions de travail difficiles, un manque de reconnaissance pourrait expliquer en partie la volonté pour les demandeurs d'emploi de changer d'orientation. Elles sont vues comme des agents d'entretien ne faisant que des tâches considérées comme subalternes alors qu'elles sont au cœur de l'accompagnement de la personne dépendante. L'une des voies de

reconnaissance de toute profession reste la professionnalisation au travers de la formation en particulier. Nous allons donc examiner les formations qui permettent de travailler dans ce domaine et de se professionnaliser.

1-C Une diversité de formations

Il existe de nombreuses qualifications spécifiques à ce secteur, reconnues au répertoire national des certifications professionnelles. Nous avons choisi de détailler uniquement les formations dont le référentiel d'activités désigne clairement les interventions à domicile dans l'accompagnement de personnes âgées et handicapées et les postes d'Assistante ou d'auxiliaire de vie. Nous allons étudier les formations professionnelles destinées d'une part aux jeunes sous statut scolaire puis celles qui sont destinées aux demandeurs d'emploi ou aux salariés.

i. Les formations professionnelles sous statut scolaire

Deux diplômes CAP existent pour chacun des deux certificateurs historiques (Education nationale avec le CAP et ministère de l'agriculture avec le CAPA SMR ou SAPVER) mais concernent uniquement les emplois d'Aide-ménagère avec des activités d'entretien du cadre de vie uniquement. Par contre, pour les aides à domicile à des postes d'Assistante de vie, les diplômes historiques qu'étaient des BEP (Brevet d'études Professionnelles) ont récemment évolué avec un passage des formations de niveau V (BEPA Services aux personnes, BEP carrières sanitaires et sociales, Mention Complémentaire Aide à Domicile) à des formations de niveau IV. Deux Bacs Professionnels existent depuis 2013 dont le Bac Pro SAPAT (Service aux personnes et aux Territoires) du Ministère de l'Agriculture et le Bac Pro ASSP (Accompagnement, Soins et Services à la Personne) du Ministère de l'Education Nationale, dont l'option Service à domicile. L'accent est mis sur une alternance importante dans ces formations avec 22 semaines de formation en milieu professionnel.

Nous pouvons donc noter une augmentation du niveau de professionnalisation des aides à domicile formées en milieu scolaire, qui va dans le sens d'une reconnaissance de ces métiers.

ii. Les formations professionnelles pour demandeurs d'emploi ou salariés.

En ce qui concerne les formations professionnelles pour adultes, il existe trois certifications qui sont liées à chacune des trois conventions collectives. Nous pouvons observer que l'évolution significative du secteur a été prise en compte par l'ensemble des certificateurs dont le ministère du travail pour les entreprises de service à la personne, le ministère de la cohésion sociale pour les organismes d'aide à domicile et IPERIA/FEPEM pour les particuliers employeurs. En effet, chacune de ces trois certifications est modifiée ou le sera en cette année 2016. Citons quelques objectifs de ces modifications que sont le développement et la professionnalisation du métier d'aide à domicile, la lutte contre la pénibilité et la facilitation de la mobilité professionnelle, ainsi que la transformation des pratiques professionnelles, avec en particulier la prise en compte du projet de vie des personnes ainsi que l'amélioration des compétences auprès des personnes en situation de handicap. Détaillons ces trois diplômes :

Diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social DEAES (ex-DEAVS)

C'est la certification de référence de la branche professionnelle de l'Aide à domicile. Le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile (CAFAD) a été créé en premier lieu afin de former des aides ménagères en poste dès 1988. Cette certification n'était ouverte à cette époque qu'aux salariés. Dès 2003, le Diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale a été créé ouvrant la formation aux demandeurs d'emploi et la voie à une première reconnaissance du métier. Ce diplôme vient d'être refondu par le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016, qui crée un diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAES) avec une spécialité accompagnement de la vie à domicile. Le référentiel de formation de ce diplôme fait état d'un tronc commun de formation et deux autres spécialités : Accompagnement de la vie en structure collective (EX-Aide Médico Psychologique) et Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire.

Titre professionnel Assistant de vie dépendance / employé familial

La branche professionnelle des salariés du particulier employeur, au travers son centre de formation IPERIA, a créé deux certifications spécifiques à ce mode

d'intervention des certificats de qualification professionnel (CQP). Ces titres sont inscrits au RNCP en 2009 et deviennent Titre professionnel. Ils sont en cours de modification également avec la création d'un CQP dans le domaine de l'accompagnement de personnes handicapées à domicile (Journée information 3 Mars).

-Titre professionnel Assistant de vie aux familles

Dès 2006, Le ministère de l'emploi crée et met en place par l'intermédiaire de son centre de formation référent de l'époque l'AFPA une certification : Le Titre professionnel Assistant de vie aux familles qui deviendra le titre de référence pour la branche professionnelle des services à la personne. La fin du monopole de l'AFPA en 2009 permettra à d'autres centres de formation d'effectuer ces formations, sous réserve d'agrément par le certificateur (DIRECCTE). Cette certification est également en cours de modification avec en particulier la création d'un certificat de spécialisation dans le domaine du handicap. Cette modification fait suite à une enquête poussée auprès d'aides à domicile en poste et d'employeurs (Réunion AFPA 16 Mars). Cette formation est au cœur de la recherche puisqu'il s'agit de la formation dispensée aux aides à domicile.

Malgré un nombre important de formations, les salariés du secteur présentent un faible taux de qualification : en 2012, « 48 % des salariés prestataires et 85% des salariés du particulier employeur n'ont aucun diplôme » (Direction de la recherche des études de l'évaluation et des statistiques, 2010, p. 3). Dans le domaine des particuliers employeurs, ces derniers sont souvent des personnes seules et fragilisées et la formation de leurs salariés est très peu mise en place malgré la politique importante d'incitation à la professionnalisation de la branche professionnelle et la création d'IPERIA, centre de formation de la branche labellisant plus de 300 centres de formation. En revanche, pour les structures employant des salariés en mode prestataire, l'agrément du conseil départemental est obligatoire dans le cadre de l'évolution législative récente de la loi de Décembre 2015 et comprend également une obligation de qualification des salariés. La formation est donc plus que jamais un enjeu majeur de ce secteur.

Après avoir étudié le métier d'aide à domicile dans ses différentes modalités d'emploi ressenties comme peu attractives pour de futurs salariés, nous avons pu relever que

l'image de ce métier pour le grand public semblait plutôt négative et ne faisait que renforcer ce manque d'attractivité. Cependant, des actions de professionnalisation sont proposées par les branches professionnelles et vont dans le sens tant d'une amélioration de l'image de ce métier que de la réduction de sa pénibilité. De plus, du fait de la tension existante entre l'offre et la demande d'emploi, on pourrait se demander s'il existe des liens particuliers avec les opérateurs de l'emploi dans ce secteur, qui pourraient inciter les demandeurs d'emploi à s'y intéresser et qui les inciteraient à débiter une formation.

1-D- Le lien particulier entre les employeurs et les opérateurs de l'emploi

En effet, de nombreuses offres d'emploi sont mises à disposition par les employeurs dans ce métier dit « en tension », les employeurs ayant des difficultés à trouver des candidats possédant les compétences requises pour le poste, et on observe en parallèle de nombreux demandeurs d'emploi recherchant un emploi. Les liens institutionnels tant au niveau national que local sont donc particulièrement importants dans ce secteur où de nombreux accords ont été signés afin de permettre le rapprochement des demandeurs d'emploi avec les employeurs.

Au niveau national, le Plan pour les métiers de l'autonomie et la signature de l'accord EDEC (Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences pour l'Autonomie) a été initié par la ministre de la cohésion sociale signé en Mars 2014 avec l'ensemble des partenaires permet également de « *Favoriser et accompagner le développement des métiers de l'autonomie [...] Contribuer le plus largement possible à l'effort de création d'emplois dans le secteur de l'accompagnement des personnes âgées et handicapées* » (Edec_et_Plan_national_pour_les_metiers_de.aspx, 2016) L'un des objectifs de ce plan est également d'améliorer l'image de ce métier auprès du grand public et des demandeurs d'emploi en particulier. Au niveau local, les actions menées s'articulent autour de la mise en place d'actions de formation avec des dispositifs de co-financement avec les OPCA et Pole emploi ainsi que l'organisation de forums des services à la personne, de réunions d'information. Plus récemment, des groupes de

travail sur le thème de la « *Silver Economie* » ont été mis en place en région, permettant de fédérer les acteurs de ce secteur et de mettre en place des actions spécifiques.

Cependant, s'il apparaît facile en théorie, comme le souhaitent les politiques, de mettre en lien des organismes de services d'aide à domicile qui cherchent des salariés et des demandeurs d'emploi qui recherchent un emploi afin d'améliorer les problématiques des deux côtés, cela ne fonctionne pas de façon si simpliste. Certains demandeurs d'emploi sont intéressés mais ne souhaitent pas se former, or la formation est une quasi-obligation. D'autres semblent intéressés à entrer en formation, intègrent les formations, parfois même valident une certification telle que le titre professionnel Assistant-e de vie aux familles, et pourtant changent de projet en cours ou à l'issue de la formation. Pourtant, ces personnes semblaient informées des inconvénients de ce métier avant d'entrer en formation et avaient le plus souvent validé leur projet. L'attrait pour un métier en tension ne ferait-il pas oublier qu'il n'est pas forcément adapté à notre personnalité ou organisation personnelle ?

Conclusion partie 1

Dans un premier temps, nous avons restitué notre question de départ qui concernait le lien emploi et formation dans le secteur de l'Aide à Domicile dans le cadre d'une formation au Titre professionnel Assistante de vie aux familles. Nous avons pu mettre en évidence que peu d'apprenants travaillaient au final dans le secteur de l'aide à domicile en sortie de formation, alors que pléthore d'offres d'emploi s'offrent à eux. Ce qui nous a incitées à nous demander ce qui pousse ces personnes à entrer en formation d'Aide à domicile pour ne pas poursuivre dans cette voie à l'issue de la formation ?

Dans un second temps, nous avons étudié l'historique de création de ce secteur avec le bénévolat du début du 20e en passant par la création d'associations vers 1950, pour aboutir à la création d'un secteur économique important un siècle plus tard, impulsé par le vieillissement de la population. Après avoir défini la profession d'aide à domicile, nous avons examiné les différents métiers s'y rapportant, à partir des grands types d'interventions en fonction de chacune des trois conventions collectives organisant le travail dans ce secteur, où nous avons situé le sujet de cette recherche : prioritairement vers le métier d'Assistant-e de vie intervenant auprès d'un public dépendant. Par ailleurs, nous avons détaillé les différents modes d'interventions sous la forme de prestations de service ou d'emploi direct. Ainsi, les différents employeurs ont été examinés dans le cadre de leur branche professionnelle respective : les associations avec la branche de l'aide à domicile, les entreprises avec la branche du service à la personne et les particuliers employeurs avec la branche des particuliers employeurs.

Enfin, nous avons pu détailler les conditions de travail plutôt pénibles en termes d'horaires, de déplacements, d'exposition aux risques physiques et psycho-sociaux importante. D'autre part, la connaissance de ces métiers dans le grand public est bien souvent faible et la représentation qu'ils en ont souvent négative. De surcroît, de nombreuses formations jalonnent ce secteur, que ce soit sous statut scolaire ou pour demandeurs d'emploi.

En conséquence, nous pouvons nous interroger sur la façon dont les demandeurs d'emploi construisent leur motivation à intégrer une formation qualifiante dans l'aide à domicile et allons examiner ce processus dans la partie suivante.

Partie 2 De la motivation des demandeurs d'emploi à l'entrée en formation

Notre question de départ concernait le lien emploi-formation dans les formations d'aides à domicile. Nous souhaitons en particulier explorer ce qui pousse des demandeurs d'emploi à intégrer une formation de ce type. Nous allons dans cette deuxième partie enrichir notre recherche par quelques éléments conceptuels sur l'orientation et la motivation.

2-A Le demandeur d'emploi

i. Approche de la spécificité de ce public

Afin d'appréhender la motivation des demandeurs d'emploi à rentrer en formation d'Aide à domicile, il nous semble intéressant de s'intéresser de plus près à ce public. Comment pourrait-on définir un demandeur d'emploi ?

Dans notre langage courant d'opérateurs de formation, les personnes que nous classons dans la catégorie « Demandeurs d'emploi » sont inscrites à Pole emploi. Le statut de demandeur est un statut administratif défini selon le BIT:

« Un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ;*
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;*
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. »*

(INSEE, 1982)

Le terme demandeur d'emploi qui a remplacé le mot « Chômeur » est lui-même très particulier puisqu'il place la personne dans une position de « demandeur » et non

« d'offreurs » de compétences. Cette catégorisation nous semble placer ces personnes dans une position d'attente, empreinte d'une certaine passivité et donc d'une image négative. Or, une personne qui cherche un emploi doit savoir « se vendre » et proposer ses compétences ; comment peut-on le faire lorsque l'on pense n'avoir rien à offrir mais simplement rechercher, voire quémander un emploi ? Le terme chômeur employé précédemment donnait une temporalité différente, plus transitoire. Provenant du latin, le mot chômeur vient de "caumare", se reposer durant la chaleur en période de moisson. C'est une période transitoire de repos avant de reprendre son activité. Cependant, dans notre société, le mot « chômeur » est parfois aussi synonyme d'oisiveté voire d'assistanat. Les demandeurs d'emploi sont « sensés » être toujours et de façon active à la recherche d'un emploi, se sentant parfois obligés d'accepter une formation voire de se diriger vers un métier qui ne plaît pas uniquement parce qu'il est en tension et représente l'emploi.

Observons les caractéristiques du public concerné par la recherche. Il s'agit de femmes entre 30 et 50 ans en très grande majorité. La moyenne du niveau de diplôme est de niveau V. La moitié des stagiaires n'ont pas de diplôme, d'autres ont un niveau V et un tiers est titulaire du baccalauréat. Quelques jeunes de moins de 26 ans intègrent la formation, ce sont bien souvent des ex-décrocheurs à la recherche d'un premier diplôme. Leur projet professionnel est souvent flou mais ils sont admis à intégrer les formations du fait de politiques régionales facilitatrices et de l'accompagnement privilégié des missions locales envers les jeunes. Ils sont désignés « public prioritaires » par les financeurs régionaux du fait de fonds FSE en particulier. On observe deux grands types de parcours professionnels types. En premier lieu, les femmes « en reconversion » représentent une grande partie des stagiaires. Elles ont bien souvent une expérience professionnelle variée voire chaotique, certaines sont demandeurs d'emploi de longue durée. Nombre d'entre elles ont également une histoire de vie difficile, ponctuée d'événements familiaux déterminants dans la définition de leur projet professionnel. Elles sont dans une logique de réorientation professionnelle à la suite d'un choix personnel (démission/rupture conventionnelle) ou subie (licenciement). Ensuite, on observe une catégorie de stagiaires ayant déjà une expérience de part un cumul de contrats CDD dans le secteur de l'aide à domicile ou plus souvent dans le secteur du sanitaire et souhaitant une reconnaissance professionnelle au travers ce

diplôme. Ces personnes sont bien souvent éloignées de l'emploi, à bas niveau de qualification et n'ayant pas réussi à s'insérer professionnellement. On a souvent l'image de personnes «en insertion» qui donne l'image de personnes peu «motivées» pour s'insérer. Mais peut-on vraiment être motivé à s'insérer si l'on a jamais réussi à le faire ? Prenons l'exemple d'un jeune qui se met au piano, qui malgré tous ses efforts et des heures de travail, n'arrive pas à un niveau minimum. Il va en conclure qu'il n'est «pas doué» et arrêter de s'en préoccuper, et son entourage ne s'étonnera pas qu'il arrête....C'est ce qui pourrait arriver parfois avec ces personnes éloignées de l'emploi qui n'arrivent pas à se stabiliser dans un emploi, développent un sentiment d'impuissance et renoncent parfois.

Reprenant Dominique Royer qui dit que « *Le travail occupe une place essentielle dans nos sociétés, même par son absence. C'est une des bases de l'économie. C'est la source principale des revenus qui autorise l'accès à la consommation. C'est aussi la voie principale de l'insertion sociale* » (ROYER, 2002), il est vrai que le travail contribue à l'insertion sociale et les personnes privées d'emploi sont souvent stigmatisées. Pourtant, le fait d'être privé d'emploi peut concerner des catégories professionnelles qui ne l'étaient pas en période de croissance. D'un autre point de vue, les emplois ont énormément évolué et les capacités exigées par les organisations «employeurs» font que certaines personnes n'arrivent pas à s'intégrer durablement. Les personnes les plus en difficulté n'ont pas les outils pour s'adapter à ces demandes.

En tant qu'acteur de l'intégration sociale, nous tentons d'adapter la personne à l'emploi. Mais pourquoi ne pas tenter de faire l'inverse ? N'est-il pas illusoire de tenter de «formater» un demandeur d'emploi à des compétences pour qu'il colle à un emploi ? Nous pourrions nous demander si la formation serait vraiment la solution qu'attendent les politiques ? Pourraient-ils envisager d'autres dispositifs liant de façon plus pérenne la formation à l'emploi ? Mais en tant que dispensateur de formation, nous avons tous en mémoire de belles réussites également. Prenons l'exemple d'une stagiaire : Mme Emilie C. Cette dernière se sentait pleinement «demandeur d'emploi», ne s'estimant pas légitime à proposer ses compétences à un employeur. Outre la qualification, la formation lui a permis de reprendre confiance en elle, de s'autoriser à penser qu'elle pouvait apporter ses services à un employeur à un tel point qu'elle a négocié ses

horaires de travail d'aide à domicile en fonction de son organisation familiale. Au-delà des compétences techniques ou relationnelles, l'accompagnement au cours de la formation lui a permis de décrocher ce job dans lequel elle s'épanouit aujourd'hui et son employeur est pleinement satisfait également. Cet exemple pourrait paraître anecdotique mais permet d'illustrer le fait que la mise en relation d'offres et demandes d'emploi ne passe pas seulement par une ingénierie pédagogique adéquationniste basée sur les compétences demandées par les employeurs. D'autres solutions plus collaboratives existent et méritent d'être étudiées.

Au-delà des difficultés rencontrées par ces personnes qui n'ont pas les armes pour s'insérer durablement dans notre société, chacun de ces demandeurs d'emploi construit avant l'entrée en formation un projet professionnel lui permettant de définir son futur métier. Mais de quelle façon se construit ce projet ?

ii. L'orientation et la construction du projet professionnel d'un demandeur d'emploi

Lors d'un premier emploi ou d'une période de reconversion, certaines personnes arrivent à construire elles-mêmes leur projet professionnel. Bien souvent, elles le construisent avec leur entourage. Nous pourrions imaginer qu'il s'agit parfois d'un projet vocationnel avec un élément déclencheur familial, surtout dans les métiers de l'aide à domicile qui nous intéressent. Mais il nous semble que la plupart des personnes travaillent et construisent leur projet professionnel avec des acteurs des services de l'orientation : Le Service Public Régional Orientation (SPRO). En effet, chaque demandeur d'emploi se présentant en formation a validé avec son conseiller son projet professionnel, qui se contractualise sous la forme d'un document de prescription de formation.

S'intéressant au processus d'aide à l'orientation mis en place par chaque conseiller, il nous semble que, par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, les pouvoirs publics ont souhaité mieux articuler la coopération entre les différents acteurs de l'emploi et de l'orientation qu'ils soient nationaux ou régionaux. C'est pour une meilleure synergie qu'a été créé le Service Public Régional de l'Orientation. De

surcroit, depuis La loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, l'état a confié à Pole emploi la mission d'orientation des demandeurs d'emploi. (Ministère de l'emploi, 2008) A cette occasion, les conseillers d'orientation-psychologues du travail de l'AFPA ont rejoint les services de Pôle Emploi. On peut clairement s'apercevoir qu'il s'agit de mettre en place une «culture commune » appliquée par tous les acteurs. Des instructions officielles ont été émises par les services qui définissent une normalisation de l'accompagnement à l'orientation avec : « *Tous les conseillers [...] bénéficieront d'une culture commune et partagée en matière d'orientation professionnelle tout au long de la vie, permettant de mobiliser et/ou de mettre en œuvre les différents services et prestations de l'offre de services » (Bulletin officiel de Pôle emploi, 2013)*

L'aide à l'orientation doit donc être uniformisée, selon une volonté politique claire afin d'améliorer l'efficacité des services de Pôle Emploi. Examinons en pratique les consignes communiquées par Pole emploi à chacun de ses conseillers définissant la posture que doit avoir chaque conseiller :



(POLE EMPLOI , 2016, p18)

Nous pouvons clairement voir sur ce schéma que, d'après les consignes, l'orientation du demandeur d'emploi doit être guidée par le conseiller en trouvant un compromis acceptable entre les offres d'emploi (environnement professionnel) et les souhaits

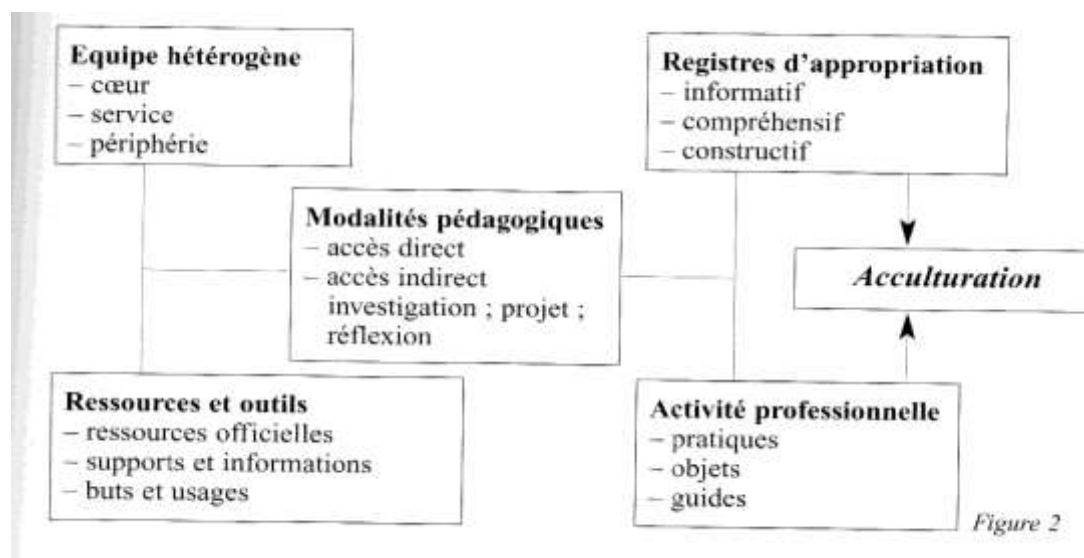
personnels. Le fait que la personne ne puisse pas faire ses choix professionnels seule est questionnant sur le libre-arbitre laissé aux demandeurs d'emploi, sous prétexte d'efficacité de l'orientation dans le seul objectif de retour à l'emploi rapide. La procédure d'orientation semble donc très normalisée avec deux grands types d'accompagnement à l'orientation qui sont définis avec une orientation généraliste de premier niveau et une orientation spécialisée de deuxième niveau. L'orientation généraliste est réalisée par les conseillers à l'emploi qui doivent, à l'aide d'un guide méthodologique, amener les demandeurs d'emploi vers 8 compétences permettant à ces derniers d'augmenter leur employabilité et leur autonomie dans la recherche d'emploi. L'objectif, au-delà de l'emploi immédiat, réside dans l'augmentation de la capacité de chacun à s'orienter, à prendre en main son propre parcours professionnel (de préférence vers les métiers qui recrutent). Si l'acquisition de ce type de compétences nous semble logique pour des cadres, pour le public concerné par la formation c'est beaucoup plus complexe. Leur faible niveau de savoirs de base complexifie bien souvent leurs démarches, d'autant que chaque conseiller Pôle emploi suit bien souvent plus de 200 demandeurs. Comment dans ce cas réaliser une orientation de qualité en rencontrant ces personnes 15 minutes tous les 4 ou 5 mois ? Le demandeur d'emploi peut également être adressé à un prestataire de Pôle emploi qui l'accompagnera dans la construction de son projet professionnel. Ces prestataires étant rétribués pour partie au placement rapide en emploi, là encore, les personnes sont envoyées systématiquement vers les métiers en tension. L'orientation spécialisée de deuxième niveau est réalisée par les conseillers psychologues du travail (ex-AFPA). Ils réalisent des tests classiques d'orientation psychométriques de personnalité, d'aptitudes cognitives et qui sont rapprochés des fiches ROME (Répertoire Opérationnel des métiers et des emplois) basées sur la théorie des intérêts professionnels de Holland. Cependant, la plupart du public concerné par cette recherche en milieu rural n'a pas accès à cette orientation spécialisée. En effet, ces derniers sont localisés dans les villes-préfectures de département et c'est un public peu mobile.

Si l'orientation des demandeurs d'emploi est classiquement travaillée avec les conseillers à l'emploi de Pôle emploi dont nous venons d'appréhender la méthodologie, d'autres acteurs du SPRO (Service public Régional de l'Orientation) peuvent intervenir: Missions locales, Prestataires Pôle emploi, Cap Emploi. Une multitude de

professionnels interviennent avec des conditions d'exercice différentes, des méthodes différentes. L'orientation nous concerne tous puisqu'elle est travaillée en premier lieu dès le collège avec des modules de « Découverte professionnelle », au lycée dès la première pour envisager l'orientation « post-bac ». Eloignée dans un premier temps du lien avec l'emploi, elle était plus en lien avec le milieu social et le travail des parents ainsi que les aptitudes personnelles, traits de personnalité et souhaits du jeune. Progressivement, est apparu le lien entre l'emploi et la formation : il faut aller dans un secteur où « il y a de l'emploi ». Pour les jeunes et leurs parents, l'orientation devient une problématique omniprésente des fins de cycle, à un tel point que de nombreuses entreprises réalisent, à titre onéreux, du conseil en orientation pour les jeunes et sont pris d'assaut par les parents. A l'heure où nous devons penser la formation tout au long de la vie et la possibilité de changer de métier, les jeunes devraient connaître dès 15 ans leur futur métier sans avoir la possibilité de se tromper d'orientation, n'est-ce pas un paradoxe de notre société en crise ?

Par la suite, cette activité d'orientation s'est particulièrement développée depuis les années 1990 auprès des adultes privés d'emploi ou en reconversion professionnelle. Apparaît alors le principe d'adéquation entre l'emploi et la formation. La vie personnelle de la personne n'est que rarement prise en compte, et pourtant Bernard Prot énonce que « *l'activité d'orientation n'est ni une adéquation ni une adaptation, c'est une tentative de dépassement des contradictions vécues* » (Prot, 2007, p. 8) En effet, les personnes doivent faire des choix entre l'emploi et les conditions d'exercice de cet emploi, qui vont entraîner parfois des modifications d'organisation familiale. Elles doivent également envisager un changement de posture avec un retour en formation, bien souvent exprimé par « je redémarre à zéro ». L'activité d'orientation, tout comme l'activité de formation qui la suit, semble donc aux frontières de plusieurs sphères : La sphère professionnelle, personnelle mais également familiale en lien avec d'autres personnes. Nous pouvons imaginer que ses trois sphères ne sont pas toujours prises en compte dans le processus d'orientation. Comment ne pas penser alors que des personnes s'orientent par défaut vers des métiers en tension, incitées par des conseillers à l'emploi, pour changer d'avis par la suite ?

Mais tentons d'appréhender ce qu'est exactement l'activité d'orientation, comment se déroule-t-elle concrètement ? L'orientation a été travaillée dans un premier temps dans les années 1970 en milieu scolaire, basée sur un système de mesure des aptitudes par des batteries de tests psychométriques. Une des difficultés majeures semble être que la réalité du travail n'est pas forcément accessible, tant par les professionnels que les usagers, qu'ils soient scolarisés ou en emploi. On retrouve également, au même titre que pour la formation, la césure décrite par Yves Clot entre le travail « *prescrit* », c'est-à-dire décrit dans les fiches méthodes, et le travail « *réel* ». Une documentation tente de répertorier ce travail (fiche Rome pour les demandeurs d'emploi ou Onisep pour les jeunes) mais reste très théorique et n'est pas forcément très facile à visualiser et à s'appropriier. De nombreuses études ont mis en évidence la nécessité de multiplier les sources de connaissance des métiers afin de favoriser l'acculturation d'un métier. Alain Crindal a mis cela en évidence pour un public scolaire, mais cela peut également s'appliquer à d'autres publics, d'où la nécessité de penser cette activité d'orientation de manière systémique. En conséquence, il propose un modèle qui comprend les « *ressources et outils* », mais également une modalité pédagogique de travail par projet dont les « *registres d'appropriation* » qui serait la mise en forme de connaissances et « *l'activité professionnelle* ».



Selon (CRINDAL, 2007, p. 93)

Alain Crindal souligne la meilleure efficacité de l'orientation lorsque les trois registres sont menés conjointement et conduisent à l'intégration du métier pour la personne en

lien avec sa propre « carte du monde », l'acculturation. La mise en œuvre de « *registres d'appropriation* » paraît intéressante pour favoriser l'assimilation du travail réel directement par la personne au travers de films ou d'autres outils pédagogiques (serious game par exemple) dès le processus l'orientation. Ce registre d'appropriation nous paraît moins développé en ce qui concerne la procédure d'orientation de demandeurs d'emploi. Dans un premier niveau, il s'agit d'orienter vers les métiers en tension pour un retour à l'emploi rapide et, dans un deuxième niveau seulement, la procédure d'orientation spécialisée des demandeurs d'emploi est basée sur des tests psychométriques suivis d'un travail sur des fiches métiers et une validation du projet par une période d'immersion en entreprise au mieux. Le registre d'appropriation n'est donc pas abordé dans l'orientation des demandeurs d'emploi.

« Life designing » (Construire sa vie) nous apparaît correspondre à une vision plus globale de l'orientation. Ce courant a été écrit par neuf co-auteurs internationaux soucieux de donner un nouveau modèle de processus d'orientation s'adaptant aux trajectoires professionnelles post-modernes si particulières. (L. Savickas, et al., 2010) Ils sont centrés, non pas sur les caractéristiques de l'individu mais sur l'ensemble de son environnement et sa vie. Ce modèle nous semble être intéressant au regard du processus standardisé d'orientation et semble prendre en compte la globalité de la personne dans son environnement et avec son parcours de vie afin de mieux s'adapter à ses transitions professionnelles futures. Ce courant s'appuie sur plusieurs recommandations dont la première consiste à « *Redonner toute son importance au contexte [...] notamment avec les traits de personnalité ou les facteurs révélateurs de capacités stables* » et non de résultats de tests en évitant la tentation « adéquatationniste » de coller à un emploi, de « *Privilégier le processus à la prescription [...] en se focalisant sur les stratégies de survie* » (autrement dit la façon de faire face aux évènements) afin de favoriser des propositions plurielles d'emploi. Ensuite, il convient de « *se centrer sur les processus de construction [...] et de reconstruction subjectives des parcours à partir du récit qu'en font les personnes en orientation* » afin d'aider la personne à prendre conscience de son propre système. (L. Savickas, et al., 2010)

Cependant, ainsi que l'exprime Jean-Pierre Boutinet, la volonté même de vouloir étendre ce système dans le monde entier n'entraînera-t-il pas une standardisation ? Cela

permettra-t-il vraiment à des personnes éloignées de l'emploi d'acquérir les outils pour s'insérer dans notre société ? « *Pourtant, il ne saurait y avoir d'orientation sans désorientation, ni réorientation, sans réussite ni échec et une telle orientation reste tributaire du contexte social dans lequel elle se déploie comme de l'avancée en âge de l'adulte concerné, jeune ou accompli, faisant que tous les possibles ne sont pas également possibles.* » (BOUTINET & HESLON, 2010)

Nous avons pu observer que les demandeurs d'emploi concernés par cette recherche sont essentiellement des femmes peu qualifiées. Elles travaillent leur projet professionnel seules ou avec l'aide de conseillers qui semblent laisser peu de place à leur volonté propre. En conséquence, comment se construit leur motivation à entrer en formation à partir de cette orientation pas toujours choisie? De quelle façon le projet professionnel permet la montée du processus de motivation et de quelle façon ?

2-B la motivation

De nombreux auteurs ont étudié la motivation et construit de nombreuses théories, souvent complémentaires les unes par rapport aux autres et permettant d'appréhender ce concept. En tant qu'acteur de la formation, c'est un terme que nous employons quotidiennement pour désigner l'absence de motivation dans un échec par exemple. Les entrées en formation se font d'ailleurs systématiquement par une lettre de motivation et un entretien de motivation. Et pourtant, nous avons bien du mal à la définir, à la saisir. C'est ainsi que nous allons définir ici la motivation telle qu'elle sera travaillée dans cette recherche.

iii. Définition et étymologie

La motivation est une notion polymorphe : plusieurs définitions sont données. La première définition au sens philosophique du terme qui est de donner les « motifs » ou « motives » en anglais. Il s'agit de l' « *Action de motiver, d'alléguer les (l'ensemble des) considérations qui servent de motif(s) avant l'acte et de justification à cet acte, à posteriori.* » (Centre national de ressources textuelles et lexicales, 2016) La motivation représente alors le fait de justifier une action, donner des motifs de réalisation d'une

action. La deuxième définition au sens économique du terme est relative à l' »*Ensemble des facteurs qui déterminent le comportement d'un agent économique (acheteur/consommateur, vendeur, etc.) face à un produit ou un service donné.* » (Centre national de ressources textuelles et lexicales, 2016) Cette définition concerne principalement le marketing et ce qui pousse un consommateur à acheter un produit. La troisième au sens psychologique du terme dont l'étymologie viendrait du latin « se MOVERE » se mouvoir et correspondrait donc à une action de mouvement dans une direction. Cela semble bien correspondre à une entrée en formation où le futur apprenant a dans un premier temps le désir d'entrer en formation puis prend la décision et «entre » en formation, ce qui correspond à une dynamique d'action, de mouvement.

C'est ainsi que nous avons choisi ici sur la définition généraliste reprise par Fabien Fenouillet *le concept de motivation un construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes reproduisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la pertinence du comportement* « (FENOUILLET f. , 2012, p. 19)

ii. Emergence de la motivation et théories généralistes

Depuis que l'Homme existe, il a cherché à expliquer ses propres comportements. Des explications diverses ont été travaillées depuis les philosophes grecs anciens jusqu'à nos jours. La recherche du plaisir ou la raison ont toujours été les bases de l'explication de ce concept. En effet, qu'est-ce qui motive les demandeurs d'emploi à entrer en formation : Est-ce le désir d'apprendre ? Le souhait réfléchi d'obtenir un nouveau métier ? Examinons l'apparition de ce terme dans notre langage courant.

a) La motivation dans le domaine du marketing

Le terme de motivation est né dans les années 1930, inventé par des psychologues travaillant dans le domaine de la publicité afin de leur permettre de nommer les mécanismes permettant de favoriser l'achat de produits. Pour les premiers auteurs ayant étudié la motivation, celle-ci serait purement inconsciente et vue sous un angle psychanalytique freudien. Ainsi, Alex Mucchielli cite Ernest Dichter, psychologue américain ayant réalisé les premières études dans ce domaine, repris par Mucchielli

« Pour Dichter, si ce « niveau motivationnel » est inaccessible directement c'est « parce que le désir de paraître raisonnable aux autres comme à soi-même est de tous le plus important » (MUCCHIELLI, 2011, p. 5). En effet, selon ces auteurs, Les personnes achètent un produit par pulsion et désir inconscient , elles ne l'exprimeraient pas à l'oral si elles sont interrogées afin de protéger l'image d'un soi « raisonnable » et réfléchi et non hédoniste. C'est ce que Mucchielli appelle « la réaction mensongère de conformité » (MUCCHIELLI, 2011, p. 35). Selon ces auteurs, la motivation serait inconsciente et se construirait en fonction de l'image que l'on renvoie aux autres. On pourrait faire le parallèle avec la motivation à l'entrée en formation, où la motivation pourrait se construire en fonction de ce qu'attend d'eux la société : aller vers un secteur porteur d'emploi et non vers un métier rêvé.

En revanche, d'autres auteurs se basent sur un courant behavioriste et effectuent des recherches dans le domaine de la publicité, dans un objectif de conditionnement des futurs acheteurs. Le béhaviorisme repose sur l'idée que les comportements sont acquis à la suite d'une association répétée de récompenses et de stimuli, à l'instar du célèbre chien de Pavlov. Pour un autre psychologue, Hull, cela part d'un besoin inassouvi qui peut être comblé par une pulsion / énergie qu'il nomme le « Drive ». Il a établi l'hypothèse que plus le besoin sera comblé, plus la motivation augmentera. Pour Hull, l'homme est « un être passif [...] mué par ses Drives primaire et secondaire » (BLANCHARD & VALLERAND, 1998). Selon ces auteurs, la motivation naitrait donc de façon instinctive non réfléchie. Appliquée à l'entrée en formation, cette vision pourrait amener à penser que la motivation serait totalement détachée de toute réflexion et liée à la satisfaction d'une première expérience positive du métier par exemple. Mais l'application de motivation au domaine de l'organisation du travail a permis de développer d'autres notions que nous allons étudier.

b) La motivation dans le domaine de la motivation au travail

Fredéric W.Taylor, ingénieur, au travers le « management scientifique de travail » au début du 20^{ème} avait mis en place un système de production incluant pour la première fois la motivation des ouvriers en pensant qu'elle était liée à la moindre efficacité et pénibilité de l'outil et au salaire bas. En détaillant toutes les phases de fabrication d'un

produit plutôt artisanal, il a mis au point des protocoles où chaque ouvrier n'effectue qu'une seule tâche de façon répétitive, moins pénible et étant payé en fonction du nombre de pièces fabriquées. L'ouvrier devient un simple exécutant suivant des fiches méthodes, la productivité augmente et le gain de productivité est redistribué (en partie) aux ouvriers payés à la pièce. Pour FW.Taylor, l'efficacité au travail induirait un meilleur salaire et donc une augmentation de la motivation qui inciterait l'ouvrier à travailler plus. Si le salaire fait partie de la motivation au travail, un travail intéressant et peu valorisant peut-il cependant être motivant comme l'a décrit cet ingénieur ? Un grand nombre d'organisations publiques ou privées fonctionnent encore sur le système Taylorien avec une incitation à la performance basée en premier lieu sur le salaire. Nous pourrions supposer que la construction de motivation basée sur la rémunération intervient faiblement dans la construction de la motivation pour les métiers de l'aide à domicile où les temps partiels sont fréquents.

Fort de ce constat et des promesses de rentabilité, des milliers d'industries ont suivi les méthodes de production de Taylor, les poussant à l'extrême de l'efficacité en oubliant souvent l'être humain. Mais un psychologue, Elton Mayo, en 1930 a réalisé une étude en milieu industriel à la demande de la société Western Electric qui cherchait à comprendre les raisons pour lesquelles le taux d'absentéisme était important, la productivité diminuait alors que les principes Tayloriens étaient appliqués avec un salaire correct et des tâches peu pénibles. Il a pu mettre en évidence par ses recherches qu'une autre source de motivation dans l'emploi était liée aux relations sociales et à la place de chacun dans l'équipe de travail. La rémunération ne serait donc pas suffisante pour assurer la motivation au travail, mais une certaine reconnaissance par ses pairs serait nécessaire. Nous pouvons effectivement supposer que la reconnaissance au sein d'une équipe de travail ainsi que le travail en équipe sont des paramètres importants dans la motivation au travail. Au regard des travaux précédents, ceux de Taylor et ceux de Mayo, nous pourrions avancer l'idée que la rémunération ainsi que la reconnaissance dans l'équipe de travail sont tous des paramètres importants dans la motivation au travail, avec un degré différent toutefois selon chaque personne.

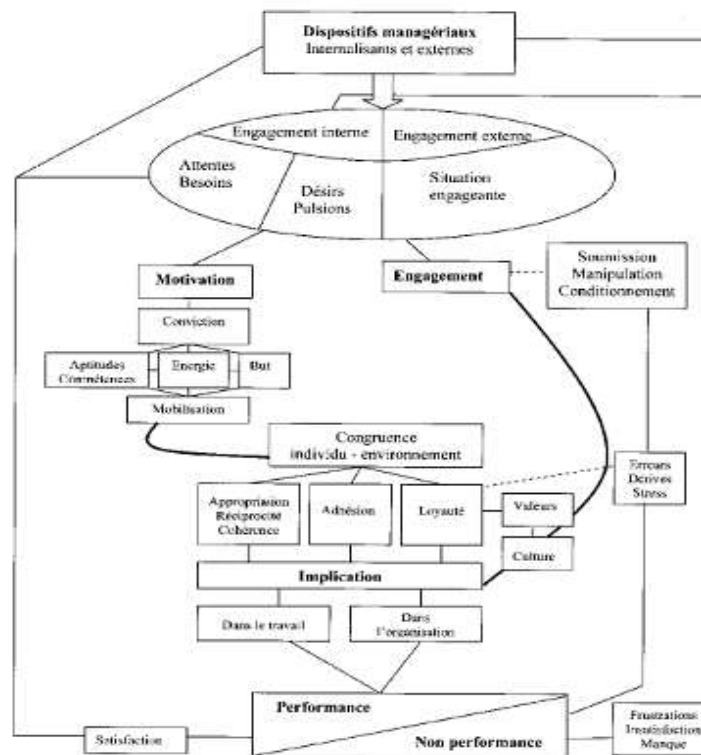
Avec les théories cognitivistes qui seront mises en évidence par la suite, l'homme dépassait le désir et le conditionnement pour penser par lui-même. Chacun d'entre nous

a un comportement réfléchi, lié au but à atteindre qu'il soit conscient ou inconscient : la motivation devient un processus complexe dont nous appréhenderons quelques notions appliquées à l'entrée en formation au paragraphe 2C. Mais loin de se restreindre au domaine du travail, la motivation concerne d'autres secteurs qui se sont également intéressés à ce domaine.

iii. Diversité des champs concernés

La notion de motivation après avoir été généralisée en sciences de psychologie du travail, elle est devenue le concept inévitable en sciences de l'éducation mais également en sport. Et pourtant, ce concept est d'une approche parfois difficile et controversé : Isabelle Barth tente de faire un lien entre les ventes réalisées par des commerciaux, qui représentent leur efficacité au travail, et leur motivation. Dans le cas des forces de vente, le lien performance et motivation n'est pas si évident et d'autres concepts peuvent amener également à la performance tant recherchée : « *L'engagement* » ou « *l'implication* » par exemple. (RIVE & BARTH, 2003)

Figure 2
LIEN AUTOUR DE LA MOTIVATION



La motivation est un processus qui, en psychologie du travail, permet d'améliorer la performance d'un salarié. Or, nous pouvons voir sur ce schéma que l'engagement seul, au travers des valeurs et une culture d'entreprise commune peut suffire à provoquer une implication qui provoque la performance sans forcément être motivé. Il est en effet possible pour chacun d'entre nous de travailler dans un domaine qui ne nous motive pas forcément mais dans lequel on peut s'engager autour de valeurs communes et devenir performant dans une organisation. On peut faire le parallèle avec l'entrée en formation où certaines personnes se sont engagées en formation sans forcément être motivées pour valider une activité professionnelle dans le domaine de la formation. L'engagement à entrer en formation peut être basé sur la volonté de s'engager dans un groupe, ne plus être seul et créer du lien social. Dans ce cas, si le groupe est suffisamment porteur et permet de s'engager pour des valeurs communes, le stagiaire pourrait poursuivre sa formation, se qualifier. Nous pourrions également imaginer l'inverse avec un groupe « peu porteur » où le stagiaire ne se reconnaît pas, un abandon de formation risque de se produire. Mais comment mesurer l'engagement envers une formation ? Est-ce possible ou souhaitable ? Le stagiaire est performant en formation mais quid de son devenir professionnel ?

L'objectif de l'entrée en formation de demandeurs d'emploi pour le financeur est que la personne valide son titre et travaille ensuite dans le domaine. Pour cela, nous estimons qu'elle doit avoir construit une solide motivation pour ce futur métier d'aide à domicile mais comment se construit-elle ?

2-C Théorie de la motivation

i. Les théories appliquées à l'accompagnement de demandeur d'emploi

De nombreuses théories existent, expliquant la construction du processus de motivation. Nous avons fait le choix de détailler uniquement certaines théories qui ont été mises en œuvre auprès de personnes travaillant leur projet professionnel, demandeurs d'emploi ou salariés, lors d'accompagnement à l'emploi ou de bilans de compétences.

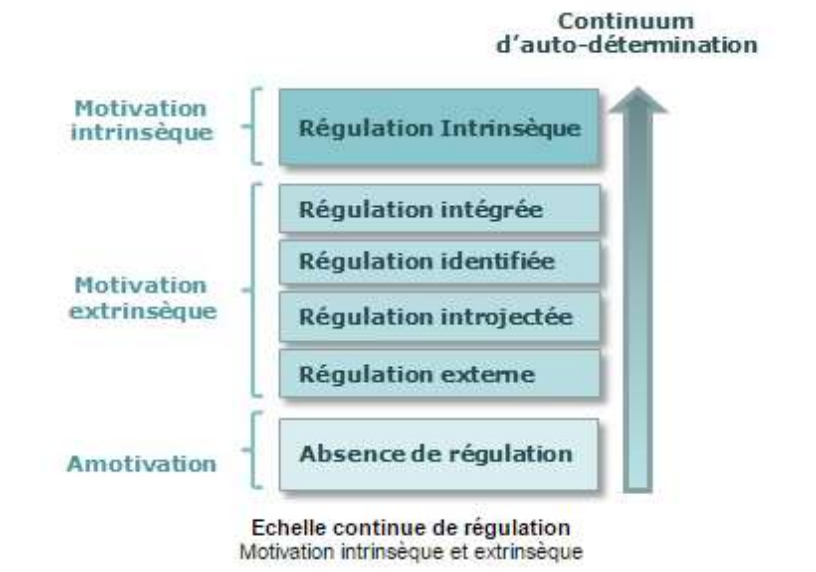
a) *La théorie des intérêts professionnels*

Nous travaillerons dans un premier temps sur la théorie de la motivation par intérêts professionnels développée dans les années 1950 par un psychologue américain John HOLLAND. Pour Holland, la motivation à travers la construction d'un projet professionnel se construirait de façon vocationnelle et permet de définir des caractéristiques professionnelles à partir des affinités pour les métiers. « *Ce modèle distingue six catégories d'intérêts professionnels (Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant, Conventionnel), correspondant à des profils de personnalité différents* » (Guglielmi, Fraccaroli, & Pombeni, 2016) A partir de cette théorie, a été construit un outil d'orientation qui fait partie des outils utilisés par les conseillers à l'emploi d'orientation spécialisée de Pôle emploi ou de la mission locale, par le logiciel « Inforizon » qui se base sur cette théorie. Chaque personne complète un questionnaire l'invitant à classer des métiers par ordre de préférence ; il est possible de dégager une ou plusieurs catégories d'intérêts professionnels, souvent complémentaires. L'analyse des résultats s'effectue en comparaison d'échantillons témoins. Une personne attirée par les métiers de l'aide à domicile présente souvent une typologie de type Social, c'est-à-dire présentant des intérêts pour l'aide aux autres, les relations humaines et le soin. Les résultats finaux permettent bien souvent d'amorcer le processus d'orientation en complément de tests de personnalité et d'investigations sur les métiers. Selon Holland, la motivation à l'entrée en formation se construirait donc de façon « instinctive » à partir de l'affinité de chacun envers les métiers. Il faut cependant garder à l'esprit que ce test est forcément très dépendant de la représentation que chacun a des métiers.

b) *La théorie de l'autodétermination*

La seconde théorie que nous allons étudier concerne la construction du processus de motivation à l'entrée en formation. Elle pourrait expliquer le degré de motivation mais également sa pérennité. DECI ET RYAN ont proposé dès 1985 leur théorie où « *l'existence de différentes formes de motivation qui se distinguent par le degré d'autodétermination sous-jacent à leur fonctionnement* » (FENOUILLET f. , 2012, p. 81)

Le schéma ci-dessous m'apparaît schématiser parfaitement cette théorie :



(BATTANDIER, 2009)

En premier lieu, ces auteurs ont défini la motivation intrinsèque qui correspond au plus haut niveau de motivation que puisse atteindre un individu. La personne concernée pratique une activité qui lui procure plaisir et satisfaction personnelle. Je prendrais l'exemple de ma fille de 13 ans, passionnée d'équitation, qui choisit de se lever à 7H du matin dans la pluie et le froid pour aller s'occuper de son cheval le samedi. Dans un deuxième temps, la motivation extrinsèque apparaît lorsque la personne pratique une activité qui ne lui apporte pas de plaisir mais lui permet d'obtenir quelque chose d'une autre personne ou d'accéder à autre chose. DECI et RYAN ont proposé 4 niveaux de régulation :

- ✓ La régulation intégrée correspond à une action qui correspond à la personne qui trouve une source de satisfaction même si l'activité est choisie par l'élément externe. L'exemple de ma fille que nous avons inscrite au cours d'équitation afin qu'elle puisse monter au mieux son propre cheval, mais qui aime cependant y participer et s'approprie le choix de cette activité.
- ✓ La régulation identifiée où la personne identifie qu'elle a besoin de l'activité qu'elle juge utile. Je poursuivrais avec l'exemple de ma fille qui doit lire des ouvrages sur les chevaux afin de pouvoir s'occuper au mieux de son cheval.

- ✓ La régulation introjectée implique que l'individu commence à intérioriser ce qui influence ses comportements et ses actions. Exemple d'un jeune qui choisit de faire du piano pour faire plaisir à son père musicien.
- ✓ La régulation externe se définit comme le fait que l'individu soit motivé par des éléments externes, comme des récompenses matérielles ou des punitions. Un exemple qui illustre bien ce type de motivation autodéterminée serait celui de ma fille qui doit atteindre 15/20 de moyenne en classe pour que son grand-père lui donne une somme d'argent.

Cette théorie a été énormément travaillée en sciences de l'éducation, en particulier dans le lien sur le travail de l'orientation choisie (Intrinsèque) favorisant la motivation. On sait que si un élève a choisi son orientation, sa motivation à étudier sera plus forte que si son orientation est subie. La technique de la « carotte » pour faire travailler un enfant par des récompenses ne provoquerait qu'une motivation extrinsèque à bas niveau, avec un degré d'autodétermination faible, si bien que sa motivation sera vraiment peu élevée. La motivation la plus forte et la plus stable à l'entrée en formation correspondrait donc à un stagiaire qui a choisi lui-même sa formation, a donc un degré d'autodétermination fort, et a du plaisir à être en formation. On peut imaginer que, pour que cette motivation soit durable et perdure après la formation, il faudrait que la personne retire le même plaisir en emploi.

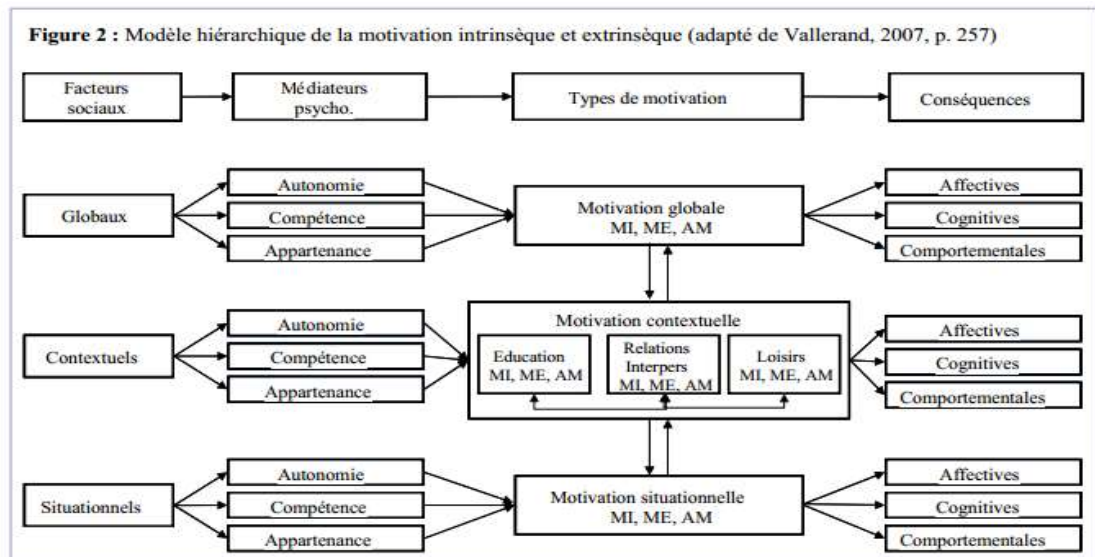
Pour finir, l'amotivation se définit comme étant l'absence de motivation autodéterminée chez l'individu. La personne ne voit aucun lien entre ses actions et son objectif final. Finissons avec l'exemple de nombre d'enfants qui n'ont aucune motivation pour certaines matières comme le sport qui ne les intéresse pas et n'entraîne en général pas de récompense ou de punition. On retrouve également cette « amotivation » dans le domaine de la publicité avec « le consommateur à faible motivation ». C'est un consommateur qui ne se laisse pas influencer par les publicités. L'une des explications est qu'il a choisi volontairement de ne pas le faire, l'autre est qu'il reste sur la même marque pour éviter de prendre une décision qui peut être frustrante « *On choisit une marque par routine car cela permet de dépenser moins d'énergie et d'éviter de prendre une décision* » (Robertson Thomas S, 1977, p. 109)

On pourra extrapoler au monde de l'orientation où une personne pourrait rester dans le même métier, non adapté, afin de ne pas provoquer de gros changements.

c) *La théorie du modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque*

La troisième théorie que nous allons examiner replace la motivation dans un environnement plus global. Cette théorie a été travaillée en prolongement de la théorie de l'auto-détermination en liant à l'environnement vers un modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque. Selon Carré et Fenouillet reprenant Vallerand « *Ce modèle accorde une place prépondérante à la quête de la personne afin de satisfaire ses besoins psychologiques, d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale en interaction avec son environnement* » (FENOUILLET P. C., 2009, p. 55) Trois niveaux de généralité de la motivation ont été dégagés fixant également une temporalité dans la durabilité et la puissance de la motivation. Le premier niveau est le niveau situationnel qui se réfère à la motivation temporaire d'un individu et l'état émotionnel pour une activité, une situation. Le deuxième niveau est le niveau contextuel correspond à la motivation plus ou moins stable pour une sphère d'activité, un contexte. Enfin, la forme la plus stable de motivation : la motivation globale. Replaçant cette théorie dans notre problématique de construction du processus de motivation des demandeurs d'emploi, examinons ces différents modèles. Tout d'abord, la motivation qui s'établit à partir d'une situation reste donc peu stable. Ainsi, un demandeur d'emploi s'orientant dans le domaine à partir d'un film sur les aides à domicile où seul le bon côté du métier est traité aura certes une motivation situationnelle à rentrer en formation mais qui ne résistera sans doute pas aux premiers cours sur les pratiques professionnelles. Par ailleurs on peut avoir également un autre stagiaire dans la même situation qui confirme sa motivation contextuelle au cours du stage, sa motivation pourra devenir globale et stable lors de son emploi à venir.

La modélisation ci-dessous illustre parfaitement les différents éléments du modèle hiérarchique adapté de Vallerand



(Dupont, 2009, p. 9)

d) *Les théories basées sur les besoins*

Enfin, nous avons choisi d'aborder également les théories basées sur les besoins. La célèbre théorie développée par Abraham Maslow s'appuie sur la notion de besoins à combler, voire même de besoins hiérarchiques dont les premiers doivent avoir été comblés pour que les suivants apparaissent. Cette théorie largement enseignée est largement contestée aujourd'hui. En effet, l'être humain qui nous semble-t-il a besoin autant de nourriture culturelle que terrestre et hiérarchiser les besoins serait le ramener uniquement à une position animale sans réflexion.

Joseph Nuttin a complété les théories des besoins en liant aux théories cognitives et en rajoutant la nécessité de besoin relationnel et d'interaction. Il se base sur une conception relationnelle du comportement et une théorie relationnelle de la motivation. Les éléments sont imbriqués les uns dans les autres à la façon d'un système et sa vision se rapproche d'une vision globale systémique. Pour lui, le projet est l'objectif final, la motivation intrinsèque ne pourrait exister uniquement dans le plaisir et l'hédonisme. « *La motivation reste intrinsèque lorsque le but de l'activité consiste simplement à approfondir la relation avec l'objet* » (NUTTIN, 1991, p. 119)

La motivation est extrinsèque lorsque que l'objet à atteindre n'est pas l'activité en cours. Le projet professionnel peut être par exemple un moyen à la réalisation d'un projet, d'une satisfaction personnelle mais de façon indirecte. D'aucun pourrait choisir un métier sans intérêt réel mais parce qu'il laisse du temps libre pour faire de la musique par exemple : On couple une motivation extrinsèque (métier) à une motivation intrinsèque (Musique). Pour lui, le processus d'orientation devrait prendre en compte ces 2 éléments qui peuvent se compléter : la motivation se situerait pour lui dans une dynamique de développement personnel en relation avec l'ensemble de l'environnement. Il faut aller vers le but final, « le projet », tout en favorisant le développement de la personne, « ses besoins ». La personne pourrait alors avoir une motivation élevée car elle pour un projet sans en retirer directement du bénéfice parce qu'elle veut progresser.

Nous avons pu appréhender l'apparition du concept de motivation dans un contexte commercial qui s'est progressivement étendu au secteur de la psychologie du travail puis des sciences de l'éducation. Pour autant, de très nombreuses théories sur la motivation dont certaines très utilisées dans l'accompagnement de demandeurs d'emploi dont l'autodétermination, les besoins, la motivation extrinsèque et extrinsèque expliquent chacune la construction du processus de motivation. Cette construction n'est pas unique mais plurielle en fonction de multiples facteurs individuels ou environnementaux. Nous allons nous interroger sur le cœur de notre recherche : la motivation des demandeurs d'emploi à l'entrée en formation.

2-D De la motivation en formation

i. La motivation à l'entrée en formation

La motivation à l'entrée en formation a également fait l'objet de nombreuses recherches basées sur les théories de la motivation que nous avons étudiées précédemment. Nous avons choisi de travailler celle de Philippe Carré qui nous semble correspondre parfaitement à notre problématique. Avant même d'aborder la motivation, il a choisi le terme de « motifs d'engagement en formation » qui lui permettent de travailler par la suite la motivation qui en découle. Il a mené une vaste recherche très complète sur 61

personnes en formation continue qui lui a permis d'identifier dix motifs d'engagement à l'entrée en formation qu'il a modélisé sur deux axes que nous reprendrons à partir de l'article d'Education permanente -Motifs et dynamiques d'engagement en formation Synthèse d'une étude qualitative de validation auprès de 61 adultes en formation professionnelle continue (CARRE, 1998)

- Un axe horizontal reprenant les motifs d'orientation Intrinsèque et extrinsèque inspirés de la théorie de l'autodétermination de DECY et RYAN
- Un axe vertical reprenant la volonté d'acquérir des connaissances ou compétences (Apprentissage) ou le simple fait de souhaiter être présent au sein d'un groupe, « participer »

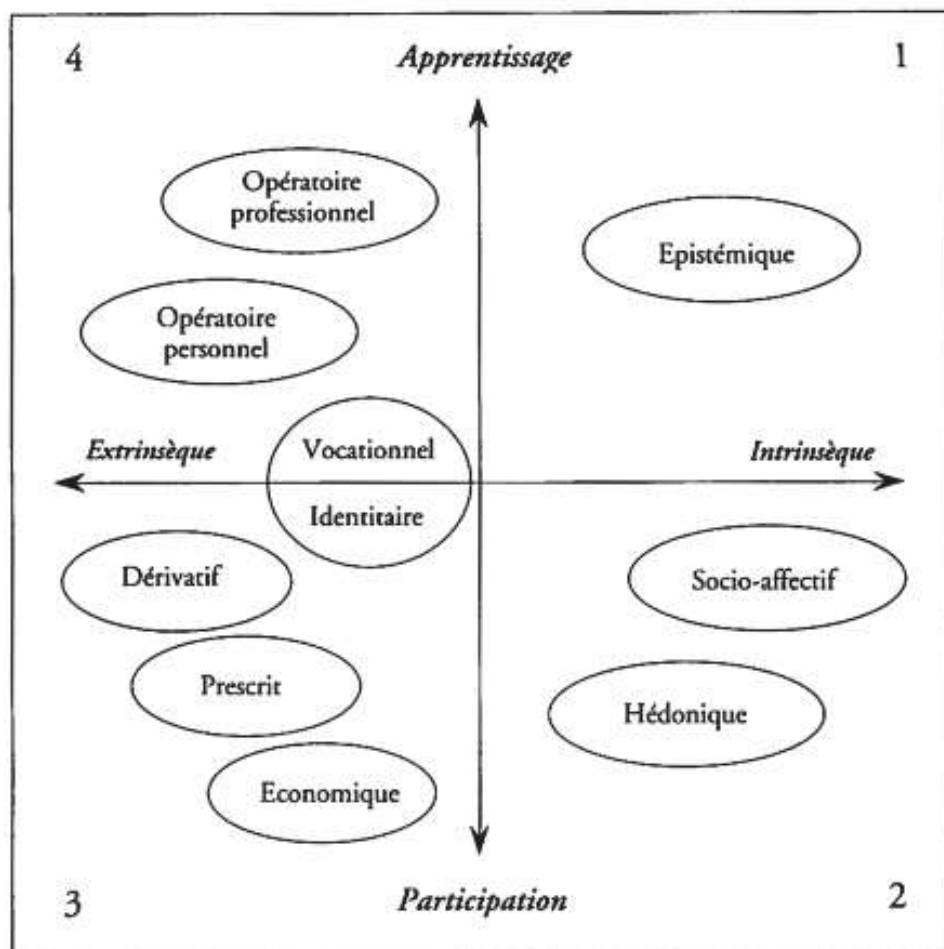


Fig. 1. Orientations et motifs d'engagement en formation

(CARRE, 1998, p. 123)

Il a ainsi défini les dix motifs d'engagement en formation, dont trois sont relatifs à la motivation intrinsèque. Nous retrouvons parmi ceux-ci le motif *Epistémique* qui représente la volonté d'apprendre dans un objectif d'épanouissement personnel, le motif *socio-affectif* dont le but est de rencontrer d'autres personnes et créer des liens sociaux et le motif *hédonique* qui correspond au plaisir d'être en groupe. D'autres motifs d'engagement sont liés à des éléments extérieurs et donc une motivation extrinsèque. Nous retrouvons parmi ces motifs le motif *Economique* où la rémunération des formations des demandeurs d'emploi peut être importante, le motif *prescrit* qui correspond à la pression sociale de conseillers à l'emploi ou de l'entourage, le motif *Dérivatif* pour échapper à un emploi pénible, le motif *Identitaire* afin d'accéder à une reconnaissance, le motif *Vocationnel* afin d'accéder à un emploi précis et enfin deux motifs opératoires *professionnel* afin d'améliorer les compétences professionnelles et *personnel* afin d'acquérir des connaissances applicables dans la vie personnelle.

Cette étude détaillée de la période d'engagement en formation, amorce du processus de motivation à l'entrée en formation, a permis à Philippe CARRE de définir les trois principaux facteurs de motivation à l'entrée en formation (CARRE, 1998).

- « *Le sentiment d'autodétermination* », où la personne a le sentiment d'avoir choisi cette entrée en formation même si elle n'a pas conscience d'y avoir parfois été poussée
- La « *perception de compétences* » représente le ressenti par les futurs apprenants de se sentir capable de réaliser cette formation, sentiment d'« *auto efficacité* » inspiré par Bandura
- La « *représentation de L'avenir* » reprenant ici les 3 concepts de Joseph Nuttin
 - ✓ La valence des motifs : Quelle valeur représente l'objectif final pour la personne ? est-ce un but prioritaire ?
 - ✓ L'instrumentalité : Ce que la personne doit mettre en place pour aller vers son but final : se déplacer, faire garder ses enfants
 - ✓ La temporalité : la projection du projet selon un terme précis

Cependant, nous pourrions nous demander comment un demandeur d'emploi pourrait être motivé à entrer en formation et ensuite durant la formation alors qu'il ne connaît souvent que bien peu de choses sur la formation en elle-même. Au vu des personnes rencontrées pendant ces dernières années, l'instrumentalité de l'objet-formation semble important. En effet, la formation est bien souvent l'un des outils pour arriver à un emploi précis voire « rêvé » au même titre que le permis de conduire, l'achat d'une voiture ou la nécessité de trouver une garde d'enfant... Pouvons-nous vraiment agir sur la motivation de ces personnes une fois qu'elles sont entrées en formation ou devons-nous admettre que nous ne pouvons agir sur ces facteurs d'engagement définis bien avant la formation ? Afin de déterminer cette motivation, chaque centre de formation tente de la mesurer avec des méthodes différentes.

Il apparaît difficile de mesurer la motivation d'un individu à entrer en formation mais l'analyse des motifs d'engagement permettrait de définir la motivation de la personne. Pour Philippe CARRE, à la suite de sa recherche « *L'analyse des motifs d'engagement, articulée à la compréhension de cette triple dynamique, doit permettre d'apprécier le tableau motivationnel du sujet social lors de son engagement dans une action de formation* » (CARRE, 1998, p. 129) La verbalisation de la motivation par la personne elle-même permettrait d'évaluer cette motivation au travers l'analyse des motifs. Une observation du comportement et du « non-verbal » permettrait d'affiner cette motivation. C'est ce que nous tentons de faire lors de l'incontournable entretien de motivation à l'entrée en formation mais est-ce vraiment réalisable avec un simple entretien ?

Nous pourrions imaginer dans un premier temps que ce moment d'échanges pourrait être biaisé du fait de l'interrelation entre le formateur réalisant l'entretien et le futur apprenant. En effet, le formateur est bien souvent offreur et le demandeur d'emploi demandeur. De plus, l'organisme de formation et le formateur représentent l'emploi pour ces demandeurs d'emploi. Même si d'autres motifs d'engagement en formation existent, le premier motif exprimé explicitement est bien souvent de trouver un emploi « *vocationnel* » (CARRE, 1998). Les personnes que nous serions susceptible d'interroger pourraient-elles nous exprimer sincèrement leurs motifs d'entrée en formation, au vu de l'enjeu ? On pourrait penser qu'il existe également d'autres motifs

plus inconscients : le projet se construit aussi par l'imaginaire de chacun et pas seulement avec des critères objectifs, « terre à terre ». Un candidat à l'entrée en formation peut avoir de multiples motifs d'entrée en formation : certains conscients, d'autres inconscients. Nous pourrions envisager également que ce même candidat puisse dissimuler certains motifs volontairement dans le seul objectif de pouvoir réaliser son projet personnel ou professionnel. On observe également depuis plusieurs années, devant la difficulté à intégrer certaines formations très prisées, une multiplicité des formations préparatoires à l'entrée en formation. L'objectif est au mieux d'aider la personne à exprimer ses motivations mais l'expression des motivations ne devrait-elle pas être spontanée ?

Dans un second temps, nous pouvons nous demander quel type de profil motivationnel devrions-nous valider à l'entrée en formation, compte tenu de l'objectif final de placement en emploi. Nous raisonnons souvent en terme de taux de réussite au diplôme et appétence à la formation mais est-ce le plus efficient au vu de l'adéquation emploi-formation souhaitée ?

Des tests psychotechniques sont également utilisés pour évaluer cette motivation par les grands opérateurs de formation comme l'AFPA par exemple. La plupart de ces tests sont sensés mesurer la motivation de personnes en général en rapprochement avec des échantillons type de personnes ayant répondu afin de définir des profils motivationnels. Mais de nombreux auteurs préconisent une observation et un entretien pour étayer les données recueillies par écrit et construire la mesure de la motivation avec la personne rentrant en formation. Et pourtant, selon Carrard, psychologue ayant construit ce type de test « *il n'est possible de reconnaître et de comprendre le psychisme de notre prochain que dans une rencontre d'homme à homme* » (BELTRAME, 2009)

Admettant que la motivation soit réellement appréhendée à l'entrée en formation, nous pouvons nous interroger sur sa durabilité au cours de la formation et en sortie de formation.

ii. La durabilité de la motivation au cours de la formation et en sortie vers l'emploi

En effet, quelle serait la variation de cette motivation : varie-t-elle en cours de formation ? Tout formateur a été confronté à une baisse de l'implication en formation allant jusqu'à l'abandon de formation alors que le stagiaire semblait très motivé à l'entrée en formation. Nous avons pu observer qu'il s'agit parfois du moment de la prise de conscience des contraintes du futur métier : le moment du « paradis perdu » où le projet de l'emploi rêvé s'inscrit dans la dure réalité. Pour Etienne Bourgeois, il peut s'agir également d'une « dissonance » entre « le modèle identitaire » projeté par le stagiaire avant l'entrée en formation et le modèle proposé pendant la formation. Il imagine :

« trois issues possibles pour résoudre la dissonance éprouvée : soit elle bloque le processus d'apprentissage conduisant le sujet à opter pour la sortie (par exemple, l'abandon ou l'absentéisme ; soit elle est résolue par un déni ou une réinterprétation de ce qui, dans l'expérience de formation, vient perturber le modèle identitaire valorisé positivement ; soit encore elle conduit progressivement à une transformation du modèle identitaire par une recomposition originale, inédite et non anticipée » (BOURGEOIS, 1998, p. 108)

Ainsi, la motivation d'un stagiaire pourrait effectivement évoluer en cours de formation. En premier lieu parce que le métier ne correspond pas à ce que la personne s'était imaginé, ce qui correspond à la dissonance évoquée précédemment. Cette dissonance pouvant apparaître en centre de formation ou lors de la période de formation en milieu professionnel. Nous avons vu précédemment que la motivation intrinsèque était plus forte et plus durable que la motivation extrinsèque. Il est donc également possible de découvrir une baisse de la motivation pour d'autres raisons qui pourraient correspondre aux motifs d'engagement en formation définis par P CARRE. IL serait possible d'imaginer que quelqu'un qui est rentré en formation pour des motifs dérivatifs avec une motivation peu stable pourrait changer d'avis en cours de formation. Un stagiaire ayant quitté l'industrie pour des soucis de pénibilité pourrait se rendre compte lors de la période de formation en entreprise que le métier d'assistante de vie est plus physique qu'il l'avait pensé et souhaiter retourner à son ancien métier.

Enfin, après la fin de la formation un stagiaire motivé tout au long de la formation en centre de formation et en milieu professionnel pourrait également faire preuve d'une baisse de motivation. Nous pourrions retrouver le même phénomène de « dissonance » où le salarié ne se retrouve pas dans l'emploi. Il s'oriente alors le plus souvent vers des métiers proches où les compétences acquises en formation peuvent être utiles : les métiers du sanitaire, en particulier en EHPAD où l'offre d'emploi est également importante.

Conclusion partielle Partie 2

Après avoir défini le terme demandeur d'emploi, nous avons observé les grandes caractéristiques de la population concernée. Nous avons alors exploré les processus d'aide à l'orientation très normés et appliqués par les conseillers à l'emploi qui nous semblent pouvoir influencer les demandeurs d'emploi à s'orienter dans le domaine de l'aide à domicile.

Ainsi, nous avons défini le terme de motivation puis exploré l'apparition de ce terme dans un domaine mercatique de début du XXème siècle avec ses premières théories psychanalytique ou béhavioriste. Le concept de motivation s'est ensuite étendu à la psychologie du travail. Des travaux appliqués au domaine industriel ont permis de mettre en évidence l'importance de la rémunération et des relations sociales dans la motivation au travail qui seraient susceptibles d'interférer dans le processus de construction de la motivation des demandeurs d'emploi.

Souhaitant comprendre le processus de construction de la motivation, nous avons ensuite travaillé des théories nous permettant de comprendre le concept de motivation en lien avec la motivation de demandeurs d'emploi. Nous avons donc examiné d'abord la théorie des intérêts professionnels de HOLLAND dans laquelle la motivation au cours du processus d'orientation se construit à partir d'affinités avec les métiers, ce qui nous a amené à nous interroger sur la naissance de ces affinités. Dans un premier temps, dans la théorie de l'autodétermination proposée par DECY et RYAN, la motivation dépendrait en grande partie du degré d'auto-détermination qui déterminerait également la force et la stabilité de la motivation. Elle nous a permis de déterminer que le plus haut niveau de motivation serait atteint lorsque le métier choisi par le demandeur d'emploi lui procure une satisfaction personnelle.

Puis, en prolongement de cette dernière, la théorie du modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque adaptée de VALLERAND par CARRE et FENOUILLET où les paramètres de situation et de contexte hiérarchisent ce processus. En effet, des déterminants de temporalité et de contexte permettent de replacer la motivation dans un environnement global. De ce fait, nous pourrions penser que la motivation d'un demandeur d'emploi évoluerait dans le temps : elle serait faible dans une situation ponctuelle pour devenir moyenne si cette situation perdure dans un

contexte donné et devenir puissante et globale lorsqu'elle concerne la vie de l'individu. Un demandeur d'emploi pourrait donc être faiblement motivé dans un premier temps lors d'un travail d'orientation, plus fortement dans un stage pour au final développer une forte motivation dans l'emploi.

Par la suite, nous avons abordé la théorie de besoins développée par MASLOW qui nous semble réductrice. Par contre, la théorie à vision systémique des besoins relationnels développée par Joseph NUTTIN nous apparaît importante dans sa notion de développement personnel en lien avec l'ensemble de l'environnement de la personne. Le demandeur d'emploi pourrait avoir une motivation élevée pour la formation Assistant-e de vie aux familles qui ne lui apporte aucune satisfaction personnelle mais qui va lui servir à atteindre son but final qui serait le travail en structure sanitaire et sociale par exemple.

Enfin, nous avons recentré sur l'étude de la motivation à l'entrée en formation, étudiant les motifs d'entrée en formation et la mesure de cette motivation. Nous basant sur l'étude de Philippe CARRE, nous avons pris conscience des dix motifs possibles d'engagement en formation qui amorcent le processus de motivation. Ainsi, l'étude de ces motifs d'engagement devraient nous permettent de mieux appréhender les facteurs de motivation à l'entrée en formation.

Puis, nous nous sommes interrogés sur la fiabilité de la mesure de la motivation à l'entrée en formation, que ce soit par les classiques tests d'entrée ainsi que sur l'entretien de motivation. Pour finir, nous avons émis la possibilité de variation de la motivation du demandeur d'emploi en cours formation du fait d'un écart entre le métier idéalisé par le demandeur d'emploi et le métier réel qui lui apparaît en cours de formation.

Par conséquent, à la suite de l'étude du contexte de l'aide à domicile et des concepts évoqués ci-dessus, nous allons à présent clarifier notre problématique et proposer des hypothèses de recherche que nous confronterons ensuite avec le terrain.

Partie 3 Motivation à l'entrée en formation d'aide à domicile : Problématique et hypothèses de recherche

Reprenons la question de départ qui interrogeait le lien entre la formation d'aide à domicile et le métier dans ses dimensions de retour à l'emploi, dans le cadre d'une formation à l'attention de demandeurs d'emploi. Au vu des éléments évoqués dans les Parties 1 et 2, nous avons confirmé notre problématique qui serait la suivante : **« Comment se construit la motivation des demandeurs d'emploi souhaitant intégrer une formation dans le secteur de l'aide à domicile ? »** dont nous vous présentons ici le cheminement, et qui nous a permis de poser quelques hypothèses.

Une première enquête exploratoire quantitative auprès d'anciens apprenants a permis de mettre en évidence qu'une majorité des personnes formées ne travaillaient pas dans l'emploi pour lequel ils ont été formés, malgré une volonté exprimée avant l'entrée en formation de s'orienter dans ce domaine. Cela nous a amené à réfléchir sur ce qui amène les demandeurs d'emploi à intégrer cette formation.

Nous avons exploré dans un premier temps le contexte de l'aide à domicile afin de mieux en saisir le fonctionnement. En examinant son organisation de travail qui découle de l'historique familial de ce métier, nous avons réalisé que ce métier est passé en un siècle d'un fonctionnement basé sur le bénévolat non professionnel à un secteur commercial. En sus, de nombreuses offres d'emploi sont proposées dans ce secteur qui est identifié comme un métier en tension en pleine expansion. Nous avons pu également mettre en évidence une organisation complexe avec des modes d'interventions variées avec des employeurs multiformes et des conventions collectives différentes complexifiant la lisibilité du secteur. Les différents métiers regroupés dans la profession d'Aide à domicile font état de missions différentes avec des organisations de travail différentes qui permettent de comprendre en partie la méconnaissance de ces métiers dans le grand public. Il nous apparaît difficile de s'orienter dans un domaine que l'on connaît peu mais le fait d'être un secteur qui embauche en proximité n'entre-t-il pas en compte dans la construction de cette motivation ?

A l'aide de nombreuses études professionnelles nous nous sommes ensuite attardés sur les conditions de travail souvent difficiles de ce métier en termes d'horaires, de déplacements, d'une exposition élevée aux risques physiques et psycho-sociaux qui réduisent l'attractivité pour ce métier. D'autre part, nous avons pu confirmer au vu de plusieurs études, l'image parfois négative de ce métier à contrario d'autres métiers du sanitaire proches en terme de compétences mais dont le statut est plus apparent dans notre société.

Dans un deuxième temps, nous nous sommes attachés à connaître le public de demandeurs d'emploi intégrant ces formations afin de mieux appréhender leurs difficultés. La construction du projet professionnel des demandeurs d'emploi nous a intéressée et nous a permis, à l'aide d'ouvrages et de revues professionnelles, de prendre conscience des processus d'orientation des demandeurs d'emploi développés par les conseillers à l'emploi de Pôle emploi. Ces processus sont normalisés afin de s'adapter au plus grand nombre mais peuvent-ils s'adapter à la singularité de chaque personne ?

Afin de mieux comprendre ce qui pousse des demandeurs d'emploi à rentrer en formation, nous avons travaillé sur le concept de motivation générale à l'aide de nombreux ouvrages sur ce thème en choisissant d'étudier quelques théories. Nous avons ainsi pu saisir dans un premier temps que la motivation envers un métier et la construction d'un projet professionnel pouvait se construire du fait d'une attirance au préalable pour certaines catégories de métiers.

Ensuite, nous avons pu réaliser qu'une motivation élevée et stable pour un métier serait atteinte lorsque la personne y retire une satisfaction personnelle. De la même façon, la motivation d'une personne pourrait évoluer dans le temps en fonction de son environnement. En effet, ce qui est une amorce de motivation dans une situation précise ponctuelle peut devenir une motivation forte et stable si le contexte et son environnement s'installe. Mais à quel moment se met en place la satisfaction personnelle dans le cadre de demandeurs d'emploi : serait-ce au cours du stage de découverte ou uniquement en sortie de formation ? La formation a-t-elle une influence sur cette motivation ? Dans une vision plus systémique, la motivation peut s'établir non pas dans un contexte environnemental immédiat mais également dans la perspective

d'un projet final choisi par chaque personne. Les motifs d'entrée en formation nous sont apparus comme des éléments majeurs dans la compréhension de la motivation que nous tentons de saisir lors des tests et entretiens de motivation.

Au vu de tous ces éléments, nous avons confirmé notre problématique qui serait la suivante : « **Comment se construit la motivation des demandeurs d'emploi souhaitant intégrer une formation dans le secteur de l'aide à domicile ?** »

Supposant que la procédure d'orientation serait effectuée de manière normée et théorique, nous avons posé la première hypothèse : La motivation des demandeurs d'emploi se construit uniquement sur des données normatives, sans tenir compte de la réalité du métier et des possibilités personnelles de la personne.

Au vu de l'image négative de ce métier et de la représentation que pourrait en avoir un demandeur d'emploi, on pourrait poser une deuxième hypothèse : la motivation se construit avec la représentation que chaque personne a du métier d'Aide à domicile. Ce qui engendrerait une faible motivation envers ces métiers au vu de leur image négative.

Compte tenu de la pression sociale et financière, on pourrait également penser que cette motivation est simplement liée à ces contraintes et de la nécessité de trouver un emploi et donc que la motivation pour ce métier se construit à partir d'un élément précis : son appartenance aux métiers en tension.

Le recueil de données d'enquêtes qualitatives nous permettra de confronter le terrain aux concepts et d'invalider ou non les hypothèses émises en lien avec les apports théoriques sur la construction de la motivation.

Partie 4 Etude de terrain et confrontation des hypothèses

Après avoir défini le contexte de recherche, nous avons défini la problématique et émis des hypothèses. Nous allons maintenant développer la réalisation de la recherche empirique et la confronter aux hypothèses émises précédemment.

4-A Méthodologie de recherche

Afin de présenter les résultats de cette recherche empirique, nous allons dans un premier temps présenter l'enquête qualitative réalisée pour recueillir les données, les personnes choisies ainsi que la méthodologie d'analyse de données. Les résultats des données seront ensuite détaillés.

L'objectif de cette enquête est d'amorcer une explication, par rapport aux hypothèses que nous avons émises précédemment, sur la construction de la motivation des demandeurs d'emploi qui intègrent une formation dans l'aide à domicile tout en gardant à l'esprit le lien avec la question de départ : en particulier pour quelles raisons des demandeurs d'emploi intègrent-ils une formation d'aide à domicile pour se tourner ensuite vers d'autres métiers, une fois la formation terminée.

i. Le choix de l'outil

Nous avons choisi d'utiliser comme outil d'enquête un entretien de type semi-directif. Adeptes dans notre pratique quotidienne des entretiens d'explicitation selon Vermerch, nous pensions dans un premier temps que cette méthode d'entretien plus directif nous aiderait à déterminer la construction du processus de motivation grâce à la position de « *parole incarnée* » qui nous semblait permettre à la personne de raconter une situation vécue et conscientiser la construction de sa motivation. (VERMERSCH, 1994) Cependant, quelques lectures nous ont permis de mettre en évidence la difficulté d'atteindre la dimension socio-affective de la construction de la motivation avec des entretiens d'explicitation. En effet, les entretiens semi-directifs et d'explicitation en particulier nous permettent de détailler des situations et de l'action, et de moindre façon

l'émotion qui nous semble jouer une part importante dans la construction de la motivation et l'élaboration du projet professionnel. Guy Michelat nous confirme que *« l'entretien non directif permet, mieux que d'autres méthodes, l'émergence de ce contenu socioaffectif profond, en facilitant pour l'enquête l'accession à ces informations que l'on ne peut atteindre directement »* (MICHELAT, 1975) Un mélange d'entretien semi directif et non directif nous a donc semblé plus adapté dans une première approche. Il nous a semblé plus intéressant de laisser la personne s'exprimer à partir d'une question de départ relativement large et en recentrant avec uniquement quelques questions très ouvertes, de façon à laisser la personne s'orienter vers ce qui lui semble le plus important dans le thème en étant le moins directif possible. *« La liberté laissée à l'enquête (la non directivité étant toutefois relative) facilite la production d'informations symptomatiques qui risqueraient d'être censurées dans un autre type d'entretiens »*. (MICHELAT, 1975)

Nous avons donc construit dans un premier temps la question de départ pour les stagiaires qui était *« Pourriez-vous me raconter votre parcours professionnel ? »* L'objectif était, en sus de connaître leur parcours, de tenter d'avoir spontanément quelques pistes sur ce qui les a poussés à s'orienter vers le métier dans lequel elles exercent aujourd'hui, en lien avec la construction de leur motivation. (Annexe 3,4 et 5, 10 et 12) Pour le formateur, la question de départ *« pourriez-vous me raconter comment vous sélectionnez les candidats qui souhaitent intégrer la formation d'Assistante de vie aux familles ? »* afin qu'il détaillent les différentes étapes de l'inscription du candidat jusqu'à la décision finale pour déterminer les critères de sélection. L'objectif est d'avoir une idée de la motivation, mesurée par le formateur à l'entrée en formation et si éventuellement d'autres critères entrent en ligne de compte.

Nous avons ensuite construit des guides d'entretien avec des préalables qu'il nous semble utiles de respecter en ce qui concerne le déroulement de l'entretien. La question de départ ainsi que des questions éventuelles de relance ont été citées sur la grille (Annexe 2 et 3). Afin de favoriser la non directivité, le choix a été fait de relancer par une question, particulièrement pour les enquêtes des stagiaires où la dimension émotionnelle de la motivation se révélerait plus facilement par une non-directivité de l'entretien, uniquement quand la personne a été *« au bout »* ce qu'elle avait à dire sur le

thème que nous avons repéré par un silence long en fin de phrase, incitant par des « oui » ou « d'accord » à poursuivre sur le thème.

Cependant, lors des deux premiers entretiens (Stagiaire A et S), il nous est apparu que les entretiens étaient trop sommaires et ne permettaient pas de mettre en évidence de façon significative la motivation de ces demandeurs d'emploi. Notre manque de pratique de l'entretien et sans doute un manque de préparation avec des questionnaires insuffisamment travaillés en sont la cause. Nous avons donc retravaillé et complété le questionnaire Apprenant (Annexe 1) en insérant des questions plus précises. Nous avons fait le choix de conserver les deux premiers entretiens car ils comportaient des éléments intéressants mais avons décidé de refaire deux nouveaux entretiens supplémentaires avec des apprenants de même profil.

En revenant à la pratique de l'entretien, il nous semble primordial, afin de rassurer la personne et lui permettre de s'exprimer en toute confiance, de lui garantir l'anonymat complet (nom et lieu) et confidentialité, de lui présenter l'enregistrement en tant qu'outil de travail et de vérifier l'accord de la personne au début de l'entretien. D'autre part, nous basant essentiellement sur les travaux du psychologue Elias Porter qui a défini une typologie des attitudes que nous avons eu la chance de connaître au cours d'une formation interne par le Ministère de l'Agriculture, nous avons fait le choix d'être dans une posture compréhensive empathique. L'attitude que nous avons lors d'un entretien pourrait en effet provoquer un décalage dans les relations interpersonnelles avec l'apparition d'une prise de pouvoir de l'un des deux interlocuteurs sous un mode « *complémentaire* » détaillé par Noel Denoyel. Nous recherchons un mode de communication « *symétrique* » permettant la liberté de parole de l'interlocuteur (Noel Denoyel, Groupe analyses de pratiques). Nous devons garder en permanence la volonté d'être dans une posture de compréhension empathique pendant tout l'entretien afin que la personne puisse parler le plus sincèrement possible sans se soucier de ce que nous pensons et de la réponse qui pourrait être attendue. Nous avons évité de nous poser en tant qu'experte de la formation afin d'éviter que la personne donne la réponse qu'elle croit attendue. De plus, cinq postures mises en évidence par Elias Porter nuisent à cette relation de communication symétrique : La valorisation ou à l'inverse le jugement de l'action de la personne, le soutien et le conseil qui peuvent induire une situation de

faiblesse de la personne, l'interprétation des paroles de la personne. Nous nous sommes attachées à éviter ces postures lors de chacun des entretiens.

Les guides d'entretien (Annexe 2 et 3) ont été établis en listant les thèmes à aborder afin de répondre à la problématique de construction de la motivation des demandeurs d'emploi sans oublier la question de départ, fil rouge des entretiens. Ils ont donc été complétés à l'issue des deux premiers entretiens. Les objectifs de chaque entretien ont été notés sur le questionnaire afin de ne pas les perdre de vue tout au long de l'entretien.

ii. Le choix du public

Nous avons choisi d'interroger les deux catégories d'acteurs dans le cadre d'une formation similaire à celle qui est réalisée dans le centre de formation à l'origine de notre recherche : anciens apprenants et formateurs. Dans un premier temps, nous avons choisi d'interroger des anciens apprenants sortis de formation. Il nous a semblé intéressant de recueillir des données sur des apprenants ayant surtout construit leur motivation en parfaite connaissance de cause, après avoir eu une expérience professionnelle dans d'autres secteurs, ce qui représente également le profil majoritaire des apprenants. C'est ainsi que nous avons choisi d'interroger des ex- apprenants en reconversion entre 30 et 50 ans. Ensuite, il nous a semblé opportun d'examiner les dires de stagiaires s'étant insérés professionnellement dans le domaine de l'aide à domicile et d'autres, au contraire, s'étant insérés dans un autre secteur afin d'appréhender la construction de la motivation dans les deux cas. En effet, nous nous interrogeons sur la motivation des demandeurs d'emploi à intégrer la formation sans oublier la problématique d'insertion professionnelle en dehors du secteur de l'aide à domicile. Dans un second temps, afin d'appréhender la motivation à l'entrée en formation, nous avons souhaité également interroger une formatrice sur la mesure des critères d'entrée en formation dont la mesure de la motivation. Nous avons également défini une durée d'expérience de 3 ans minimum dans la pratique de recrutement de stagiaires à l'entrée en formation.

Pour cela, nous avons choisi deux centres de formation en milieu rural en Région Centre Val de Loire qui effectuent une formation au titre professionnel Assistant-e de vie aux

familles réalisée auprès de demandeurs d'emploi. Nous avons dans un premier temps contacté les responsables des centres de formation en leur demandant de cibler des ex-apprenants qui avaient été en reconversion entre 30 et 50 ans dont l'un travaille dans l'aide à domicile ainsi qu'un formateur aguerri à la conduite d'entretiens de motivation d'entrée en formation. Nous avons eu les coordonnées de personnes correspondant aux critères que nous avons contactées par téléphone. Quatre stagiaires étaient pressenties mais seules deux d'entre elles ont accepté de se plier à l'exercice. Lors de cet appel téléphonique, nous avons expliqué le but de l'entretien, évoqué la confidentialité complète de l'entretien ainsi que fixer une durée maximale d'une demi-heure pour les deux ex-stagiaires et une heure pour la formatrice. Les rendez-vous ont été fixés par téléphone sur trois jours différents. Ayant souhaité faire deux entretiens complémentaires du fait de la prise de conscience de la pauvreté des deux premiers entretiens (stagiaire A et stagiaire S), nous avons recontacté les mêmes centres et avons réalisé deux nouveaux entretiens avec les stagiaires E et R. Les 4 apprenants sont du même centre de formation, la formatrice d'un autre centre.

iii. Les entretiens

Après avoir détaillé le profil des acteurs à partir des éléments que nous avons au départ, nous rendrons compte du déroulement des entretiens. Rappelons que les entretiens des apprenants ont été réalisés en deux temps avec deux apprenants à l'aide d'un questionnaire concis dans un premier temps, puis deux autres apprenants avec un questionnaire retravaillé dans un second temps. Une formatrice a également été interrogée afin d'observer la motivation du point de vue de la personne qui mesure cette motivation avant la formation.

Les trois premiers entretiens concernaient :

A est une femme de 38 ans est titulaire du Titre professionnel d'Assistante de vie aux familles depuis Janvier 2016. Titulaire d'un Bac professionnel Commerce, elle a 18 ans d'expérience dans le domaine de la vente. Elle travaille en tant qu'Assistante de vie dans une entreprise de services à la personne depuis sa sortie de la formation en Février 2016. Elle a toujours vécu dans le secteur géographique de la formation. L'entretien a

eu lieu dans la salle de formation où elle a réalisé la formation en matinée du 4 avril 2016, il a duré 7 min 40 secondes.

S est une femme de 48 ans est titulaire de plusieurs diplômes niveau V. Elle a une expérience dans des secteurs variés tel que la coiffure, la vente, le secrétariat ainsi la conciergerie et s'est réorientée à de multiples reprises. Elle est titulaire du Titre professionnel d'Assistante de vie aux familles depuis Janvier 2015 et travaille à un poste de faisant fonction d'Aide-Soignant dans un EHPAD en CDD. Elle avait débuté une formation au permis de conduire qu'elle a stoppé depuis l'entrée ne formation. Elle est arrivée sur le secteur géographique de la formation depuis 2014 après avoir vécu sur Paris. A sa demande, l'entretien a eu lieu à son domicile en début d'après-midi le 4 avril 2016 et a duré 9 min 18 S. Nous nous sommes posé la question sur le lieu de l'entretien au domicile de la personne qui pouvait nous paraître étonnant dans un premier temps. Ensuite, en échangeant avec elle sur ce point, cette personne est sortie de formation depuis longtemps, ne se sent plus du tout ex-stagiaire en formation mais bien salariée et ne souhaitait pas se déplacer. Nous avons donc accepté sa proposition.

F est une femme de 32 ans qui est formatrice sur le Titre professionnel d'Assistante de vie aux familles depuis 3 ans. Elle organise et réalise les recrutements à l'entrée en formation depuis 2013. Elle a une formation de base d'Educatrice de Jeunes enfants compétée par un Master Sciences de l'éducation spécialité Ingénierie de formation qu'elle a réalisé à Nancy récemment en 2015. L'entretien a eu lieu dans un bureau du centre de formation en matinée le 8 avril 2016 et a duré 25 min 26 s.

Les deux entretiens complémentaires concernaient les deux personnes suivantes :

G est une femme de 35 ans est titulaire du Titre professionnel d'Assistante de vie aux familles depuis Janvier 2014. Titulaire d'un Bac Littéraire, elle a tout d'abord été gendarme pendant 5 ans. Puis, elle a travaillé dans le domaine du service à la personne à domicile mais surtout en structure. Elle a travaillé en tant que faisant fonction d'Aide-Soignante en CDD pendant 18 mois puis a intégré la formation au diplôme d'Etat d'Aide-Soignant en Septembre 2015. Elle a toujours vécu dans le secteur géographique de la formation. L'entretien a eu lieu dans un bureau dans le centre de formation où

nous exerçons où elle finalise actuellement sa formation d'Aide-soignante. IL a eu lieu en matinée le 24 avril 2016, il a duré 23 min 37 secondes.

E est une femme de 30 ans est titulaire du Titre professionnel d'Assistante de vie aux familles depuis Janvier 2016. Titulaire d'un Bac professionnel économique et social, elle a travaillé essentiellement dans le domaine du service à la personne Elle travaille en tant qu'Assistante de vie dans une entreprise de services à la personne depuis sa sortie de la formation en Février 2016 en CDI. Elle a toujours vécu dans le secteur géographique de la formation. L'entretien a eu lieu dans la salle de formation où elle a réalisé la formation en après-midi du 29 avril 2016, il a duré 26 min 12 secondes. Connaissant parfaitement son employeur, nous avons sympathisé avec cette personne avant l'entretien et nous nous sommes tutoyées.

Au début de chaque entretien ont été rappelé l'objectif général de la recherche, la confidentialité totale des noms et lieux ainsi que le but de l'enregistrement qui sert uniquement de support à la transcription et sera détruit. L'accord de la personne a été demandé avant de débiter l'enregistrement. Les entretiens ont été retranscrits en Annexe 4, 5, 6, 10 et 12 y compris les temps de pause ou rires légendés en annexe 1. Les entretiens des deux stagiaires A et S ont été assez courts. Ayant choisi volontairement des entretiens semi directifs et partiellement non directifs, la liberté était laissée à la personne de s'exprimer plus ou moins longuement sur les thèmes. Cependant, elles s'exprimaient peu sans question et nous avons dû souvent orienter l'entretien sur un mode semi-directif particulièrement dans la deuxième série d'entretiens. Nous savons également que les publics de niveau V ont souvent plus de difficultés à verbaliser, surtout dans ce cas où nous essayons de connaître la construction de leur motivation et de quelle façon elle a été mesurée, ce qui est des éléments très personnels où elles n'ont pas forcément envie de tout dire. Dans notre deuxième série d'entretien, des questions plus précises ont été posées facilitant la verbalisation.

Nous leur avons ensuite attribué un prénom fictif, pour respecter leur anonymat. Les lieux et noms d'entreprise ont également été changés afin de garantir l'anonymat total.

Afin, afin de favoriser l'analyse, les apprenants travaillant dans l'aide à domicile à l'issue de la formation sont notés par une voyelle (A et E) et ceux qui travaillent dans un autre domaine par une consonne (S et G), la formatrice par la lettre F. Lors de la transcription, nous avons tout d'abord numéroté chaque ligne du discours des personnes puis A pour la stagiaire travaillant dans l'aide à domicile, S pour la stagiaire ne travaillant pas dans l'aide à domicile et F pour la formatrice. Afin de faciliter l'analyse, nous avons donc numéroté chaque interaction et inséré la lettre correspondante en majuscule pour l'interaction du stagiaire. Nous avons identifié notre propre interaction en minuscule. Pour exemple, notre première interaction à la stagiaire ne travaillant pas dans l'aide à domicile sera identifiée « a1 », sa réponse sera identifiée « A1 ».

4-B Analyse des entretiens

i. Méthodologie d'analyse

Pour l'analyse des entretiens, nous avons choisi d'utiliser une méthode plutôt inductive partant des entretiens. Ainsi « *La démarche suivie va consister à lire et à relire les entretiens dont on dispose pour arriver à une sorte d'imprégnation* » (MICHELAT, 1975) En sus de l'écoute détaillée afin de relever la transcription, nous avons donc écouté les entretiens à deux reprises puis les avons lu plusieurs fois à plusieurs jours d'intervalles afin de s'en imprégner.

Nous avons ensuite classé les données brutes et relevé les unités de sens dans le texte, tout en gardant à l'esprit le contexte global de l'entretien dont nous nous sommes imprégnée qui permet de garder le contexte et l'environnement de la personne interrogée à l'esprit. Ces unités de sens ont été ensuite rapprochées à des sous-thèmes puis à des thèmes en lien, lorsque ce lien était possible, avec les concepts évoqués dans la Partie 2 et les hypothèses émises précédemment.

D'autre part, intéressée par les travaux de Marie-Christine d'UNRUG, nous nous sommes également attachés à tenter de découvrir ce qui se cache derrière les mots choisis par les acteurs de la recherche. En effet, les figures de rhétoriques seraient « *l'un des moyens parmi d'autres de repérer dans le discours parlé ou écrit les lieux de conflit, de*

contradiction, ou de leur absence, entre ce que dit et ce que vit le locuteur, compte tenu de son appartenance sociale » (Marie-Christine d'Unrug, 1974) Cette approche permet de mettre en relief ce qui n'est pas dit, indicible du fait de la position sociale de chacun même si l'ensemble des conditions sont réunies pour que la personne ait le plus de liberté possible. Nous avons donc rajouté au tableau d'analyse une colonne « autres » dans laquelle nous extrairons les figures de style intéressantes, les occurrences ou autres éléments différents du sens. Cela nous semble compléter la première analyse par unités de sens et compléter notre analyse de contenu.

ii. **Analyse individuelle des entretiens**

Nous avons choisi de balayer dans un premier temps les entretiens un par un en commençant par les entretiens des deux ex-stagiaires travaillant dans l'aide à domicile à l'issue de la formation, puis avec les entretiens des deux ex-stagiaires ayant choisi de travailler en structure et en terminant par l'entretien de la formatrice axé sur le recrutement à l'entrée en formation. Au final, nous regrouperons l'ensemble des thèmes et sous thèmes relevés dans l'ensemble des entretiens afin d'avoir une vue d'ensemble.

Entretien A- Travaillant dans l'aide à domicile

Nous avons identifié 22 interactions avec A. Nous avons répertorié 53 unités de sens réparties dans différents thèmes : 13 sur le parcours professionnel, 13 sur la motivation métier, 12 sur la mesure de la Motivation, 5 sur la motivation post-formation, 5 sur le projet, 3 sur la formation et 3 sur les histoires de vie.

A s'est réorienté dans le domaine de l'aide à domicile après des années dans le domaine de la vente. Elle ne supportait plus de ne pas avoir de contact avec les clients « *cela a été très dur* » dit-elle (Annexe 4-A2, L10) En parallèle, sa sœur a eu des problèmes de santé, elle l'a aidée « *il a fallu qu'elle ait beaucoup de soutien* » (Annexe 4-A2, L11). Cette première rencontre personnelle avec les métiers d'accompagnement à la personne a été un déclencheur pour changer de métier. Elle s'est rendu compte qu'elle aimait cela « *Tiens cela me plait bien* (Annexe 4 -A2, L12) puis elle formule clairement sa décision « *Je me suis lancée, j'ai donné ma démission* » (Annexe 4 -A2, L14) Une candidature spontanée lui a permis de travailler dans le domaine mais elle a eu des

soucis d'organisation familiale liés à ce poste et a donc arrêté cet emploi. Cependant, elle veut poursuivre sa reconversion vers ce métier « *C'est le fait de découvrir le métier qui m'a dit c'est bon, c'est OK, c'est ÇA que je veux faire* » » (Annexe 4 –A15,L66) Elle s'est ensuite donc présentée spontanément à Pole emploi afin de demander de l'aide pour poursuivre dans cette voie en leur demandant « *si il existait pas quelque chose pour continuer dans ce métier* » (Annexe 4 –A4,L26) Elle a été adressée à un centre de formation près de chez elle pour une session de recrutement. Elle a passé un test écrit suivi d'un entretien avec une formatrice qui portait essentiellement sur l'organisation et le savoir-être. « *La formatrice m'a dit que j'étais très souriante.* » (Annexe 4 –A6, L36) Elle pense avoir été retenue sur un critère de savoir-Etre. Son projet n'a pas évolué ni en cours de formation ni après sa sortie de formation ; elle semble parfaitement à sa place dans son emploi actuel : « *Je suis bien positionnée comme cela. J'ai pas l'idée de changer* » (Annexe 4 –A21, L84)

Entretien S- Travaillant dans un EHPAD

Nous avons identifié 44 interactions avec A. Nous avons répertorié 66 unités de sens réparties dans différents thèmes : 7 sur le parcours professionnel, 26 sur la motivation métier, 11 sur la mesure de la Motivation, 6 sur la motivation post-formation, 6 sur le projet ,5 sur la formation et 3 sur les histoires de vie.

S s'est reconvertie à plusieurs reprises. Après un CAP coiffure arrêté pour raison de santé, elle a effectué une formation et a travaillé dans la vente pendant quelques années. Elle a ensuite souhaité se reconvertir dans le secrétariat, exprimant clairement sa volonté de changer « *Ensuite, j'en ai eu marre* » (ANNEXE 5-S1, L11). Après 3 ans d'expérience, elle est licenciée et souhaite à nouveau se réorienter. « *J'avais envie de changer.* » (ANNEXE 5-S1, L13) Succédant à sa mère, elle a ensuite été gardienne d'immeuble pendant 10 ans en région parisienne. Elle s'est ensuite recentrée sur sa vie personnelle en élevant ses enfants à son domicile pendant 10 ans jusqu'à ce qu'une séparation l'oblige à trouver un nouvel emploi.

Arrivée dans la région, après un contrat d'AVS en école, elle va prendre connaissance de la formation d'Assistante de vie par un proche. « *J'ai trouvé la formation d'ADVF par une copine d'auto-école* ». (ANNEXE 5-S 3, L20) Elle n'a alors aucune

connaissance du secteur et le centre de formation lui demande d'effectuer une période en entreprise. Il s'est avéré qu'elle a énormément apprécié cette expérience : « *j'ai découvert les personnes âgées pis j'ai adoré* » (ANNEXE 5-S 9, L39) Bien que la formation soit dans l'aide à domicile, suite à la découverte du milieu lors de cette première expérience, elle souhaitait dès le début travailler en structure et non au domicile « *pour moi c'était la structure dès le début. J'avais vu pas mal d'opportunités négatives chez le particulier* » (ANNEXE 5-S 11, L47) EN effet, les horaires variables et décalés et le fait qu'elle ne possède pas le permis est un frein important pour elle.

Ayant candidaté à l'entrée ne formation, elle a passé un test écrit portant sur les savoirs de base ainsi qu'un entretien avec deux personnes. Elle pense avoir été recrutée sur son savoir être car elle n'avait aucune connaissance du métier : « *Il faut avoir de l'empathie, c'est une question de cœur, je dirais, ouais, le côté humain qu'il faut avoir* » (ANNEXE 5-S 29, L98)

Dans un premier temps, elle remet en cause les conditions de travail en structure « *on COURT mais on COURT. On n'en PEUT plus hein* » (ANNEXE 5-S40, L128) qu'elle ressent moins bonnes qu'au domicile au niveau du rythme de travail « *En structure c'est dur. A domicile, les gens sont peut-être mieux?* » » (ANNEXE 5-S 39, L124) Et pourtant, paradoxalement, elle ne souhaite pas changer et est très motivée par le métier en structure qu'elle apprécie beaucoup : « *je suis vraiment très heureuse là-bas. J'ai un plaisir à aller bosser* » (ANNEXE 5-S 42, L135-136)

Entretien E- Travaillant au domicile

Nous avons identifié 92 interactions avec E. Nous avons répertorié 147 unités de sens réparties dans différents thèmes : 16 sur le parcours professionnel, 31 sur la motivation métier, 5 sur la motivation pendant la formation, 7 sur la mesure de la Motivation, 4 sur la motivation post-formation, 7 sur le projet ,17 sur la formation, 5 sur les histoires de vie et 2 sur la Reconnaissance.

La volonté de E de travailler dans le domaine du service à la personne s'est initié dès l'enfance : elle voulait s'occuper d'enfants. Elle voulait s'orienter dans le domaine du sanitaire et social dès sa sortie de 3^{ème} mais, ayant de bonnes notes, elle a été orientée

dans un bac général. « *Ils voulaient à tout prix que j'aille en général.* » (ANNEXE 12-E8, L22). A l'issue de ce bac, elle a fait une préparation au concours d'Educateur de Jeunes Enfants où elle a échoué. Déçue de ne pas avoir réussi, elle a été orientée en Fac de Droit du fait de la proximité géographique de cette spécialité. Elle a rapidement abandonné et est rentrée sur le marché du travail.

Elle a débuté par un remplacement d'un an auprès de personnes handicapées mentales avec des missions d'entretien des locaux dans un premier temps, puis d'Aide à la personne qu'elle a apprécié « *cela me plaisait beaucoup!* » (ANNEXE 12-E19, L50) Après une expérience d'Aide à domicile auprès de personnes handicapées motrices, elle a pris un congé parental. Au retour de ce congé parental, l'organisation du travail avait changé, les horaires ne lui convenaient plus et à l'issue de son contrat CDD, elle a souhaité travailler en structure (EHPAD) afin de devenir Aide-Soignante. Elle a donc occupé un poste de faisant-fonction d'Aide-soignante mais elle a découvert des conditions de travail qui ne lui plaisaient pas : « *Du coup, cela m'a un petit peu dégoutée et je suis ressortie de cette expérience en me disant "Si ça se trouve, c'est pas fait pour moi!"* » (ANNEXE 12-E19, L50) Prenant du recul, elle considère cette expérience comme une chance de lui avoir fait découvrir ce qu'elle ne voulait pas faire.

Elle s'est donc tournée vers Pole emploi et a intégré la formation Assistante de vie aux familles pour « *valider [ses] acquis* » (ANNEXE 12-E50, L152). Elle a passé un test écrit dont elle ne garde pas souvenir puis un oral devant deux personnes. Elle pense qu'elle a été admise en formation parce qu'elle avait un projet professionnel validé et également grâce à sa facilité à s'exprimer à l'oral et à son savoir Etre. « *Pis, je ne sais pas, mon sourire.* » (ANNEXE 12-E65, L195)

Elle a apprécié la formation mais est plus réservée sur l'ambiance du groupe de stagiaires, même si cela n'a pas altéré sa volonté de poursuivre. « *J'étais pas là pour me faire des copines alors tant mieux si ça se passe bien mais en même temps c'est pour un projet professionnel* » (ANNEXE 12-E63, L188-189). S'interrogeant sur ses capacités à travailler dans le domaine au départ, elle a pu confirmer en cours de formation que les métiers du service à la personne et surtout le domicile lui plaisaient, grâce à son stage au domicile en particulier.

Elle est toujours aussi motivée par son travail actuel au domicile où elle a un CDI. « *Tout se passe bien, ça s'est bien calé. Le travail me plaît* ». (ANNEXE 12-E69, L211) Cependant, elle continue de travailler son projet professionnel à long terme vers les soins et le métier d'Aide-Soignante mais au domicile et non en structure.

Entretien G- ne travaillant pas au domicile

Nous avons identifié 102 interactions avec G. Nous avons répertorié 152 unités de sens réparties dans différents thèmes : 33 sur le parcours professionnel, 39 sur la motivation métier, 4 sur la mesure de la Motivation, 2 sur la motivation post-formation, 17 sur la motivation pendant la formation, 19 sur le projet, 12 sur la formation, 9 sur les histoires de vie et 16 sur la Reconnaissance

Avec un père Gendarme, G a toujours été attirée par les métiers de type militaire. Ayant un attrait pour l'écriture et la littérature et suivant sa sœur qui a fait des études de Lettres, elle a passé un Baccalauréat littéraire. A l'issue de son Baccalauréat, son attrait pour les métiers militaires persistait et elle a intégré à 18 ans la gendarmerie. « *J'ai vécu en caserne avec mes parents, c'est comme un retour en enfance et pis...la discipline, les règles* » (ANNEXE 10-G8, L26) A l'issue de son contrat de 5 ans, sous la pression de son conjoint, elle a arrêté ce métier sur lequel elle revient régulièrement au cours de l'entretien, regrettant particulièrement le statut qu'il confère. « *Avant j'avais de l'importance pour les gens* » nous exprime-t-elle (ANNEXE 10-G40, L122)

Retournant à la vie civile, elle se tourne alors vers le secteur qui recrute sans aucune attirance pour ce domaine et trouve un poste en maison de retraite dans l'entretien des locaux. Elle évolue ensuite vers des tâches d'Aide à la personne et retrouve un relationnel qu'elle exprimait dans la gendarmerie et qui lui plaît. « *La gendarmerie me l'avait appris, d'être assez proche des gens, la communication.* » (ANNEXE 10-G21, L62-63) Elle effectue après des remplacements dans l'aide à domicile où la représentation négative du métier et le manque de reconnaissance lui pèsent. Elle a débuté ensuite un emploi dans un centre de rééducation pour polyhandicapés où elle assume un poste de faisant fonction d'Aide-Soignante. Elle commence alors à envisager une carrière dans le domaine « *C'est sympa finalement, peut-être que cela peut me*

permettre de rebondir dans la vie civile » (ANNEXE 10-G21, L62-63) puis au fur et à mesure confirme son projet à l'aide de ce poste « *Alors là, j'ai dit c'est le top* » (ANNEXE 10-G45, L137) Elle prend la décision de devenir Aide-soignante « *c'est plus valorisant Aide-Soignante* » (ANNEXE 10-G37, L110)

N'étant pas prête financièrement pour une formation longue d'un an, elle décide de passer par la formation d'ADVF qui est plus accessible, plus courte et permet par la suite d'accéder à la formation d'Aide-Soignant par un parcours allégé. Elle a passé un écrit sommaire avec un questionnaire sur le projet puis un entretien oral devant 2 personnes.

Elle a trouvé la formation très complète au niveau du contenu mais a eu du mal à trouver sa place dans le groupe très hétérogène. Cependant, ce « décalage » avec le reste du groupe n'a pas entamé sa motivation « *quand je me lance dans un truc, je le fait* » (ANNEXE 10-G86, L245) Bien qu'ayant effectué son stage en structure, elle est restée sur son objectif final de travailler en structure et devenir Aide-Soignante

Titulaire du Titre ADVF, elle est retournée travailler en structure à l'issue de la formation. On lui propose un CDI qu'elle refusera, maintenant son projet d'être diplômée Aide-Soignant dans un objectif de reconnaissance « *j'aurais pu continuer sans être diplômée Aide-soignante [...]C'est important, je pense, pour soi d'avoir un diplôme.* » (ANNEXE 10-G 39, L115-119) Elle maintiendra ne pas souhaiter travailler au domicile mais uniquement en structure au niveau des soins. Pour cela, elle est actuellement en formation au diplôme d'état d'Aide-Soignant.

Entretien F-Formatrice

Nous avons identifié 47 interactions avec F dans un entretien axé principalement sur la mesure de la motivation, la façon dont se déroulent les sessions de recrutement des stagiaires ADVF et les critères de recrutement. Nous avons répertorié 78 unités de sens réparties dans différents thèmes : 41 sur la mesure de la Motivation, 8 sur la décision d'admission en formation, 1 sur la motivation post-formation, 3 sur la motivation pendant la formation, 6 sur le projet ,12 sur la formation, et 1 sur la Reconnaissance

Selon F, Les recrutements se font suite à une information collective présentant la formation aux personnes intéressées et se déroulent dans la même journée. Un dossier de candidature comportant les informations personnelles et professionnelles des candidats avec le CV. Un test écrit est demandé aux candidats avec une partie savoirs de base afin de définir le niveau du candidat et une partie avec une petite situation professionnelle. Par la suite un entretien de groupe est proposé à partir d'un sujet de débat et les formateurs sont observateurs et notent le comportement des personnes. Cette épreuve est suivie d'un entretien individuel avec une ou deux formatrices accompagnées parfois d'une conseillère à l'emploi Mission locale.

Elle nous a clairement expliqué que le test écrit est un positionnement permettant d'adapter le parcours et la pédagogie aux candidats mais n'est pas un critère de recrutement en tant que tel et ne serait donc pas un critère de capacité à suivre la formation. L'entretien de groupe sert essentiellement à mesurer les compétences sociales des personnes, leur savoir être et leur positionnement dans un groupe. Le test individuel qu'elle a appelé entretien de motivation permet de mesurer la motivation du candidat et les critères de recrutement.

Le critère principal de recrutement selon F porte sur le Savoir être de la personne. Ainsi, pour elle, la motivation s'exprime dans le ton de la voix « *cela peut être dans le ton de la voix, c'est à dire quelqu'un qui a vraiment envie, généralement, il donne tout hein* » (ANNEXE 6-F15, L9-10) La motivation se sentirait à travers le ton de la voix, en dehors des indications de la grille d'évaluation. « *Dans le ton qui est vraiment indépendant de la grille au final.* » (ANNEXE 6-F15, L12) Parmi ces compétences, la capacité à s'intégrer dans un groupe est mesurée lors de l'entretien de groupe et serait complétée lors de l'entretien individuel. « *se positionner déjà en tant que stagiaire, ça peut aider à mesurer, on va dire, le degré de motivation.* » (ANNEXE 6-F18, L31 32)

Le second critère de recrutement porte sur l'expression à l'oral de la validation du projet professionnel/ Une période de découverte en entreprise doit avoir été effectuée pour valider le projet professionnel, en sus de l'énoncé des tâches et missions du secteur. En revanche, il a été clairement exprimé par F que le projet ne se situait pas exclusivement dans le domicile mais également en structure.

Pour F, les freins classiques à l'entrée en formation (Absence mobilité et organisation familiale) sont examinés mais seul le critère de non organisation au niveau familial, particulièrement l'absence de garde d'enfant, pourrait être un critère de non admission du fait du risque d'absences récurrentes en formation. Enfin, F a précisé que la décision d'admission en formation pourrait également, en sus des éléments précédents, prendre en compte le ressenti non mesurable du formateur effectuant l'entretien.

La lecture de ces cinq entretiens nous a permis de mettre à jour quelques éléments de réponses avec des profils motivationnels différents que nous allons reprendre en détail dans le paragraphe suivant en lien avec la construction de la motivation et les hypothèses émises.

[Iii Retour sur les entretiens et analyse croisée](#)

Nous avons décidé de refaire de nouveaux entretiens suite à la pré-analyse des premiers entretiens, qui nous paraissaient insuffisants au niveau de la qualité du contenu. Il nous est apparu clairement lors de la réalisation de la seconde série d'entretiens que les premiers étaient effectivement peu concluants. Le fait de revoir le guide d'entretien et de poser des questions plus précises, sur les conseils de Mr Choplin, nous a permis de voir apparaître des thèmes qui n'étaient que peu présents dans un entretien rapide. La reconnaissance ainsi que les motifs d'engagement en formation sont apparus dans les propos des personnes.

Concernant le choix des ex-stagiaires, il s'est avéré, ce que nous ignorions avant les entretiens, que trois d'entre elles étaient titulaires du baccalauréat. Il nous aurait semblé plus judicieux d'obtenir des entretiens de stagiaires moins qualifiés mais cela n'a pas été le cas. D'autre part, compte tenu de la diversité des modes de recrutement des stagiaires, nous aurions aimé avoir plus de temps afin de s'entretenir avec un formateur-recruteur d'un autre centre de formation, ce qui n'a pas été possible.

L'analyse de ces entretiens a été réalisée comme prévu à partir de chacun des unités de sens et notifié dans des tableaux d'analyse en Annexe 7, 8 9, 11 et 13. L'assemblage des tableaux a permis de mettre en évidence 445 unités de sens auxquelles nous avons

rapproché des sous-thèmes puis 10 thèmes dont nous allons détailler certains d'entre eux au paragraphe suivant.

THEME	SOUS THEME	THEME	SOUS THEME	
Reconnaissance	Estime de soi	Histoire de vie		
	Statut		changement	
Projet	Transition		Formation	Ciblage métier aide à domicile
	Craintes			Individualisation
	Orientation			Motif d'engagement économique
	Représentation métier			Motif dérivatif
	rupture			Motif engagement vocationnel
	Suivi passivement			Motif engagement Epistémique
	temporalité			Motif engagement prescrit
	Transition			Parcours
Parcours professionnel	Expérience	Admission		administratif
	Transition			Choix candidat
Motivation post formation	amotivation		Mesures motivation	conditions
	Extrinsèque intégrée	Capacité à suivre la formation		
	Intrinsèque	Projet pro		
Motivation métier	transition	Motivation pendant formation		savoir être
	Amotivation			Administratif
	Contraintes			Capacité à être en groupe
	Evolution motivation			générale
	Extrinsèque identifiée			indéfinie
	extrinsèque externe			amotivation
	Extrinsèque intégrée			Contenu, pédagogie
	Extrinsèque intégrée		Expérience	
	Extrinsèque introjectée		Groupe	
	Extrinsèque régulée		intrinsèque	
	Gout activités			
	indéfinie			
intrinsèque				

4-C Interprétation des résultats

Afin de débiter l'interprétation des résultats des entretiens qualitatifs, nous rappelons chacune de nos hypothèses en lien avec notre problématique « **Comment se construit la motivation des demandeurs d'emploi souhaitant intégrer une formation dans le secteur de l'aide à domicile ?** » Les hypothèses que nous avons émises sont les

suivantes : En premier lieu, la motivation des demandeurs d'emploi se construirait sur des données normatives uniquement, sans tenir compte de la réalité du métier et des possibilités personnelles de la personne. En deuxième lieu, nous pourrions supposer que la motivation se construit avec la représentation que chaque personne a du métier d'Aide à domicile. Enfin, nous pourrions également émettre l'hypothèse que cette motivation est simplement liée à des contraintes financières et à la nécessité de trouver un emploi, et donc que la motivation pour ce métier se construit à partir d'un élément précis : son appartenance aux métiers en tension.

Nous allons détailler chacun des thèmes qui se sont imposés à nous lors de l'analyse de contenu en rapport avec nos hypothèses et/ou les apports conceptuels.

i. L'orientation.

Observons les unités de sens liées à la constitution du projet professionnel et à l'orientation qui a permis l'entrée en formation d'Assistant-e de vie aux familles.

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
4	65	A15 « Ah non, c'est pas Pole emploi »
	26	A4 « je suis allée au Pôle emploi en leur demandant si il existait pas quelque chose »
12	109 110	E37 "ils m'ont proposé la formation d'ADVF."
	130	E42 " Mais je sais qu'un jour"
	138	E45 "j'avais normalement le projet d'AS"
	155	E49 "Non.."(Pole emploi)
10	47	G15 « c'était par le biais de Pôle emploi »
	50 51	G16 « j'ai découvert le milieu [...]comme cela »
	73	G24 « Cela s'est fait comme cela. »
	137	G43 « c'est en faisant du ménage que j'ai atterri tout de suite là-dedans en fait. »
	178	G56 « je suis allé voir Pole emploi et là, ils m'ont dit "Oui, vous pouvez prétendre à une entrée en formation »
5	22	S3 « j'ai trouvé la formation d'ADVF par une copine d'autoécole »
	24 25	S4 « c'est en arrivant ici à la campagne qu'on a découvert ce métier et puis la formation d'ADVF »
	32	S7 "Non non pas du tout..non"
6	9 10	F1 « les candidats vont pouvoir poser les questions »
	16	F2« on propose à ceux qui ne sont pas du tout intéressés, [...] de repartir si « ils le souhaitent »

Grace à cette analyse, nous avons pu mettre en évidence que les enquêtés n'ont que peu travaillé leur orientation en tant que demandeur d'emploi avec les services de Pôle emploi. Lorsque nous leur demandons si elles ont travaillé leur projet avec Pole Emploi, elles nous répondent par la négative. « *Ah non, c'est pas Pole emploi* » (Annexe 4-A15, L66) nous répond A. En revanche, chacune d'entre elles a pris contact avec Pole

emploi pour demander une formation et/ou valider l'entrée en formation ainsi que l'exprime G « *je suis allé voir Pole emploi et là, ils m'ont dit "Oui, vous pouvez prétendre à une entrée en formation* » (Annexe 4-G56, L169). Effectivement, leur projet d'orientation semble avoir été défini en avant du contact avec Pole Emploi pour 3 d'entre elles. Seule S a validé son projet d'orientation avec Pole emploi mais de façon peu approfondie. Elle avait entendu parler du métier et de la formation par un proche en arrivant dans la région et a contacté Pole emploi pour valider ce projet à la demande du centre de formation. Elle a réalisé par leur intermédiaire une période positive de découverte en entreprise qui lui a permis de valider son projet. Nous pouvons par contre noter qu'elle a effectué cette période en structure et non au domicile qui correspond au lieu d'exercice du diplôme d'Assistant-e de vie aux familles. E semble avoir une attirance vocationnelle depuis l'enfance pour les métiers du service à la personne. Elle aurait donc une affinité pour ces métiers telle qu'a pu la travailler HOLLAND (page 41) et nous pourrions penser que sa motivation pour le métier d'Aide à domicile se serait construite à partir de cet attirance, de cet intérêt professionnel pour les métiers de l'Aide.

Reprenant les propos de la formatrice F, certaines personnes sont présentes à la session de recrutement mais quittent la salle à l'issue de l'information générale. (ANNEXE 6-F2, L18) Nous pourrions penser que certaines personnes sont donc présentes à la session de recrutement sans avoir eu d'information sur le métier, la formation et donc sans avoir validé leur projet professionnel au préalable. Certaines de ces personnes repartent, d'autres sont susceptibles de rester qui n'auront pas forcément validé leur projet. Nous pouvons nous interroger ici sur le mélange de deux types de réunion : Une information collective dont l'utilité est d'apporter une information sur les métiers et une session de recrutement.

De ce fait, nous pourrions infirmer l'hypothèse selon laquelle la motivation des demandeurs d'emploi serait influencée par Pole emploi, cela ne semble pas être le cas de façon systématique. Au contraire, certaines pourraient se présenter à l'entrée de formation sans aucun travail sur l'orientation et leur projet professionnel. En effet, le projet d'orientation ne se construirait pas sur données normatives uniquement sans tenir compte de la réalité du métier et des possibilités personnelles de la personne, mais principalement par des expériences personnelles dans le cas de personnes en reconversion comme les personnes interrogées ici.

Ainsi, nous pouvons nous demander de quelle façon ces personnes ont défini leur orientation pour ce métier, de quelle façon est née leur motivation pour les métiers du service à la personne qui les a incités à demander à Pole Emploi d'entrer en formation

ii. La motivation

La motivation pour les métiers concernés par la recherche a été particulièrement creusée en entretien. Nous avons pu retrouver quasiment l'ensemble des composantes développées par DECY et RYAN dans la théorie de l'autodétermination de la motivation que nous avons travaillées page 42-43 de ce mémoire.

Le premier fait qui nous semble remarquable semble être que les deux personnes qui travaillent dans l'aide à domicile ont développé une motivation vers ces métiers bien avant l'entrée en formation. E a été attirée vers les métiers du service à la personne dès l'enfance avec une composante vocationnelle. Elle a ensuite subi une orientation scolaire prescrite sous la pression familiale puis a découvert les métiers de l'Aide à domicile lors d'une expérience professionnelle au cours de laquelle elle a déclenché sa motivation. Elle a développé une satisfaction à exercer le métier d'Aide à domicile avant de rentrer en formation et l'a exprimé à de nombreuses reprises :

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
12	52	E19" cela me plaisait beaucoup"
	65	E24" et du coup quand je suis revenue, j'ai trouvé ma voie
	124	E40" C'est vrai que là-dessus, c'est génial l'Ehpad"
	123	E40" il a de choses très bien aussi. "
	127	E41" Oui, ce n'est même plus une interrogation."
	15	E5" Oui, et même après le bac (les enfants)"
	189 190	E61" enfin les métiers du service à la personne sont faits pour moi."

De la même façon, A a développé sa motivation à la suite d'un élément déclencheur familial qui était la maladie de sa sœur. Elle exprime aussi clairement une satisfaction personnelle dès le début de ses expériences qui ont également engendré sa motivation.

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
4	66	A15 « c'est OK, c'est ça que je veux faire »
	12	A2 « tiens cela me plait bien »
	81	A20 « Le fait de changer tout le temps »
	83	A20 « qu'on apprend beaucoup des gens »
	87	A22 « euh.ça ne me manque pas du tout » (La vente)

Pour ces deux stagiaires travaillant dans l'aide à domicile, on pourrait penser que leur motivation correspondrait à la « motivation intrinsèque » développée par DECY et RYAN avec un fort degré d'autodétermination (page 42-43). Leur motivation semble stable et liée à une satisfaction personnelle d'exercer ce métier d'Aide à domicile. Il semblerait donc que le plus haut niveau de motivation atteint soit déclenché par un attrait vocationnel pour ces métiers ou lié à une histoire de vie et non par la représentation de métier, l'aide à l'orientation ou le nombre d'offres d'emploi qui n'a jamais été évoqué dans leurs propos.

A n'exprime qu'une composante « Intrinsèque » de la motivation et aucune composante « Extrinsèque » pour les métiers du service à la personne, la superficialité de l'entretien ne nous permettant pas de conclure sur ce fait. Par contre, E exprime également une « motivation Extrinsèque » mais uniquement pour le travail en structure, ce qui pourrait nous amener à penser que sa motivation pour le domicile, construite à partir du souhait d'enfance et travaillée au cours d'expérience de travail est stable et puissante. « *C'est la structure qui me convient pas et pas le métier* » nous dit-elle (Annexe 12-E40, L116). Nous pourrions remarquer que E évoque le même métier avec une particularité sur le lieu d'exercice en structure ou à domicile. Elle parle de « *métier* », que l'on soit à domicile ou en structure. En effet, les tâches sont quasi identiques et ceci correspond à l'esprit de la récente modification du diplôme DEAVS qui devient Accompagnateur éducatif et social avec d'un tronc commun de formation et une option domicile ou structure. (Voir page 20) En effet, ne serait-ce pas le même métier exercé dans un lieu de vie différent ?

De la même façon, E a fait preuve d'une « *amotivation* » envers le travail en structure. Elle est motivée pour les professions de l'Aide à la personne mais pas pour le travail en structure qu'elle exprime à de nombreuses reprises :

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
12	45	E17" Voilà, c'était pas pour moi"
	81	E28" ben je laisse"
	80	E28"non, c'est pas possible".
	94	E34"j'ai eu la chance enfin c'était pas trop une chance enfin s finalement d'avoir été en maison de retraite,"
	98 99	E35"J'en suis ressortie en me demandant en fait si c'était vraiment fait pour moi. "
	97	E35"parce qu'en fait, cela m'a dégoutée"
	106	E36 « cela m'a un petit peu dégoutée »
	104	E36"je ne connaissais même pas le déroulement de choses"
	107	E36"Si ça se trouve, c'est pas fait pour moi!" "
	116	E39"Et ben, je savais pas trop au début"

	125	E40" Par contre, pour le relationnel, c'est ..zéro.." (<i>pour structure</i>)
	225	E71" On n'a pas le temps de se faire aux gens »
	225	E71" ce qui m'a tué"
	225	E71" Non, c'est pas gérable"

E en particulier n'a pas du tout apprécié son expérience en structure qui a été pénible pour elle mais qu'elle considère comme une chance de pouvoir connaître ce qu'elle ne veut pas faire « *j'ai eu la chance enfin c'était pas trop une chance enfin finalement d'avoir été en maison de retraite,* » (Annexe 12-E34, L90) Nous pourrions penser que sa motivation pour l'aide à domicile s'est construite en opposition à cette amotivation pour le travail en structure.

Pour les deux stagiaires ne travaillant pas dans l'aide à domicile, la situation et l'élaboration de leur motivation est très différente.

G a exprimé une motivation importante de type intrinsèque principalement pour le domaine militaire et non pour le domaine du service à la personne.

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
10	7	G1« j'avais envie de faire, c'était intégrer l'armée »»
	27	G8« c'était comme une deuxième famille »
	29	G8« j'aime bien quand les choses sont carrées »
	28	G8« un retour en enfance »
	25	G7 « cela ne m'avait pas quitté »
	28	G8 »j'aime encore ça »

Elle souhaitait depuis l'enfance intégrer ce domaine qu'elle embrassé par une sorte d'atavisme familial. Elle évoque même une motivation pour le domaine militaire qui lui permet de retrouver une enfance perdue. Cette motivation acquise dans l'enfance, comme E pour les métiers de l'Aide à la personne en lien également avec son histoire de vie, semble « *Intrinsèque* » et persiste encore aujourd'hui et est donc très stable. Elle exprime également vers ce domaine une motivation qui nous semble plutôt « *Extrinsèque introjectée* » définie par DECY et RYAN (cf. page 41) que l'on devine lui permettant de se rapprocher de ce côté militaire et se rapprocher de sa famille.

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
10	10	G2« c'était l'armée au départ »
	9	G2« c'était l'image, la discipline »
	12	G3« à la guerre dans la cour », « c'était militaire »
	13	G3« orienté vers la gendarmerie. »

Elle a quitté ce secteur sous la pression de son conjoint de l'époque et n'en pas fait complètement le deuil aujourd'hui. Lorsqu'elle évoque ce milieu, c'est de façon très positive et elle semble regretter énormément le statut que lui conférait ce métier. Elle évoque à plusieurs reprises ce besoin de reconnaissance par le statut.

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
10	110	G35« cela m'a fait une sacrée dégringolade en terme de d'estime de soi »
	110	G35« J'avais un certain statut »
	129	G40« Les gens le savaient pas que j'allais faire carrière ou pas. Ce qu'ils voyaient, c'était un gendarme »
	130	

On retrouve d'ailleurs cette quête de statut dans la construction de la motivation vers le métier d'Aide-Soignante qui serait pour elle « *plus valorisant* » qu'Aide à domicile (Annexe 10-G37, L110). Elle exprime clairement cette quête de reconnaissance "*C'est pour moi, pour avoir un statut* » (Annexe 10-G40, L121)

Quand nous lui demandons ce que va changer pour elle le diplôme d'Aide-Soignante alors qu'elle est déjà à un poste de faisant fonction « *la même chose mais je serais diplômée, c'est tout* » nous répond-elle (Annexe 10-G92, L260). Sa motivation pour la formation d'ADVF se serait donc un moyen d'aboutir à une position sociale, un statut reconnu qui n'existerait pas dans l'aide à domicile. Elle a en effet une représentation négative du métier d'Aide à domicile qui est moins connu du grand public avec une image peu flatteuse.

Dans le secteur du service à la personne, elle n'exprime aucune composante de satisfaction personnelle et de « motivation Intrinsèque » dans le métier d'Aide à domicile. Elle ressent de la satisfaction uniquement dans le domaine de l'emploi en structure et du métier d'Aide-Soignante en particulier. Nous pourrions imaginer qu'elle présente une motivation de type « Intrinsèque » uniquement pour ce domaine. Elle exprime clairement sa volonté de devenir Aide-Soignante dans les unités de sens suivantes :

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
10	58	G18« ça y est, c'est ça que je veux faire" (<i>structure</i>)
	63	G20« cela m'avait plu » (<i>structure</i>)
	94	G30« dans un métier [...], où je peux être bien. (<i>structure</i>)
	144	G45« alors là, j'ai dit c'est le top » (<i>structure</i>)
	214	G68« je voulais être aide-soignante »
	243 244	G80« mais je voulais toujours devenir aide-soignante »
	272	G91« je voulais être Aide-Soignante »
	294	G98« je vais me donner à fond dans les soins »

En cela, nous pourrions retrouver un lien avec la théorie de J NUTTIN (cf page 44) et sa conception de motivation dans un but de l'activité. En effet, sa motivation serait uniquement dans l'objectif d'arriver à ses fins : le statut d'Aide-Soignante. Elle semble donc motivée pour la formation d'Aide à domicile et encore plus pour la formation d'Aide-Soignante qu'elle a entreprise d'ailleurs.

Elle présente en effet clairement une absence de motivation, une « amotivation » pour les métiers de l'Aide à domicile dans les unités de sens suivantes :

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
10	45	G14« j'ai trouvé un petit boulot dans une maison de retraite au hasard, vraiment au pif, »
	54	G17« Non, pas tout de suite » (<i>attirait vers ces métiers</i>)
	60	G19« mais je faisais ça de temps en temps car cela dépannait, quoi.»
	73	G24« non » <i>attirait vers ces métiers</i>)
	76	G25« bon ben sans diplôme, sans rien, sans qualification, »
	77	G25« des petits ménages »
	109	G35« Parce que le ménage et tout cela, quand même, bon.. »
	243	G80« le domicile me dérange pas » (<i>sous-entendu , ne me plait pas non plus</i>)

S a développé également une « motivation intrinsèque » mais qui est moins ancienne, qui semble moins stable et nous pourrions supposer qu'elle soit liée à un contexte. Il nous semble retrouver ici le « *modèle hiérarchique* » de Carré et Fenouillet (page43) Sa motivation est lié à un contexte : l'emploi en milieu rural alors qu'en région Parisienne elle avait plus de choix, changeant fréquemment d'emploi. Se rapprochant de la théorie émise par Carré et Fenouillet Elle a tout d'abord eu une première motivation « *situationnelle* » dans la situation de découverte lors de sa période de découverte en entreprise tout en sachant que c'est la facilité de trouver un emploi dans ce secteur qui l'a incitée à demander cette formation. Cette expérience de stage a engendré son processus de motivation de la même façon que A et E. Ensuite, dans un contexte d'emploi, mais en CDD renouvelé de mois en mois, sa motivation « contextuelle » est plus forte mais cependant parfois paradoxale puisqu'elle exprime une satisfaction à exercer ce métier mais en même temps exprime son mécontentement des conditions de travail.

En effet, on peut clairement noter dans un premier temps qu'elle exprime une satisfaction personnelle à exercer dans les métiers de l'aide à la personne en structure uniquement puisqu'elle n'a aucune expérience du domicile ;

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
5	49	S11 « pour moi c'était la structure dès le début »
	55	S12« cela m'avait vraiment emballée. »
	80	S22« c'était surtout structure et pas trop domicile »
	117	S35« J'ai su tout de suite que j'avais apprécié »
	119	S36« c'était vraiment le truc qu'il fallait que je fasse »
	136	S41« j'aime ça »
	40	S9 « ça ne m'a pas déplu pas du tout »
	42	S9 « j'ai découvert les personnes âgées pis j'ai adoré... »

Dans un second temps, elle exprime un ressenti très négatif sur les conditions de travail en structure de façon très explicite :

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
5	126	S39« Beaucoup de choses à améliorer »
	126	S39« on pleure hein nous les filles »
	128 129	S39« un manque de moyens, de personnel. »
	133 134	S40 "c'est un RYTHME mais un RYTHME de fou »
	132 133	S40« je suis en vacances, je suis bien contente »
	132	S40« on COURT mais on COURT, on n'en peut plus »

Elle évoque donc des conditions de travail ressentie pénibles avec un manque de temps pour s'occuper pleinement des personnes et un rythme très soutenu évoquant même que les personnes seraient mieux traitées au domicile « *A domicile, les gens sont peut-être mieux ?* »(Annexe 5-S39, P123) Il nous semble qu'elle reprend certaines des appréciations évoquées par E lors de son expérience en structure : « *On ne peut pas être à la fois enfin de faire une toilette, penser au four, au repas de midi* » (Annexe 12- E73, L223) Elle évoque ce même rythme effréné qui leur paraît pénible à toutes les deux.

Et pourtant, elle présente aussi une amotivation pour les métiers du domicile S11 « *J'avais vu pas mal d'opportunités négatives chez le particulier..* » (Annexe 5- S11, L47) Nous pouvons noter le terme d'opportunités négatives, lapsus qui montre l'ambivalence de ces propos. Pour le futur, on pourrait se demander si elle va atteindre le niveau de situation globale dans le temps que les ex-stagiaires A et E semblent avoir atteint selon le « *modèle hiérarchique* » de Carré et Fenouillet (page43) On pourrait imaginer qu'elle s'est orientée dans ce domaine par défaut du fait du manque de choix sur son secteur.

En effet, pour G et S qui travaillent en structure, on pourrait également penser que le fait que ce métier soit en tension soit à l'origine de leur choix. G l'exprime clairement en disant « *c'était un secteur qui recrutait* ». (Annexe 10- G16, L47) En pleine campagne, en pleine reconversion, elle nous affirme également « *il n'y avait que ça comme travail.* » (Annexe 10- G16, L47) De la même façon S n'a pas de permis de conduire, le travail à domicile lui est donc difficilement accessible. « *il faut avoir le permis et la voiture, une chose que je n'ai pas* » (Annexe 5- S12 ,L517) Autant pour A et E, nous retrouvons une motivation forte et « Intrinsic » pour le métier d'Aide à domicile quelles que soient ses contraintes , autant pour S et G , nous pouvons supposer qu'il s'agit d'une motivation par défaut liée au marché du travail , à un contexte et donc moins stable selon le « *modèle hiérarchique* » de Carré et Fenouillet (page43) Nous pourrions donc imaginer que notre hypothèse pourrait se vérifier. En effet, cette motivation serait donc simplement liée à des contraintes financières et de la nécessité de trouver un emploi et donc que la motivation pour ce métier se construit à partir d'un élément précis : son appartenance aux métiers en tension.

Enfin, nous pouvons penser plus globalement que la représentation négative du métier d'Aide à domicile n'incite pas les personnes à travailler dans ce domaine. En effet, les conditions de travail ne semblent pas ressenties plus pénibles au domicile et semblent acceptables pour les personnes y travaillant comme A ou E. A contrario, hormis les horaires plus stables en structure, les conditions de travail sur le terrain et la pénibilité ressentie sont importantes en structure. Mais, comme G le fait remarquer à plusieurs reprises, ce n'est pas un « vrai » statut. Elle s'est orientée vers cette formation qui lui a servi de « *marchepied* » pour accéder à la formation d'Aide-Soignante sans imaginer un jour travailler dans le domicile. On peut donc imaginer que si les métiers du domicile étaient réellement reconnus, son besoin de reconnaissance aurait pu être comblé et elle aurait pu travailler au domicile. Nous pourrions donc penser que la motivation pourrait se construire avec la représentation que chaque personne a du métier d'Aide à domicile et donc que l'image négative que certains demandeurs d'emploi ont du métier pourrait bloquer le déclenchement de leur motivation vers ce métier. Or, cette image semble peu travaillée ici : Selon F, le métier n'est que peu abordé au cours des informations collectives alors que des demandeurs d'emploi en cours de validation de projet s'y présentent. Ces informations collectives sont plutôt axées sur le recrutement que sur l'information aux candidats.

En conclusion, pour les enquêtés, la motivation pour le secteur du domicile ou de la structure était établie à l'entrée de la formation. Leur motivation est née au préalable depuis l'enfance ou par un déclencheur mais est devenue intrinsèque et s'est stabilisée lorsqu'elles ont vécu l'expérience professionnelle en stage ou en emploi. Elle n'a pas évoluée ni en cours de formation ni en cours d'emploi pour l'instant. A, S, E et G voulaient travailler au domicile ou en structure au démarrage de la formation, rien n'a changé et leur projet n'a pas évolué ni en cours de formation ni à l'emploi. Par contre, E est en train de s'interroger afin d'obtenir une qualification supérieure mais tout en restant dans le contexte du domicile qui lui apporte pleine satisfaction : elle souhaite s'orienter à long terme vers le métier d'Aide-Soignante à domicile.

iii. La motivation à l'entrée en formation

Nous avons pu également relever des éléments permettant d'appréhender les motifs d'entrée en formation tels que travaillés par P Carré (cf. page 48)

Nous avons pu relever de nombreux motifs d'entrée en formation lors de la formation initiale. En particulier G exprime clairement un motif « épistémique » d'entrée en baccalauréat Littéraire alors qu'elle est déjà sur un projet professionnel militaire : Elle adorait la lecture et l'écriture : « *j'adorais l'écriture. J'adorais la culture* » (Annexe 10-G5, L19) Cela pourrait sembler paradoxal mais met en évidence que les motifs d'entrée en formation sont bien multiples et pas seulement liés au projet professionnel comme nous aurions pu l'envisager dans un premier temps. Elle nous livre un deuxième motif d'entrée en formation, plus personnel, le fait de suivre le chemin de sa sœur scolarisée à la Sorbonne qui correspond à un motif « prescrit ». E par contre est entrée en formation initiale pour un motif « prescrit » à deux reprises puisque qu'en sortie de 3^{ème}, elle a été envoyée en Bac général du fait de ses « bonnes notes » et a intégré la Fac de Droit du fait de la proximité géographique (Annexe 12)

Reprenons les motifs d'entrée en formation d'ADVFS tels que les ex stagiaires les ont exprimés. On retrouve un motif d'engagement « économique » peu évoqué au cours des entretiens « *vous allez avoir des droits ouverts* ». (Annexe 10-G56, L170) Les quatre ex-stagiaires évoquent un motif d'entrée en formation de type « vocationnel » vers les métiers du service à la personne que ce soit en structure ou à domicile. La formatrice F insiste également sur les motifs d'entrée en formation vocationnels « *si c'est ce métier là*

que la personne veut faire » (Annexe 6-F19, L140). Ceci sous-entend que si une personne exprime vouloir faire ce métier lors d'un entretien, c'est qu'elle est motivée pour le faire.

En fait, le motif vocationnel d'engagement en formation paraît prépondérant dans cette formation. Ce qui nous apparaît logique, dans le cadre de demandeurs d'emploi en formation professionnelle d'être dans cette optique : d'accéder à une formation pour accéder à un métier. Nous pourrions supposer que dans la même enquête face à des personnes en poste et souhaitant se professionnaliser, le motif « opératoire professionnel », voire « hédoniste » avec un souhait de participer à un groupe pourraient apparaître ou « prescrit » lorsque la personne est envoyée en formation par son employeur. En effet, il aurait été intéressant également de comparer avec des personnes qui étaient en emploi durable avant l'entrée en formation. Le fait d'être demandeur d'emploi modifie-t-il la construction de la motivation ?

Nous pouvons également nous interroger sur la façon dont est mesurée la motivation à l'entrée en formation sachant qu'aucune procédure officielle n'est mise en place par le certificateur (Ministère du travail) et que chaque centre sélectionne les stagiaires selon ses propres critères, ce qui est susceptible de provoquer une différence de recrutement d'un centre de formation à l'autre.

Dans un premier temps, les candidats ont passé un écrit qui permettrait de définir leur capacité à suivre la formation au niveau des savoirs de base dont voici les unités de sens émises :

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
4	40	A7 »un questionnaire sur une petite feuille »
10	191	G61« J'ai passé un écrit »
	192	G61« niveau Brevet des collèges »
6	24	F2 « des tests écrits français maths
	29	F3« ça nous permet quand même d'avoir le niveau de base »
	97	F13« C'est une sorte de positionnement, si la personne a vraiment un niveau très très très faible»
12	170	E53"j'ai pas passé d'écrit. Je sais plus"

Cet écrit semble assez bien vécu par les stagiaires et assez sommaire. Ils avaient du mal à se remémorer le contenu. Cependant, compte tenu du niveau Bac de trois personnes, leur ressenti n'est peut-être pas représentatif du ressenti d'autres stagiaires ayant un niveau plus faible. La formatrice F nous confirme que, dans son centre de formation, il s'agit plus d'un positionnement permettant d'adapter le parcours du candidat qu'un test

de sélection proprement dit. F2 « *pas de sélection au niveau du niveau* » (Annexe 6-F2, L26) Dans l'autre centre de formation, cet écrit semble très réduit aux dires des ex-stagiaires qui s'en souviennent à peine.

Ensuite, la formatrice évoque un oral de groupe. « *On va avoir un test collectif [...] lancer un sujet de débat.* » (Annexe 6-F3, L31 33) F évoque une observation du comportement. « *il y en a qui vont couper la parole, est à l'écoute des autres elle s'impose beaucoup les personnes qui ne disent rien pendant une demi-heure et là, on peut se poser plein de questions.* » (Annexe 6-F4, L35 47) Nous n'avons pas retrouvé d'allusion à ce test de groupe lors des entretiens des stagiaires. Nous n'avons pas réussi à obtenir un entretien d'un ex-stagiaire du centre de formation N de la formatrice qui aurait permis de corréler ces propos. Cependant, cela nous permet de mettre en avant le manque d'harmonisation du mode de sélection des candidats. De surcroît, ce test ne nous semble pas mesurer la motivation à l'entrée en formation mais il semble mettre en avant la capacité d'un stagiaire à s'intégrer dans un groupe « formation » qui est une compétence sociale. Ce critère pourrait être important pour garantir un groupe fonctionnant bien. Il est vrai que deux apprenants E et G (qui n'étaient pas dans le même groupe) ont émis des difficultés avec leur groupe formation, n'arrivant pas à se positionner ou l'ayant parfois mal vécu comme l'attestent les unités de sens suivantes :

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
12	192	E62," il était temps que les 5 mois s'arrêtent"
	196	E63"Ah non, moi, les autres, je m'en fiche"
10	216	G69« bon, il y avait un petit décalage.. »
	218	G70« Décalage psychologique »
	223	G72« Pourquoi je suis passée par là, quoi? »
	257	G85« cela a pas baissé ma motivation [...] je trouve pas ma place"
	279	G93 « oh la la , j'arrive pas à trouver ma place dans ce groupe"

Cependant, cela n'a pas entamé la motivation et leur implication en formation. Le motif d'engagement « *Hédoniste* » n'est pas apparu lors des entretiens. E dit « *J'étais pas là pour me faire des copines alors tant mieux si ça se passe bien mais en même temps c'est pour un projet professionnel* » (Annexe 12-E63, L188)

Ensuite chacune d'entre elles a évoqué un entretien individuel avec une ou deux personnes qui peuvent être des formateurs intervenant ou non dans la formation, des responsables de centre de formation et également des conseillers à l'emploi. F nous dit

que « on a la chance d'avoir une conseillère Mission locale qui vient avec l'une de nous » (Annexe 6- F22, L151)

L'un des critères, évoqué par l'ensemble des candidats repose sur du savoir-Etre et la mesure de compétences sociales.

ANNEXE	Ligne	Stagiaire Numéro Interaction- Interaction
4	52	A11 « c'est peut-être le premier contact »
	52	A11 « On m'a dit que j'avais été très souriante, très agréable »
	36	A6 « la formatrice m'a dit que j'étais très souriante »
12	207	E65" je suis à l'aise à l'oral, la parole, la communication."
	203	E65", mon sourire"
	204	E65"le sourire et la bonne humeur"
5	100	S29"le côté humain qu'il faut avoir »
	100	S29« Il faut avoir de l'empathie, c'est une question de cœur »
	104	S30 « Oui Oui, Voilà, je dirais que c'est ça »
6	92	F12 « Le langage est correct, la position, la posture »
	110	F15« dans le ton de la voix, c'est à dire quelqu qui a vraiment envie il donne tout hein surtout quand ce sont des personnes en changement de projet pro. »
	111 112	F15 « on va le sentir dans le ton qui est vraiment indépendant de la grille au final »
	126	F17« le ton. »
	172	F26 « une personne très motivée, qui est très polie, qui a une bonne attitude, qui était très à l'écoute des autres »
	228	F35 « Oui, nous en tout cas, on est beaucoup sur le savoir être de la personne »
	232 235	F36 « qualités et défauts, parfois on se base un petit peu la dessus aussi Quelqn qui nous dit « je sais pas." Moi, mon défaut, c'est que je m'énerve très vite" oooohh au débat, on a vu qu'elle était un peu virulente.[...]? Voilà Là, on va essayer de revoir avec elle »

Plusieurs stagiaires nous énoncent qu'elles ont été choisies parce qu'elles étaient souriantes. Les questions qui sont donc posées par les formateurs permettraient donc de mettre en avant la capacité de la personne à communiquer à l'oral : le fait d'être souriante correspondait-il à un indicateur de la motivation ? Nous avons déjà évoqué le fait que l'entretien individuel soit biaisé par la relation asymétrique entre le formateur sectionnant les apprenants et le candidat. Nous pouvons nous interroger également sur ce sourire de convenance, sorte de politesse permettant de rentrer en formation. Dans le même ordre d'idée, le ton de la voix serait également important dans l'expression de la motivation, voire même plus important que les réponses et la grille d'évaluation ainsi que la formatrice nous l'affirme « on va le sentir dans le ton qui est vraiment indépendant de la grille au final ». (Annexe 6- F15, L109) .La formatrice nous confirme que « Oui, nous en tout cas, on est beaucoup sur le savoir être de la personne ». (Annexe 6- F35, L228) Et pourtant, mesure-t-on la capacité de la personne à communiquer ou sa motivation à rentrer en formation. Ayant eu la chance de nous

rendre compte par nous-même de la capacité à communiquer de chacune de ses stagiaires en réalisant ces entretiens, nous nous rendons bien compte que cela n'a rien à voir avec leur motivation à intégrer les métiers de l'aide à domicile. Nous avons vu parfois des stagiaires très effacées en entretien individuel et pourtant très motivées par le métier devenir de bonnes professionnelles Aide à domicile. En recrutant sur des critères de capacité à communiquer, n'écarte-on pas de la formation des stagiaires qui pourraient se révéler d'excellentes professionnelles en ayant repris confiance en elle en cours de formation ? N'est-ce pas notre mission de détecter ces personnes qui ont une amorce de motivation et parfois même une expérience importante mais qu'elles expriment difficilement à l'oral ?

Le deuxième critère relevé par les personnes était la validation du projet professionnel. A évoque des questions sur le « *pourquoi ..euh..je voulais faire ce ..euh ..métier.* » (Annexe 4- A7,L39) La formatrice nous confirme que, plus que la connaissance du métier d'Aide à domicile, elle vérifie si la personne a au moins un stage ou une expérience auprès du public de personnes fragilisées. Le stage au domicile n'est exigé dans le référentiel, il faut simplement que la personne ait eu une expérience au domicile même courte ou ancienne auprès de n'importe quel public.

Ce que nous confirme S qui a été acceptée en formation Assistante de vie aux familles après un stage d'une semaine en structure et nous confie elle-même « Donner des motivations en quelque chose qu'on connaît pas du tout, c'est pas facile, quoi » Lors du premier entretien avec A, nous avons-nous même réduit l'expression des motivations à la période d'entrée en formation en demandant simplement les raisons pour lesquelles elle était rentrée en formation. Or, nous avons pu observer lors des autres entretiens de G et E en particulier que cette motivation peut être beaucoup plus lointaine (pour E) et être une motivation par défaut (pour A) Il nous semble donc que ce critère ne permet pas de valider complètement les motivations.

La formatrice elle-même dit finalement qu'il apparait donc clairement que les personnes sélectionnées ne se destinent pas forcément aux métiers d'Aide à domicile et ce, dès le début de la formation.

De surcroit, la formatrice nous confirme accepter (dans son centre de formation) les stagiaires exprimant la volonté de travailler en structure et non au domicile, « *Non, on ferme pas la porte à quelqu'un qui a un très bon profil et qui nous dit qu'il veut être*

aide-soignant » (Annexe 6-F46, L288) . G nous le confirme « *On avait dû me poser la question. J'avais dit que je voulais être aide-soignante, ben oui* » (Annexe 10-G68,L202) Il apparaît donc clairement que les personnes sélectionnées ne se destinent pas forcément aux métiers d'Aide à domicile et ce, dès le début de la formation. Nous savons que les entretiens sont biaisés car la personne qui réalise l'entretien a un pouvoir sur le candidat et l'objectif du candidat à la formation et de rentrer en formation. La relation n'est donc pas symétrique. Certains candidats, par peur de ne pas être pris ne sont pas complètement sincères. Prenons l'exemple également de S qui ne se souvient pas de l'avoir dit ou pas S23 « *Ouais ouais dès le début....Franchement oui mais je sais plus si je leur ai dit* » (Annexe 5- S23,L80) Ayant réalisé nous-même des entretiens d'entrée en formation, certains candidats nous avaient affirmés en entretien vouloir travailler au domicile et devenir Aide-Soignant uniquement à long terme et nous avouer à l'issue de la formation ne pas avoir osé le dire même si nous ne le retrouvons pas dans cette enquête, il nous semble important de devoir en tenir compte. Cela nous semble étonnant dans une formation destinée aux personnes travaillant au domicile d'admettre en formation des candidats émettant dès le début la volonté de ne pas y travailler.

Il nous apparaît donc que les processus de recrutement des candidats sont variables selon les centres de formation. Les tests de sélection semblent mesurer la capacité à communiquer à l'oral et la validation du projet dans le secteur sanitaire et social en général sans se concentrer sur le domaine de l'Aide à domicile. La motivation générale stable ne semble pas forcément mesurée à l'entrée en formation.

Rappelons notre question de départ qui concernait le lien emploi et formation dans le secteur de l'Aide à Domicile dans le cadre d'une formation au Titre professionnel Assistante de vie aux familles : comment réduire cette distance et faire en sorte que les personnes effectuant la formation travaillent au final dans l'Aide à domicile ? Nous avons défini une problématique de connaissance de l'élaboration de la motivation de demandeurs d'emploi qui les poussent à rentrer en formation. Plusieurs questions nous apparaissent : Comment pouvons-nous améliorer la mesure de la motivation stable et Intrinsic vers les métiers de l'Aide à domicile avant l'entrée en formation ? Comment redorer l'image de ces métiers et déclencher une motivation plutôt que vers le travail en structure?

Conclusion partielle Partie 4

Conclusion partielle Partie 4

Au cours de cette analyse de données, nous avons pu analyser les données exprimées par cinq personnes en lien avec la construction de la motivation de demandeurs d'emploi intégrant une formation d'assistant-e de vie

Cette analyse nous a permis dans un premier temps de mettre en évidence que les enquêtés n'ont que peu travaillé leur orientation en tant que demandeur d'emploi avec les services de Pôle emploi. De ce fait, nous avons pu infirmer l'hypothèse selon laquelle le projet d'orientation se construirait sur données normatives mais le demandeur d'emploi lui-même semble acteur de son projet d'orientation.

Nous avons ensuite détaillées les données liées à la motivation où nous avons pu retrouver les composantes développées par DECY et RYAN dans la théorie de l'autodétermination de la motivation. Les deux personnes A et E qui travaillent dans l'aide à domicile ont développé en se confrontant à l'expérience professionnelle une motivation Intrinsèque stable dans le travail à domicile. Le niveau de motivation est moins élevé pour les deux stagiaires ne travaillant pas dans l'aide à domicile S et G. G a présenté une motivation intrinsèque pour le domaine militaire, évoquant plutôt une motivation extrinsèque pour le métier d'aide-soignante basée un besoin de reconnaissance qu'elle ne trouve pas dans l'aide à domicile. Nous avons validé l'hypothèse selon laquelle la motivation peut se construire avec la représentation que chaque personne a du métier d'Aide à domicile.

La motivation de S pourrait être liée à un contexte d'emploi en milieu rural selon le « *modèle hiérarchique* » de Carré et Fenouillet. Elle évoque paradoxalement des situations de travail plus difficile en structure ou elle travaille qu'au domicile. Sans mobilité, le fait que ce métier soit en tension pourrait avoir influencé son choix. Nous avons confirmé notre dernière hypothèse et admettre que la motivation pouvait être construite par défaut vers un secteur porteur d'emploi en proximité.

Enfin, nous avons pu relever des éléments permettant d'appréhender les motifs d'entrée en formation tels que travaillés par P Carré dont le motif d'entrée de type « vocationnel » vers les métiers du service à la personne est dominant.

La mesure de la motivation s'effectue de façon différente selon les centres de formation. Les tests de sélection écrits ne seraient que des tests de convenance sans utilité réelle à tel point que plusieurs stagiaires ne s'en souviennent même pas ! Cependant, elle est essentiellement mesurée lors d'un entretien individuel et porterait en principal sur la validation du projet vers les professions du secteur sanitaire et social ainsi que sur la capacité du candidat à s'exprimer à l'oral devant un jury et d'une façon moindre sur la motivation.

D'autre part, l'analyse de données nous permis également de prendre conscience d'éléments qui sont communs à la formatrice et aux ex-stagiaires que nous n'avions pas étudié lors de l'étude conceptuelle. En effet, le fait d'être souriant avec un ton de voix adapté apparaîtrait comme un indicateur de motivation et permettrait d'être recruté à l'issue de l'entretien. Nous pourrions alors penser que la forme de l'entretien et la façon dont la personne s'exprime, sa posture physique interviendrait également au même titre que le fond et le contenu de ce qu'elle exprime au cours de l'entretien.

Les propos des enquêtés nous ont beaucoup appris et en particulier sur la difficulté à saisir la motivation. Nous souhaitons la mesurer, la saisir voire même la prévoir mais est-elle vraiment saisissable ou n'apparaît-elle pas de façon aléatoire ?

Partie 5 - Préconisations

Rappelons notre question de départ qui concernait le lien emploi et formation dans le secteur de l'Aide à Domicile dans le cadre d'une formation au Titre professionnel Assistant-e de vie aux familles. Nous nous sommes intéressés à cette temporalité particulière et pourtant si importante du moment précédant l'entrée en formation lorsque les stagiaires sont choisis afin d'entrer en formation, stade initial du processus de l'ingénierie de formation constitué par le recrutement à l'entrée en formation. Nous nous sommes en particulier interrogées sur la façon dont nous pourrions améliorer la mesure de la motivation à l'entrée en formation d'Aide à domicile afin d'améliorer l'efficacité de ce recrutement. Nous allons tenter de proposer quelques pistes d'amélioration :

Préconisation 1 : Organiser les périodes de découverte des métiers en amont de la formation dans le secteur de l'Aide à domicile

Nous avons pu observer au préalable que la motivation pour un métier se développe fortement lors de l'expérience professionnelle, qu'elle soit en stage ou en structure. De la même façon, la représentation d'un métier se construit plus de façon plus réaliste lorsque la personne a eu une expérience dans le domaine. L'idéal serait donc que les périodes de découverte en entreprise soient réalisées dans une situation de travail au domicile qui correspond au secteur de la formation. En effet à l'instar de G, qui a réalisé son stage de découverte et le stage durant la formation en structure, nous pourrions supposer que si elle avait fait son stage de découverte dans le secteur du domicile, cela aurait permis de changer la représentation qu'elle avait de ce métier. En outre, cela permettrait, dans l'entretien de recrutement d'explorer la représentation du métier d'Aide à domicile plus proche de la réalité puisque la personne aura eu au moins une expérience d'exercice au domicile.

Ayant eu l'occasion d'échanger sur ce thème avec les conseillers Pole Emploi, leur manque de connaissances du secteur particulier du domicile les incite parfois à demander une période de découverte dans le secteur sanitaire et social en général, faisant fi des conditions de travail particulières du domicile. Il nous semblerait opportun de développer une action d'information auprès des conseillers à l'emploi dans ce sens

en partenariat avec les employeurs susceptibles de les accueillir lors de ces périodes de découverte. La première préconisation serait donc d'uniformiser les pratiques en amont de la formation et lors de la validation du projet professionnel en favorisant les périodes de découverte des métiers dans le secteur précis de la formation : l'aide à domicile.

Préconisation 2 : Améliorer la détection de la motivation durable des demandeurs d'emploi motivés par le secteur de l'Aide à domicile

Nous avons pu observer précédemment que les conditions de travail de ce métier sont difficiles, sources de pénibilité et impliquent des réorientations fréquentes à long terme. Nous pouvons imaginer que nombre de ces salariés Aide à domicile change de métier au bout de 10 ou 20 ans. Cependant, nous pouvons espérer qu'ils puissent travailler dans ce métier à l'issue de la formation à court et moyen terme sur quelques années, ce que nous appellerons une motivation durable vers ces métiers. C'est-à-dire une motivation vers les métiers de l'Aide à domicile en amont et pendant la formation qui se prolonge quelques années jusqu'à une possible orientation vers d'autres métiers à compétences proches du secteur sanitaire et social dans l'objectif d'une insertion professionnelle durable.

A l'entrée en formation, nous tentons de repérer les candidats ayant développé une motivation durable envers ces métiers au travers un entretien individuel. Or, il semble qu'actuellement, les compétences sociales dont le « savoir-être » soient le critère principal de recrutement et non la motivation vers les métiers de l'aide à domicile. Comment pouvons-nous faire pour détecter cette motivation hormis le fait de leur demander s'ils souhaitent travailler dans ce secteur? Il nous semble également nécessaire de détecter les personnes qui ont une motivation même si certains n'arrivent pas à l'exprimer à l'oral. Pour cela, il nous semble que creuser la naissance de la motivation avec le parcours scolaire et professionnel complet de la personne nous semblerait utile afin d'obtenir des éléments nous permettant d'évaluer le motif d'entrée en formation et ainsi la motivation durable. Un curriculum vitae et surtout une lettre de motivation de type autobiographique permettrait d'appréhender une première connaissance du parcours à partir de l'histoire de vie de la personne et de préparer éventuellement des questions plus adaptées avant l'entretien.

De la même façon, la représentation que les candidats ont du métier voire même de la formation ne semble que peu interrogée lors des entretiens. Le fait de creuser cette représentation du métier nous permettrait pourtant de mieux prendre conscience des motivations des candidats et de détecter en particulier certains souhaitant avant tout un diplôme et non se former. En effet, au-delà de la certification au Titre professionnel de fin de formation, il nous semble primordial de former de futurs professionnels souhaitant remettre en question leurs pratiques professionnelles et se positionner vis-à-vis des personnes fragiles dont elles s'occupent. En sus d'une préoccupation éthique, ces professionnels accéderont plus facilement à un emploi durable et sauront également rebondir en cas de réorientation possible à long terme.

Pour cela, nous pourrions proposer de revoir le déroulement de l'entretien de motivation et proposer quelques outils. En premier lieu, il semble judicieux de demander aux candidats dans le dossier d'inscription de joindre de façon systématique leur CV détaillé et surtout une lettre de motivation de type autobiographique expliquant leur parcours scolaire et professionnel et l'élément déclencheur de leur motivation. Ces éléments pourraient être examinés par les formateurs avant l'entrée en formation afin de s'en imprégner et mieux cibler les questions. Ensuite, nous avons pris connaissance oralement auprès des centres de formation des questionnaires existants, il s'avère que le guide de l'entretien n'existe que rarement et les questions sont imprécises et portent bien souvent sur des compétences sociales et non sur la motivation. Il nous semble donc que des guides d'entretien plus détaillés avec des questions précises pourraient être constitués et viendraient compléter les grilles d'évaluation existantes. Les questions très précises permettraient de cibler plus précisément le type de motivation envers le métier d'Aide à domicile à partir des motifs d'engagement en formation et de l'origine de la motivation. Nous proposons en particulier des questions sur l'origine de leur choix (vocationnel depuis l'enfance, événement personnel, financier), des questions sur leur connaissance de la formation, sur leur vision de l'acquisition d'acquis théoriques ou pratiques en centre de formation

Une interrogation sur la connaissance du métier pour également se mettre en place afin d'étudier leur représentation du métier. Afin de faciliter les échanges avec ce public peu à l'aide avec l'oral, nous pensons que l'outil photo-langage serait très adapté. En effet, des photos ou images d'Aides à domicile en situation de travail pourraient être

proposées et discutées. Cela permettrait d'approfondir la prise de connaissance de la représentation du métier de la part du futur stagiaire.

Notre deuxième préconisation porterait donc sur une amélioration du processus de recrutement avec des éléments guidant l'entretien:

- Un CV et une lettre de motivation autobiographique à examiner avant l'entretien du candidat
- La constitution d'un guide d'entretien détaillé utilisé pendant l'entretien
- L'utilisation de photo-langage favorisant la verbalisation de la représentation du métier d'Aide à domicile.

CONCLUSION

Le besoin croissant d'efficience des formations confirmé par l'évolution législative récente nous pousse à améliorer le lien emploi-formation dans un contexte paradoxalement souvent contraint qui nous amène à nous interroger sur la façon dont se construit la motivation des demandeurs d'emploi souhaitant intégrer une formation dans le secteur de l'aide à domicile ?

Nous nous sommes attachées au cours de cette recherche à mieux comprendre le processus de motivation de demandeurs d'emploi avec l'aide d'auteurs qui ont éclairé notre compréhension de ce phénomène. L'enquête qualitative menée auprès de cinq personnes a été très riche et a favorisé le travail de mise en avant de nombreux thèmes.

Les résultats obtenus au cours de cette recherche ont permis d'infirmer une première hypothèse selon laquelle les demandeurs d'emploi seraient poussés lors de la construction de leur orientation. Or, il semble que, bien au contraire, les demandeurs d'emploi s'orienteraient dans ce domaine de leur propre volonté. Il nous semble l'orientation vers ce secteur soit parfois liée à un attrait dès l'enfance vers les métiers de l'aide à la personne ou à la suite d'une histoire de vie. En effet, nous avons pu observer que pour ces métiers, le vécu compte et l'histoire de vie n'est pas anodine mais construit au contraire le projet.

D'autre part, nous avons pu confirmer d'autres hypothèses: Les demandeurs d'emploi s'orientent également parfois par défaut vers ces métiers souffrant d'une représentation négative car ils sont source d'emploi. Il est évident qu'en milieu rural pour des femmes sans qualification, il est nécessaire d'adapter au marché du travail local et de choisir parfois un métier pour des raisons financières et purement alimentaires. De la même façon que certaines travaillaient dans le secteur industriel le siècle dernier, elles doivent trouver un projet professionnel réalisable en fonction de leurs contraintes géographiques et familiales et leur satisfaction personnelle est alors reléguée au second plan. Mais doit-on pour autant les empêcher d'intégrer une formation ?

Nous avons proposé des pistes d'amélioration de l'ingénierie de formation au niveau du processus de recrutement en proposant des outils dont l'objectif est de mieux cibler les candidats à l'entrée en formation afin de former des professionnels capables de s'insérer

durablement dans le métier d'Aide à domicile. Cependant, nous devons garder à l'esprit que ces outils doivent être revus en fonction du contexte et de l'environnement de chaque centre de formation ainsi que nous le rappelle Thiery ARDOUIN citant Minvielle « *Il ne peut y avoir de dispositifs de formation qu'ouverts, c'est-à-dire acceptant et intégrant les mouvements de l'environnement* » (ARDOUIN, 2013, p. 47)

L'ensemble des financements des formations au niveau régional est basé sur l'adéquation entre l'emploi et la formation. Or, nous pourrions nous demander s'il est indispensable pour garantir le retour à l'emploi durable de demandeurs d'emploi ou si le retour à l'emploi pourrait s'effectuer par d'autres biais ? En conséquent, il nous semblerait intéressant lors de prochains travaux d'interroger de façon approfondie l'utilité du lien emploi-formation et son efficacité dans le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi.

ANNEXE 1- Légende de transcription

Silence court :..

Silence long :

Rire : (rires)

MOT : le mot est appuyé, prononcé plus fort ou très affirmativement

XXXX ou **xxxx** : nom de personne, de ville ou de structure

ANNEXE 2 - Guide entretien formateur

Introduction

- Remercier, expliquer le but, caler le temps (1H maxi ?)
- Garantir l'anonymat et confidentialité
- Vérifier l'accord de la personne
- Préciser qu'il n'y a pas de jugement : ni bonne ni mauvaise réponse

A garder pour soi :

Eviter attitudes influençant l'entretien : **Ne pas se poser en tant qu'expert ni collègue et ne pas répondre aux questions de la personne**

TOUJOURS ATTITUDE BIENVEILLANTE MAIS NEUTRE

Thème : Selection des candidats

Objectifs : Comprendre construction motivation des stagiaires ? Sur quels critères se construit leur motivation ? Sont-ils recrutés sur leur motivation ou d'autres paramètres ?

QUESTIONS GENERALES

Questions de départ : pourriez-vous me raconter comment-vous sélectionner les candidats qui souhaitent intégrer la formation d'Assistante de vie aux familles?

<u>Idée à creuser</u>	<u>Thèmes à aborder</u>
<u>Conditions de mesure de la motivation</u>	Quelles étapes : Epreuve de présélection ? Etude de dossier ou tests écrit ? Entretien : seul ou à plusieurs ? Comme se pratique l'entretien Chronologie
<u>Outils de mesure de la motivation</u>	Quels outils ? Grille d'évaluation..etc CV ? Quelles questions posez-vous aux candidats ? Dossier examiné avant ? Chronologie
<u>Critères de recrutement</u>	Discussion avant de voir le candidat ? Briefing jury avant entretien? Comment arrivez-vous à repérer la motivation à l'entrée en formation ? Critère prise de décision ?

ANNEXE 3 - Guide entretien apprenant

Introduction

- Remercier, expliquer le but, caler le temps (1H maxi ?)
- Garantir l'anonymat et confidentialité
- Vérifier l'accord de la personne
- Préciser qu'il n'y a pas de jugement : ni bonne ni mauvaise réponse

A garder pour soi :

Eviter attitudes influençant l'entretien : **Ne pas se poser en tant qu'expert et ne pas répondre aux questions de la personne**

TOUJOURS ATTITUDE BIENVEILLANTE MAIS NEUTRE

OBJECTIFS

Appréhender la construction de la motivation à l'entrée en formation, au cours de la formation et après la formation?

Quelle est la place de la motivation dans le processus ?

QUESTION DE DEPART : Pourriez-vous me raconter votre parcours professionnel

<u>THEME</u>	Sous thème /questions
<u>Histoire De vie</u> <u>Construction orientation</u> <u>d'origine</u>	Pourriez-vous me raconter quel métier vous vouliez exercer enfant ? A quoi jouez-vous dans la cour de l'école ? Faire décrire scolarité complète (collège, lycée) et orientation professionnelle au départ puis au fur à mesure des réorientations successives Quelles motivations pour chacun des métiers et aide à domicile au final? Faire décrire les activités qui plaisent dans le métier ? à ce moment-là ?
<u>Définition projet</u> <u>professionnel</u> <u>Orientation</u>	Qu'est-ce qui vous a poussé à rentrer en formation ? L'élément déclencheur ? Avez-vous une approche personnelle du métier avec un membre de votre famille ? Les motifs d'entrée en formation : quel objectif final? De quelle façon avez-vous validé votre projet avant l'entrée en formation? Quel processus d'orientation ? Que connaissiez-vous du métier avant d'entrer en formation ? Quelle représentation vous aviez de ce métier?

<u>Mesure motivation à l'entrée en formation</u>	<p>Comment avez-vous été admis ? Avez-vous passé des tests à l'entrée en formation ? Ces tests étaient écrits, oraux ou pratiques ? Avez-vous eu un entretien avec un formateur ou autre personne ? Ces personnes intervenaient en formation ? Pouvez-vous me décrire cet entretien de motivation ? Quelles questions vont ont été posées ? Comment avez-vous vécu cet entretien ? Vous pensez que vous avez admis pour quelle raisons ?</p>
<u>Motivation en cours de formation</u>	<p>De quelle façon votre projet a évolué en cours de formation ? Quelles activités avez-vous effectuées en cours de formation et pendant votre stage ? Les activités du référentiel ADVF : <i>Accompagner les personnes âgées et handicapées (Soins hygiène et confort, Relationnel)</i> <i>Entretenir le cadre de vie, le linge, effectuer les repas</i> Lesquelles vous ont plus ou pas ? Certaines ont confirmé votre choix ou l'inverse ? Comment s'est passé la formation ? L'ambiance dans le groupe ou votre intégration ? Cela a fait évoluer votre motivation ? Avez-vous changé votre vision du métier en cours de formation ?</p>
<u>Projet en fin de formation</u>	<p>Où travaillez-vous ? Quelles activités réalisez-vous ? Cela vous motive ou souhaitez-vous changer ? Pour quelles raisons souhaitez-vous changer ?</p>

ANNEXE 4 Retranscription entretien stagiaire A

A interaction stagiaire : a : interaction chercheur

3

4 a1 Pourriez-vous me raconter votre parcours professionnel?

5 A2 Mon parcours professionnel....

6 a2 Comment vous en êtes arrivée là, à rentrer dans cette formation d'Assistante de vie?

7 A2 Comment j'en suis arrivée Là..Ben, j'ai toujours travaillé dans la vente depuis que j'ai 20
8 ans..euhhhhhh que des petits commerces, des commerces de vêtements et je suis arrivée il y a maintenant
9 5 ans à I(Enseigne supermarché) et du coup plus de contact avec le client, je faisais de la mise en rayon.
10 Donc déjà, cela a été très dur, ça me manquait beaucoup. Et puis, ..il y a quelques années, ma sœur a
11 perdu la vue et ..de là, il a fallu qu'elle ait beaucoup de soutien pour réapprendre la vie courante parce que
12 c'est pas facile du jour au lendemain. Et je me suis dit "tiens cela me plait bien" ..euh comme au magasin
13 I, cela ne se passait pas formidablement bien, je me suis dit A, qu'est tu fais, .tu te décides à quelque
14 chose ?" donc voilà (*rires*) et je me suis lancée, j'ai donné ma démission, j'ai trouvé la formation (*rires*) et
15 voilà....

16 a3 D'accord.. Comment avez-vous pensé à rentrer dans cette formation ?

17 A3 Comment j'ai pensé à rentrer dans cette f...En fait, au départ, je connaissais pas euh..au départ, j'ai
18 envoyé des courriers dans pleins de structures.. je me suis dit, je vais peut-être commencer par des
19 ménages et je suis tombée sur l'A (*Entreprise service à la personne*) qui m'a proposé de faire une
20 formation en alternance. Donc, j'ai commencé à travailler chez eux tout l'été. Enfin à peine, un mois et
21 demi on va dire et ..euh

22 a4 Donc vous avez fait les remplacements d'été, c'est cela?

23 A4 Oui de Juillet jusqu'à mi-Aout et après j'ai eu quelques petites soucis d'organisation, il faut que tu aille
24 là, changement et moi avec deux enfants changement au dernier moment, très compliqué (*rires*) euh j'y
25 arrivait plus donc euh je me suis dit « tant pis j'arrête » mais je suis allée au Pôle emploi en leur
26 demandant si il existait pas quelque chose pour continuer dans ce métier quand même (*rires*) et de là, ils
27 m'ont dit il reste encore quelque places pour une formation avec C (centre de formation) vous avez un
28 rendez-vous, ils se présentent vous allez vous présentez vous et ils choisiront. Donc je lui ai dit "Ok j'y
29 vais" et..voilà....

30 a5 Et donc vous vous êtes présentée au rendez-vous?

31 A5 Oui, c'est cela (*rires*)

- 32 a6 Alors, comment s'est passé ce rendez-vous?
- 33 A6 Au départ, je voyais plein de monde et je me suis dit "oulala comment je vais être prise avec tous ces
34 gens-là » parce que on est beaucoup et il reste pas beaucoup de places au secours (*rires*) et j'ai eu mon
35 entretien toute seule dans une salle avec une formatrice.. euh.. Et du coup, bon ben l'entretien s'est bien
36 passé, la formatrice m'a dit que j'étais très souriante et tout (*rires*) alors j'ai dit c'est bon ça passe (*rires*)
37 donc j'ai dit maintenant, j'ai plus qu'à attendre..
- 38 a7 Et comment s'est passé cet entretien, quelles questions on vous a posé?
- 39 A7 Ah ben..le pourquoi ..euh..je voulais faire ce ..euh ..métier, est ce que j'avais déjà travaillé dans ce
40 métier. après je me souviens plus. Avant on avait rempli un questionnaire sur une petite feuille avec
41 plusieurs euh.... questions qu'on a rempli dans la salle avant l'entretien oral avec..la personne.. sur euh
42 ..comment on allait s'organiser par rapport à la famille on en a parlé on avait des questions aussi il me
43 semble sur ça si je me souviens bien
- 44 a8 D'accord donc, si je comprends bien, d'abord un petit questionnaire écrit
- 45 A8 Oui
- 46 a9 Et puis après l'entretien
- 47 A9 Ouais
- 48 a10 Et vous pensez que vous avez été retenue pour quelle raison?..
- 49 A10...(*regardant d'une façon interrogative et haussant les épaules*)
- 50 a11 Pourquoi avez-vous été admise en formation?
- 51 A11 Et bien, je n'ai jamais trop su, c'est la grande question. On m'a dit que j'avais été très souriante, très
52 agréable je me suis dit : déjà c'est peut-être le premier contact qui a fait que...voilà Et puis après, je me
53 suis dit comme j'ai déjà fait un mois et demi un petit peu , peut-être qu'ils se sont dit (*rires*) on va la
54 former et ça devrait être bon,voilà !
- 55 a12 Vous avez eu des questions sur ce que vous avez fait dans ce poste, l'expérience que vous avez du
56 métier ?
- 57 A12 Un petit peu mais ça a vraiment été très rapide, il n'y a pas eu, non. C'est après lorsqu'on a
58 commencé la formation que c'est venu.
- 59 a13 D'accord
- 60 A13 Mais au tout premier contact pas beaucoup plus que cela

61 a14 Est-ce que votre projet a changé en cours de formation? Est-ce que vous étiez parti sur l'aide à
62 domicile par exemple et que vous avez envisagé de changer?

63 A14 Non, c'est toujours rester l'aide à domicile.

64 a15 Avez-vous travaillé votre attrait pour ce métier avec un conseiller Pole emploi avant la formation ?

65 A15 Ah non, c'est pas Pole emploi. C'est le fait de découvrir le métier qui m'a dit c'est bon, c'est OK, c'est
66 ÇA que je veux faire (*rires*)

67 a16 Comment avez-vous réussi à régler ces problèmes d'organisation que vous aviez au début dans le
68 premier poste?

69 A16 Alors euhhhh quand j'ai eu une deuxième proposition avec S (entreprise aide à domicile) pendant la
70 formation j'ai de suite dit ce que je pouvais, ce que je pouvais pas. J'ai TOUT de suite mis au clair parce
71 que je pense que la première fois, je n'ai pas été assez carrée.

72 a17 Vous n'osiez pas, peut-être?

73 A17 Ouais...c'est ça! Tout à fait. Et là, j'ai dit TOUT de suite comment je peux, je peux pas. Je peux
74 donner mais j'aime bien qu'on me redonne derrière. Faut que ça marche dans les deux sens.

75 a18 Et depuis que vous travaillez pour S...euh. Cela fait combien de temps?

76 A18 ET ben j'ai commencé un petit peu en Décembre puis Janvier et depuis le 1er Mars 125 h par mois.
77 Cela se passe très bien.

78 a19 Vous n'avez pas changé d'avis?

79 A19 Non, je veux continuer, je suis bien partie

80 a20 Qu'est-ce qui vous plait dans ce métier?

81 A20 Euh. Le fait de changer tout le temps. On va chez une personne, on a une certaine pathologie, une
82 certaine chose à faire puis on arrive chez un autre, c'est complètement différent, on fait autre chose...Et
83 pis après, le contact avec les personnes parce qu'on apprend beaucoup des gens autour

84 a21 Pour vous, c'est donc positif? Vous comptez changer, évoluer?

85 A21 Ah Non!! Je suis bien positionnée comme cela. J'ai pas l'idée de changer (*rires*)

86 a22 Et par rapport à la vente alors?

87 A22 Ben, euh..finalement..euh.ça ne me manque pas du tout..

88 a23 OK, et bien je pense avoir fait le tour, merci beaucoup!

ANNEXE 5 Retranscription entretien stagiaire S

S interaction stagiaire : s : interaction chercheur

- 1
2
3
4
- 5 s1 Pourriez-vous me raconter votre parcours professionnel avant d'intégrer la formation assistante de vie
6 aux familles?
- 7 S1 Alors, on va commencer par le tout début. Moi, j'ai fini ma troisième. Ensuite j'ai fait un CAP
8 coiffure..ensuite, j'ai dû arrêter pour des raisons de santé car j'étais allergique aux produits...Donc euh..je
9 me suis recyclée dans la vente, j'ai fait..un genre de..c'était sur un an je crois, un genre de CAP dans la
10 vente donc j'ai été pendant quelques années vendeuse. Ensuite, j'en ai eu marre, j'ai fait autre chose, je me
11 suis recyclée dans le SECRETARIAT ! J'ai fait aussi une formation de secrétariat pendant plusieurs mois
12 et là, je suis restée 3 ans. Après ça, il y a eu un licenciement économique donc j'ai dû trouver autre chose
13 à faire, j'avais envie de changer.
- 14 s2 OK
- 15 S2 Donc entre temps, je suis tombée enceinte, donc bon ben je me suis occupée de ma fille. Ensuite, ma
16 mère était gardienne d'immeuble qui partait à la retraite et elle m'a dit « tiens écoute si tu veux prendre ma
17 place, prends ma place ». J'ai donc été gardienne d'immeuble pendant une dizaine d'années. Ensuite, je me
18 suis mariée, j'ai eu une autre fille et je suis restée 10 ans mère au foyer. Le divorce, donc obligée de
19 travailler.
- 20 s3 Oui
- 21 S3 Je suis venue ici en province car j'en avait marre de Paris et j'ai trouvé la formation d'ADVF par une
22 copine d'autoécole.
- 23 s4 Vous ne l'avez pas trouvé en
- 24 S4 (me coupant) Non non je connaissais pas!! A Paris, jamais entendu parler de ce métier, c'est en
25 arrivant ici à la campagne qu'on a découvert ce métier et puis la formation d'ADVF.
- 26 s5 Ah d'accord, vous veniez d'arriver dans la région quand vous êtes rentrée en formation
- 27 S5 Voilà, tout à fait. Juste avant d'arriver..enfin juste quand je suis arrivée, j'ai trouvé un contrat CAE
28 pour m'occuper d'enfants handicapés dans un école primaire....
- 29 s6 D'accord, vous aviez été à Pole Emploi?
- 30 S6 Oui, oui, ben justement, c'est Pole emploi qui m'a trouvé à m'occuper d'une classe CLIS voilà..

31 s7 Et Pole emploi vous a parlé de la formation?

32 S7 Non non pas du tout..non vraiment pas. Je ne connaissais pas du tout le métier et pas la formation du
33 tout.

34 s8 Donc, c'est par hasard ?

35 S8 Ben ouais, c'est une nana avec qui je passais mon permis qui elle était en prépa aide-soignante, elle
36 était en train de rechercher une prépa .. aide-soignant et avait un petit boulot juste avant. Elle m'a dit
37 "écoute si ça t'intéresse, il y a une formation à V (*Ville*)" J'étais en liste d'attente et pis j'ai été prise..

38 s9 Alors, vous connaissiez le métier ? Vous aviez fait un stage ou pas du tout?

39 S9 Oui, oui Le centre de formation m'a demandé de faire une EMT. Je l'ai faite à la maison de retraite
40 de M (*ville*) pendant huit jours et ça ne m'a pas déplu pas du tout (*rires*) Franchement non, je m'attendais
41 pas, les personnes âgées, c'est pas un domaine que j'appréciais beaucoup et pis ben , j'ai découvert les
42 personnes âgées pis j'ai adoré...

43 s10 D'accord

44 S10 Ouais...C'est vraiment super, c'est ma place en fait, c'est malheureux de découvrir cela à cinquante
45 ans..mais je ne l'aurais pas fait à trente ans...même pas à quarante non plus car je venais d'être maman
46 donc les personnes âgées ça me disaient rien. Autant aujourd'hui les enfants ça ne me dit plus rien mais
47 les personnes âgées, je me rapproche peut-être plus d'eux que des petits bébés..Certainement

48 s11 vous étiez partie pour travailler en structure dès le début où vous envisagiez l'aide à domicile?

49 S11 Non, la structure, pour moi c'était la structure dès le début. J'avais vu pas mal d'opportunités
50 négatives chez le particulier..

51 s12 Comme quoi par exemple?

52 S12 Ben, déjà, les transports, on est baladé à droite et à gauche. Il faut rester un laps de temps chez la
53 personne sinon après ton temps ..euh..tu perds ton argent de l'essence des parcours et puis il faut avoir le
54 permis et la voiture, une chose que je n'ai pas voilà et puis , bon, comme j'avais fait l'EMT dans la
55 structure, cela m'avait vraiment emballée. Pour moi, il y avait un peu plus de sécurité de l'emploi.

56 s13 La sécurité de l'emploi et quoi d'autre?

57 S13 Des horaires fixes plus ou moins là je suis du matin ou du soir. Je sais que au domicile cela peut être
58 tôt le matin et t'y retourne à 20 le soir, ça, ça ne m'arrange pas du tout.

59 s14 Oui

60 S 14 Là au moins les horaires, c'est fixe tout le temps, c'est toujours les mêmes. On sait où on va, on a un
61 planning au mois.

62 s15 Ok ok. Quand vous étiez rentrée en formation, comment vous aviez été admise?

63 S15 C'est à dire?

64 s16 Si vous vous souvenez juste avant de commencer la formation?

65 S16 Ah, oui.. On a passé des tests écrits, on était dans une salle, à droite en entrant, on a tous passé des
66 tests de français, de maths, de logique et puis pourquoi on voulait faire ça quoi. Oui , je m'en souvient....

67 s17 Et après?

68 S17 Et après, on avait un entretien avec deux personnes, je me souviens qui c'est qu'il y avait..

69 s18 Comment s'est passé?

70 S18 Très bien, franchement. Je me souviens surtout d'une question.

71 s19 Laquelle?

72 S19 J'arrive chez une personne à domicile et ça ne répond pas, je crois..c'est ça!

73 s20 Et alors, qu'aviez-vous répondu?

74 S20 J'avais répondu....oulala..déjà j'insistais, je téléphonais....si j'arrivais à joindre personne, j'appelais
75 l'A (*association aide à domicile*) il n'y avait qu'elle qui pouvait décider..euh de faire qu'est qu'il fallait
76 appeler les pompiers ou pas (rires)

77 s21 (rires) Ok ok. D'autres questions ?

78 S21 Ah ben.. ce que je voulais faire..euh me souvient plus....

79 s22 Et vous aviez dit dès l'entretien que vous vouliez travailler en structure ?

80 S22 Ouais, je sais plus trop mais moi, c'était surtout structure et pas trop domicile

81 s23 Dès le début?

82 S23 Ouais ouais dès le début....Franchement oui mais je sais plus si je leur ai dit

83 s24 Et donc, vous n'avez pas été admise tout de suite?

84 S24 Non, j'étais en liste d'attente. En fait, c'est grâce à ma voisine qu'habite juste à côté Mme B à qui était
85 intéressée par la formation en même temps que moi et qu'a pas accepté parce que en fait elle se sentais
86 pas capable

87 s25 Ah, c'est drôle, votre voisine? (Rires)

88 S25 Voilà, en fait j'ai pris sa place, heureusement qu'elle a dit non!! Ben ouais Voila

89 s26 D'accord, vous l'aviez su après

90 S26 Je m'en suis douté. Elle me l'a dit et trois jours après j'ai eu un contact d'une formatrice pour dire qu'y
91 avait une place qui s'était libérée. J'en avais déduit que ça devait être un peu grâce à ma voisine qui n'était
92 pas intéressée par le poste..Ouf....

93 s27 ET Vous pensez que vous avez été admise pourquoi en formation? Est-ce que vous avez une idée?

94 S27

95 s28 Même si vous étiez sur liste d'attente?

96 S28 Ouais..Pour quelles raisons?Parce qu'il faut un quota de stagiaires (rires) J'imagine que cela doit
97 en faire partie (rires) J'en sais rien....

98 s29 Il y a des candidats qui ont été refusés et pas vous, il doit bien y avoir une raison?

99 S29 Ouais, parce qu'on sent que des gens ils sont pas motivés déjà, ils ont pas d'intérêt pour ce métier. Il
100 faut avoir de l'empathie, c'est une question de cœur, je dirais, ouais, le côté humain qu'il faut avoir quoi
101 parce que bon, c'est pas un métier....Bon il est riche d'une certaine façon et ce qu'on fait c'est pas rigolo,
102 hein? franchement, c'est pas rigolo mais moi, j'apprécie quand même à le faire..

103 s30 Vous pensez que vous avez été retenue parce que vous étiez dans l'empathie, le côté humain?

104 S30 Oui oui, Voilà, je dirais que c'est ça parce que j'avais aucune connaissance du métier vraiment,
105 vraiment.

106 s31 Oui, vous aviez juste quinze jours de stage ?

107 S31 Ouais c'est tout ce que j'ai eu.

108 s32 Vous pensez que vous avez montré votre motivation?

109 R32 Oui, je pense. Oui, oui, oui , oui, oui, oui, je pense, oui tout à fait . Non, non, tout cela c'était bien
110 passé l'entretien..Mais c'est vrai que j'allais un peu dans l'inconnu, complètement quoi. Donner des
111 motivations en quelque chose qu'on connaît pas du tout, c'est pas facile, quoi

112 s33 Oui

113 S33 J'avais que huit jours de de .. que j'ai vu quoi, c'est tout quoi, on voit pas un métier sur 8 jours

114 s34 Oui, c'est difficile

115 S34 Mais j'ai été bien encadrée donc euh..j'ai pas eu de souci

116 s35 D'accord

117 S35 J'ai su tout de suite que j'avais apprécié

118 s36 Tout de suite, vous avez senti que..

119 S36 Ah oui, c'était vraiment le truc qu'il fallait que je fasse (rires)

120 s37 (rires)Est ce que votre projet a changé en cours de formation ?

121 S37 Non, j'étais partie sur la structure. Franchement, j'ai pas envie de..Moi, mon but c'est de gagner au
122 loto et faire ma propre structure (rires)

123 s38 (rires) Pour accueillir des personnes âgées chez vous ?

124 S38 Non. Construire parce qu'il y a beaucoup de choses à faire

125 s39 Oui

126 S39 beaucoup de choses à faire, quoi. Beaucoup de choses à améliorer. Des fois, on a ..pfff..on pleure
127 hein nous les filles.ouais..C'est dur, hein. En structure c'est dur. A domicile, les gens sont peut-être
128 mieux? Mais en structure, il y a beaucoup de choses à faire. Il y a toujours un manque de moyens, de
129 personnel....

130 s40 Ah Oui

131 S40 On est quatre à s'occuper de quatre-vingts résidents le week-end : quatre et matin et quatre le soir..Je
132 vous dis pas..on COURT mais on COURT. On n'en PEUT plus hein. Là, je suis en vacances, je suis bien
133 contente parce que oui, franchement. Depuis le mois de Décembre que j'en ai pas eu, c'est un RYTHME
134 mais un RYTHME de fou!

135 s41 C'est soutenu ?

136 S41 Ah, complètement, mais bon j'aime ça. Donc voilà....

137 s42 Et vous n'avez pas eu envie de changer, de vous tourner vers le domicile où le rythme est moins
138 soutenu?

139 S42 Non, pas pour le moment oh non franchement, cela ne me tente pas du tout. Je n'y pense pas. Ah
140 moi, je suis là-bas, je vis là-bas (rires) C'est ma seconde maison, je suis vraiment très heureuse là-bas. J'ai
141 un plaisir à aller bosser.. Ouais.

142 s43 Et bien, écoutez, je crois que j'ai fait le tour. C'est tout.. Quelque chose à ajouter ?

- 143 S43 Non, non j'ai aucun regret, en plus la formation s'est super bien passée, franchement, c'était comme
144 une famille cette formation. Il n'y a pas grand-chose à améliorer.
- 145 s44 Ok et bien merci beaucoup!!

ANNEXE 6 Retranscription entretien formatrice F

F interaction formatrice : f : interaction chercheur

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 f1 Au niveau des sélections, pourriez-vous me racontez comment cela se passe ? Quels sont les tests écrits
6 ou oraux et sur quels critères vous les recrutez?
- 7 F1 D'accord euh..Les entretiens chez nous se font suite à une information collective. L'information
8 collective a pour but de bien redéfinir les objectifs de la formation proposée, en l'occurrence assistante de
9 vie aux familles sur N (Ville) Donc on va vraiment avoir une phase de présentation où les candidats vont
10 pouvoir poser les questions qui leurs incombent. Euh après, on voit déjà au préalable un petit peu les
11 motivations. Il y a les personnes qui vont poser beaucoup de questions et puis les personnes qui vont être
12 un peu plus en retrait et puis les personnes qui pataugent. On le voit tout de suite, certains nous regardent
13 avec des grands yeux, mais "qu'est-ce que je fais là?" C'est presque ça..
- 14 f2 OK
- 15 F2 Donc suite à la présentation, on propose. On fait remplir un petit questionnaire de satisfaction par
16 rapport à la présentation et cætera. Euhhh et on propose à ceux qui ne sont pas du tout intéressés, parce
17 que parfois certaines personnes arrivent ici et au final se rendent compte que c'est pas du tout en phase
18 avec leur projet pro, de repartir si ils le souhaitent. Ça arrive que certaines personnes repartent, c'est pas
19 un gros nombre en personnes, généralement peut-être une ou deux personnes de temps en temps voire
20 personne, cela dépend des informations collectives en fait. Donc, une fois que l'on a proposé le départ des
21 personnes qui sont pas intéressées, on va faire remplir un dossier de candidature à chaque candidat avec
22 des informations personnelles, avec les expériences, avec les motivations, avec le projet professionnel et
23 cætera. Et puis, on va avoir deux tests de sélection plus un entretien. Le premier test de sélection se fait
24 par écrit, c'est à dire qu'on va donner des tests écrits français maths, une petite situation professionnelle,
25 quelque chose de très simple tout en sachant que nous, quand on va relire ces tests. On va pas forcément
26 prendre les meilleurs, c'est à dire qu'il n'y pas de sélection au niveau du niveau.
- 27 f3 D'accord
- 28 F3 Puisqu'on est sur une formation de toute façon..qui est ouverte à tous et qu'on va plus juger au niveau
29 de l'entretien vraiment des motivations mais ça nous permet quand même d'avoir le niveau de base et de

30 savoir comment on va pouvoir progresser avec la personne individuellement par la suite. Il y a ces tests-là
31 euh et après , on va avoir un test collectif, c'est à dire que l'on va placer les personnes en groupe si il y a
32 beaucoup beaucoup de personnes pour diviser en plusieurs groupes que ce soit pas non plus trop trop
33 conséquent et on va lancer un sujet de débat. Nous, on va rester vraiment extérieur à ce sujet de débat. On
34 aura des grilles d'observation et on laisse des candidats débattre entre eux pendant une demi-heure, ce qui
35 est quand même assez long et de cette manière, on a chaque personne..

36 f4 Ils sont combien par groupe ?

37 F4 Euh...par groupe? on essaie de pas faire des groupes de plus de cinq à six pour que ce soit quand
38 même facile pour nous à..généralement, on est deux formateurs à les observer, on a les prénoms, les noms
39 et par rapport à ce qui est dit, au comportement, si il y en a qui vont couper la parole, on va aussi un peu
40 évaluer le positionnement professionnel. Est-ce que cette personne-là est à l'écoute des autres ou est-ce
41 qu'au contraire, elle s'impose beaucoup, elle va les couper souvent? Ça..nous c'est intéressant pour nous
42 car c'est une personne qui va travailler avec de l'humain après. A partir de là, est ce qu'elle sera capable
43 d'écouter aussi les bénéficiaires chez qui elle ira. Voilà, on..va..observer un petit peu toute ces choses-là.
44 Il y a aussi les personnes qui ne disent rien pendant une demi-heure et là, on peut se poser plein de
45 questions.

46 f5 Et est-ce que vous avez une grille pour ça?

47 F5 Oui, on a une grille d'observation qui est très bien faite. Donc voilà, et suite à ces deux tests, on va
48 commencer vraiment les entretiens individuels. Là, c'est un entretien de motivation comme une sorte
49 d'entretien d'embauche. Les personnes viennent avec leur dossier de candidature, nous redonnent leurs
50 tests écrits et nous, on rajoute la grille du test collectif, du débat au dossier et on a une fiche d'entretien
51 avec des questions types. Forcément, c'est pas suffisant et on va un peu plus loin dans les questions et on
52 va reprendre aussi le débat collectif avec la personne, « comment vous vous êtes senti? » « Ben justement,
53 j'ai pas parlé pendant une demi-heure parce que j'étais pas très à l'aise, c'est la première fois que je fais
54 cela » d'accord. Et puis, on va quand même pousser, c'est à dire qu'un personne qu'était pas à l'aise
55 pendant une demi-heure, cela veut pas dire que ce ne sera pas une future bonne professionnelle mais si
56 elle sait remettre en question ce qui s'est passé, on peut lui laisser le bénéfice du doute. Effectivement,
57 elle était pas à l'aise à ce moment-là et pour autant là, en entretien individuel, elle a quand même eu une
58 certaine motivation qui est apparente. Donc toutes les questions en fait de l'entretien vont vraiment poser
59 sur les motivations des personnes, des connaissances du métier, sur le projet professionnel. On va
60 reprendre justement, on va demander si « vous venez de Pôle emploi, Mission locale ?».Si elles ont déjà
61 fait une EMT, une évaluation en milieu de travail, alors..ça ne s'appelle plus comme cela..

62 f6 Oui

- 63 F6 Je sais plus (se gratte la gorge)
- 64 f7 Oui..p s m p p ou quelque chose comme ça?
- 65 R7 Oui c'est cela, et du coup, on vérifie qu'elles aient bien fait ce stage là ou alors qu'elles aient
66 une expérience professionnelle à l'intérieur. Certes on va pas recruter quelqu'un qui a aucune aucune
67 expérience, c'est pas une question de discrimination, c'est une question que si elles ont travaillé leur projet
68 professionnel, elles ont forcément fait un stage pour confirmer leur projet professionnel et cela a été vu
69 par Pole emploi et mission locale.
- 70 f8 D'accord, et vous, vous avez le compte rendu du stage?
- 71 F8 Oui, on demande le compte rendu du stage, oui. Donc on observe par rapport au compte rendu du
72 stage. Les personnes qui ne donnent pas de compte rendu, on leur demande « est ce que vous pouvez nous
73 en fournir un pour la prochaine fois ? » si vraiment elles disent « non », bon. On va peut-être passer un
74 coup de fil au lieu de stage « ça s'est bien passé ?..Vous avec eu tel stagiaire » et caetera. On propose à la
75 stagiaire mais on va vite le voir "est ce qu'on pourra contacter, nous , votre lieu de stage pour savoir
76 comment cela s'est passé? » On va tout de suite voir si la stagiaire est à l'aise avec cette proposition.
- 77 f9 Est-ce que le lieu de stage, c'est au domicile exclusivement ou c'est en structure aussi?
- 78 F9 Alors..nous on aimerait que ce soit au domicile car on est quand même sur une formation d'assistantes
79 de vie au domicile mais dans la réalité, euh il y en a beaucoup beaucoup en maison de retraite, en
80 EHPAD parce que..c'est là où elles peuvent le plus en trouver. Et ça fait un an que ça commence à
81 mouliner quand même, hein pour les stages.
- 82 f10 C'est à dire?
- 83 F10 Je sais pas si c'est parce ce qu'il y a plus de formations qui s'ouvrent et qui sollicitent plus de stages.
- 84 f11 C'est de plus en plus difficile pour trouver des stages, c'est cela?
- 85 F11 Apparemment, d'après mes collègues, Pole emploi et Mission locale quand vous discutez avec eux,
86 c'est vrai que pour trouver des stages, cela devient un peu plus difficile. C'est faisable parce que toutes nos
87 stagiaires ont des stages, personne qui ne soit pas parti en stage.

88 f12 D'accord

89 F12 Mais c'est vrai qu'on va ramer un peu plus ou les aider un peu plus dans la recherche de stage. Et le
90 stage est pas forcément au domicile, euh aussi parce qu'on rentre chez les gens peut-être. Et donc
91 l'entretien euh l'entretien , une fois qu'il est terminé, on a pareil des petits tableaux en bas des fiches au
92 niveau des fiches si le langage est correct, la position, la posture. Euh on refait un point sur les tests écrits
93 pour voir le niveau tout en sachant que l'on ne s'appuiera pas sur le niveau, le niveau nous aidera juste à
94 travailler vraiment le projet de la personne une fois qu'elle sera là.

95 f13 En formation?

96 F13 Oui en formation. C'est une sorte de positionnement, c'est encore pas le positionnement réel mais
97 c'est un départ on va dire ou après effectivement si la personne a vraiment un niveau très très très faible,
98 sur les 3 certificats de compétences de la formation ADVF, il y en a un qui est accompagnement dans la
99 gestes de la vie quotidienne...on va peut-être pas commencer par celui-là parce qu'il y a pas mal d'apports
100 théoriques, d'écrit, de choses à faire. Si la personne est vraiment analphabète, on va peut-être commencer
101 par un CCP plus simple. Parce que nous, on fait entrée et sortie permanente donc du coup, on peut adapter
102 et on va partir sur du plus facile au départ et au fur et à mesure, pourquoi pas terminer l'ensemble du titre?
103 Même sans souci, quand ça se passe bien. On adapte un peu par rapport à ça.

104 f14 Juste au niveau de l'entretien de motivation, sur quels critères vous vous basez pour définir la
105 motivation? Sur quels critères elle est admise en formation?

106 F14 Alors....

107 f15 Comment est-ce que pour vous elle exprime sa motivation et est-ce que d'autres critères rentrent en
108 ligne de compte?

109 F15 Euh..la motivation..euh..Cela va être sur plusieurs aspects: cela peut être dans le ton de la voix, c'est à
110 dire quelqu'un qui a vraiment envie, généralement, il donne tout hein surtout quand ce sont des personnes
111 en changement de projet pro. Euh si vraiment la personne a une motivation, on va le sentir dans le ton qui
112 est vraiment indépendant de la grille au final. Après, on va vraiment aussi regarder les motivations par
113 rapport au projet pro. Est-ce que la personne connaît vraiment bien le métier, est qu'elle sait de quoi elle
114 parle?

115 f16 Oui

116 F16 Quelqu'un qui me dit "une assistante de vie aux familles moi, j'aime bien parce que c'est pour aider les
117 gens" Bon, on va pas aller très loin avec ça. Aider les gens oui. On peut aider les gens avec beaucoup
118 d'autres métiers. Comment vous allez aider les gens? Euh en quoi ce métier va vous permettre d'aider les
119 gens? Et là, si vraiment derrière j'ai quelqu'un qui développe pas mal de choses: on peut l'aider euh dans la
120 prise de repas, dans les courses, dans ci dans ça, qui me dit du concret, je demande pas non plus des
121 réponses, voilà.

122 f17 OK

123 F17 Mais du concret, qui voit de quoi elle parle et qui sait de quoi elle parle, là, on sait, on va avoir à faire
124 enfin ça va être une personne plus motivée qu'une personne qui va me dire "J'aime bien les enfants" par
125 exemple "Je voudrais faire un CCP2, j'aime bien les enfants" moi aussi j'aime bien les enfants mais j'ai
126 pas envie de devenir assistante maternelle par exemple. Mais donc la connaissance du métier, le ton. Euh
127 on a souvent cette question: "Pourquoi on devrait vous prendre vous et pas un autre?" Alors là,..on a
128 aussi, ça bloque souvent (rires)

129 f18 Ah oui (rires)

130 F18 « Ah pourquoi moi? » euh il y a aussi des gens qui vont dire "moi je serais là tous les jours, je suis
131 assidu euh je veux vraiment..j'écouterai au mieux, je poserais des questions" enfin qui se positionnent
132 déjà en tant que stagiaire, ça ça peut aider à mesurer, on va dire, le degré de motivation..

133 f19 OK

134 F19 Il y a aussi des personnes qui sont très honnêtes qui nous disent "J'ai des peurs" "j'ai des craintes" euh
135 "ça fait dix ans que j'ai pas été à l'école" euh je sais pas , enfin, on n'est pas à l'école mais bon c'est
136 souvent ce qui revient "j'ai pas été à l'école" « Vous inquiétez pas , ici, c'est pas l'école "Moi, Je sais pas si
137 je serais capable de..mais j'en ai très envie, c'est un métier qui me passionne" euh "je l'ai déjà fait ce
138 métier pendant 10 ans mais je voudrais une reconnaissance professionnelle" aussi parce que ce type de
139 public..On est pas là pour les casser alors, on va les rassurer dans le sens qu'on est pas à l'école, on est en
140 formation adulte et que, effectivement, si c'est ce métier là que la personne veut faire, cela se passera
141 bien. C'est à dire qu'on ne va pas non plus dire "on ben cette personne-là, on la prend pas parce qu'elle a
142 peur" Avoir peur, c'est normal, quand on retourne en formation, c'est pas forcément évident mais on fait
143 vraiment le distinguo entre bon, l'appréhension, le niveau et la motivation de faire ce métier là puisque
144 l'objectif final c'est ce métier.

145 f20 Donc vous avez les tests écrits, les tests collectifs après vous avez les entretiens, ça se passe le même
146 jour?

- 147 F20 Oui.
- 148 f21 Donc , vous n'avez pas le temps de regarder les dossiers avant?
- 149 F21 Ben non.
- 150 f22 Et vous êtes à deux pour faire les entretiens?
- 151 F22 En général, on est à deux, enfin souvent..on a la chance d'avoir une conseillère Mission locale qui
152 vient avec l'une de nous. Donc on pouvait aussi se démultiplier donc on est deux formateurs plus une
153 conseillère mission locale pour avoir plusieurs avis. C'est à dire que moi, je vais faire les entretiens seule
154 mais je vais pas prendre la décision seule dans tous les cas
- 155 f23 D'accord
- 156 F23 Je vais avoir tous le panel d'information au final puisque je vais avoir les tests.
- 157 f24 Mettez-vous une appréciation ou une note lors du passage du candidat?
- 158 F24 non on ne note pas, on met des notes écrites, des remarques
- 159 f25 Oui, des remarques mais pas comme dans les concours Aide-soignant par exemple une note à la sortie
160 du candidat ?
- 161 R25 Non, il n'y a pas de note, vraiment que des remarques: "Personne très motivée" " attention pas
162 d'EMT, retravailler le projet " " ne connaît pas le métier, à retravailler avec conseiller " On met des petites
163 annotations comme ça qui seront retransmises d'ailleurs à Pole emploi, mission locale.
- 164 f26 D'accord et du coup, vous décidez comment, une fois que vous avez tous les candidats?
- 165 F26 Alors, une fois qu'on a tous les candidats, on a ce panel avec les tests, entretien et caetera, on va se
166 mettre plutôt en équipe avec les formateurs, l'assistante administrative qui peut nous dire clairement "on a
167 tant de places, on peut faire rentrer tant de personnes pour ce CCP" parce que nous, faut aussi qu'on
168 regarde en terme de places, on peut pas faire rentrer tout le monde même si on a beaucoup de personnes
169 motivées, il va falloir faire des choix. Et ouais, ben après , on fait les points positifs et les points à
170 retravailler par personne. Celle qui aura le plus de points positifs va rentrer. Généralement, cela se fait

171 assez facilement, on va vraiment parler, on va expliquer: "j'ai eu affaire à une personne très motivée, qui
172 est très polie, qui a une bonne attitude, qui était très à l'écoute des autres lors du débat malheureusement,
173 elle n'a pas d'EMT" et ça, c'est un pré-requis, son projet pro me semble bien ficelé, il faut le valider par
174 une EMT, on va pas la faire rentrer tout de suite. C'est pas grave, de toute façon, on lui explique qu'il va
175 falloir qu'elle fasse ça, qu'elle retravaille ça telle chose et caetera et elle se représentera. C'est à dire
176 qu'une personne qui n'est pas reçue tout de suite, cela ne veut pas dire qu'elle ne sera pas reçue, elle sera
177 reçue à un autre moment.

178 f27 D'accord

179 F27 On donne toujours...enfin, on les a au téléphone pour leur annoncer si elles sont prises ou pas prises
180 et euh on a toujours un conseil à donner, on les laisse pas sans rien et souvent les personnes se
181 représentent et ..

182 f28 Est ce qu'il y a d'autres critères qui sont pas forcément..qui sont pris en compte de façon implicite. Par
183 exemple, le permis, pas le permis, pas de moyen de déplacement, d'avoir des enfants et pas de mode de
184 garde, est-ce que ce genre de chose est pris en compte ?

185 F28 Alors, c'est des questions qu'on pose, qui font partie de l'entretien mais le choix qui a été fait ici, c'est
186 de ne pas en tenir compte dans le sens où cela ne doit pas être discriminatoire. Quelqu'un qui n'a pas le
187 permis peut entrer en formation pourtant, on le sait, pour travailler au domicile, c'est quand même mieux
188 d'avoir le permis (rires)

189 f29 Oui, c'est vrai (rires)

190 F29 Mais on a pris beaucoup de stagiaires qui n'avaient pas le permis. Par contre, il est vrai que l'on
191 prend en compte ce côté-là et le but, c'est que pendant le temps de formation, on puisse avec le conseiller
192 mettre en place le projet de passer le permis. Donc, cela va être « voilà, vous n'avez pas le permis, vous
193 pouvez rentrer en formation, vous avez un profil très intéressant » on va pas leur dire non alors que bon,
194 « vous avez le profil ». Par contre, « va falloir le passer votre permis si vous voulez travailler sinon vous
195 allez sortir de la formation et vous n'aurez rien ». Donc, on va vraiment inciter, et généralement, les
196 stagiaires passent le permis dans la foulée de la formation. Elles nous rappellent souvent trois à quatre
197 mois après la formation « je suis en train de finir mon permis j'ai une piste d'embauche » ce qui les
198 motive souvent, c'est qu'en stage, on leur promet souvent une embauche.

199 f30 Ah oui d'accord.

200 F30 Donc elles savent que si elles ont le permis, elles vont avoir quelque chose derrière.

201 f31 D'accord.

202 F31 En plus, c'est quand même un milieu qui recrute beaucoup. Donc ça, le permis..on le demande car il
203 va falloir en tenir compte dans l'élaboration du projet professionnel mais si la personne ne l'a pas, elle
204 peut quand même rentrer en formation.

205 f32 Et les autres problèmes d'organisation en particulier ?

206 F32 On demande aussi, c'est : « vous avez des enfants? » « oui » « vous pouvez les faire garder » « ah,
207 ben .. » Là, on va tout de suite le voir, quelqu'un qui est très motivé trouvera toujours un moyen..trouvera
208 toujours, bon non, c'est pas un fait mais bon essaiera toujours de trouver un moyen pour faire garder les
209 enfants. Si la personne n'a pas l'air sure, effectivement, au niveau des disponibilités familiales "ben, je
210 sais pas trop", on va lui dire "bon ben vous avez un profil intéressant" si elle a un profil intéressant euh
211 « revoyez vos disponibilités pour venir en formation, si vous n'êtes pas là », c'est logique et « revenez
212 nous voir quand vous serez plus au clair" on ne ferme pas la porte mais là, ça devient compliqué..

213 f33 Oui.

214 F33 Une personne qui va être là deux jours sur les cinq, c'est dur..vraiment très compliqué. Après, on a
215 aussi les personnes déjà salariées qui travaillent déjà au domicile. Là, on va faire un parcours
216 personnalisé, c'est encore différent, vu qu'on est dans un système où on favorise l'embauche dans tous les
217 cas, on va les laisser rester au travail. Admettons..elle travaille tous les matins et elle pourra venir en
218 formation tous les après-midi. On va vraiment faire des parcours personnalisés. Voilà. Ce qui pourrait
219 bloquer le plus ce serait les indisponibilités au niveau familial.

220 f34 D'accord

221 F34 Au niveau financier, il n'y en a pas forcément, ce sont des formations couvertes par des fonds région
222 donc généralement, cela ne change pas grand-chose à leur situation financière. Le seul truc qui peut un
223 peu coïncider, c'est quand elles ont pas des indemnités Pole emploi mais des indemnités Région.
224 Effectivement, des fois, ça coïncide parce que c'est pas envoyé de suite car cela et parfois du temps à se
225 mettre en route et là, c'est vrai qu'elles nous disent "moi, ça coïncide" mais cela ne doit pas être un point à
226 l'entrée en formation le côté financier.

227 f35 Ok ok et donc si je résume, ça serait surtout le savoir-être de la personne qui compterait..

228 F35 Oui , nous en tout cas, on est beaucoup sur le savoir être de la personne

229 f36 Et aussi la connaissance du métier ?

230 F36 La connaissance du métier..euh non..que le projet pro soit bien travaillé surtout. Bien évidemment, la
231 personne va pas connaître tous le métier puisqu'elle vient pour l'apprendre mais euh elle sait de quoi elle
232 parle. Elle sait pourquoi elle est là. Après, on va demander qualités et défauts, parfois on se base un petit
233 peu la dessus aussi. Quelqu'un qui nous dit « je sais pas." Moi, mon défaut, c'est que je m'énerve très vite"
234 oooooh au débat, on a vu qu'elle était un peu virulente. Comment elle va faire si elle travaille en équipe en
235 structure par exemple? Voilà Là, on va essayer de revoir avec elle, de pousser les questions sur cet aspect-
236 là pour voir si bon, c'est une maladresse car il y a des maladroites qui sont dites en entretien ou sinon,
237 c'est vraiment un gros trait de caractère. Et puis, on va peser les « pour » et les « contre » au niveau de
238 la balance, voir si c'est une personne qui peut évoluer. Il y a des personnes qui ont des défauts, on a tous
239 des défauts mais qui sont à même de pouvoir évoluer pour atteindre un objectif professionnel. Ça va être
240 aussi parfois dans le ressenti malgré tout hein..

241 f37 Ah oui?

242 F37 Même si on doit être un maximum objective..bon..

243 f38 C'est pas évident

244 F38 Voilà..Il y a toujours un petit côté, à mon avis, de subjectivité de ressenti qui fait que.."je sais pas, je
245 la sent pas" bon et voilà. Après , on peut ne pas le sentir et la personne peut correspondre tellement au
246 profil qu'on peut pas non plus lui refuser.

247 f39 Oui oui

248 F39 Et c'est là qu'on redevient objective en se disant "non, son profil est très bien , on peut pas "C'est un
249 ressenti, on verra ça une fois qu'elle sera en formation ses aspects-là.

250 f40 Et vous avez des stagiaires qui partent travailler en structure ou dans d'autres domaines?

251 F40 En structure , oui beaucoup. Sur les stagiaires qui sortent de formation, euh..la plupart travaillent
252 dans le sanitaire et social..et euh beaucoup sont dans l'aide à domicile..(tape ses ongles sur le bureau)
253 pfffff..ah, c'est Kiff kiff, il y en a beaucoup quand même qui partent en structure pour le confort, ce qu'on
254 peut comprendre.. Les horaires qui sont un peu plus fixes euh la situation qui est souvent un peu

255 meilleure, plus de temps pleins en structure qu'à domicile, enfin ces choses-là . Et effectivement, on en a
256 beaucoup qui partent en structure. Après, on en a beaucoup qui évoluent dans leur projet, c'est à dire
257 qu'elle font ADVF et projettent d'être aide-soignante après.

258 f41 D'accord

259 F41 On a a ..par exemple cette année..sur le secteur deux qui ont intégré la formation d'aide-soignante un
260 an après la sortie de formation ADVF. C'est bien

261 f42 Et du coup, c'est un projet qu'elle développent en cours de formation ou qu'elles avaient déjà au
262 départ?

263 F42 Non, pas forcément, souvent en formation, ben justement..elles vont essayer de trouver des stages à
264 domicile mais sur les trois stages à trouver, elles en font au moins un en EHPAD, parce qu'elles veulent
265 voir aussi et souvent, c'est là qu'elles se disent "ah ben pourquoi pas ".La formation permet aussi à
266 certaines personnes de reprendre confiance en elles, en leurs capacités. C'est à dire qu'elles rentrent en
267 formation en se disant "bon ben je suis peut-être pas capable de.." et puis au fur et à mesure « ah ben si,
268 j'ai certaines capacités, j'arrive à suivre en cours, ça m'intéresse, pourquoi j'irais pas plus loin"

269 f43 D'accord.

270 F43 Donc le projet pro peut évoluer, changer totalement, c'est rare quand même..oui très peu. Plus
271 évoluer, passer des concours.

272 f44 Juste une petite question sur l'information collective que j'ai oublié tout à l'heure. Pendant
273 l'information collective, vous parlez du métier ou de la formation? Est-ce que vous détaillez les taches du
274 métier par exemple?

275 F44 Alors, on va parler surtout de la formation en quoi elle consiste et les différents modules et
276 effectivement de l'ensemble des métiers. On détaille pas trop les métiers.

277 f45 Vous ciblez le domicile ou pas ?

278 F45 euh.. on essaie de cibler le domicile au maximum mais on sait que certaines personnes viennent en
279 me disant "bon, ben le domicile, j'aime bien mais j'aime bien aussi la structure" on sait déjà que voilà. Et
280 puis on a des personnes qui souhaitent passer donc le titre d'ADVF parce qu'elle ne pensent pas réussir le
281 concours d'aide-soignant et qu'il faut quand même pour travailler en structure en minimum..bon et qui au

282 fur et à mesure des stages à domicile changent et qui repartent plus sur du domicile. Et on ferme pas la
283 porte à ceux qui sont que structure On les voit, hein, dès le début.

284 f46 Si à l'entretien de motivation, au niveau des connaissances du métier, il vous dit clairement qu'il veut
285 aller dans le domicile et que ADVF va lui servir de tremplin, que faites-vous ?

286 F46 On l'accepte car on est quand même dans ..ce peut être quelqu'un qui reste très motivé pour la
287 formation qui au final peut se retrouver dans le domicile. J'ai envie de dire, tout le monde a envie
288 d'évoluer dans sa vie. Non, on ferme pas la porte à quelqu'un qui a un très bon profil et qui nous dit qu'il
289 veut être aide-soignant, c'est logique, vous voulez évoluer, avancer petit à petit, c'est logique quoi

290 f47 Bien..il me semble avoir fait le tour, Merci beaucoup

ANNEXE 7 Détermination des sous-thèmes dans l'entretien du stagiaire A

Texte de l'entretien selon annexe 4	Utilités de sens	Thème	Sous-Thème	AUTRES SIGNES
a1 Pourriez-vous me raconter votre parcours professionnel?				
A2 Mon parcours professionnel....				<i>Silence ne semble pas comprendre la question</i>
a2 Comment vous en êtes arrivée là, à rentrer dans cette formation d'Assistante de vie?				
<p>A2 Comment j'en suis arrivée Là..Ben, <u>j'ai toujours travaillé dans la vente depuis que j'ai 20 ans</u>..euhhhhhh que des petits commerces, des commerces de vêtements et je suis arrivée il y a maintenant 5 ans à I (Enseigne supermarché) et du coup <u>plus de contact avec le client</u>, je <u>faisais de la mise en rayon</u>. Donc déjà, <u>cela a été très dur, ça me manquait beaucoup</u>. Et puis,il y a quelques années, <u>ma sœur a perdu la vue</u> et..de là, <u>il a fallu qu'elle ait beaucoup de soutien</u> pour réapprendre la vie courante parce <u>que c'est pas facile du jour au lendemain</u>. Et je me suis dit "<u>tiens cela me plaît bien</u>"....euh comme au magasin I, <u>cela ne se passait pas formidablement bien</u>, je me suis dit "A, <u>qu'est tu fais, ..tu te décides à quelque chose ?</u>" donc voilà (<i>rires</i>) et je me suis lancée, j'ai donné ma démission, <u>j'ai trouvé la formation</u> (<i>rires</i>) et voila....</p>	A2 « ma sœur a perdu la vue »	Histoire de vie		<i>Se cite comme si elle était extérieure à la situation</i>
	A2 « que c'est pas facile du jour au lendemain »	Histoire de vie		
	A2 « je faisais de la mise en rayon »	Parcours professionnel	Expérience	
	A2 « j'ai toujours travaillé dans la vente depuis que j'ai 20 ans »	Parcours professionnel	Expérience	
	A2 «cela a été très dur, »	Formation	Motif dérivatif	
	A2 « plus de contact avec le client, ça me manquait beaucoup »	Formation	Motif dérivatif	
	A2 «cela ne se passait pas formidablement bien »	Formation	Motif dérivatif	
	A2 « il a fallu qu'elle ait beaucoup de soutien »	Histoire de vie		
	A2 « tiens cela me plaît bien »	Motivation métier	intrinsèque	
	tu te décides à quelque chose	Parcours professionnel	Transition	
A2 « je me suis lancée, j'ai donné ma démission »	Parcours professionnel	Transition		

	A2 « J'ai trouvé la formation »	Parcours professionnel	Transition	
a3 D'accord.. Comment avez-vous pensé à rentrer dans cette formation ?				
A3 Comment j'ai pensé à rentrer dans cette f..En fait, <u>au départ, je connaissais pas</u> euh..au départ, <u>j'ai envoyé des courriers</u> dans pleins de structures .. je me suis dit , <u>je vais peut-être commencer par des ménages</u> et je suis tombée sur l'A (<i>Entreprise service à la personne</i>) qui m'a proposé de faire une formation en alternance. Donc, j'ai commencé à travailler chez eux tout l'été. Enfin à peine, un mois et demi on va dire et..euh	A3 « au départ, je connaissais pas »	Motivation métier	Amotivation Craintes	
	A3 « je vais peut-être commencer par des ménages »	Motivation métier	Amotivation Craintes	
	A3 « j'ai envoyé des courriers »	Parcours professionnel	Transition	
	A3 « j'ai commencé à travailler chez eux »	Parcours professionnel	Transition	
a4 Donc vous avez fait les remplacements d'été, c'est cela?				
A4 Oui de Juillet jusqu'à mi-Aout et après <u>j'ai eu quelques petits soucis d'organisation</u> , il faut que tu aille là, changement et moi avec deux enfants changement au dernier moment, <u>très compliqué (rises)</u> euh <u>j'y arrivait plus</u> donc euh je me suis dit « <u>tant pis j'arrête</u> » mais <u>je suis allée au Pôle emploi en leur demandant si il existait pas quelque chose pour continuer dans ce métier</u> quand même (<i>rises</i>) et de là, ils m'ont dit <u>il reste encore quelques places pour une formation</u> avec C (<i>centre de formation</i>) vous avez un rendez-vous, ils se présentent vous allez vous présentez vous et ils choisiront. Donc je lui ai dit " <u>Ok j'y vais</u> " et voilà....	A4 « j'ai eu quelques petits soucis d'organisation, »	Motivation métier	contraintes	<i>RIRE Elle est gênée que cela soit compliqué</i>
	A4 « j'y arrivait plus tant pis j'arrête »	Motivation métier	contraintes	
	A4 « très compliqué »	Motivation métier	contraintes	
	A5 « continuer dans ce métier »	Parcours professionnel	Transition	
	A5 « il reste encore quelques places pour une formation »	Parcours professionnel	Transition	
	A5 « Ok j'y vais »	Parcours professionnel	Transition	
	A5 « je suis allée au Pôle emploi en leur demandant si il existait pas quelque chose »	Projet	orientation	
a5 Et donc vous vous êtes présentée au rendez-vous?				
A5 Oui, c'est cela (<i>rises</i>)				
a6 Alors, comment s'est passé ce rendez-vous?				

A6 Au départ, je voyais plein de monde et je me suis dit " <u>oulala comment je vais être prise avec tous ces gens-là ?</u> " parce que on est beaucoup et il reste pas beaucoup de places <u>au secours (rires)</u> et <u>j'ai eu mon entretien toute seule</u> dans une salle avec une formatrice.. euh.. Et du coup, bon ben l'entretien s'est bien passé, <u>la formatrice m'a dit que j'étais très souriante</u> et tout (<i>rires</i>) alors j'ai dit <u>c'est bon ça passe (rires)</u> donc j'ai dit maintenant, <u>j'ai plus qu'à attendre..</u>	A6 « oulala comment je vais être prise avec tous ces gens-là ? »	Projet	Crainces	
	A6 « au secours »	Projet	Crainces	
	A6 « j'ai eu mon entretien toute seule »	Parcours professionnel	Transition	
	A6 « c'est bon ça passe »	Parcours professionnel	Transition	
	A6 « j'ai plus qu'à attendre »	Parcours professionnel	Transition	
	A6 « la formatrice m'a dit que j'étais très souriante »	Mesure motivation	savoir être	
a7 Et comment s'est passé cet entretien, quelles questions on vous a posé?				
A7 Ah ben..le <u>pourquoi ..euh..je voulais faire ce ..euh ..métier, est ce que j'avais déjà travaillé dans ce métier.</u> après <u>je me souviens plus.</u> Avant on avait rempli <u>un questionnaire sur une petite feuille</u> avec plusieurs euh.... questions qu'on a rempli dans la salle avant l'entretien oral avec ..la personne.. sur euh ..comment on allait <u>s'organiser par rapport à la famille</u> on en a parlé on avait <u>des questions aussi il me semble sur ça</u> si je me souviens bien	A7pourquoi ..euh..je voulais faire ce ..euh ..métier	Mesure motivation	Projet pro	<i>Hésitation sur la réponse Le terme de petite appliquée une feuille sous entend peu complexe</i>
	A7 « est ce que j'avais déjà travaillé dans ce métier »	Mesure motivation	Projet pro	
	A7 « s'organiser par rapport à la famille »	Mesure motivation	Capacité à suivre la formation	
	<u>A7 « des questions aussi il me semble sur ça »</u>	Mesure motivation	Capacité à suivre la formation	
	A7 « <u>je me souviens plus</u> »	Parcours professionnel	Transition	
	A7 »un questionnaire sur une <i>petite</i> feuille »	Mesure motivation	Capacité à suivre la formation	
a8 D'accord donc , si je comprends bien, d'abord un petit questionnaire écrit				
A8 Oui				
a9 Et puis après l'entretien				
A9 Ouais				
a10 Et vous pensez que vous avez été retenue pour quelle raison?..				
A10....(<i>regardant d'une façon interrogative et haussant les épaules</i>).				Silence Semble

				comprendre la question mais ne sait pas
a11 Pourquoi avez-vous été admise en formation?				
A11 Et bien, je n'ai jamais trop su, c'est la grande question. <u>On m'a dit que j'avais été très souriante, très agréable</u> je me suis dit : déjà <u>c'est peut-être le premier contact</u> qui a fait que...voilà Et puis après , je me suis dit comme <u>j'ai déjà fait un mois et demi</u> un petit peu , peut-être qu'ils se sont dit (<i>rires</i>) on va la former et ça devrait être bon, voilà !	A11 « On m'a dit que j'avais été très souriante, très agréable »	Mesure motivation	savoir être	
	A11 « c'est peut-être le premier contact »	Mesure motivation	savoir être	
	A11 « j'ai déjà fait un mois et demi »	Mesure motivation	Projet pro	
a12 Vous avez eu des questions sur ce que vous avez fait dans ce poste, l'expérience que vous avez du métier ?				
A12 Un petit peu mais <u>ça a vraiment été très rapide, il n'y a pas eu, non.</u> C'est après lorsqu'on a commencé la formation que c'est venu.	A12 « mais ça a vraiment été très rapide, »	Mesure motivation	Projet pro	
	A12 « il n'y a pas eu, non »	Mesure motivation	Projet pro	
a13 D'accord				
A13 Mais au tout premier contact <u>pas beaucoup</u> plus que cela	A13 « pas beaucoup »	Mesure motivation	Projet pro	
a14 Est-ce que votre projet a changé en cours de formation? est-ce que vous étiez parti sur l'aide à domicile par exemple et que vous avez envisagé de changer?				
A14 Non, <u>c'est toujours resté l'aide à domicile.</u>	A14 « c'est toujours resté l'aide à domicile. »	Motivation post formation	Intrinsèque	
a15 Avez-vous travaillé votre attrait pour ce métier avec un conseiller Pole emploi avant la formation ?				
A15 Ah non, <u>c'est pas Pole emploi.</u> C'est le fait de <u>découvrir le métier qui m'a dit c'est bon, c'est OK, c'est ÇA que je veux faire</u> (<i>rires</i>)	A15 « Ah non, c'est pas Pole emploi »	Projet	orientation	
	A15 « découvrir le métier qui m'a dit c'est bon »	Formation	Motif engagement vocationnel	
	A15 « c'est OK, c'est ça que je veux faire »	Motivation métier	Intrinsèque	

a16 Comment avez-vous réussi à régler ces problèmes d'organisation que vous aviez au début dans le premier poste?				
A16 Alors euhhhh quand j'ai eu une deuxième proposition avec S (entreprise aide à domicile) pendant la formation <u>j'ai TOUT de suite dit ce que je pouvais, ce que je pouvais pas</u> . J'ai tout de suite mis au clair parce que je pense que la première fois, je n'ai pas été assez carrée.	A16 « j'ai TOUT de suite dit ce que je pouvais, ce que je pouvais pas »	Motivation métier	Contraintes	<i>Appuie sur le TOUT</i>
a17 Vous n'osiez pas, peut-être?				
A17 Ouais...c'est ça! Tout à fait. Et là, <u>j'ai dit TOUT de suite comment je peux, je peux pas</u> . Je peux donner mais j'aime bien qu'on me redonne derrière. Faut que ça marche dans les deux sens.	A17 « j'ai dit TOUT de suite comment je peux, je peux pas »	Motivation métier	contraintes	
a18 Et depuis que vous travaillez pour S...euh. Cela fait combien de temps?				
A18 ET ben j'ai commencé un petit peu en Décembre puis Janvier et depuis le 1er Mars 125 h par mois. <u>Cela se passe très bien</u> .	A18 « Cela se passe très bien. »	Motivation post formation	Intrinsèque	
a19 Vous n'avez pas changé d'avis?				
A19 Non, <u>je veux continuer, je suis bien partie</u>	A19 « je veux continuer, je suis bien partie »	Motivation post formation	Intrinsèque	
a20 Qu'est-ce qui vous plaît dans ce métier?				
A20 Euh. <u>Le fait de changer tout le temps</u> . On va chez une personne, on a une certaine pathologie, une certaine chose à faire puis on arrive chez un autre, c'est complètement différent, on fait autre chose....Et pis après, le contact avec les personnes parce <u>qu'on apprend beaucoup des gens</u> autour	A20 « Le fait de changer tout le temps »	Motivation métier	Intrinsèque	
	A20 « qu'on apprend beaucoup des gens »	Motivation métier	Intrinsèque	
a21 Pour vous, c'est donc positif? Vous comptez changer, évoluer?				
A21 Ah Non!! <u>Je suis bien positionnée comme cela. J'ai pas l'idée de changer (rires)</u>	A21 « Je suis bien positionnée comme cela »	Motivation post formation	Intrinsèque	
	A21 « J'ai pas l'idée de changer »	Motivation post formation	Intrinsèque	
a22 Et par rapport à la vente alors?				
A22 Ben, euh..finalement..euh. <u>ça ne me manque pas du tout</u> ..	A22 « euh.ça ne me manque pas du tout »	Motivation métier		
a23 OK, et bien je pense avoir fait le tour, merci beaucoup!				

ANNEXE 8 Détermination des sous-thèmes dans l'entretien du stagiaire S

Texte de l'entretien selon annexe 5	Utilités de sens	Thème	Sous-Thème	Autre signe
s1 Pourriez-vous me raconter votre parcours professionnel avant d'intégrer la formation assistante de vie aux familles?				
<p>S1 Alors, on va commencer par le tout début. Moi, <u>j'ai fini ma troisième</u>. Ensuite <u>j'ai fait un CAP coiffure</u> ..ensuite, <u>j'ai dû arrêter</u> pour des raisons de santé car j'étais allergique aux produits...Donc euh..<u>je me suis recyclée dans la vente</u>, <u>j'ai fait..un genre de ..c'était sur un an je crois, un genre de CAP dans la vente</u> donc <u>j'ai été pendant quelques années vendeuse</u>. Ensuite, j'en ai eu marre, j'ai fait autre chose, <u>je me suis recyclée dans le SECRETARIAT!</u> J'ai fait aussi une formation de secrétariat pendant plusieurs mois et là, je suis restée 3 ans. Après ça, il y a eu un <u>licenciement économique</u> donc j'ai dû trouver autre chose à faire, <u>j'avais envie de changer</u>.</p>	S1« j'ai fini ma troisième. »	Formation	Parcours	
	S1« j'ai fait un CAP coiffure »	Formation	Parcours	
	S1« j'ai dû arrêter »	Formation	changement	
	S1« je me suis recyclée dans la vente »	Parcours professionnel	transition	
	S1« j'ai fait [...] un genre de CAP dans la vente »	Formation	Parcours	
	S1« donc j'ai été pendant quelques années vendeuse. »	Parcours professionnel	Expérience	
	S1« je me suis recyclée dans le SECRETARIAT »	Parcours professionnel	transition	
	S1« licenciement économique »	Parcours professionnel	transition	
	S1« J'ai fait aussi une formation de secrétariat »	Formation	Parcours	
S1« j'avais envie de changer. »	Projet	Transition		
s2 OK				
<p>S2 Donc entre temps, je suis tombée enceinte, donc bon ben <u>je me suis occupée de ma fille</u>. Ensuite, ma mère était gardienne d'immeuble qui partait à la retraite et elle m'a dit « tiens écoute si tu veux prendre ma place, prends ma place ». <u>J'ai donc été gardienne d'immeuble</u> pendant une dizaine d'années. Ensuite, je me suis mariée, j'ai eu une autre fille et <u>je suis restée 10 ans mère au foyer</u>. <u>Le divorce, donc obligée de travailler</u></p>	S2« je me suis occupée de ma fille »	Histoire de vie		
	S2« J'ai donc été gardienne d'immeuble »	Parcours professionnel	transition	
	S2« je suis restée 10 ans mère au foyer »	Histoire de vie		
	S2« Le divorce, donc obligée de travailler »	Histoire de vie		

	S2"obligée de travailler »	Parcours professionnel	transition	
s3 Oui				
S3 Je suis venue ici en province car j'en avait marre de Paris et <u>j'ai trouvé la formation d'ADVF</u> par une copine d'autoécole.	S3« j'ai trouvé la formation d'ADVF par une copine d'autoécole »	Projet	Orientation	
s4 Vous ne l'avez pas trouvé en				
S4 (me coupant) Non non je ne connaissais pas!! A Paris, jamais entendu parler de ce métier, <u>c'est en arrivant ici à la campagne qu'on a découvert ce métier et puis la formation d'ADVF.</u>	S4 « c'est en arrivant ici à la campagne qu'on a découvert ce métier et puis la formation d'ADVF »	Projet	orientation	<i>Me coupe insiste sur le fait qu'elle ne connaissait pas avant</i>
s5 Ah d'accord, vous veniez d'arriver dans la région quand vous êtes rentrée en formation				
S5 Voilà, tout à fait. Juste avant d'arriver..enfin juste quand je suis arrivée, j'ai trouvé un contrat CAE pour m'occuper d'enfants handicapés dans un école primaire....	S5« un contrat CAE pour m'occuper d'enfants handicapés »	Parcours professionnel	Expérience	
s6 D'accord, vous aviez été à Pole Emploi?				
S6 Oui, oui, ben justement, c'est Pole emploi qui m'a trouvé à m'occuper d'une classe CLIS voilà..				
s7 Et Pole emploi vous a parlé de la formation?				
S7 Non non pas du tout..non vraiment pas. Je ne connaissais pas du tout le métier et pas la formation du tout.	S7"Non non pas du tout..non"	Projet	Orientation	<i>Répétitooon du « non » insiste</i>
s8 Donc, c'est par hasard ?				
S8 Ben ouais, c'est <u>une nana avec qui je passais mon permis</u> qui elle était en prépa aide-soignante, elle était en train de rechercher une .. prépa aide-soignant et avait un petit boulot juste avant. Elle m'a dit " <u>écoute si ça t'intéresse, il y a une formation à V (Ville)</u> " J'étais en liste d'attente et pis <u>j'ai été prise</u>	S8« une nana avec qui je passais mon permis écoute si ça t'intéresse, il y a une formation à V »	formation	Motif d'engagement prescrit	
	S8« j'ai été prise »	Projet	transition	
s9 Alors, vous connaissiez le métier ? Vous aviez fait un stage ou pas du tout?		»		
S9 Oui, oui Le centre de formation <u>m'a demandé</u> de faire une EMT. Je l'ai faite à la maison de retraite de M(ville) pendant huit jours et <u>ça ne m'a pas déplu pas du tout</u> (<i>rires</i>) Franchement non, je	S9 « m'a demandé »	Motivation métier	amotivation	
	S9 « ça ne m'a pas déplu pas du tout »	Motivation métier	Intrinsèque	

m'attendais pas, les personnes âgées, c'est pas un domaine que j'appréciais beaucoup et pis ben , <u>j'ai découvert les personnes âgées pis j'ai adoré...</u>	S9 « j'ai découvert les personnes âgées pis j'ai adoré... »	Motivation métier	Intrinsèque	
s10 D'accord				
S10 Ouais... <u>C'est vraiment super, c'est ma place en fait, c'est malheureux de découvrir cela à cinquante ans..mais je ne l'aurais pas fait à trente ans...même pas à quarante non plus car je venais d'être maman donc les personnes âgées ça me disaient rien. Autant aujourd'hui les enfants ça ne me dit plus rien mais les personnes âgées , je me rapproche peut-être plus d'eux que des petits bébés ..Certainement</u>	S10« C'est vraiment super, c'est ma place en fait, »	Motivation post formation	Intrinsèque	
s11 vous étiez partie pour travailler en structure dès le début où vous envisagiez l'aide à domicile?				
S11 Non, la structure, <u>pour moi c'était la structure dès le début. J'avais vu pas mal d'opportunités négatives chez le particulier..</u>	S11 « pour moi c'était la structure dès le début »	Motivation métier	Intrinsèque	
	S11 « J'avais vu pas mal d'opportunités négatives chez le particulier.. »	Motivation métier	amotivation	<i>Paradoxe opportunités négatives</i>
s12 Comme quoi par exemple?				
S12 Ben, déjà, <u>les transports, on est baladé à droite et à gauche. Il faut rester un laps de temps chez la personne sinon après ton temps..euh..tu perds ton argent de l'essence des parcours et puis il faut avoir le permis et la voiture, une chose que je n'ai pas voilà et puis , bon, comme j'avais fait l'EMT dans la structure, cela m'avait vraiment emballée. Pour moi, il y avait un peu plus de sécurité de l'emploi</u>	S12« les transports, on est baladé à droite et à gauche. »	Motivation métier	Contraintes	
	S12« ..tu perds ton argent	Motivation métier	amotivation	
	S12« il faut avoir le permis et la voiture, une chose que je n'ai pas »	Motivation métier	Contraintes	
	S12« cela m'avait vraiment emballée. »	Motivation métier	Intrinsèque	
	S12« il y avait un peu plus de sécurité de l'emploi »	Motivation métier	Extrinsèque identifiée	
s13 La sécurité de l'emploi et quoi d'autre?				
S13 <u>Des horaires fixes</u> plus ou moins là je suis du matin ou du soir. Je sais que au domicile cela peut être tôt le matin et t'y retourne à 20 le soir, <u>ça, ça ne m'arrange pas du tout.</u>	S13 "Des horaires fixes"	Motivation métier	Contraintes	
	S13 "ça, ça ne m'arrange pas du tout"	Motivation métier	Contraintes	
s14 oui				
S 14 Là au moins <u>les horaires, c'est fixe tout le temps, c'est toujours les mêmes. On sait où on va, on a un planning au mois.</u>	S 14 "les horaires, c'est fixe tout le temps [...]On sait où on va"	Motivation métier	Extrinsèque identifiée	
s15 OK OK. Quand vous étiez rentrée en formation, comment vous				

aviez été admise?				
R15 C'est à dire?				
s16 Si vous vous souvenez juste avant de commencer la formation?				
S16 Ah, oui.. On a passé <u>des tests écrits</u> , on était dans une salle, à droite en entrant, on a tous passé <u>des tests de Français, de Maths, de logique</u> et puis <u>pourquoi on voulait faire ça quoi</u> . Oui , je m'en souvient....	S16 « pourquoi on voulait faire ça quoi »	Mesures motivation	Projet pro	
	S16« des tests écrits »	Mesures motivation	Capacité à suivre la formation	
	S16 "des tests de Français, de Maths, de logique"	Mesures motivation	Capacité à suivre la formation	
s17 Et après?				
S17 Et après, on avait un <u>entretien avec deux personnes</u> , je me souviens qui c'est qu'il y avait..	S17« entretien avec deux personnes , »	Mesures motivation	Conditions	
s18 Comment s'est passé?				
S18 Très bien, franchement. Je me souviens surtout d'une question.				
s19 Laquelle?				
S19 <u>J'arrive chez une personne à domicile et ça ne répond pas</u> , je crois..c'est ça!	S19« J'arrive chez une personne à domicile et ça ne répond pas »	Mesures motivation	Projet pro	
s20 Et alors, qu'aviez-vous répondu?				
S20 J'avais répondu....oulala....déjà j'insistais, je téléphonais..si j'arrivais à joindre personne, j'appelais l'A (association aide à domicile) il n'y avait qu'elle qui pouvait décider..euh de faire qu'est qu'il fallait appeler les pompiers ou pas (rires)				
s21 (rires) Ok Ok D'autres questions ?				
S21 Ah ben.. <u>ce que je voulais faire</u> ..euh me souvient plus..	S21« ce que je voulais faire »	Mesures motivation	Projet pro	
s22 Et vous aviez dit dès l'entretien que vous vouliez travailler en structure ?				
S22 Ouais, je sais plus trop mais moi, <u>c'était surtout structure et pas trop domicile</u>	S22« c'était surtout structure et pas trop domicile »	Motivation métier	Intrinsèque	
s23 Dès le début?				
S23 Ouais ouais <u>dès le début</u> ...Franchement oui mais je sais plus si je leur ai dit	S23« dès le début.... »	Motivation métier	Intrinsèque	
s24 Et donc, vous n'avez pas été admise tout de suite?				
S24 Non, j'étais en liste d'attente. En fait, c'est grâce à ma voisine qu'habite juste à coté Mme B à qui était intéressée par la formation en même temps que moi et qu'a pas accepté parce que <u>en fait elle se</u>	S24« en fait elle se sentait pas capable »	projet	Craintes	<i><u>En opposition à S Moi oui !!!</u></i>

<u>sentait pas capable</u>				
s25 Ah, c'est drôle, votre voisine? (Rires)				
S25 Voila, en fait j'ai pris sa place, heureusement qu'elle a dit non!! Ben ouais Voila				
s26 D'accord, vous l'aviez su après				
S26 Je m'en suis douté. Elle me l'a dit et trois jours après j'ai eu un contact d'une formatrice pour dire qu'y avait une place qui s'était libéré. J'en avais déduit que ça devait être un peu grâce à ma voisine qui n'était pas intéressée par le poste..Ouf....				
s27 Ok ok vous pensez que vous avez été admise pourquoi en formation? est ce que vous avez une idée?				
S27				
s28 Même si vous étiez sur liste d'attente?				
S28 Ouais.. Pour quelles raisons? ...Parce qu'il faut un <u>quota de stagiaires</u> (rires) J'imagine que cela doit en faire partie (rires) J'en sais rien....	S28« quota de stagiaires »	Mesure motivation	Administratif	
s29 Il y a des candidats qui ont été refusés et pas vous, il doit bien y avoir une raison?				
S29 Ouais, parce qu'on sent que des gens ils sont pas motivés déjà, ils ont pas d'intérêt pour ce métier. <u>Il faut avoir de l'empathie, c'est une question de cœur</u> , je dirais, ouais, <u>le coté humain qu'il faut avoir</u> quoi parce que bon, c'est pas un métier...Bon il est riche d'une certaine façon et ce qu'on fait c'est pas rigolo, hein? franchement, c'est pas rigolo mais moi, <u>j'apprécie quand même à le faire..</u>	S29« Il faut avoir de l'empathie, c'est une question de cœur »	Mesure motivation	Savoir être	
	S29"le côté humain qu'il faut avoir »	Mesure motivation	Savoir être	
	S29« j'apprécie quand même à le faire.., »	Motivation métier	Extrinsèque régulée	
s30 Vous pensez que vous avez été retenue parce que vous étiez dans l'empathie, le côté humain?				
S30 <u>Oui Oui, Voilà, je dirais que c'est ça</u> parce que <u>j'avais aucune connaissance du métier</u> vraiment, vraiment	S30 « Oui Oui, Voilà, je dirais que c'est ça »	Mesure motivation	Savoir être	
	S30« j'avais aucune connaissance du métier »	Mesure motivation	Projet pro	
s31 Oui, vous aviez juste quinze jours de stage ?				
S31 Ouais c'est tout ce que j'ai eu				
s32 Vous pensez que vous avez montré votre motivation?				

S32 <u>Oui, je pense, Oui, oui, oui, oui, oui, je pense, oui tout à fait</u> . Non, non, tout cela c'était bien passé l'entretien.. mais c'est vrai <u>que j'allais un peu dans l'inconnu, complètement quoi</u> . Donner des <u>motivations en quelque chose qu'on connaît pas du tout, c'est pas facile, quoi</u>	S32« motivations en quelque chose qu'on connaît pas du tout, »	Motivation métier	Amotivation	
	S32« que j'allais un peu dans l'inconnu, complètement quoi »	Motivation métier	Amotivation	
s33 Oui				
S33 J'avais que huit jours de de .. que j'ai vu quoi, c'est tout quoi, <u>on voit pas un métier sur 8 jours</u>	S33« on voit pas un métier sur 8 jours »	Motivation métier	Amotivation	
s34 Oui, c'est difficile				
S34 Mais j'ai été bien encadrée donc euh..j'ai pas eu de souci				
s35 <u>J'ai su tout de suite que j'avais apprécié</u> a revoir	S35« J'ai su tout de suite que j'avais apprécié »	Motivation métier	Intrinsèque	
S35 D'accord				
s36 Tout de suite, vous avez senti que..				
S36 Ah oui, <u>c'était vraiment le truc qu'il fallait que je fasse</u> (rires)	S36« c'était vraiment le truc qu'il fallait que je fasse »	Motivation métier	Intrinsèque	
s37 (rires)Est ce que votre projet a changé en cours de formation ?				
S37 <u>Non</u> , j'étais partie sur la structure. Franchement, <u>j'ai pas envie</u> de..Moi, mon but c'est de gagner au loto et faire ma propre structure (rires)	S37« Non [...]j'ai pas envie »	Motivation post formation	Amotivation	
s38 (rires) Pour accueillir des personnes âgées chez vous ?				
R38 Non. Construire parce qu'il y a beaucoup de choses à faire				
s39 Oui				
S39 beaucoup de choses à faire, quoi. <u>Beaucoup de choses à améliorer</u> . Des fois, on a ..pfff.. <u>on pleure hein nous les filles</u> .ouais..C'est dur, hein. En structure c'est dur. A domicile, les gens sont peut-être mieux? mais en structure, il y a beaucoup de choses à faire. Il y a toujours <u>un manque de moyens, de personnel</u> .	S39« Beaucoup de choses à améliorer »	Motivation métier	amotivation	
	S39« on pleure hein nous les filles »	Motivation métier	amotivation	
	S39« un manque de moyens, de personnel. »	Motivation métier	Amotivation	
Q40 ah Oui				
S40 On est quatre à s'occuper de quatre-vingts résidents le week-end : quatre et matin et quatre le soir..Je vous dis pas.. <u>on COURT mais on COURT</u> . <u>On n'en PEUT plus</u> Hein. Là, <u>je suis en vacances, je suis bien contente</u> parce que oui, franchement. Depuis le mois de	S40« on court mais on court On n'en peut plus »	Motivation métier	amotivation	<i>Insiste sur « on court » en prononçant de façon plus</i>
	S40« je suis en vacances, je suis bien contente »	Motivation métier	amotivation	

Décembre que j'en ai pas eu, c'est un RYTHME mais un RYTHME de fou!	S40 "c'est un rythme mais un rythme de fou »	Motivation métier	amotivation	<i>appuyée</i>
s41 Oui, c'est soutenu ?				
S41 Ah, complètement, mais bon j'aime ça. Donc voilà	S41 « j'aime ça »	Motivation métier	intrinsèque	
s42 Et vous n'avez pas eu envie de changer, de vous tourner vers le domicile où le rythme est moins soutenu?				
S42 Non, pas pour le moment oh non franchement, <u>cela ne me tente pas du tout. Je n'y pense pas.</u> Ah moi, je suis là-bas, je vis là-bas (rires) C'est ma seconde maison, <u>je suis vraiment très heureuse là-bas. J'ai un plaisir à aller bosser.. Ouais</u>	S42« cela ne me tente pas du tout. Je n'y pense pas. »	Motivation post formation	Extrinsèque intégrée	
	S42« je suis vraiment très heureuse là-bas. J'ai un plaisir à aller bosser »	Motivation post formation	intrinsèque	
s43 Et bien, écoutez, je crois que j'ai fait le tour. C'est tout.. Quelque chose à ajouter ?				
S43 Non, non j'ai aucun regret, en plus la formation s'est super bien passée, franchement, c'était comme une famille cette formation. Il n'y a pas grand-chose à améliorer.	S43« J'ai aucun regret »	Motivation post formation	Extrinsèque intégrée	
s44 Ok et bien merci beaucoup!!				

ANNEXE 9 Détermination des sous-thèmes dans l'entretien de la formatrice

Texte de l'entretien selon annexe 6	Utilités de sens	Thème	Sous-Thème	AUTRES
f1 Au niveau des sélections, pourriez-vous me racontez comment-vous sélectionner les candidats qui souhaitent intégrer la formation d'ASSistant-e de vie aux familles?				
F1 D'accord euh..Les entretiens chez nous se font suite à une information collective. <u>L'information collective a pour but de bien redéfinir les objectifs de la formation proposée</u> , en l'occurrence assistante de vie aux familles sur N (Ville) Donc on va vraiment avoir une phase de présentation où <u>les candidats vont pouvoir poser les questions</u> qui leurs incombent. euh après, <u>on voit déjà au préalable un petit peu les motivations</u> . Il y a les personnes <u>qui vont poser beaucoup de questions</u> et puis <u>les personnes qui vont être un peu plus en retrait</u> et puis les personnes qui pataugent. On le voit tout de suite, certains nous regardent avec des grands yeux, mais "qu'est-ce que je fais là?" C'est presque ça..	F1« L'information collective a pour but de bien redéfinir les objectifs de la formation proposée »	Projet	Orientation	
	F1 « les candidats vont pouvoir poser les questions »	Projet	Orientation	
	F1 « on voit déjà au préalable un petit peu les motivations il y a les personnes qui vont poser beaucoup de questions les personnes qui vont être un peu plus en retrait les personnes qui pataugent »	Mesure motivation	savoir être	
f2 OK				
F2 Donc suite à la présentation, on propose..on fait remplir un petit questionnaire de satisfaction par rapport à la présentation et cætera. Euhhh et <u>on propose à ceux qui ne sont pas du tout intéressés</u> , parce que repartir si « ils le souhaitent »	F2« on propose à ceux qui ne sont pas du tout intéressés, [...] de repartir si « ils le souhaitent »	Projet	Orientation	

<p>parfois certaines personnes arrivent ici et au final se rendent compte que c'est pas du tout en phase avec leur projet pro, <u>de repartir si ils le souhaitent</u>. Ça arrive que certaines personnes repartent, c'est pas un gros nombre en personnes, généralement peut-être une ou deux personnes de temps en temps voire personne, cela dépend des informations collectives en fait. Donc, une fois que l'on a proposé le départ des personnes qui sont pas intéressées, on va faire remplir un <u>dossier de candidature</u> à chaque candidat avec des <u>informations personnelles</u>, avec <u>les expériences sur le CV</u>, avec les motivations, avec <u>le projet professionnel</u> et cætera. Et puis, on va avoir deux tests de sélection plus un entretien. Le premier test de sélection se fait par écrit, c'est à dire qu'on va donner <u>des tests écrits français maths, une petite situation professionnelle</u>, quelque chose de très simple tout en sachant que nous, quand on va relire ces tests. On va pas forcément prendre les meilleurs, c'est à dire qu'il n'y <u>pas de sélection au niveau du niveau</u>.</p>	<p>F2 « les expériences sur le CV[...] une petite situation professionnelle[...] <u>le projet professionnel</u>»</p>	Mesure motivation	projet pro	
	<p>F2 « des tests écrits français maths</p>	Mesure motivation	Capacité à suivre la formation	
	<p>F2 « pas de sélection au niveau du niveau »</p>	Mesure motivation		
	<p>F2 « dossier de candidature [...] informations personnelles »</p>	Mesure motivation	capacité à rentrer en formation	
f3 D'accord				
<p>F3 Puisqu'on est sur une formation de toute façon..qui est ouverte à tous et qu'on va plus juger au niveau de l'entretien vraiment des motivations mais <u>ça nous permet quand même d'avoir le niveau de base</u> et de savoir comment on va pouvoir progresser avec la personne individuellement</p>	<p>F3« ça nous permet quand même d'avoir le niveau de base »</p>	Mesure motivation	Capacité à suivre la formation	

<p>par la suite. Il y a ces tests-là euh et après , on va avoir un <u>test collectif</u>, c'est à dire que l'on va placer les personnes en groupe si il y a beaucoup beaucoup de personnes pour diviser en plusieurs groupes que ce soit pas non plus trop trop conséquent et on va <u>lancer un sujet de débat</u>. Nous, on va rester vraiment extérieur à ce sujet de débat. On aura <u>des grilles d'observation</u> et on laisse des candidats débattre entre eux pendant une demi-heure, ce qui est quand même assez long et de cette manière, on a chaque personne..</p>	<p>F3 « test collectif [...]lancer un sujet de débat. »</p>	<p>Mesure motivation</p>	<p>Savoir être</p>	
<p>f4 Ils sont combien par groupe ?</p>				
<p>F4 Euh...par groupe? on essaie de pas faire des groupes de plus de cinq à six pour que ce soit quand même facile pour nous à..généralement, on est deux formateurs à les observer, on a les prénoms, les noms et par rapport à ce qui est dit, au <u>comportement</u>, si <u>il y en a qui vont couper la parole</u>, on va aussi un peu <u>évaluer le positionnement professionnel</u>. Est-ce que cette personne-là <u>est à l'écoute des autres</u> ou est-ce qu'au contraire, <u>elle s'impose beaucoup</u>, elle va les couper souvent? Ça..nous c'est intéressant pour nous car c'est une personne qui va travailler avec de l'humain après. A partir de là, est ce qu'elle sera capable d'écouter aussi les bénéficiaires chez qui elle ira. Voilà, on..va..observer un petit peu toute ces choses-là. Il y a aussi <u>les personnes qui ne disent rien pendant une demi-heure et là, on peut se poser plein de questions.</u></p>	<p>« Comportement il y en a qui vont couper la parole, est à l'écoute des autres elle s'impose beaucoup les personnes qui ne disent rien pendant une demi-heure et là, on peut se poser plein de questions. »</p>	<p>Mesure motivation</p>	<p>Capacité à être en groupe</p>	
	<p>« évaluer le positionnement professionnel »</p>	<p>Mesure motivation</p>	<p>projet pro</p>	

f5 Et est-ce que vous avez une grille pour ça?				
<p>F5 Oui, on a une grille d'observation qui est très bien faite. Donc voilà, et suite à ces deux tests, on va commencer vraiment les entretiens individuels. Là, c'est un entretien de motivation comme <u>une sorte d'entretien d'embauche</u>. Les personnes viennent avec leur dossier de candidature, nous redonnent leurs tests écrits et nous, on rajoute la grille du test collectif, du débat au dossier et on a une fiche d'entretien avec des <u>questions types</u>. Forcément, c'est pas suffisant et on va un peu plus loin dans les questions et <u>on va reprendre aussi le débat collectif avec la personne</u>, « comment vous vous êtes senti? » « Ben justement, j'ai pas parlé pendant une demi-heure parce que j'étais pas très à l'aise, c'est la première fois que je fais cela » d'accord. Et puis, on va quand même pousser, c'est à dire qu'<u>une personne qu'était pas à l'aise pendant une demi-heure, cela veut pas dire que ce ne sera pas une future bonne professionnelle mais si elle sait remettre en question ce qui s'est passé, on peut lui laisser le bénéfice du doute</u>. Effectivement, elle était pas à l'aise à ce moment-là et pour autant là, <u>en entretien individuel, elle a quand même eu une certaine motivation qui est apparente</u>. Donc toutes les questions en fait de l'entretien vont vraiment poser sur <u>les motivations des personnes, des connaissances du métier, sur le projet professionnel</u>. On va reprendre justement, on va demander si « <u>vous venez de Pole emploi, Mission locale ?</u> ». <u>Si elles ont déjà fait une EMT, une évaluation en milieu de travail, alors..ça ne s'appelle plus comme</u></p>				
	F5 « une sorte d'entretien d'embauche »	Mesure motivation	Conditions	
	F5 « Les connaissances du métier, sur le projet professionnel »	Mesure motivation	projet pro	
	F5 « on va reprendre aussi le débat collectif avec la personne qu'une personne qu'était pas à l'aise pendant une demi-heure, cela veut pas dire que ce ne sera pas une future bonne professionnelle mais si elle sait remettre en question ce qui s'est passé, on peut lui laisser le bénéfice du doute. »	Mesure motivation	Savoir être	
	F5 « en entretien individuel, elle a quand même eu une certaine motivation qui est apparente »	Mesure motivation	générale	
	F5 « les motivations des personnes	Mesure motivation	générale	
	F5 on va demander si « vous venez de Pole emploi, Mission locale ? ». Si elles ont déjà fait une EMT,	Mesure motivation	projet pro	

cela..				
f6 Oui				
F6 Je sais plus (se gratte la gorge)				
f7 Oui..p s m p p ou quelque chose comme ça?				
R7 Oui c'est cela, et du coup, <u>on vérifie qu'elles aient bien fait ce stage là ou alors qu'elles aient une expérience professionnelle</u> à l'intérieur. Certes on va pas recruter quelqu'un qui a aucune aucune expérience, c'est pas une question de discrimination, c'est une question que <u>si elles ont travaillé leur projet professionnel, elles ont forcément fait un stage pour confirmer leur projet professionnel</u> et cela a été vu par Pole emploi et mission locale.	F6« on vérifie qu'elles aient bien fait ce stage là ou alors qu'elles aient une expérience professionnelle si elles ont travaillé leur projet professionnel, elles ont forcément fait un stage pour confirmer leur projet professionnel »	Mesure motivation	projet pro	
f8 D'accord, et vous, vous avez le compte rendu du stage?				
F8 Oui, on demande le compte rendu du stage, oui. Donc <u>on observe par rapport au compte rendu du stage</u> . Les personnes qui ne donnent pas de compte rendu, on leur demande « est ce que vous pouvez nous en fournir un pour la prochaine fois ? » si vraiment elles disent « non », bon. <u>On va peut-être passer un coup de fil au lieu de stage</u> « ça s'est bien	F8« on observe par rapport au compte rendu du stage. »	Mesure motivation	projet pro	
	F8 « On va peut-être passer un coup de fil au lieu de stage »	Mesure motivation	projet pro	

passé ?..vous avec eu tel stagiaire » et caetera. <u>On propose à la stagiaire mais on va vite le voir "est ce qu'on pourra contacter ,nous , votre lieu de stage pour savoir comment cela s'est passé? »</u> On va tout de suite voir si la stagiaire est à l'aise avec cette proposition.	F8 « On propose à la stagiaire mais on va vite le voir "est ce qu'on pourra contacter ,nous , votre lieu de stage »	Mesure motivation	projet pro	
f9 Est-ce que le lieu de stage, c'est au domicile exclusivement ou c'est en structure aussi?				
F9 Alors.. <u>nous on aimerait que ce soit au domicile</u> car on est quand même sur une formation d'assistantes de vie au domicile <u>mais dans la réalité, euh il y en a beaucoup beaucoup en maison de retraite, en EHPAD</u> parce que ..c'est là où elles peuvent le plus en trouver. Et ça fait un an que ça commence à mouliner quand même, hein pour les stages.	F9 « on aimerait que ce soit au domicile [...] mais dans la réalité, euh il y en a beaucoup beaucoup en maison de retraite »	Formation	Ciblage métier aide à domicile	
f10 C'est à dire?				
F10 Je sais pas si c'est parce ce qu'il y a plus de formations qui s'ouvrent et qui sollicitent plus de stages.				
f11 C'est de plus en plus difficile pour trouver des stages, c'est cela?				
F11 Apparemment, d'après mes collègues, Pole emploi et Mission locale quand vous discutez avec eux, c'est vrai que pour trouver des stages, cela devient un peu plus difficile. C'est faisable parce que toutes nos stagiaires ont des stages, personne qui ne soit pas parti en stage.				
f12 D'accord				
F12 Mais c'est vrai qu'on va ramer un peu plus ou les aider un peu plus dans la recherche de stage. <u>Et le stage est pas forcément au domicile, euh aussi parce qu'on rentre chez les gens peut-être.</u> Et donc l'entretien	F12« Et le stage est pas forcément au domicile, euh aussi parce qu'on rentre chez les gens peut-être »	Formation	Ciblage métier aide à domicile	

euh l'entretien , une fois qu'il est terminé, on a pareil des petits tableaux en bas des fiches au niveau des fiches si <u>le langage est correct, la position, la posture</u> . Euh on refait un point sur les <u>tests écrits pour voir le niveau</u> tout en sachant que l'on ne s'appuiera pas sur le niveau, <u>le niveau nous aidera juste à travailler vraiment le projet de la personne</u> une fois qu'elle sera là.	F12 « Le langage est correct, la position, la posture »	Mesure motivation	Savoir être	
	F13 tests écrits pour voir le niveau [...] le niveau nous aidera juste à travailler vraiment le projet de la personne »	Mesure motivation	projet pro	
f13 En formation?				
F13 Oui en formation. <u>C'est une sorte de positionnement</u> , c'est encore pas le positionnement réel mais c'est un départ on va dire ou après <u>effectivement si la personne a vraiment un niveau très très très faible</u> , sur les 3 certificats de compétences de la formation ADVF, il y en a un <u>qui est accompagnement dans la gestes de la vie quotidienne...on va peut-être pas commencer par celui-là parce qu'il y a pas mal d'apports théoriques, d'écrit</u> , de choses à faire. <u>Si la personne est vraiment analphabète, on va peut-être commencer par un CCP plus simple</u> . Parce que nous, on fait entrée et sortie permanente donc du coup, on peut adapter et on va partir sur du plus facile au départ et au fur et à mesure, pourquoi pas terminer l'ensemble du titre? Même sans souci, quand ça se passe bien. On adapte un peu par rapport à ça.	F13« C'est une sorte de positionnement, si la personne a vraiment un niveau très très très faible,[...]on va peut-être pas commencer par celui-là parce qu'il y a pas mal d'apports théoriques, d'écrit, »	Mesure motivation	Capacité à suivre la formation	
	F13« Si la personne est vraiment analphabète, on va peut-être commencer par un CCP plus simple »	formation	Individualisation	
f14 Juste au niveau de l'entretien de motivation, sur quels critères vous vous basez pour définir la motivation? Sur quels critères elle est admise en formation?				
F14 Alors..				

f15 Comment est-ce que pour vous elle exprime sa motivation et est-ce que d'autres critères rentrent en ligne de compte?				
F15 Euh..la motivation..euh..Cela va être sur plusieurs aspects: cela peut être <u>dans le ton de la voix, c'est à dire quelqu'un qui a vraiment envie,</u> généralement, <u>il donne tout hein surtout quand ce sont des personnes en changement de projet pro.</u> Euh si vraiment la personne a une motivation, <u>on va le sentir dans le ton qui est vraiment indépendant de la grille au final.</u> Après, on va vraiment aussi regarder <u>les motivations par rapport au projet pro.</u> Est-ce que la personne connaît vraiment bien le métier, est qu'elle sait de quoi elle parle?	F15« dans le ton de la voix, c'est à dire quelqu'un qui a vraiment envie il donne tout hein surtout quand ce sont des personnes en changement de projet pro. »	Mesure motivation	Savoir être	
	F15 « , on va le sentir dans le ton qui est vraiment indépendant de la grille au final »	Mesure motivation	Savoir être	
	F15 « les motivations par rapport au projet pro »	Mesure motivation	projet pro	
	F15 « Est-ce que la personne connaît vraiment bien le métier, est qu'elle sait de quoi elle parle? »	Mesure motivation	projet pro	
f16 Oui				
F16 Quelqu'un qui me dit "une assistante de vie aux familles moi, j'aime bien parce que c'est pour aider les gens" Bon, on va pas aller très loin avec ça. Aider les gens oui. On peut aider les gens avec beaucoup d'autres métiers. Comment vous allez aider les gens? Euh en quoi ce métier va vous permettre d'aider les gens? Et là, <u>si vraiment derrière j'ai quelqu'un qui développe pas mal de choses: on peut l'aider euh dans la prise de repas, dans les courses,</u> dans ci dans ça, qui me dit du concret,	F16 « si vraiment derrière j'ai quelqu'un qui développe pas mal de choses: on peut l'aider euh dans la prise de repas, dans les courses »	Mesure motivation	projet pro	

je demande pas non plus des réponses, voilà.				
f17 OK				
F17 Mais <u>du concret, qui voit de quoi elle parle et qui sait de quoi elle parle</u> , là, on sait, on va avoir à faire enfin ça va être une personne plus motivée qu'une personne qui va me dire "J'aime bien les enfants" par exemple "Je voudrais faire un CCP2, j'aime bien les enfants" moi aussi j'aime bien les enfants mais j'ai pas envie de devenir assistante maternelle par exemple. Mais donc <u>la connaissance du métier, le ton</u> . Euh on a souvent cette question: "Pourquoi on devrait vous prendre vous et pas un autre?" Alors là, ..on a aussi, ça bloque souvent (rires)	F17« du concret, qui voit de quoi elle parle et qui sait de quoi elle parle [...]la connaissance du métier »	Mesure motivation	projet pro	
	F17« le ton. »	Mesure motivation	savoir être	
f18 Ah oui (rires)				
F18 « Ah pourquoi moi? » euh il y aussi des gens qui vont dire " <u>moi je serais là tous les jours, je suis assidu euh je veux vraiment..j'écouterai au mieux, je poserais des questions</u> " enfin qui se positionnent déjà en tant que stagiaire, ça ça peut aider à mesurer, on va dire, le degré de motivation..	F18« moi je serais là tous les jours, je suis assidu euh je veux vraiment..j'écouterai au mieux, je poserais des questions" »	Mesure motivation	Capacité à suivre la formation	
f19 OK				
F19 Il y aussi des personnes qui sont très honnêtes qui nous disent " <u>J'ai des peurs</u> " " <u>j'ai des craintes</u> " euh "ça fait dix ans que j'ai pas été à l'école" euh je sais pas , enfin, on n'est pas à l'école mais bon c'est souvent ce qui revient "j'ai pas été à l'école" « Vous inquiétez pas , ici, c'est pas l'école " <u>Moi, Je sais pas si je serais capable de..mais j'en ai très envie, c'est un métier qui me passionne</u> " euh " <u>je l'ai déjà fait ce métier pendant 10 ans</u> mais je voudrais une reconnaissance professionnelle"	F19 « j 'ai des peurs" "j'ai des craintes	Projet	craintes	
	F19" Moi, Je sais pas si je serais capable » »	Projet	craintes	
	F19 « Avoir peur, c'est normal, quand on retourne en formation, »	Projet	craintes	

<p>aussi parce que ce type de public..On est pas là pour les casser alors, on va les rassurer dans le sens qu'on est pas à l'école, on est en formation adulte et que , effectivement, <u>si c'est ce métier là que la personne veut faire</u>, cela se passera bien. C'est à dire qu'on ne va pas non plus dire "on ben cette personne-là, on la prend pas parce qu'elle a peur" <u>Avoir peur, c'est normal, quand on retourne en formation</u>, c'est pas forcément évident mais on fait vraiment le distingo entre bon, l'appréhension, le niveau et <u>la motivation de faire ce métier là puisque l'objectif final c'est ce métier.</u></p>	F19 « j'en ai très envie »	Formation	Motif engagement vocationnel	
	F19 « C'est un métier qui me passionne" euh »	Formation	Motif engagement vocationnel	
	F19 "je l'ai déjà fait ce métier pendant 10 ans »	Mesure motivation	projet pro	
	F19 « si c'est ce métier là que la personne veut faire »	Formation	Motif engagement vocationnel	
	F19 « la motivation de faire ce métier là puisque l'objectif final c'est ce métier. »	Formation	Motif engagement vocationnel	
f20 Donc vous avez les tests écrits, les tests collectifs après vous avez les entretiens, ça se passe le même jour?				
F20 Oui.				
f21 Donc , vous n'avez pas le temps de regarder les dossiers avant?				
F21 Ben non.				
f22 Et vous êtes à deux pour faire les entretiens?				
F22 En général, on est à deux, enfin souvent..on a la chance d'avoir une conseillère Mission locale qui vient avec l'une de nous. Donc on pouvait aussi se démultiplier donc on est deux formateurs plus une conseillère mission locale pour avoir plusieurs avis. C'est à dire que moi, je vais	F22« je vais pas prendre la décision seule »	Admission	Choix candidat	

faire les entretiens seule mais <u>je vais pas prendre la décision seule</u> dans tous les cas				
f23 D'accord				
F23 Je vais avoir tous le panel d'information au final puisque je vais avoir les tests.				
f24 Mettez-vous une appréciation ou une note lors du passage du candidat?				
F24 non on ne note pas, on met des notes écrites, des remarques				
f25 Oui, des remarques mais pas comme dans les concours Aide-soignant par exemple une note à la sortie du candidat ?				
f25 Non, il n'y a pas de note, vraiment que des remarques: "Personne très motivée" " <u>attention pas d'EMT, retravailler le projet</u> " " <u>ne connaît pas le métier, à retravailler avec conseiller</u> " On met des petites annotations comme ça qui seront retransmises d'ailleurs à Pole emploi, mission locale.	F25 « attention pas d'EMT, retravailler le projet »	Mesure motivation	projet pro	
	F25 « ne connaît pas le métier, à retravailler avec conseiller »	Mesure motivation	projet pro	
f26 D'accord et du coup, vous décidez comment, une fois que vous avez tous les candidats?				

<p>F26 Alors, une fois qu'on a tous les candidats, on a ce panel avec les tests, entretien et cætera, on va se mettre plutôt en équipe avec les formateurs, <u>l'assistante administrative qui peut nous dire clairement "on a tant de places, on peut faire rentrer tant de personnes pour ce CCP"</u> parce que nous, faut aussi qu'on regarde en terme de places, on peut pas faire rentrer tout le monde même si on a beaucoup de personnes motivées, <u>il va falloir faire des choix</u>. Et ouais, ben après , on fait les points positifs et les points à retravailler par personne. Celle qui aura le plus de points positifs va rentrer. Généralement, cela se fait assez facilement, on va vraiment parler, on va expliquer: "j'ai eu affaire à <u>une personne très motivée, qui est très polie, qui a une bonne attitude, qui était très à l'écoute des autres lors du débat</u> malheureusement, <u>elle n'a pas d'EMT</u>" et ça, c'est un <u>pré-requis</u>, son projet pro me semble bien ficelé, il faut le valider par une EMT, on va pas la faire rentrer tout de suite. C'est pas grave, de toute façon, on lui explique qu'il va falloir qu'elle fasse ça, qu'elle retravaille ça telle chose et caetera et elle se représentera. C'est à dire <u>qu'une personne qui n'est pas reçue tout de suite, cela ne veut pas dire qu'elle ne sera pas reçue, elle sera reçue à un autre moment</u>.</p>	<p>F26 « <u>l'assistante administrative qui peut nous dire clairement "on a tant de places, on peut faire rentrer tant de personnes pour ce CCP"</u></p>	admission	administratif	
	<p>F26 « une personne très motivée, qui est très polie, qui a une bonne attitude, qui était très à l'écoute des autres »</p>	Mesure motivation	savoir être	
	<p>F26 « elle n'a pas d'EMT" et ça, c'est un pré-requis, »</p>	Mesure motivation	projet pro	
	<p>F26 « son projet pro me semble bien ficelé, il faut le valider par une EMT, »</p>	Mesure motivation	projet pro	
	<p>F26 « il va falloir faire des choix Celle qui aura le plus de points positifs va rentrer »</p>	admission	Choix candidat	

	F26 « qu'une personne qui n'est pas reçue tout de suite, cela ne veut pas dire qu'elle ne sera pas reçue, elle sera reçue à un autre moment.	admission	Choix candidat	
f27 D'accord				
F27 On donne toujours...enfin, on les a au téléphone pour leur annoncer si elles sont prises ou pas prises et euh on a toujours un conseil à donner, on les laisse pas sans rien et souvent les personnes se représentent et ..				
f28 Est ce qu'il y a d'autres critères qui sont pas forcément..qui sont pris en compte de façon implicite. Par exemple, le permis, pas le permis, pas de moyen de déplacement, d'avoir des enfants et pas de mode de garde, est-ce que ce genre de chose est pris en compte ?				
F28 Alors, c'est des questions qu'on pose, qui font partie de l'entretien mais le choix qui a été fait ici, c'est de ne pas en tenir compte dans le sens où cela ne doit pas être discriminatoire. <u>Quelqu'un qui n'a pas le permis peut entrer en formation</u> pourtant, on le sait, pour travailler au domicile, c'est quand même mieux d'avoir le permis (rires)	F28 « Quelqu'un qui n'a pas le permis peut entrer en formation »	admission	Choix candidat	
f29 Oui, c'est vrai (rires)				
F29 Mais on a pris beaucoup de stagiaires qui n'avaient pas le permis. Par contre, il est vrai que l'on prend en compte ce côté-là et le but, c'est que pendant le temps de formation, on puisse avec le conseiller mettre en place le projet de passer le permis. Donc, cela va être « voilà, vous n'avez pas le permis, vous pouvez rentrer en formation, vous avez un profil très intéressant » on va pas leur dire non alors que bon, « vous				

avez le profil « . Par contre, « va falloir le passer votre permis si vous voulez travailler sinon vous allez sortir de la formation et vous n'aurez rien ». Donc, on va vraiment inciter, et généralement, les stagiaires passent le permis dans la foulée de la formation. Elles nous rappellent souvent trois à quatre mois après la formation « je suis en train de finir mon permis j'ai une piste d'embauche » ce qui les motivent souvent, c'est qu'en stage, on leur promet souvent une embauche.				
f30 Ah oui d'accord.				
F30 Donc elles savent que si elles ont le permis, elles vont avoir quelque chose derrière.				
f31 D'accord.				
F31 En plus, c'est quand même un milieu qui recrute beaucoup. Donc ça, le permis..on le demande car il va falloir en tenir compte dans l'élaboration du projet professionnel mais <u>si la personne ne l'a pas, elle peut quand même rentrer en formation.</u>	F31 « si la personne ne l'a pas, elle peut quand même rentrer en formation. »	admission	Choix candidat	
f32 Et les autres problèmes d'organisation familiale en particulier ?				
F32 On le demande aussi, c'est : « vous avez des enfants? » « oui » « vous pouvez les faire garder » « ah, ben .. » Là , on va tout de suite le voir, <u>quelqu'un qui est très motivé trouvera toujours un moyen..trouvera toujours, bon non, c'est pas un fait mais bon essaiera toujours de trouver un moyen pour faire garder les enfants.</u> Si la personne n'a pas l'air sure, effectivement, au niveau des disponibilités familiales "ben, je sais pas	F32 « quelqu'un qui est très motivé trouvera toujours un moyen..trouvera toujours, bon non, c'est pas un fait mais bon essaiera toujours de trouver un moyen pour faire garder les enfants	Mesure motivation	Capacité à suivre la formation	

<p>trop", on va lui dire "bon ben vous avez un profil intéressant" si elle a un profil intéressant euh « revoyez vos disponibilités pour venir en formation, si vous n'êtes pas là », c'est logique et « revenez nous voir quand vous serez plus au clair" on ne ferme pas la porte mais là, ça devient compliqué..</p>	<p>" on ne ferme pas la porte mais là, ça devient compliqué.. »</p>	<p>admission</p>	<p>Choix candidat</p>	
<p>f33 Oui.</p>				
<p>F33 Une personne qui va être là deux jours sur les cinq, c'est dur..vraiment très compliqué. <u>Après, on a aussi les personnes déjà salariées qui travaillent déjà au domicile. Là, on va faire un parcours personnalisé, c'est encore différent, vu qu'on est dans un système où on favorise l'embauche dans tous les cas, on va les laisser rester au travail. Admettons..elle travaille tous les marins et elle pourra venir en formation tous les après-midi. On va vraiment faire des parcours personnalisés. Voilà. <u>Ce qui pourrait bloquer le plus ce serait les indisponibilités au niveau familial.</u></u></p>	<p>F33 « Ce qui pourrait bloquer le plus ce serait les indisponibilités au niveau familial. »</p>	<p>admission</p>	<p>Choix candidat</p>	
	<p>F33 « Après, on a aussi les personnes déjà salariées qui travaillent déjà au domicile. Là, on va faire un parcours personnalisé »</p>	<p>admission</p>	<p>Choix candidat</p>	
<p>f34 D'accord</p>				
<p>F34 Au niveau financier, il n'y en a pas forcément, ce sont des formations couvertes par des fonds région donc généralement, cela ne change pas grand-chose à leur situation financière. <u>Le seul truc qui peut un peu coïncider, c'est quand elles ont pas des indemnités Pole emploi mais des indemnités Région. Effectivement, des fois, ça coïncide parce que c'est pas envoyé de suite car cela et parfois du temps à se mettre en route et là, c'est vrai qu'elles nous disent "moi, ça coïncide" mais cela ne</u></p>	<p>F34 « c'est quand elles ont pas des indemnités Pole emploi mais des indemnités Région. Effectivement, des fois, ça coïncide parce que c'est pas envoyé de suite car cela et parfois du temps à se mettre en route et là, c'est vrai qu'elles nous</p>	<p>Motivation pendant formation</p>		

doit pas être un point à l'entrée en formation le côté financier.	disent "moi, ça coince" »			
f35 Ok ok et donc si je résume, ça serait surtout le savoir-être de la personne qui compterait..				
F35 <u>Oui , nous en tout cas, on est beaucoup sur le savoir être de la personne</u>	F35 « Oui , nous en tout cas, on est beaucoup sur le savoir être de la personne »	Mesure motivation	savoir être	
f36 Et aussi la connaissance du métier ?				
F35 <u>La connaissance du métier..euh non..que le projet pro soit bien travaillé surtout. Bien évidemment, la personne va pas connaître tous le métier puisqu'elle vient pour l'apprendre</u> mais euh elle sait de quoi elle parle. <u>Elle sait pourquoi elle est là. Après, on va demander qualités et défauts, parfois on se base un petit peu la dessus aussi. Quelqun qui nous dit « je sais pas." Moi, mon défaut, c'est que je m'énerve très vite" oooohh au débat, on a vu qu'elle était un peu virulente. Comment elle va faire si elle travaille en équipe en structure par exemple? Voilà Là, on va essayer de revoir avec elle, de pousser les questions sur cet aspect-là pour voir si bon, c'est une maladresse car il y a des maladresses qui sont dites en entretien ou sinon, c'est vraiment un gros trait de caractère. Et puis, on va peser les « pour » et les « contres » au niveau de la balance. voir si c'est une personne qui peut évoluer. Il y a des personnes qui ont des défauts, on a tous des défauts mais qui sont à même de pouvoir</u>	F35 « La connaissance du métier..euh non..la personne va pas connaître tous le métier puisqu'elle vient pour l'apprendre	Mesure motivation	Projet pro	
	F35Comment elle va faire si elle travaille en équipe en structure par exemple? »	Formation	Ciblage métier aide à domicile	
	F35 « que le projet pro soit bien travaillé surtout » « Elle sait pourquoi elle est là »	Mesure motivation	Projet pro	

<p>évoluer pour atteindre un objectif professionnel. <u>Ça va être aussi parfois dans le ressenti malgré tout hein..</u></p>	<p>F35 « qualités et défauts, parfois on se base un petit peu la dessus aussi Quelqun qui nous dit « je sais pas." Moi, mon défaut, c'est que je m'énerve très vite" oooohh au débat, on a vu qu'elle était un peu virulente.[...]? Voilà Là, on va essayer de revoir avec elle »</p>	Mesure motivation	savoir être	
	<p>F35 « Et puis, on va peser les « pours » et les « contres » au niveau de la balance, »</p>	admission	Choix candidat	
	<p>F35 « Ça va être aussi parfois dans le ressenti</p>	admission	Choix candidat	
f37 Ah oui?				
F37 Même si on doit être un maximum objective..bon..				
f38 C'est pas évident				
<p>F38 Voilà..Il y a toujours un petit côté, à mon avis, de <u>subjectivité de ressenti qui fait que..</u>"je sais pas, je la sent pas" bon et voilà. Après , <u>on peut ne pas le sentir et la personne peut correspondre tellement au profil qu'on peut pas non plus lui refuser.</u></p>	<p>F38« subjectivité de ressenti qui fait que.."je sais pas, je la sent pas on peut ne pas le sentir et la personne peut correspondre tellement au profil qu'on peut pas</p>	admission	Choix candidat	

	non plus lui refuser. «			
f39 Oui oui				
F39 Et c'est là qu'on redevient objective en se disant "non, son profil est très bien , on peut pas "C'est un ressenti, on verra ça une fois qu'elle sera en formation ses aspects-là.				
f40 Et vous avez des stagiaires qui partent travailler en structure ou dans d'autres domaines?				
F40 <u>En structure , oui beaucoup.</u> Sur les stagiaires qui sortent de formation, euh..la plupart travaillent dans le sanitaire et social..et euh beaucoup sont dans l'aide à domicile..(tape ses ongles sur le bureau) pfffff..ah, c'est Kiff kiff, <u>il y en a beaucoup quand même qui partent en structure pour le confort</u> , ce qu'on peut comprendre.. Les horaires qui sont un peu plus fixes euh la situation qui est souvent un peu meilleure, plus de temps pleins en structure qu'à domicile, enfin ces choses-là <u>.Et effectivement, on en a beaucoup qui partent en structure. Après , on en a beaucoup qui évoluent dans leur projet</u> , c'est à dire qu'elle font ADVF et projettent d'être aide-soignante après.	F40 « , En structure , oui beaucoup. il y en a beaucoup quand même qui partent en structure pour le confort . Et effectivement, on en a beaucoup qui partent en structure. »	Formation	Ciblage métier aide à domicile	OCCURRENCE EUH
	F40 « Après , on en a beaucoup qui évoluent dans leur projet »	Motivation pendant formation	Expérience	
f41 D'accord				
F41 <u>On a a ..par exemple cette année..sur le secteur deux qui ont intégré la formation d'aide-soignante un an après la sortie de formation ADVF. C'est bien</u>	F41 « On a a ..par exemple cette année..sur le secteur deux qui ont intégré la formation d'aide-soignante un an après la sortie de formation ADVF. C'est bien »	Motivation post formation	transition	
f42 Et du coup, c'est un projet qu'elles développent en cours de				

formation ou qu'elles avaient déjà au départ?				
F42 Non, pas forcément, <u>souvent en formation</u> , ben justement..elles vont essayer de <u>trouver des stages à domicile mais sur les trois stages à trouver, elles en font au moins un en EHPAD, parce qu'elles veulent voir aussi et souvent, c'est là qu'elles se disent "ah ben pourquoi pas "</u> .La formation permet aussi à certaines personnes de <u>reprendre confiance en elles, en leurs capacités</u> . C'est à dire qu'elles rentrent en formation en se disant "bon ben je suis peut-être pas capable de.." et puis au fur et à mesure « ah ben si, j'ai certaines capacités, j'arrive à suivre en cours, ça m'intéresse, pourquoi j'irais pas plus loin"	F42 « souvent en formation[...] trouver des stages à domicile mais sur les trois stages à trouver, elles en font au moins un en EHPAD, parce qu'elles veulent voir aussi et souvent, c'est là qu'elles se disent "ah ben pourquoi pas	Motivation pendant formation	Expérience	
	F42 « reprendre confiance en elles, en leurs capacités	Reconnaissance	Estime de soi	
f43 D'accord.				
F43 Donc le projet pro peut évoluer, changer totalement, c'est rare quand même..oui très peu. Plus évoluer, passer des concours.				
f44 Juste une petite question sur l'information collective que j'ai oublié tout à l'heure. Pendant l'information collective, vous parlez du métier ou de la formation? Est-ce que vous détaillez les taches du métier par exemple?				

<p>F44 Alors, on va parler surtout de la formation en quoi elle consiste et les différents modules et effectivement de l'ensemble des métiers. <u>On détaille pas trop les métiers.</u></p>	<p>F44 « On détaille pas trop les métiers. »</p>	<p>Formation</p>	<p>Ciblage métier aide à domicile</p>	
<p>f45 Vous ciblez le domicile ou pas ?</p>				
<p>F45 euh.. <u>on essaie de cibler le domicile au maximum mais</u> on sait que certaines personnes viennent en me disant "bon, ben le domicile, j'aime bien mais <u>j'aime bien aussi la structure</u>" on sait déjà que voilà. Et puis on a des personnes qui souhaitent passer donc le titre d'ADVDF parce qu'elle ne pensent pas réussir le concours d'aide-soignant et qu'il faut quand même pour travailler en structure un minimum..bon et qui au fur et à mesure des stages à domicile changent et qui repartent plus sur du domicile. <u>Et on ferme pas la porte à ceux qui sont que structure</u> On les voit, hein, dès le début.</p>	<p>F45 « on essaie de cibler le domicile au maximum mais »</p>	<p>Formation</p>	<p>Ciblage métier aide à domicile</p>	
	<p>F45 « j'aime bien aussi la structure" »</p>	<p>Formation</p>	<p>Ciblage métier aide à domicile</p>	
	<p>F45 « Et on ferme pas la porte à ceux qui sont que structure »</p>	<p>Formation</p>	<p>Ciblage métier aide à domicile</p>	
<p>f46 Si à l'entretien de motivation, au niveau des connaissances du métier, il vous dit clairement qu'il veut aller dans le domicile et que ADVDF va lui servir de tremplin, que faites-vous ?</p>				

<p>F46 <u>On l'accepte</u> car on est quand même dans ..ce peut être quelqu'un qui reste très motivé pour la formation qui au final peut se retrouver dans le domicile. J'ai envie de dire, tout le monde a envie d'évoluer dans sa vie. <u>Non, on ferme pas la porte à quelqu'un qui a un très bon profil et qui nous dit qu'il veut être aide-soignant, c'est logique, vous voulez évoluer , avancer petit à petit, c'est logique quoi</u></p>	<p>F46 « Non, on ferme pas la porte à quelqu'un qui a un très bon profil et qui nous dit qu'il veut être aide-soignant, »</p>	<p>Formation</p>	<p>Ciblage métier aide à domicile</p>	
<p>f47 Bien..il me semble avoir fait le tour, Merci beaucoup</p>				

1

ANNEXE 10 Retranscription entretien stagiaire G

2

G interaction stagiaire : g : interaction chercheur

3

4

5 g1 Alors, pourriez-vous me raconter comment vous vous êtes orientée petite? Qu'aviez-vous envie de
6 faire comme métier?

7 G1 Alors, quand j'étais petite ce que j'avais envie de faire, c'était intégrer l'armée.

8 g2 D'accord

9 G2 Donc c'était l'image, la discipline voilà. Certainement parce que mon père était gendarme aussi à ce
10 moment-là et c'était l'armée au départ.

11 g3 Toute petite? Vous jouiez à quoi dans la cour de l'école?

12 G3 Oui, toute petite, je jouais à la guerre dans la cour, un peu à la poupée aussi. C'était militaire, après ça
13 s'est orienté vers la gendarmerie.

14 g4 Et du coup, vous avez fait quoi: vous avez été au collège?

15 G4 Oui, j'ai été au collège. Après, j'ai fait un bac littéraire et puis après, j'ai intégré la gendarmerie en tant
16 que gendarme adjoint, c'est à dire sous contrat. Et puis, au bout de 5 ans, j'ai arrêté. Voilà

17 g5 Qu'est-ce qui vous plaisait dans.. Pourquoi avoir fait un bac L ?

18 G5 Pourquoi j'ai fait un bac littéraire ? Parce que j'étais très studieuse, j'adorais lire, ouais, j'adorais ça.
19 J'adorais l'écriture. J'adorais la culture. J'aimais bien lire.

20 g6 Ah, c'était pour cela.

21 G6 Ouais, j'étais dedans. J'aimais bien la philo parce que j'avais une grande sœur qui est partie à la
22 Sorbonne et qui est partie là-dedans. Elle m'a poussée là-dedans, elle était très studieuse, je voulais lui
23 ressembler (rires)

24 g7 (rires) et après pouvoir devenir gendarme?

25 G7 AH ben, c'est parce que cela ne m'avait pas quitté

26 g8 Et qu'est-ce qui vous plaisait dans le fait de vouloir être gendarme?

27 G8 ah ben...c'était comme une deuxième famille parce que bon, j'ai vécu en caserne avec mes parents,
28 C'est comme un retour en enfance et pis...la discipline, les règles. Mais j'aime encore ça, j'aime bien
29 quand les choses sont carrées qu'on trouve un poste en

30 g9 Et donc, vous êtes restées gendarme combien de temps?

31 G9 Euh, presque 5 ans. Et après au lieu de faire carrière, j'ai tout arrêté.

32 g10 ET pourquoi?

33 G10 Un garçon (rires) A cause d'un garçon, c'est vrai (rires) C'est vrai

34 g11 Il ne voulait pas que vous soyez gendarme?

- 35 G11 Ouais..C'était une mauvaise fréquentation, et puis, j'étais pas assez mature
- 36 g12 Vous aviez quel âge à cette époque ?
- 37 G12 Je suis rentrée à 18 ans et demi, j'avais 24 ans, quelque chose comme cela.
- 38 g13 Ah oui, vous étiez très jeune
- 39 G13 Oui, voilà.
- 40 g14 Donc, vous avez rencontré un garçon et avez tout arrêté brutalement, c'est Cela?
- 41 G14 Oui, comme ça! Enfin, cela a été réfléchi un peu quand même. Et pis voilà, après, je me suis
42 retrouvée dans la vie civile à me dire « qu'est-ce que je vais faire ? » Parce que je n'avais pas
43 d'expérience, je connaissais pas le monde du travail, je connaissais rien "qu'est-ce que je vais faire?"
44 "Avec un bac littéraire, qu'est-ce que je vais faire?" Et puis, j'ai trouvé un petit boulot dans une maison de
45 retraite au hasard, vraiment au pif, comme cela
- 46 g15 c'est à dire?
- 47 G15 Et ben, on m'avait demandé de faire du ménage..euh. Tout ça, c'était par le biais de Pôle emploi.
- 48 g16 C'est parce que c'était un secteur qui recrutait?
- 49 G16 Ouais, c'était un secteur qui recrutait et j'étais paumée, j'étais en pleine Beauce du côté de X, il n'y
50 avait que ça comme travail. Et puis voilà, cela a commencé comme cela, j'ai découvert le milieu comme
51 cela, le milieu médico-social comme cela.
- 52 g17 Est qu'est-ce qui vous a plu? cela vous a plu tout de suite?
- 53 G17 Non, pas tout de suite. au départ, bon..je..après on m'a pris en tant que CAE pendant 6 mois pour
54 faire du ménage.euh..voilà..j'ai fait des petits ..pis c'est comme ça que c'est venu mais pas tout de suite.
- 55 g18 Est vous faisiez quoi exactement du ménage ou de l'aide à la toilette?
- 56 G18 Au départ ménage puis après les filles, comme elles étaient en pénurie de personnel, on me disait
57 voilà, "tu viens nous aider dans les étages. ET puis ben voilà, cela a été maison de retraite après du
58 domicile, et là, j'ai dit 'ça y est, c'est ça que je veux faire"
- 59 g19 Dans ton premier poste, tu ne faisais pas d'aide à la toilette et au repas?
- 60 G19 Si mais mon contrat n'était pas prévu pour ça mais je faisais ça de temps en temps car cela dépannait,
61 quoi.
- 62 g20 Et cela vous plaisait?
- 63 G20 Oui cela m'avait plu
- 64 g21 Et qu'est-ce qui vous avait plu?
- 65 G21 Le rapport aux personnes parce que déjà à la gendarmerie, on me l'avait appris, d'être assez proche
66 des gens, la communication. Voilà, l'idée de protection aussi un peu, des gens
- 67 g22 Parce que ce sont des gens fragilisés?
- 68 G22 Oui, donc cela m'est resté
- 69 g23 Et cela ne t'avait jamais attiré avant

- 70 G23 Ouais donc cela m'est resté euh
- 71 g24 Dans votre famille, vous n'aviez aucune expérience? Est-ce que tu as eu des contacts avec des
72 personnes âgées?
- 73 G24 Non, j'avais pas eu de contact avant..non. Cela s'est fait comme cela. euh..
- 74 g25 Donc après ton contact en maison de retraite, tu es partie dans ?
- 75 G25 Euh, après, j'ai fait un peu de domicile, j'ai trouvé des petits boulots comme ça de CDD parce que
76 bon ben sans diplôme, sans rien, sans qualification, dans une région, dans un coin où il n'y avait vraiment
77 pas beaucoup de travail. C'était voilà des petits ménages par ça par là.
- 78 g26 C'était uniquement des ménages?
- 79 G26 Ouais, Ménages..euh.Et puis après, ça a été un poste, si je me trompe pas à la maison de retraite d'X,
80 ils m'ont repris pour faire des toilettes. Mais c'était bien après, il y a eu quelques mois de chômage, voilà.
- 81 g27 Donc vous aviez quel âge à ce moment-là?
- 82 G27 Euh, 25 ou 26 ans à peu près. Humm
- 83 g28 Donc là, c'est des toilettes,
- 84 G28 Des toilettes et là , ça y est , c'est parti.
- 85 g29 Vous faisiez fonction d'aide-soignante?
- 86 G29 Oui, je faisais fonction d'aide-soignante, ça y est, ouais ouais. Et là, j'ai dit "un jour, je ferais ma
87 formation d'aide-soignante mais c'était pas prévu pour tout de suite. Non non pas pour tout de suite. J'étais
88 bien en tant qu'ASH, je me complaisais dedans. Puis, c'était le début d'une nouvelle carrière pour moi,
89 quoi.
- 90 g30 Oui, c'était un nouveau démarrage alors. Et à ce moment-là, vous vous étés dit "tiens, c'est cela que je
91 veux faire" où vous n'étiez pas encore sure?
- 92 G30Au bout de quelques mois de contrat, pas au tout départ des toilettes. Non non, cela a mis quelques
93 mois ou j'ai dit "C'est sympa finalement, peut-être que cela peut me permettre de rebondir dans la vie
94 civile" euh..dans un métier où je peux parler avec les gens, où je peux être bien.
- 95 g31 D'accord
- 96 G31 C'était une piste de reconversion. C'était pas mal.
- 97 g32 Et après, vous avez continué comme cela ?
- 98 G32 ALors après, j'ai continué comme cela, j'ai un peu déménagé mais je suis restée dans le département.
99 J'ai rencontré quelqu'un, et pis là, vraiment des contrats à domicile ou maison de retraite et pis après l'H
100 (structure accueillant des personnes en situation de polyhandicaps) jusqu'à ce que je rentre en formation
101 ADVF et puis au retour de formation aussi.
- 102 g33 Ok, dans le domicile, que faisiez-vous exactement?
- 103 G33 Ben là, je faisais des toilettes et du ménage, je faisais les deux, même si j'étais normalement Aide à
104 domicile, je faisais les deux.
- 105 g34 Vous étiez aide à domicile, Assistante de vie?
- 106 G34 Non pas encore, après, euh. C'était un poste d'auxiliaire de vie finalement

107 g35 Ok, et la différence entre domicile et structure, vous voyiez cela comment à l'époque ?

108 G35 euh.... Qu'est-ce que je me suis dit à ce moment-là? Je me suis dit qu'il fallait se valoriser quand
109 même. Parce que le ménage et tout cela, quand même, bon.. et pis, je parlais de la gendarmerie. J'avais un
110 certain statut donc c'est vrai que cela m'a fait une sacrée dégringolade en terme de d'estime de soi ou plein
111 de choses?

112 g36 vous ne l'avez pas forcément bien vécu?

113 G36 Ben non, cela a été difficile

114 g37 Est ce que vous pensez que cela a pu jouer pour aller plutôt vers le métier d'Aide-soignante?

115 G37 Oui cela a joué, c'est plus valorisant Aide-Soignante, c'est un titre au final.

116 g38 Est ce plus valorisant qu'Assistante de vie?

117 G38 oh oui ! On m'a quand même proposé un CDI quand je suis revenue de formation ADVF mais je
118 serais restée assistante de vie tout le temps, j'ai refusé et euh..euh un CDD et comme ça

119 g 39 Et vous étiez aussi à un poste de faisant fonction d'Aide-soignante, non ?

120 G39 Ben, j'aurais pu continuer sans être diplômée Aide-soignante mais le problème c'est qu'à l'heure
121 actuelle, le marché du travail il veut qu'on ait ce diplôme là aussi. Même si je faisais déjà les choses
122 comme une aide-soignante avant de faire la formation qui m'apporte beaucoup aussi parce que
123 forcément.. Il y a des apports théoriques qu'on n'a pas. Mais je faisais déjà dans ma manière de travailler
124 comme une aide-soignante mais dans le monde du travail. C'est important, je pense, pour soi d'avoir un
125 diplôme.

126 g40 C'est pour vous ou pour le monde du travail?

127 G40 C'est pour moi, pour avoir un statut. Cela à jouer, je me suis retrouvée dans une situation ex-
128 gendarme ..situation précaire alors qu'avant j'avais de l'importance pour les gens même si j'étais gendarme
129 sous contrat. Les gens le savaient pas que j'allais faire carrière ou pas. Ce qu'ils voyaient, c'était un
130 gendarme et puis ..

131 g41 C'est plus reconnu Gendarme comme métier ?

132 G41 Ben oui, c'est ça, cela a été difficile de pas de pas savoir ce que j'allais faire. J'étais larguée dans le
133 monde du travail comme ça.

134 g42 Avez-vous envisagé d'autres pistes ou pas du tout avant ?

135 G42 Non, j'avais pu vu cela venir

136 g43 Vous n'y avez pas pensé avant?

137 G43 Non c'est en faisant du ménage que j'ai atterri tout de suite là-dedans en fait. Mais oui, c'est
138 important pour soi, face à un employeur de dire "J'ai obtenu un diplôme". Cela veut dire que quelque part,
139 cela montre une forme de..logique. Un statut avec un métier pas comme simple remplaçante

140 g44 Oui, ASH ça n'existe pas trop

141 G44 Oui ASH et Assistante de vie aux familles, cela commençait tout juste à s'intégrer mais bon. Il y a
142 quatre ans, on était aide-ménagère quoi.

143 g45 OK OK Ensuite, vous avez travaillé à l'H ?

144 G45 Après H, donc un centre de rééducation et puis, alors là, j'ai dit c'est le top. On m'apprend tout le
145 métier d'Aide-Soignant. Et c'était dans l'optique de me diplômer Aide-soignant dès le début. Et je suis
146 passée par la formation d'assistante de vie aux familles.

147 g46 Et pourquoi ne pas avoir tenté le concours d'aide-soignant

148 G47 Euh..je l'ai fait une fois. Je l'ai tenté une fois à C. Bien avant d'être ADVF. Quand j'ai commencé mes
149 ménages dans les maisons de retraite.

150 g48 D'accord

151 G48 J'avais essayé mais comme à ce moment-là, j'étais encore pas bien, je quittais la gendarmerie, tout ça

152 g49 Ah oui au tout début donc?

153 G49 Ben oui, j'étais pas dans un état ..psychologique euh il faut être bien pour passer un concours. Après,
154 j'ai eu un enfant donc passer un concours, je me suis dit "Oh la la comment je vais faire financièrement?
155 Euh..

156 G50 Oui

157 G50 C'était pas la meilleure période pour s'absenter 10 mois humm C'était pas possible donc j'ai laissé
158 faire, avec mon salaire, j'ai laissé les années continuer. J'ai fait mon truc d'ADVF. Cela m'a convenu au
159 niveau du temps, sur 5 mois;

160 g51 Et pourquoi avoir choisi ADVF et pas le concours d'AS?

161 G51 Et bien parce que les filles m'ont dit..Mes collègues Aide-Soignant m'en ont parlé. Elles ont dit "ben
162 choisis! » parce que moi, à ce moment-là, j'étais en train de me séparer un petit peu. Cela n'allait pas très
163 bien. "Passe ton concours " tout ça. Moi, j'ai dit "je veux bien passer le concours, c'est pas la question
164 mais comment je vais faire financièrement?" C'était difficile.Euh voilà. Donc, du coup, m'absenter sur un
165 laps de temps de 5 mois, c'était financièrement parlant beaucoup plus jouable

166 g52 Donc ce serait le fait que la formation Aide-soignante soit trop longue?

167 G52 Ouais, c'était trop long pour toucher Pole emploi, j'avais pas des revenus à ce moment-là qui
168 étaient..Ouais

169 g53 Vous vous êtes dont dit 5 mois, c'est bien .Je continuerais derrière

170 G53 Oui, c'est cela. 5 mois, Je pouvais rebondir par rapport à ce que j'avais de côté financièrement. 10
171 mois, ça ne l'aurait pas fait. Après la formation, je me suis séparée, après la formation d'assistante de vie.
172 Cela a été difficile, enfin, voilà. Ouais..

173 g54 Alors revenons à l'entrée en formation d'ADVF

174 G54 Oui

175 g55 Comment s'est passé votre entrée en formation? Pourriez-vous me détailler cette étape?

176 G55 Alors, mon entrée en formation d'ADVF?

177 g56 Comment avez-vous fait ? Vous avez été voir Pole emploi?

178 G56 Ouais, je suis allée voir, que je m'en rappelle..Oui, je suis allé voir Pole emploi et là, ils m'ont dit
179 "Oui, vous pouvez prétendre à une entrée en formation, vous allez avoir des droits ouverts" Tout ça. J'ai
180 dit, c'est bon, impeccable, j'ai fait mon dossier avec la responsable du centre de formation, hein. Et pis
181 voilà.

182 g57 Et il y a eu des tests, un entretien? Comment cela s'est passé?

183 G57 Alors, que je rappelle..euhhhhh. Comment ça c'était passé? (rires) je me rappelle plus

184 g58 (rires) C'était en quelle année? 2013?

185 G58 Ben oui, en 2013, je ne sais plus. Je sais plus. J'ai un trou de mémoire

186 g59 Est ce qu'il y avait des tests écrits?

187 G59euh ADVF peut être

188 g60 Un questionnaire ?

189 G60 Pole emploi peut être ?

190 g61 Vous avez peut-être été convoquée à une information collective

191 G61 Ouais..ah oui, c'est ça! Ca y est!! J'ai passé un écrit dans la grande salle chez V (centre formation)

192 On avait eu un petit écrit. C'était niveau Brevet des collèges hein. Oui oui, Français, des petites questions

193 QCM, je crois.

194 g62 oui, un questionnaire ?

195 G62 Oui, un questionnaire professionnel sur le métier. Et après, je suis passée en entretien oral avec la

196 responsable du centre et une autre femme, formatrice, je crois.

197 g63 La formatrice qui intervenait en formation ?

198 G63 Ah non, ben je crois pas

199 g64 Et comment s'est passé cet entretien?

200 G64 Ben c'était des questions. Pourquoi je veux faire ça? euhhh..pfffJe sais plus.

201 g65 Comment l'aviez-vous senti?

202 G65 Je l'avais bien senti, je l'avais bien senti sauf que je crois qu'on m'avait dit que c'était réservé aux

203 personnes sans emploi. J'avais un travail à ce moment-là, j'avais un travail et euh je crois que c'était plus

204 pour les personnes dans des situations plus difficiles. Et je me suis dit "Mince, je vais pas pouvoir le faire

205 oh la la la formation"

206 g66 Et parce que vous vouliez travailler en structure aussi ?

207 G66 ouais, pour moi, c'était le début d'une nouvelle carrière et je me suis dit "Ah purée, il faut que je

208 passe par le concours" ça m'arrangeait pas

209 g67 D'accord

210 G67 Et finalement, j'avais été prise quand même. On m'avait dit que c'était pour des personnes qui

211 voulaient travailler dans le V (territoire) après dans le domicile. Favoriser le travail dans le domicile dans

212 le V. ET puis j'avais un bac et je pouvais passer directement l'oral du concours d'aide-soignant.

213 g68 Ok ok

214 G68 On avait dû me poser la question. J'avais dit que je voulais être aide-soignante, ben oui.

215 g69 D'accord. Ensuite, au niveau de la formation, comme cela s'est passé au niveau du groupe?

- 216 G69 ça s'est bien passé, bon, il y avait un petit décalage..
- 217 g70 Décalage?
- 218 G70 Décalage psychologique avec le reste de la formation. On est pas ..homogène hein.
- 219 g71 Non, c'était gênant pour vous,
- 220 G71Ouais un peu quand même ouais
- 221 g72 Est ce que cela a fait baisser votre motivation au cours de la formation? A des moments, vous vous
222 êtes dit "j'en ai marre d'être là?"
- 223 G72 Oui, je me suis dit "Pourquoi je suis passée par là, quoi? Oh la la, c'était u peu lourd quoi...
- 224 g73 Vous avez regretté ?
- 225 G73 Ben oui, je fréquentais des gens un peu au-dessus quand même, un peu plus cultivés.
- 226 g74D'accord
- 227 G74(rires) Mon dieu, dans quoi je me suis lancée?
- 228 g75 (rires)
- 229 G75 Bon, c'est pas gentil, hein? Je me dis "si je fais pas Aide-soignante derrière, les boules quoi!" Je ne
230 l'aurais pas fait. Sinon, ça s'est bien passé. Les formatrices, le cheminement, le le cursus tout ça.
231 Vachement bien fait et en rentrant en formation d'Aide-soignant, on s'est rendu compte du contenu de la
232 formation d'advf.
- 233 g76 Ah oui, que vous connaissiez déjà pleins de choses ?
- 234 G76 Ouais..parce qu'on se dit c'est un titre, les gens bon ben..Et au final, elle est quand même bien
235 complète
- 236 g77 C'est pour cela qu'il y a des dispenses de modules d'ailleurs
- 237 G77 oui oui c'est bien
- 238 g78 ET en plus, vous connaissiez déjà le métier en plus
- 239 G78 Pour des gens qui arrivent en formation, cela devait être difficile en fait.
- 240 g79 Est ce qu'il y a des activités qui vous ont intéressées plus que d'autres en formation ou en stage ?
- 241 G79 Ben , en stage à domicile, c'était le relationnel surtout.
- 242 g80 Vous avez été motivée par le domicile à ce moment-là?
- 243 G80 Non non. Je n'ai pas changé d'avis, le domicile me dérange pas mais je voulais toujours devenir aide-
244 soignante!
- 245 g81 Et donc, qu'est-ce qui vous a intéressé dans cette formation: les pathologies, la pratique par exemple?
- 246 G81 Euh les pathologies j'avais bien aimé, oui, j'étais déjà orientée la dessus. Les pathologies, elle était
247 bien faite la formation, les ateliers aussi. Même le petit module sur l'enfance, c'était sympa aussi d'intégrer
248 l'enfant dedans. Oui
- 249 g82 Les ateliers pratiques t'ont convenu?

250 G82 Je suis pas trop « pratique » , moi, pour ma part,

251 g83 Ah d'accord

252 G83 Mais je suis quelqu'un de plus théorique. E puis ..

253 g84 Plus théorique que pratique

254 G84 Ouais

255 g85 Du coup, le fait que ce groupe soit hétérogène, ça aurait pu provoquer l'arrêt de la formation de votre
256 côté?

257 G85 Ah, Non, NON? cela a pas baissé ma motivation mais à titre personnel, je me suis dit "je trouve pas
258 ma place"

259 g86 d'accord

260 G86 Mais ça a pas baissé a motivation car je suis quelqu'un , quand je me lance dans un truc, je le fait,
261 quoi! Voilà, quoi.

262 g87 parce que vous aviez votre objectif final de valider votre diplôme d'AS?

263 G87 Oui, j'ai commencé quelque chose, je le termine.

264 g88 Vous ne vous êtes pas dit, oh , je vais arrêter et puis je vais aller passer le concours ?

265 G88 Non non mais je me suis quand même dit, si j'arrive pas à intégrer la formation d'AS dans deux ans,
266 voilà, pfff Mon dieu. Je me suis demandé à quoi ça m'aura servi de passer par là ?

267 g89 Après la formation, tu es retournée en structure? Toujours la même motivation pour aller en structure
268 ?

269 G89 TOUJOURS TOUJOURS !!

270 g90 rien n'a changé pendant la formation?

271 G90 Non!

272 g91 Et après quand tu es retournée en structure à 'H, cela s'est passé comment?

273 G91 ça s'est bien passé, ils m'ont proposé un CDI d'ASH mais j'ai refusé. Comme je l'ai dit, je voulais
274 être Aide-Soignante et ils m'auraient pas payé la formation, ils la payent à personne.

275 g92 Et une fois diplômée, vous seriez payée plus cher et feriez des choses plus intéressantes?

276 G92 Ben non, la même chose mais je serais diplômée, c'est tout.

277 g93 OK et quand vous avez repris ton travail, vous étiez toujours aussi motivée?

278 G93 Ben oui et moi, j'ai senti des changements dans ma manière de travailler, hein. Une formation, c'est
279 toujours bénéfique même si au moment T, on se dit "oh la la , j'arrive pas à trouver ma place dans ce
280 groupe" Une formation , ça apprend toujours. On apprend toujours à être un peu plus tolérant ou voilà.
281 (rires)Non, c'est vrai, voilà, j'ai appris à moins juger, moi aussi. Cela m'apprend quand même. et puis bon
282 ben voilà !

283 g94 Et au niveau des activités, quelles activités vous plaisent le plus?

284 G94 Moi, c'est vraiment le contact avec les gens, je fais pas forcément d'activités dans mon travail

- 285 g95 vous faites bien des activités: Toilettes ou autre?
- 286 G95 Oui, je fais des toilettes mais c'est pas moi qui fais des animations ou .. Voilà. Je vais déléguer cela à
287 une collègue parce que je sens que je vais pas être dans la tâche de toute façon.
- 288 g96 Et donc l'activité en tant que telle, c'est plutôt de faire une toilette et le côté relationnel qui va avec ?
- 289 G96 Oui, c'est la toilette , le soin, le soin d'hygiène, tout cela. Mais bon, euh, allez faire un mot fléché etc
- 290 g97 Ce n'est pas votre truc?
- 291 G97 Non, je vais le faire parce que c'est mon rôle d'aide-soignante mais bon , je vais pas nécessairement
292 me donner ou donner du temps personnel pour créer une activité. Je suis pas créative.
- 293 g98 Ce n'est pas ce qui vous intéresse?
- 294 G98 Non. Autant, je vais me donner à fond dans les soins et tout
- 295 g99 C'est organisé les soins et très protocolaire, on retrouve peut être le coté organisé de la gendarmerie?
- 296 G99 Peut être, oui. Ben ouais. On m'a toujours dit dans le travail, j'ai jamais eu de problème. Je l'ai
297 certainement retrouvé comme cela le coté militaire.
- 298 g100 Oui, on peut retrouver dans le sanitaire, l'équipe, la hiérarchie
- 299 G100 Oui, cela m'a aidé pour m'intégrer, c'est clair
- 300 g101 Ok OK..Donc, tu ne travailles plus en ce moment..et la formation d'aide-soignante se passe bien?
- 301 G102 Je regrette pas et en plus je suis pas là souvent avec les dispenses de modules.

ANNEXE 11 Détermination des sous-thèmes dans l'entretien du stagiaire G

Texte de l'entretien selon annexe 10	Utilités de sens	Thème	Sous-Thème	<i>AUTRES SIGNES</i>
g1 Alors, pourriez-vous me raconter comment vous vous êtes orientée petite? Qu'aviez-vous envie de faire comme métier?				
G1 Alors, quand j'étais petite ce que <u>j'avais envie de faire, c'était intégrer l'armée.</u>	G1« j'avais envie de faire , c'était intégrer l'armée »»	Motivation métier	Intrinsèque	
g2 D'accord				
G2 Donc <u>c'était l'image, la discipline</u> voilà. Certainement <u>parce que mon père était gendarme</u> aussi à ce moment-là et <u>c'était l'armée au départ.</u>	G2« c'était l'image, la discipline »	Motivation métier	Extrinsèque introjectée	
	G2« c'était l'armée au départ »	Motivation métier	Extrinsèque introjectée	
	G2« parce que mon père était gendarme »	Histoire de vie		
g3 Toute petite? Vous jouiez à quoi dans la cour de l'école?				
G3 Oui, toute petite, je jouais <u>à la guerre dans la cour</u> , un peu à la poupée aussi. C'était <u>militaire</u> , après ça s'est <u>orienté vers la gendarmerie.</u>	G3« à la guerre dans la cour », « c'était militaire »	Motivation métier	Extrinsèque introjectée	
	G3« orienté vers la gendarmerie. »	Motivation métier	Extrinsèque introjectée	
g4 Et du coup, vous avez fait quoi: vous avez été au collège?				
G4 Oui, <u>j'ai été au collège.</u> Après, <u>j'ai fait un bac littéraire</u> et puis après, j'ai <u>intégré la gendarmerie</u> en tant que gendarme adjoint, c'est à dire sous contrat. Et puis, <u>au bout de 5 ans, j'ai arrêté.</u> Voilà	G4 « intégré la gendarmerie »	Parcours professionnel	Expérience	
	G4 « j'ai été au collège »	formation	parcours	
	G4 « j'ai fait un bac littéraire »	formation	parcours	
	G4 « au bout de 5 ans, j'ai arrêté »	Parcours professionnel	Transition	

g5 Qu'est-ce qui vous plaisait dans.. Pourquoi avoir fait un bac L ?					
G5 Pourquoi j'ai fait un bac littéraire ? Parce que j'étais très studieuse, j'adorais lire, ouais, j'adorais ça. J'adorais l'écriture. J'adorais la culture. J'aimais bien lire.		G5« j'étais très studieuse »	formation	Motif engagement Epistémique	Répète 4 fois le terme j'adorais pour la lecture
		G5« j'adorais ça »	formation	Motif engagement Epistémique	
		G5« j'adorais lire »	formation	Motif engagement Epistémique	
		G5« J'aimais bien lire. »	formation	Motif engagement Epistémique	
		G5« J'adorais la culture »	formation	Motif engagement Epistémique	
		G5« j'ai fait un bac littéraire »	formation	parcours	
g6 Ah, c'était pour cela.					
G6 Ouais, j'étais dedans. J'aimais bien la philo parce que j'avais une grande sœur qui est partie à la sorbonne et qui est partie là-dedans. Elle m'a poussée là-dedans, elle était très studieuse, je voulais lui ressembler (rires)		G6« J'aimais bien la philo »	formation	Motif engagement Epistémique	
		G6« j'avais une grande sœur qui est partie à la sorbonne »	Histoire de vie		
		.G6 « Elle m'a poussée là-dedans »	formation	Motif engagement prescrit	
		G6« je voulais lui ressembler »	formation	Motif engagement prescrit	
g7 (rires) et après pouvoir devenir gendarme?					
G7 AH ben, c'est parce que cela ne m'avait pas quitté		G7cela ne m'avait pas quitté	Motivation métier	intrinsèque	
g8 Et qu'est-ce qui vous plaisait dans le fait de vouloir être gendarme?					
G8 ah ben....c'était comme une deuxième famille parce que bon, j'ai vécu en caserne avec mes parents, C'est comme un retour en enfance et pis...la discipline, les règles. Mais j'aime encore ça, j'aime bien quand les choses sont		G7« un retour en enfance »	Motivation métier	Intrinsèque	
		G7« c'était comme une deuxième	Motivation métier	Intrinsèque	

carrées quoi		famille »		
		G7j'aime encore ça,	Motivation métier	Intrinsèque
		G7« j'aime bien quand les choses sont carrées »	Motivation métier	Intrinsèque
g9 Et donc, vous êtes restées gendarme combien de temps?				
G9 Euh, <u>presque 5 ans</u> . Et après <u>au lieu de faire carrière, j'ai tout arrêté</u> .		G9« au lieu de faire carrière, j'ai tout arrêté »	Projet	rupture
		G9« presque 5 ans »	Parcours professionnel	Expérience
g10 ET pourquoi?				
G10 Un garçon (rires) A cause d'un garçon, c'est vrai (rires) C'est vrai				
g11 Il ne voulait pas que vous soyez gendarme?				
G11 Ouais..C'était une mauvaise fréquentation, et puis, <u>j'étais pas assez mature</u>		G11« j'étais pas assez mature »	Histoire de vie	
g12 Vous aviez quel âge à cet époque ?				
G12 Je suis rentrée à 18 ans et demi, j'avais 24 ans, quelque chose comme cela.				
g13 Ah oui, vous étiez très jeune				
G13 Oui, voilà.				
g14 Donc, vous avez rencontré un garçon et avez tout arrêté brutalement, c'est bien cela?				
G14 Oui, comme ça! Enfin, cela a été réfléchi un peu quand même. Et pis voilà, après, <u>je me suis retrouvée dans la vie civile</u> à me dire « qu'est-ce que je vais faire ? » Parce que <u>je n'avais pas d'expérience, je connaissais pas le monde du travail</u> , je connaissais rien "qu'est-ce que je vais faire?" "Avec un bac littéraire, qu'est-ce que je vais faire?" Et puis, <u>j'ai trouvé un petit boulot dans une maison de retraite au hasard, vraiment au pif</u> , comme cela		G14« cela a été réfléchi un peu quand même »	Parcours professionnel	Transition
		G14 3je me suis retrouvée dans la vie civile »	Parcours professionnel	Transition
		G14 "je n'avais pas d'expérience »	Parcours professionnel	Expérience
		G14« j'ai trouvé un petit boulot dans une maison de retraite au hasard, vraiment au pif, »	Motivation métier	amotivation
g15 c'est à dire?				

G15 Et ben, <u>on m'avait demandé de faire du ménage..euh. Tout ça, c'était par le biais de Pole emploi.</u>		G15« on m'avait demandé de faire du ménage »	Motivation métier	Externe	
		G15« c'était par le biais de Pole emploi »	Projet	Orientation	
g16 C'est parce que c'était un secteur qui recrutait?					
G16 Ouais, <u>c'était un secteur qui recrutait</u> et j'étais paumée, j'étais en pleine Beauce du côté de X, <u>il n'y avait que ça comme travail.</u> Et puis voilà, cela a commencé comme cela, <u>j'ai découvert le milieu comme cela</u> , le milieu médico-social comme cela.		G16« c'était un secteur qui recrutait »	Motivation métier	Extrinsèque régulée	
		G16« il n'y avait que ça comme travail. »	Motivation métier	Extrinsèque régulée	
		G16« j'ai découvert le milieu comme cela »	Projet	Orientation	
g17 Est qu'est-ce qui vous a plu? cela vous a plu tout de suite?					
G17 <u>Non, pas tout de suite.</u> au départ, bon..je..après on m'a pris en tant que CAE pendant 6 mois pour faire du ménage.euh..voilà..j'ai fait des petits ..pis c'est comme ça que <u>c'est venu mais pas tout de suite.</u>		G17« Non, pas tout de suite »	Motivation métier	Amotivation	Hésitation sur le goût pour ce métier
		G17« <u>c'est venu mais pas tout de suite.</u> »	Motivation métier	Evolution motivation	
g18 Est vous faisiez quoi exactement du ménage ou de l'aide à la toilette?					
G18 <u>Au départ ménage</u> puis après les filles, comme elles étaient en pénurie de personnel, on me disait voilà, "tu viens nous aider dans les étages. ET puis ben voilà, <u>cela a été maison de retraite après du domicile</u> , et là, j'ai dit ' <u>ça y est , c'est ça que je veux faire</u> '"		G18« Au départ ménage »	Parcours professionnel	Expérience	
		G18« cela a été maison de retraite après du domicile »	Parcours professionnel	Expérience	
		G18« ça y est , c'est ça que je veux faire"	Motivation métier	Intrinsèque	
g19 Dans ton premier poste, tu ne faisais pas d'aide à la toilette et au repas?					
G19 Si mais mon contrat n'était pas prévu pour ça <u>mais je faisais ça de temps en temps car cela dépannait, quoi.</u>		G19« mais je faisais ça de temps en temps car cela dépannait, quoi.»	Motivation métier	amotivation	Cela dépannait mais pas d'émotivation
g20 Et cela vous plaisait?					
G20 Oui <u>cela m'avait plu</u>		G20« cela m'avait plu »	Motivation métier	Intrinsèque	
g21 Et qu'est ce qui vous avait plu?					

G21 <u>Le rapport aux personnes</u> parce que déjà à la gendarmerie, on me l'avait appris, d'être assez proche des gens, la communication. Voilà, l'idée de protection aussi un peu, des gens		G21« à la gendarmerie, on me l'avait appris »	Parcours professionnel	Expérience	Lien gendarmerie
		G21« d'être assez proche des gens »	Motivation métier	Gout activités	
		G21« la communication »	Motivation métier	Gout activités	
		G21« rapport aux personnes »	Motivation métier	Gout activités	
		G21« , l'idée de protection «	Motivation métier	Gout activités	
g22 Parce que ce sont des gens fragilisés?					
G22 Oui, donc cela m'est resté					
g23 Et cela ne t'avait jamais attiré avant					
G23 Euh non..		G23« non » <i>attirance métier.</i>	Motivation métier	Amotivation	
g24 Dans votre famille, vous n'aviez aucune expérience? Est-ce que tu as eu des contacts avec des personnes âgées?					
G24 Non, j'avais pas eu de contact avant..non. <u>Cela s'est fait comme cela.</u> euh..		G24« Cela s'est fait comme cela. »	Projet	Orientation Suivi passivement	
g25 Donc après ton contact en maison de retraite, tu es partie dans ?					
G25 Euh, après, <u>j'ai fait un peu de domicile, j'ai trouvé des petits boulots</u> comme ça de CDD parce que <u>bon ben sans diplôme, sans rien, sans qualification, dans une région, dans un coin où il n'y avait vraiment pas beaucoup de travail. C'était voilà des petits ménages</u> par ça par la.		G25« j'ai fait un peu de domicile »	Parcours professionnel	Expérience	Des petites ménages »
		G25« j'ai trouvé des petits boulots »	Parcours professionnel	Expérience	Petits boulot signes d'amotivation
		G25« bon ben sans diplôme, sans rien, sans qualification, »	Motivation métier	Amotivation	
		G25« des petits ménages »	Motivation métier	Amotivation	
g26 C'était uniquement des ménages?					
G26 Ouais, <u>Ménages.</u> euh. Et puis après, ça a été un poste , si je me trompe pas à la maison de retraite d'X, ils m'ont repris pour faire des toilettes. Mais c'était bien après, il y a eu quelques mois de chômage, voilà.		G26 «Ménages »	Parcours professionnel	Expérience	

		G26 « à la maison de retraite d'X, ils m'ont repris pour faire des toilettes »	Parcours professionnel	Expérience	
g27 Donc vous aviez quel âge à ce moment-là?					
G27 Euh, 25 ou 26 ans à peu près. Humm					
g28 Donc là, c'est des toilettes,					
G28 Des toilettes <u>et là , ça y est , c'est parti pour Aide-Soignant</u>		G28 « et là , ça y est , c'est parti pour Aide-Soignant »	Parcours professionnel	Transition	C'est parti positif action motivation
g29 Vous faisiez fonction d'aide-soignante?					
G29 Oui, je faisais <u>fonction d'aide-soignante</u> , ça y est, ouais ouais. Et là, j'ai dit " <u>un jour, je ferais ma formation d'aide-soignante</u> mais c'était pas prévu pour tout de suite. Non non pas pour tout de suite. <u>J'étais bien en tant qu'ASH, je me complaisais dedans.</u> Puis, <u>c'était le début d'une nouvelle carrière pour moi, quoi.</u>		G29 « fonction d'aide-soignante, »	Parcours professionnel	Expérience	Complaire négatif
		G29 "un jour, je ferais ma formation d'aide-soignante »	Projet	temporalité	
		G29 « J'étais bien en tant qu'ASH, je me complaisais dedans»	Projet	Suivi passivement	
		G29 « c'était le début d'une nouvelle carrière pour moi, quoi »	Parcours professionnel	Transition	
g30 Oui, c'était un nouveau démarrage alors. Et à ce moment-là, vous vous étés dit " <u>tiens, c'est cela que je veux faire</u> " où vous n'étiez pas encore sure?					
G30Au bout de quelques mois de contrat, pas au tout départ des toilettes..non non, cela a mis quelques mois ou j'ai dit " <u>C'est sympa finalement, peut-être que cela peut me permettre de rebondir dans la vie civile</u> " euh..dans <u>un métier où je peux parler avec les gens, où je peux être bien.</u>		G30« C'est sympa finalement, peut-être que cela peut me permettre de rebondir dans la vie civile »	Motivation métier	Extrinsèque identifiée	
		G30« dans <u>un métier [...], où je peux être bien.</u>	Motivation métier	intrinsèque	
g31 D'accord					

G31 <u>C'était une piste de reconversion. C'était pas mal.</u>	G31« C'était une piste de reconversion. »	Parcours professionnel	Transition	C'était pas mal et non c'était bien, est ce vraiment vocationnel
	G31« C'était pas mal. »	Motivation métier	Extrinsèque intégrée	
g32 Et après, vous avez continué comme cela ?				
G32 <u>ALors après , j'ai continué comme cela, j'ai un peu déménagé mais je suis restée dans le département. J'ai rencontré quelqu'un, et pis là, vraiment des contrats à domicile ou maison de retraite et pis après l'H (structure accueillant des personnes en situation de polyhandicaps) jusqu'à ce que je rentre en formation ADVF et puis au retour de formation aussi.</u>	G32« j'ai un peu déménagé mais je suis restée dans le département. J'ai rencontré quelqu'un »	Histoire de vie		
	G32« des contrats à domicile ou maison de retraite et pis après l'H »	Parcours professionnel	Expérience	
g33 Ok, dans le domicile, que faisiez-vous exactement?				
G33 <u>Ben là, je faisais des toilettes et du ménage, je faisais les deux, même si j'étais normalement Aide à domicile, je faisais les deux.</u>	G33« des toilettes et du ménage »	Parcours professionnel	Expérience	
	G33« même si j'étais normalement Aide à domicile, »	Reconnaissance	statut	
g34 Vous étiez aide à domicile, Assistante de vie?				
G34 <u>Non pas encore, après , euh. C'était un poste d'auxiliaire de vie finalement</u>	G34« C'était un poste d'auxiliaire de vie finalement »	Parcours professionnel	Expérience	Enfinement n'y avait pas réfléchi avant
g35 Ok, et la différence entre domicile et structure, vous voyiez cela comment à l'époque ?				
G35 euh.... <u>Qu'est-ce que je me suis dit à ce moment-là? Je me suis dit qu'il fallait se valoriser quand même. Parce que le ménage et tout cela, quand même, bon.. et pis , je parlais de la gendarmerie. J'avais un certain statut donc c'est vrai que cela m'a fait une sacrée dégringolade en terme de d'estime de soi ou plein de choses?</u>	G35« qu'il fallait se valoriser quand même »	reconnaissance	Estime de soi	
	G35« Parce que le ménage et tout cela, quand même, bon.. »	Motivation métier	amotivation	
	G35« J'avais un certain statut »	reconnaissance	statut	

		G35« cela m'a fait une sacrée dégringolade en terme de d'estime de soi »	reconnaissance	statut	
g36 vous ne l'avez pas forcément bien vécu?					
G36 Ben non, <u>cela a été difficile</u>		G36« cela a été difficile »	Parcours professionnel	Transition	
g37 Est ce que vous pensez que cela a pu jouer pour aller plutôt vers le métier d'Aide-soignante?					
G37 Oui cela a joué, <u>c'est plus valorisant Aide-Soignante</u> , c'est un titre au final.		G37« c'est plus valorisant Aide-Soignante »	reconnaissance	statut	
g38 Est ce plus valorisant qu'Assistante de vie?					
G38 oh oui ! <u>On m'a quand même proposé un CDI</u> quand je suis revenue de formation ADVF mais je serais restée assistante de vie tout le temps, <u>j'ai refusé</u> et euh..eu un CDD et comme ça		G38« On m'a quand même proposé un CDI On m'a quand même proposé un CDI »	Parcours professionnel	Transition	
g 39 Et vous étiez aussi à un poste de faisant fonction d'Aide-soignante, non ?					
G39 Ben, j'aurais pu continuer sans être diplômée Aide-soignante mais le problème c'est qu'à l'heure actuelle, <u>le marché du travail il veut qu'on ait ce diplôme là aussi. Même si je faisais déjà les choses comme une aide-soignante avant de faire la formation qui m'apporte beaucoup aussi parce que forcément.. Il y a des apports théoriques qu'on n'a pas. Mais je faisais déjà dans ma manière de travailler comme une aide-soignante mais dans le monde du travail. C'est important, je pense, pour soi d'avoir un diplôme.</u>		G39« le marché du travail il veut qu'on ait ce diplôme là aussi. »	reconnaissance	Statut	
		G39« Mais je faisais déjà dans ma manière de travailler comme une aide-soignante »	Parcours professionnel	Expérience	
		G39« C'est important, je pense, pour soi d'avoir un diplôme. »	reconnaissance	Statut	
		G39« la formation qui m'apporte beaucoup aussi parce que forcément.. Il y a des apports théoriques »	Motivation pendant formation	Contenu pédagogie	
g40 C'est pour vous ou pour le monde du travail?					
G40 <u>C'est pour moi, pour avoir un statut. Cela a joué, je me suis retrouvée dans une situation</u> ex-gendarme ..situation précaire alors <u>qu'avant j'avais de l'importance pour les gens</u> même si j'étais gendarme sous contrat. <u>Les gens le savaient pas que j'allais faire carrière ou pas. Ce qu'ils voyaient, c'était un</u>		G40 "C'est pour moi, pour avoir un statut »	reconnaissance	statut	
		G40« je me suis retrouvée dans une situation »	Parcours professionnel	Transition	

gendarme et puis ..		G40« qu'avant j'avais de l'importance pour les gens »	Parcours professionnel	Transition	
		G40« Les gens le savaient pas que j'allais faire carrière ou pas. Ce qu'ils voyaient, c'était un gendarme »	reconnaissance	statut	
g41 C'est plus reconnu Gendarme comme métier ?					
G41 Ben oui, c'est ça, cela a été difficile de pas de pas savoir ce que j'allais faire. J'étais larguée dans le monde du travail comme ça.		G41« cela a été difficile de pas de pas savoir ce que j'allais faire »	Parcours professionnel	Transition	
g42 Avez-vous envisagé d'autres pistes ou pas du tout avant ?					
G42 Non, j'avais pu vu cela venir		G42« j'avais pu vu cela venir »	Parcours professionnel	Transition	
g43 Vous n'y avez pas pensé avant?					
G43 Non <u>c'est en faisant du ménage que j'ai atterri tout de suite là-dedans en fait. Mais oui, c'est important pour soi, face à un employeur de dire "J'ai obtenu un diplôme". Cela veut dire que quelque part, cela montre une forme de..logique. Un statut avec un métier pas comme simple remplaçante</u>		G43« c'est en faisant du ménage que j'ai atterri tout de suite là-dedans en fait. »	Projet	Orientation	Orientation non travaillée par hasard
		G43« c'est important pour soi, face à un employeur de dire "J'ai obtenu un diplôme".	reconnaissance	Estime de soi	
		G43« Un statut avec un métier »	reconnaissance	statut	
g44 Oui, ASH ça n'existe pas trop					
G44 Oui ASH et Assistante de vie aux familles, cela commençait tout juste à s'intégrer mais bon. Il y a quatre ans, <u>on était aide-ménagère quoi.</u>		G44« Assistante de vie aux familles, cela commençait tout juste à s'intégrer »	Projet	Représentation métier	
		G44« on était aide-ménagère quoi »	Projet	Représentation métier	
g45 OK OK Ensuite, vous avez travaillé à l'H ?					
G45 Après H, donc un centre de rééducation et puis, alors là, j'ai dit c'est le top. On m'apprend tout le métier d'Aide-Soignant. <u>Et c'était dans l'optique de me diplômer Aide-soignant dès le début. Et je suis passée par la formation d'assistante de vie aux familles.</u>		G45« alors là, j'ai dit c'est le top »	Motivation métier	Intrinsèque	
		G45« Et c'était dans l'optique de me diplômer Aide-soignant dès le début »	Parcours professionnel	Transition	

		G45« je suis passée par la formation » d'assistante de vie aux familles.	Parcours professionnel	Transition	
g46 Et pourquoi ne pas avoir tenté le concours d'aide-soignant					
G47 Euh..je l'ai fait une fois. Je l'ai tenté une fois à C. Bien avant d'être ADVF. Quand j'ai commencé mes ménages dans les maisons de retraite.					
g48 D'accord					
G48 J'avais essayé mais comme à ce moment-là, j'étais encore pas bien, je quittais la gendarmerie, tout ça		G48« j'étais encore pas bien, je quittais la gendarmerie, tout ça »	Histoire de vie		
g49 Ah oui au tout début donc?					
G49 Ben oui, j'étais pas dans un état ..psychologique euh il faut être bien pour passer un concours. <u>Après, j'ai eu un enfant donc passer un concours, je me suis dit "Oh la la comment je vais faire financièrement? Euh..</u>		G49« j'étais pas dans un état ..psychologique »	Histoire de vie		
		G49« Après, j'ai eu un enfant »	Histoire de vie		
		G49« je me suis dit "Oh la la comment je vais faire financièrement? »	projet	Craintes	
G50 Oui					
G50 C'était pas la meilleure période pour s'absenter 10 mois humm <u>C'était pas possible donc j'ai laissé faire, avec mon salaire, j'ai laissé les années continuer.</u> J'ai fait mon truc d'ADVF. Cela m'a convenu au niveau du temps, sur 5 mois;		G50« C'était pas possible donc j'ai laissé faire, avec mon salaire, j'ai laissé les années continuer »	Projet	Suivi passivement	
g51 Et pourquoi avoir choisi ADVF et pas le concours d'AS?					
G51 Et bien parce que les filles m'ont dit..Mes collègues Aide-Soignant m'en ont parlé. Elles ont dit "ben choisis! » parce que moi, à ce moment-là, <u>j'étais en train de me séparer un petit peu. Cela n'allait pas très bien.</u> "Passe ton concours " tout ça. Moi, j'ai dit "je veux bien passer le concours, c'est pas la question <u>mais comment je vais faire financièrement?"</u> C'était difficile.Euh voilà. Donc, du coup, <u>m'absenter sur un laps de temps de 5 mois, c'était financièrement parlant beaucoup plus jouable</u>		G50« j'étais en train de me séparer un petit peu. . Cela n'allait pas très bien »	Histoire de vie		Un petit peu
		G50« mais comment je vais faire financièrement?" »	projet	Craintes	
		G50« m'absenter sur un laps de temps de 5 mois, c'était financièrement parlant beaucoup plus jouable «	projet	Craintes	
g52 Donc ce serait le fait que la formation Aide-soignante soit trop longue?					

G52 Ouais, c'était trop long pour toucher Pole emploi, j'avais pas des revenus à ce moment-là qui étaient..Ouais		G52« c'était trop long pour toucher Pole emploi, j'avais pas des revenus à ce moment-là »	projet	Craintes	
g53 Vous vous êtes dont dit 5 mois, c'est bien .Je continuerais derrière					
G53 Oui, c'est cela. 5 mois, Je pouvais rebondir par rapport à ce que j'avais de côté financièrement. 10 mois, ça ne l'aurait pas fait. Après la formation, je me suis séparée, après la formation d'assistante de vie. Cela a été difficile, enfin, voila. Ouais..		G53« je pouvais rebondir par rapport à ce que j'avais de côté financièrement »	projet	Craintes	
		G53« je me suis séparée, après la formation d'assistante de vie. Cela a été difficile »	Histoire de vie		
g54 Alors revenons à l'entrée en formation d'ADVF					
G54 Oui					
g55 Comment s'est passé votre entrée en formation? Pourriez-vous me détailler cette étape?					
G55 Alors, mon entrée en formation d'ADVF?					
g56 Comment avez-vous fait ? Vous avez été voir Pole emploi?					
G56 Ouais, je suis allée voir, que je m'en rappelle..Oui, je suis allé voir Pole emploi et là, ils m'ont dit "Oui, vous pouvez prétendre à une entrée en formation, vous allez avoir des droits ouverts" Tout ça. J'ai dit, c'est bon , impeccable, j'ai fait mon dossier avec la responsable du centre de formation, hein. Et pis voila.		G56« je suis allé voir Pole emploi et là, ils m'ont dit "Oui, vous pouvez prétendre à une entrée en formation »	Projet	Orientation	
		G56« vous allez avoir des droits ouverts »	Formation	Motif d'engagement économique	
		G56« J'ai dit, c'est bon , impeccable, »	Parcours professionnel	Transition	
g57 Et il y a eu des tests , un entretien? Comment cela s'est passé?					
G57 Alors, que je rappelle..euhhhhh. Comment ça c'était passé? (rires) je me rappelle plus					
g58 (rires) C'était en quelle année? 2013?					
G58 Ben oui, en 2013, je ne sais plus. Je sais plus. J'ai un trou de mémoire					
g59 Est ce qu'il y avait des tests écrits?					
G59euh ADVF peut être					
g60 Un questionnaire ?					

G60 Pole emploi peut être ?					
g61 Vous avez peut-être été convoquée à une information collective					
G61 Ouais..ah oui, c'est ça! Ca y est!! J'ai passé un écrit dans la grande salle chez V (centre formation) On avait eu un petit écrit. C'était niveau Brevet des collèges hein. Oui oui, Français, des petites questions QCM, je crois.		G61« J'ai passé un écrit niveau Brevet des collèges »	Mesure motivation	Capacité à suivre la formation	
		G61« niveau Brevet des collèges »	Mesure motivation	Capacité à suivre la formation	
g62 oui, un questionnaire ?					
G62 Oui, un questionnaire professionnel sur le métier. Et après, je suis passée en entretien oral avec la responsable du centre et une autre femme, formatrice, je crois.		G62« questionnaire professionnel sur le métier »	Mesure motivation	Projet pro	
g63 La formatrice qui intervenait en formation ?					
G63 Ah non, ben je crois pas					
g64 Et comment s'est passé cet entretien?					
G64 Ben c'était des questions. Pourquoi je veux faire ça? euhhh..pfffJe sais plus.		G64« Pourquoi je veux faire ça? »	Mesure motivation	Projet pro	
g65 Comment l'aviez-vous senti cet entretien?					
G65 Je l'avais bien senti, je l'avais bien senti sauf que je crois qu'on m'avait dit que c'était réservé aux personnes sans emploi. J'avais un travail à ce moment-là, j'avais un travail et euh je crois que c'était plus pour les personnes dans des situations plus difficiles. Et je me suis dit "Mince, je vais pas pouvoir le faire oh la la la formation"		G65« c'était réservé aux personnes sans emploi »	Projet	Crainte	Ne se sent pas demandeur d'emploi
		G65« Mince, je vais pas pouvoir le faire »	Projet	Crainte	
g66 Et parce que vous vouliez travailler en structure aussi ?					
G66 ouais, pour moi, c'était le début d'une nouvelle carrière et je me suis dit "Ah purée, il faut que je passe par le concours" ça m'arrangeait pas		G66« ouais, pour moi, c'était le début d'une nouvelle carrière »	Parcours professionnel	Transition	
g67 D'accord					
G67 Et finalement, j'avais été prise quand même. On m'avait dit que c'était pour des personnes qui voulaient travailler dans le V (territoire) après dans le domicile. Favoriser le travail dans le domicile dans le V. ET puis j'avais un bac et je pouvais passer directement l'oral du concours d'aide-soignant.		G67« Et finalement, j'avais été prise quand même. »	Parcours professionnel	Transition	
		G67« puis j'avais un bac et je pouvais passer directement l'oral du concours d'aide-soignant. »	Reconnaissance	Estime de soi	
g68 Ok ok					
G68 On avait dû me poser la question. J'avais dit que je voulais être aide-soignante, ben oui.		G68« je voulais être aide-soignante »	Motivation métier	Intrinsèque	

g69 D'accord. Ensuite, au niveau de la formation, comme cela s'est passé au niveau du groupe?					
G69 ça s'est bien passé, <u>bon, il y avait un petit décalage..</u>		G69« bon, il y avait un petit décalage.. »	Motivation pendant formation	groupe	
g70 Décalage?					
G70 <u>Décalage psychologique</u> avec le reste de la formation. On est pas ..homogène hein.		G70« Décalage psychologique »	Motivation pendant formation	groupe	
g71 Non, c'était gênant pour vous,					
G71Ouais un peu quand même ouais					
g72 Est ce que cela a fait baisser votre motivation au cours de la formation? A des moments, vous vous êtes dit "j'en ai marre d'être là?"					
G72 Oui, je me suis dit " <u>Pourquoi je suis passée par là, quoi?</u> Oh la la, <u>c'était u</u> peu lour d quoi..."		G72« Pourquoi je suis passée par là, quoi? »	Motivation pendant formation	groupe	
		G72« c'était un peu »	Motivation pendant formation	groupe	
g73 Vous avez regretté ?					
G73 <u>Ben oui, je fréquentais des gens un peu au-dessus</u> quand même, un peu plus cultivés.		G73« Ben oui, je fréquentais des gens un peu au-dessus »	Reconnaissance	Estime de soi	
g74(rires) Mon dieu, dans quoi je me suis lancée? G74 D'accord					
g75(rires)					
G75 Bon, c'est pas gentil, hein? Je me dis "si je fais pas Aide-soignante derrière, les boules quoi!" Je ne l'aurais pas fait. <u>Sinon, ça s'est bien passé. Les formatrices, le cheminement, le le cursus tout ça.</u> Vachement bien fait et en rentrant en formation d'Aide-soignant, on s'est rendu compte du contenu de la formation d'advf.		G75« Sinon, ça s'est bien passé Les formatrices, le cheminement, le le cursus tout ça. »	Motivation pendant formation	Contenu pédagogie	
		G75 « Vachement bien fait »	Motivation pendant formation	Contenu pédagogie	
g76 Ah oui, que vous connaissiez déjà pleins de choses ?					
G76 Ouais..parce qu'on se dit c'est un titre, les gens bon ben..Et <u>au final, elle est quand même bien complète</u>		G76« au final, elle est quand même bien complète »	Motivation pendant formation	Contenu pédagogie	
g77 C'est pour cela qu'il y a des dispenses de modules d'ailleurs					
G77 oui oui c'est bien					
g78 ET en plus, vous connaissiez déjà le métier en plus					
G78 Pour des gens qui arrivent en formation, cela devait être difficile en fait.					
g79 Est ce qu'il y a des activités qui vous ont intéressées plus que d'autres en					

formation ou en stage ?					
G79 Ben , <u>en stage à domicile, c'était le relationnel</u> surtout.		G79« en stage à domicile, c'était le relationnel »	Motivation pendant formation	Expérience	
g80 Vous avez été motivée par le domicile à ce moment-là?					
G80 Non non. Je n'ai pas changé d'avis, <u>le domicile me dérange pas mais je voulais toujours devenir aide-soignante!</u>		G80« le domicile me dérange pas »	Motivation métier	Amotivation	
		G80« mais je voulais toujours devenir aide-soignante »	Motivation métier	intrinsèque	
g81 Et donc, qu'est-ce qui vous a intéressé dans cette formation: les pathologies, la pratique par exemple?					
G81 Euh <u>les pathologies j'avais bien aimé</u> , oui, j'étais déjà orientée la dessus. Les pathologies, <u>elle était bien faite la formation, les ateliers aussi. Même le petit module sur l'enfance</u> , c'était sympa aussi d'intégrer l'enfant dedans. Oui		G81« Les pathologies j'avais bien aimé »	Motivation pendant formation	Contenu pédagogie	
		G81elle était bien faite la formation, les ateliers aussi. Même le petit module sur l'enfance	Motivation pendant formation	Contenu pédagogie	
g82 Les ateliers pratiques t'ont convenu?					
G82 <u>Je suis pas trop « pratique »</u> , moi, pour ma part,		G82« Je suis pas trop « pratique »	Motivation pendant formation	amotivation	
g83 Ah d'accord					
G83 Mais <u>je suis quelqu de plus théorique</u> . E puis ..		G83« je suis quelqu de plus théorique »	Motivation pendant formation	Contenu pédagogie	
g84 Plus théorique que pratique					
G84 Ouais					
g85 Du coup, le fiat que ce groupe soit hétérogène, ça aurait pu provoquer l'arrêt de la formation de votre côté?					
G85 Ah, Non, NON? <u>cela a pas baissé ma motivation</u> mais à titre personnel, je me suis dit "je trouve pas ma place"		G85« cela a pas baissé ma motivation [...]je trouve pas ma place"	Motivation pendant formation	Groupe	Insiste sur le No n
g86 d'accord					
G86 Mais ça a pas baissé a motivation car je suis quelqu , <u>quand je me lance</u>		G87 « quand je me lance dans un	Reconnaissance	Estime de soi	

<u>dans un truc, je le fait, quoi! Voilà, quoi.</u>		truc, je le fait »			
g87 parce que vous aviez votre objectif final de valider votre diplôme d'AS?					
G87 Oui, <u>j'ai commencé quelque chose, je le termine.</u>		G87« j'ai commencé quelque chose, je le termine »	Reconnaissance	Estime de soi	
g88 Vous ne vous êtes pas dit, oh , je vais arrêter et puis je vais aller passer le concours ?					
G88 Non non mais je me suis quand même dit, si j'arrive pas à intégrer la formation d'AS dans deux ans, voilà, pfff Mon dieu. <u>Je me suis demandé à quoi ça m'aura servi de passer par là ?</u>		G88« Je me suis demandé à quoi ça m'aura servi de passer par là »	Motivation pendant formation	Amotivation	
g89 Après la formation, tu es retournée en structure? Toujours la même motivation pour aller en structure ?					
G89 <u>TOUJOURS TOUJOURS !!</u>		G89« TOUJOURS TOUJOURS »	Motivation post formation	intrinsèque	insiste
g90 rien n'a changé pendant la formation?					
G90 Non!					
g91 Et après quand tu es retournée en structure à 'H, cela s'est passé comment?					
G91 ça s'est bien passé, ils m'ont proposé un CDI d'ASH mais j'ai refusé. Comme je l'ai dit, <u>je voulais être Aide-Soignante et ils m'auraient pas payé la formation, ils la payent à personne.</u>		G91« je voulais être Aide-Soignante »	Motivation métier	intrinsèque	
		G91« ils m'auraient pas payé la formation, ils la payent à personne. »	projet	Craintes	
g92 Et une fois diplômée, vous seriez payée plus cher et feriez des choses plus intéressantes?					
G92 Ben non, <u>la même chose mais je serais diplômée, c'est tout.</u>		G92« la même chose mais je serais diplômée, c'est tout »	Reconnaissance	statut	
g93 OK et quand vous avez repris ton travail, vous étiez toujours aussi motivée?					
G93 Ben oui et moi, <u>j'ai senti des changements dans ma manière de travailler, hein.</u> Une formation, c'est toujours bénéfique même si au moment T, on se dit " <u>oh la la , j'arrive pas à trouver ma place dans ce groupe</u> " <u>Une formation , ça apprend toujours.</u> On apprend toujours à être un peu plus tolérant ou voilà. (rires)Non, c'est vrai, voilà, j'ai appris à moins juger, moi aussi. <u>Cela m'a appris quand même.</u> et puis bon ben voilà !		G93« j'ai senti des changements dans ma manière de travailler, hein. »	Motivation post formation	intrinsèque	
		G93«oh la la , j'arrive pas à trouver ma place dans ce groupe"	Motivation pendant formation	groupe	
		G93"Cela m'a appris quand même"	Motivation pendant formation	intrinsèque	

		G93"Une formation, ça apprend toujours."	Motivation pendant formation	intrinsèque	
g94 Et au niveau des activités, quelles activités vous plaisent le plus?					
G94 Moi, c'est <u>vraiment le contact avec les gens</u> , je fais pas forcément d'activités dans mon travail		G94« vraiment le contact avec les gens »	Motivation métier	Gout activités	
g95 vous faites bien des activités: Toilettes ou autre?					
G95 Oui, <u>je fais des toilettes mais c'est pas moi qui fais des animations</u> ou .. Voilà. Je vais déléguer cela à une collègue parce que <u>je sens que je vais pas être dans la tâche</u> de toute façon.		G95« mais c'est pas moi qui fais des animations »	Motivation métiers	Amotivation	
		G95 « je fais des toilettes »	Parcours Professionnel	Expérience	
		<u>G95« je sens que je vais pas être dans la tâche »</u>	Motivation métier	Amotivation	
g96 Et donc l'activité en tant que telle, c'est plutôt de faire une toilette et le côté relationnel qui va avec ?					
G96 Oui, <u>c'est la toilette , le soin, le soin d'hygiène</u> , tout cela. Mais bon, euh, allez faire un mot fléché etc		G96« c'est la toilette, le soin, le soin d'hygiène »	Parcours Professionnel	Expérience	
g97 Ce n'est pas votre truc?					
G97 Non, je vais le faire parce que c'est mon rôle d'aide-soignante mais bon , je vais pas nécessairement me donner ou donner du temps personnel pour créer une activité. Je suis pas créative.					
g98 Ce n'est pas ce qui vous intéresse?					
G98 Non. Autant, <u>je vais me donner à fond dans les soins</u> et tout		G98« je vais me donner à fond dans les soins »	Motivation métier	intrinsèque	
g99 C'est organisé les soins et très protocolaire, on retrouve peut être le coté organisé de la gendarmerie?					
G99 Peut être, oui. Ben ouais. On m'a toujours dit dans le travail, j'ai jamais eu de problème. Je l'ai certainement retrouvé comme cela le coté militaire.					
g100 Oui, on peut retrouver dans le sanitaire, l'équipe, la hiérarchie					
G100 Oui, cela m'a aidé pour m'intégrer, c'est clair					
g101 Ok OK..Donc, tu ne travailles plus en ce moment..et la formation d'aide-soignante se passe bien?					
G102 Je regrette pas et en plus je suis pas là souvent avec les dispenses de modules.					

1

ANNEXE 12 Retranscription entretien stagiaire E

2

E interaction stagiaire : e : interaction chercheur

3

4

5 e1 Alors, on va commencer par le début: quand tu étais petite, à quoi tu jouais ?

6 E1 A la poupée

7 e2 À la la poupée, OK. Et tu rêvais de faire quoi comme métier?

8 E2 De m'occuper d'enfants

9 e3 D'accord, d'enfants.. Et après, tu as été au collège?

10 E3 J'ai fait le collège et du coup, je voulais aller en BEP carrière sanitaire et sociale. Cela a été refusé
11 parce que j'avais de trop bonnes notes donc, on m'a mis en bac général. (Rires)

12 e4 D'accord, donc déjà à l'époque, tu voulais aller dans le domaine du service à la personne?

13 E4 Oui, oui

14 e5 C'était toujours les enfants à cette époque-là?

15 E5 Oui, et même après le bac. En fait, j'ai passé le concours d'EJE. J'avais fait une prépa à S
16 (*établissement*) en fait.

17 e6 Et donc, il y a longtemps, cela devait être dans les toutes premières années? C'était avant que j'arrive?

18 E6 Oui, voilà. J'avais 20 ans!!

19 e7 Et donc, tu avais fait quoi comme bac?

20 E7 Un Bac économique et social..le truc où il y avait le mot social dedans. Je me suis dit tiens c'est social
21 (rires)

22 e8 Tu as donc fait un bac ES?

23 E8 Oui, ils voulaient à tout prix que j'aille en général.

24 e9 Ils voulaient pas du tout que tu ailles même en bac ST2S?

25 E9 Non, j'avais de trop bonnes notes. Et pis, je pense que le collège JE et le Lycée R (*lycée de*
26 *secteur*)..Enfin tout ça, c'était lié

27 e10 Et donc tu n'as pas eu le choix qui, en fait?

28 E10 Oui et puis ma mère, j'étais la première donc si les professeurs le disent, c'est que tu peux alors eh tu
29 y va

30 e11 Alors, après ton bac ES, tu as donc fait une prépa?

31 E11 J'ai fait une prépa, j'ai passé le concours d'EJE à Nantes. J'ai eu l'écrit mais j'ai pas eu l'oral.

32 e12 Ah, c'est déjà bien, l'écrit est très difficile

33 E12 Et, du coup, cela m'a un peu dégouté, j'ai fait un an de fac de droit

34 e13 D'accord

35 E13 Cela ne m'a pas plus

36 e14 D'accord, c'est parce que tu ne savais pas où aller en fait?

37 E14 Voilà, c'était soit la fac de psycho, soit Droit comme ma mère voulait pas que je parte, elle a dit
38 "Droit, à Blois, c'est très bien"

39 e15 Donc, c'est pour cela que tu as fait "droit"?

40 E15 Un peu "rires"

41 e16 Il y aurait eu biologie à Blois, tu aurais fait Bio?

42 E16 Non, j'aimais pas la bio.. (rires)

43 e17 (rires)

44 E17 Et du coup, j'ai un peu tout abandonné. Euh voilà. J'ai même pas passé mes partiels et tout. Voilà,
45 c'était pas pour moi. Après, j'ai commencé un contrat pour l'été, anciennement C (nom structure) avec des
46 personnes handicapées mentales. En fait, cela m'a plus et je suis restée un an. J'ai remplacé une fille qui
47 était en arrêt longue maladie.

48 e18 D'accord, et que faisais-tu ?

49 E18 Alors, au début, j'étais un ménage et après j'ai fait une demande pour augmenter mes heures. J'ai été
50 dans les unités pour l'aide à la toilette, les prises de repas et tout.

51 e19 D'accord, Toilettes, prise de repas et puis. Ce sont des personnes handicapées mentales, c'est cela?

52 E19 Oui, cela me plaisait beaucoup!

53 e20 Et après, tu as fait quoi alors?

54 E20 Et bé, Du coup, après mon contrat CDD s'est terminé donc j'ai arrêté. Parce que il n'y avait pas de
55 postes à pourvoir et j'ai tout de suite postulé, et j'ai été prise, à l'ADMR.

56 e21 D'accord, donc dans l'aide à domicile.

57 E21 Oui

58 e22 Et là, tu faisais quoi?

59 E22 Ben, j'étais au service du handicap..moteur

60 e23 D'accord, donc avec des personnes tétraplégiques..Et cetera ?

61 E23 Oui, et après j'ai eu un contrat euh.Je suis partie en région parisienne, ma vie a été un peu chaotique.
62 Je suis revenue, j'étais enceinte. Et voilà. Après, j'ai travaillé au C (structure aide à domicile) de
63 Vendôme.

- 64 e24 Dans l'aide à domicile?
- 65 E24 Oui, toujours. et du coup quand je suis revenue, j'ai trouvé ma voie donc euh je suis restée dedans
- 66 e25 Donc c'est ce que tu voulais faire?
- 67 E25 Oui
- 68 e26 Et donc, c'était quand cela, tu avais quel âge? ADMR handicap par ex?
- 69 E26 ADMR 2007 8. Donc, je suis de 1985, j'avais donc 21 ou 22 au C. Et puis après le C, j'ai eu ma fille
70 qui a eu des problèmes de santé donc j'ai pris 3 ans de congé parental.euh..Donc ils m'ont repris à la fi
71 quand même hein. Enfin, ils m'ont repris après mes 3 ans de congé parental en me donnant des acquis. Et
72 du jour au lendemain, je n'avais plus mon mercredi, je n'avais plus plein de choses.
- 73 e27 Tu veux dire quoi par "donnant des acquis"?
- 74 E27 Et ben, en fait, au début de contrat, en fait, c'était pas noté dans le contrat mais les plannings étaient
75 fait comme ça où j'avais mon mercredi. Si je travaillais tôt le matin, je finissais pas tard le soir, enfin,
76 voilà.
- 77 e28 Un peu ce que tu as aujourd'hui à l'A (structure d'Aide à domicile où elle travaille) en fait?
- 78 E28 Oui et puis du jour au lendemain, c'était plus possible. Si on me le faisait à moi, fallait le faire à tout
79 le monde. Donc le vendredi soir pour le Lundi ou le Mercredi fallait que j'ai trouvé une solution pour la
80 semaine en fait. Parce qu'on avait les plannings que le Vendredi soir! Moi j'ai dit "non, c'est pas possible".
81 Ils m'ont dit, c'est à prendre ou à laisser, ben je laisse. Comme en plus, c'était une fin de contrat enfin,
82 voilà, je perdrais pas mes droits aussi, hein.
- 83 e29 C'était un CDD?
- 84 E29 Ouais
- 85 e30 Et tu faisais quoi quand tu étais au C ?
- 86 E30 Aide à la toilette, repas, ménage..Euh
- 87 31 Qu'est ce qui te plaisait le plus?
- 88 Ee31 Moi, c'est les soins
- 89 e32 Les soins, d'accord
- 90 E32 Ouais..
- 91 e33 C'est la technique..euh le fait de faire les soins ou c'est le relationnel qui va avec
- 92 E33 Ah, oui bien sûr, c'est le relationnel qui va avec
- 93 e34 Hum
- 94 E34 Donc euh voilà. Et puis du coup, ça s'est arrêté et j'ai eu la chance enfin c'était pas trop une chance
95 enfin s finalement d'avoir été en maison de retraite, en EHPAD.
- 96 e35 Pourquoi tu dis c'est une chance oui non c'est pas une chance ?

- 97 E35 Euh parce qu'en fait, cela m'a dégoutée (...) et j'en suis ressortie en fait à me demander parce que du
98 coup mon projet c'était AS en fait. J'en suis ressortie en me demandant en fait si c'était vraiment fait pour
99 moi.
- 100 e36 Oui, parce que tu parlais de soins tout à l'heure et les soins, ça renvoie plutôt à Aide-Soignant et du
101 coup, t'es rentré en EHPAD avec un projet AS et en fait cela s'est arrêté ?
- 102 E36 En fait, ben je faisais fonction d'aide-soignante. Je faisais le travail d'une Aide-soignante sans avoir
103 fait la formation. ET en rentrant le Lundi en ayant la place d'une vraie personne alors que je ne connaissais
104 pas les résidents, que je ne connaissais même pas le déroulement de choses. Je veux dire, je comprends
105 hein, mais je veux dire il y a un manque de personnel mais bon, même une AS qui connaît
106 pas..le..déroulement de la journée. Du coup, cela m'a un petit peu dégoutée et je suis ressortie de cette
107 expérience en me disant "Si ça se trouve, c'est pas fait pour moi!"
- 108 e37 D'accord
- 109 E37 Ah oui, non mais ET DU COUP, j'ai été pointé chez Pole Emploi et c'est là où ils m'ont proposé la
110 formation d'ADVF.
- 111 e38 D'accord, OK, c'était quand alors?
- 112 E38 Eh bien, cela c'est fini fin Juin 2015 et la formation, je l'ai faite en Septembre. Et j'ai fait ma
113 fainéante, j'ai pris mon mois d'été. cool..Et pis après, la formation
- 114 e39 Donc tu rentres en formation, ton objectif c'était de travailler dans l'aide à domicile ou c'était encore
115 Aide-Soignant ou tu ne savais pas trop
- 116 E39 Et ben, je savais pas trop au début. Donc euh, c'était plutôt pour l'aide à domicile. Du coup-là, on est
117 en collaboration avec le SSIAD, en fait j'interroge, j'arrête pas, j'interroge toutes les AS qui passent, tu te
118 rend compte?
- 119 e40 Donc, actuellement, ce serait plutôt AS au domicile parce que c'est complètement différent d'en
120 Ehpad?
- 121 E40 Voilà, c'est exactement ! EN fait, le fait d'avoir été en Ehpad me montre que euh en fait, c'est la
122 structure qui me convient pas et pas le métier. C'est pas le métier en lui-même, c'est le fonctionnement
123 avec des toilettes à la chaîne.. Après, il a de choses très bien aussi. Tu as un souci, ou un début d'escarre,
124 on a juste à appeler l'infirmière qui est au bout du couloir. C'est vrai que là-dessus, c'est génial l'Ehpad.
125 Par contre, pour le relationnel, c'est ..zéro..
- 126 e41 Donc, là, depuis que tu es revenue au domicile, tu commences à t'interroger sur AS?
- 127 E41 Oui, ce n'est même plus une interrogation. Quand, je ne sais pas encore parce que la vie familiale, la
128 vie professionnelle. Enfin, voilà quoi. Et puis là, cela se passe plutôt bien enfin, je veux dire..
- 129 e42 Oui, tu vas rester encore un peu dans là-bas?
- 130 E42 oui oui, et voilà. Mais je sais qu'un jour.. Je discutais avec une AS qui me disait "y'a pas d'âge 30
131 ans, mais tu es encore toute jeune, moi j'avais 40 et quelques" alors.(rires) donc voilà Peut-être les enfants
132 un peu plus grands puisque la formation voilée est plus intensive.
- 133 e43 Oui, c'est 10 mois intensifs.
- 134 E43 Les miens sont encore petits 5 et 7 alors
- 135 e44 Oui

- 136 E44 Je verrais bon un bon primaire, CM2 autonomes quoi
- 137 e45 Ok Et donc, tu entre en formation. Si je résume, plus au domicile, pas l'EHPAD.
- 138 E45 En fait, c'était pour bon, j'avais normalement le projet d'AS qui me poursuit depuis un moment. Mais
139 du coup, comme cela c'était mal passé en Ehpapad, je voulais savoir si c'était le métier ou l'Ehpapad. Donc là,
140 j'ai fait la formation qui m'a permis de remettre un pied dedans.
- 141 e46 Oui, et est ce qu'au niveau de la formation, tu as pu du coup définir plus ta motivation te dire "oui, je
142 suis faite pour ce métier" ou pas,
- 143 E46 Oui, parce qu'en plus, au fur et à mesure de la formation, je me suis rendue compte qu'il y a des
144 choses qui me plaisent en fait. Donc euh..
- 145 e47 Et du coup, cela t'a plu ce que tu as fait en formation?
- 146 E47 Oui
- 147 e48 Qu'est ce qui t'a le plus plu? les pratiques, les cours?
- 148 E48 euh.. tout mélangé en fait pas que le côté pratique, pas que le. puis après, cela dépendait des thèmes
149 aussi. Il y a des thèmes très très lourds comme les conventions, les machins. Voilà, là j'avoue que bon.. et
150 puis après les ateliers pratiques, c'était bien. Parce que, voilà, il y en a besoin. Moi ce que je voudrais dire,
151 c'est que peut-être au niveau des stages, j'obligerai, enfin à voir, les stagiaires à être dans le domicile.
152 Parce que la structure et ADVF, c'est vraiment à l'opposé quoi. Le domicile c'est ADVF. Ouais, voilà,
153 c'est le petit truc que le stage à domicile, c'est franchement, si on peut.
- 154 e49 Oui OK Ce serait l'idéal ;As-tu été à Pole emploi pour travailler ton orientation?
- 155 E49 Non..
- 156 e50 Pour l'entrée en formation?
- 157 E50 Non, j'ai juste été les voir. Je leur ai donné mon CV, j'ai dit "maintenant, j'aimerais une formation qui
158 puisse valider mes acquis" et euh. En plus (rires), j'ai été m'inscrire à Pole emploi fin Juin début Juillet.
159 Mais là, elle m'a dit "Mais Madame, les formations pour Septembre, c'est déjà plein" AHHH"Tant pis
160 alors" et elle m'a dit "votre dossier i tient la route, c'est cohérent il y a toujours des désistements donc on
161 vous fera passer l'entretien" Et du coup, j'ai passé l'entretien et 2 jours après j'avais la réponse alors, c'était
162 bien.
- 163 e51 Et comment s'est passé le recrutement avant l'entrée en formation?
- 164 E51 Bien bien c'est un bon souvenir. . C'était dans la grande salle avec euh M la formatrice qu'on a eu
165 après, il n'y avait qu'elle. Elle m'a demandé nom prénom vie familiale savoir si on allait réussir à gérer la
166 vie familiale avec la formation parce que c'est des horaires voilà Au niveau des enfants, si tout avait été ..
- 167 e52C'était au niveau du test écrit?
- 168 E52
- 169 e53 Il y avait un écrit, non?
- 170 E53 Non, j'ai pas passé d'écrit. Je sais plus
- 171 e54 T'a pas rempli un questionnaire écrit?

172 E54 Peut-être, maintenant que tu le dit..(rires)

173 e55 Cela ne t'a pas marqué?

174 E55 Non, ça m'a pas marquée! Je ne sais plus du tout

175 e56 Et donc l'entretien, c'était avec qui?

176 E56.. Euh la responsable du centre et la formatrice

177 e57 Tu les as eues en cours après?

178 E57 La formatrice oui

179 e58 Comment tu l'as senti cet entretien?

180 E58 Bien, j'étais à l'aise moi. non non ça s'est bien passé. J'étais ressortie, cela allait. En même temps,
181 j'avais pas un stress, au pire, c'est non et je change de travail.

182 e59 Oui, et cela 'est fait très vite, non?

183 E59 Oui, et c'est vrai que l'avantage, c'est que comme j'ai passé l'entretien en Juillet, fallait que les
184 dossiers soient prêts assez rapidement, moins d'une semaine après, on avait la réponse et j'étais prise.

185 e60 Donc, ton projet d'entrer en formation, tu l'as validé sur le terrain? C'est le fait d'aller travailler au
186 domicile qui t'a donné l'envie alors que tu voulais être AS au départ?

187 E60 Oui, c'est ça. C'est le travail à domicile

188 e61 Et après, pendant la formation, as-tu changé de projet ou plutôt murit ton projet?

189 E61 Oui, c'est là que je me suis dit, les métiers euh enfin les métiers du service à la personne sont faits
190 pour moi.

191 e62 Et, comment était l'ambiance en formation?

192 E62 Au début bien, pis à la fin, que des filles ensemble, il était temps que les 5 mois s'arrêtent. On s'est
193 pris la tête pour euh des bêtises, mais pas grave. On avait tous des caractères différents..donc euh

194 e63 Et est-ce que ça aurait pu t'empêcher d'aller jusqu'au bout de la formation, est ce que ça a fit baisser
195 ta motivation en formation?

196 E63 Ah non, moi, les autres, je m'en fiche. J'étais pas là pour me faire des copines alors tant mieux si ça
197 se passe bien mais en même temps c'est pour un projet professionnel, c'est pas pour des copines.
198 Maintenant, quand on se croise dans la rue, on se dit toutes bonjour. Plus à certaines qu'à d'autres (rires)
199 mais toujours avec une certaine politesse.(rires)

200 e64 (rires)Cela ne t'a pas gênée alors ?

201 E64 Non, pas du tout gênant.

202 e65 Ensuite, tu crois que tu as été admise pourquoi en formation?

203 E65 Ben, déjà mon projet tenait la route, voilà. Pis, je ne sais pas, mon sourire. On n'arrête pas de me dire
204 ça. Tout le temps, les gens chez qui je vais me disent. le sourire et la bonne humeur n c'est 80% du travail
205 (rires) C'est ce que j'dis, si j'arrive ne plus avec tous mes malheurs à leur domicile alors qu'ils ont déjà les

206 leurs..Les pauvres, voilà. Oui, enfin, je sais pas. Peut-être ça, enfin, c'était cohérent, peut être comme je
207 sis à l'aise à l'oral, la parole, la communication. Enfin, voila

208 e66 Ok ok et depuis que tu es, comme tu travailles là au domicile, et ce que ta motivation a changé?

209 E66 Ah ben oui, maintenant, je voudrais faire plein de formation!(rires) même des toutes petites sans
210 parler de la formation d'AS en fait.

211 E67 Oui d'accord

212 E67 Ne serait-ce que des fois, une journée de formation sur telle maladie, telle pathologie ou alors sur tel
213 appareil

214 e68 D'accord, tu crois qu'il y avait des manques au niveau de la formation?

215 E68 Faut revoir le lève-personne parce qu'in l'a beaucoup!!Enfin, moi, je savais m'en servir dû à la
216 structure au fait que j'avais travaillé dans la structure dans le handicap alors. Faut manipuler quoi.
217 Certaines ont eu des soucis, oui.

218 e69 Ah ok, c'est important ouais. ET donc ton job actuel te motive toujours alors?

219 E69 Oui oui tout se passe bien, ça s'est bien calé. Le travail me plait, voilà. Je pense que la structure y est
220 aussi pour quelque chose. J'ai pas de souci particulier, au contraire, je suis plutôt contente. On a fait un
221 point, parce que du coup c'était directement un CDI

222 e70Oui

223 E70 On a fait un point à la fin des deux mois d'essai. Rien à voir avec la structure

224 e71 Oui, il y a moins de temps

225 E71 On n'a pas le temps de se faire aux gens qu'on est déjà..Et puis moi, ce qui m'a tué, c'est que o est e
226 train de faire une toilette, il est onze heures. On LACHE TOUT pour aller mettre le four en route!

227 e72 AH oui?

228 E72 Ben oui parce qu'il y avait pas l'hôtesse, elle était arrêtée mais ça coute trop cher de la remplacer

229 e73 Ah d'accord

230 E73 Le problème, c'est que ça fait un an qu'elle est en arrêt alors..(rires) au bout d'un moment, voilà. On
231 peut pas être à la fois enfin de faire une toilette, penser au four, au repas du midi et Pis d'un seul coup, il
232 faut tout arrêter pour aller mettre la table parce que les premiers vont arriver. Non, c'est pas gérable

233 e74 Donc, toujours aussi motivée?

234 E74 Oui

235 e75 Et Aide-Soignante?

236 E75 Un jour, pour l'instant, cela se passe bien au domicile.

237 e76 OK, merci beaucoup !

ANNEXE 13- Détermination des sous-thèmes dans l'entretien du stagiaire E

Texte de l'entretien selon annexe 12	Utilités de sens	Thème	Sous-Thème	AUTRES SIGNES
e1 Alors, on va commencer par le début: quand tu étais petite, à quoi tu jouais ?				
E1 A la poupée				
e2 À la la poupée, OK. Et tu rêvais de faire quoi comme métier?				
E2 <u>De m'occuper d'enfants</u>	E2"De m'occuper d'enfants"	Motivation métier	Intrinsèque	
e3 D'accord, d'enfants.. Et après, tu as été au collège?				
E3 J'ai fait le collège et du coup, <u>je voulais aller en BEP carrières sanitaires et sociales</u> . Cela a été refusé parce que j'avais de trop bonnes notes donc, on m'a mis en bac général. (Rires)	E3"J'ai fait le collège"	Formation	Parcours	
	E3"je voulais aller en BEP carrières sanitaires et sociales."	Formation	Parcours	
	E3"Cela a été refusé parce que j'avais de trop bonnes notes donc, on m'a mis en bac général"	Formation	Motif engagement prescrit	
e4 D'accord, donc déjà à l'époque, tu voulais aller dans le domaine du service à la personne?				
E4 Oui, oui				
e5 C'était toujours les enfants à cette époque-là?				
E5 Oui, et même après le bac. En fait, j'ai passé le concours d'EJE. J'avais fait une prépa à S (<i>établissement</i>) en fait.	E5"Oui, et même après le bac(<i>les enfants</i>)"	Motivation métier	Intrinsèque	
	E5"j'ai passé le concours d'EJE."	Formation	Parcours	

	E5"J'avais fait une prépa à S"	Formation	Parcours	
e6 Et donc, il y a longtemps, cela devait être dans les toutes premières années? C'était avant que j'arrive?				
E6 Oui, voilà. <u>J'avais 20 ans!!</u>				
e7 Et donc, tu avais fait quoi comme bac?				
E7 <u>Un Bac économique et social..le truc où il y avait le mot social dedans. Je me suis dit tiens c'est social (rires)</u>	E7" <u>Un Bac économique et social..</u> "	Formation	Parcours	
	E7" <u>il y avait le mot social dedans. Je me suis dit tiens c'est social</u> "	Formation	Motifs engagement vocationnel	
e8 Tu as donc fait un bac ES?				
E8 Oui, <u>ils voulaient à tout prix que j'aïlle en général.</u>	E8" <u>ils voulaient à tout prix que j'aïlle en général.</u> "	Formation	Motif engagement prescrit	
e9 Ils voulaient pas du tout que tu ailles même en bac ST2S?				
E9 Non, <u>j'avais de trop bonnes notes.</u> Et pis, je pense que le collègue JE et le Lycée R (<i>lycée de secteur</i>)..Enfin tout ça, c'était lié	E9" <u>j'avais de trop bonnes notes</u> "	Formation	Motif engagement prescrit	
e10 Et donc tu n'as pas eu le choix qui, en fait?				
E10 Oui et puis <u>ma mère, j'étais la première donc si les professeurs le disent, c'est que tu peux alors eh tu y va</u>	E10" <u>ma mère, j'étais la première donc si les professeurs le disent, c'est que tu peux alors eh tu y va</u> "	Formation	Motif engagement prescrit	
e11 Alors, après ton bac ES, tu as donc fait une prépa?				
E11 <u>J'ai fait une prépa, j'ai passé le concours d'EJE</u> à Nantes. J'ai eu l'écrit mais j'ai pas eu l'oral.	E11" <u>J'ai fait une prépa, j'ai passé le concours d'EJE</u> "	Projet	Rupture	

e12 Ah, c'est déjà bien, l'écrit est très difficile				
E12 Et, du coup, <u>cela m'a un peu dégoûté, j'ai fait un an de fac de droit</u>	<u>E12"cela m'a un peu dégoûté"</u>	Projet	Rupture	
	E12"j'ai fait un an de fac de droit"	Formation	Parcours	
e13 D'accord				
E13 <u>Cela ne m'a pas plus</u>	<u>E13"Cela ne m'a pas plus"</u>	Formation	Changement	
e14 D'accord, c'est parce que tu ne savais pas où aller en fait?				
E14 Voilà, c'était soit la fac de psycho, soit Droit <u>comme ma mère voulait pas que je parte, elle a dit "Droit, à Blois, c'est très bien"</u>	<u>E14"comme ma mère voulait pas que je parte, elle a dit "Droit, à Blois, c'est très bien"</u>	Formation	Motif engagement prescrit	
e15 Donc, c'est pour cela que tu as fait "droit"?				
E15 Un peu "rires"				
e16 Il y aurait eu biologie à Blois, tu aurais fait Bio?				
E16 Non, j'aimais pas la bio.. (rires)				
e17 (rires)				
E17 Et <u>du coup, j'ai un peu tout abandonné</u> . Euh voilà. J'ai même pas passé mes partiels et tout. <u>Voilà, c'était pas pour moi</u> . Après, <u>j'ai commencé un contrat pour l'été</u> , anciennement C (nom structure) <u>avec des personnes handicapées mentales</u> . En fait, <u>cela m'a plu</u> et <u>je suis restée un an</u> . J'ai remplacé une fille qui était en arrêt longue maladie.	<u>E17 "du coup, j'ai un peu tout abandonné"</u>	Formation	Changement	
	<u>E17" Voilà, c'était pas pour moi"</u>	Motivation métier	Amotivation	
	<u>E17," j'ai commencé un contrat pour l'été, [...]avec des personnes handicapées mentales."</u>	Parcours professionnel	Expérience	
	<u>E17"cela m'a plu"</u>	Motivation métier	Intrinsèque	
	<u>E17"je suis restée un an."</u>	Parcours	Expérience	

		professionnel		
	<u>E17"J'ai remplacé une fille"</u>	Parcours professionnel	Expérience	
e18 D'accord, et que faisais-tu ?				
E18 Alors, au début, j'étais un .. <u>ménage</u> et après j'ai fait une demande pour augmenter mes heures. <u>J'ai été dans les unités pour l'aide à la toilette, les prises de repas et tout.</u>	<u>E18"Ménage"</u>	Parcours professionnel	Expérience	
	<u>E18"J'ai été dans les unités pour l'aide à la toilette, les prises de repas"</u>	Parcours professionnel	Expérience	
e19 D'accord, Toilettes, prise de repas et puis. Ce sont des personnes handicapées mentales, c'est cela?				
E19 Oui, <u>cela me plaisait beaucoup!</u>	<u>E19"cela me plaisait beaucoup"</u>	Motivation métier	Intrinsèque	
e20 Et après, tu as fait quoi alors?				
E20 Et bé, Du coup, après <u>mon contrat CDD s'est terminé donc j'ai arrêté.</u> Parce que il n'y avait pas de postes à pourvoir et <u>j'ai tout de suite postulé, et j'ai été prise, à l'ADMR.</u>	<u>E20"mon contrat CDD s'est terminé donc j'ai arrêté."</u>	Parcours professionnel	transition	
	<u>E20" j'ai tout de suite postulé, et j'ai été prise, à l'ADMR"</u>	Parcours professionnel	transition	
e21 D'accord, donc dans l'aide à domicile.				
E21 Oui				
e22 Et là, tu faisais quoi?				
E22 Ben, <u>j'étais au service du handicap..moteur</u>	<u>E22"j'étais au service du handicap..moteur"</u>	Parcours professionnel	Expérience	
e23 D'accord, donc avec des personnes tétraplégiques..Et cetera ?				

E23 Oui, et après j'ai eu un contrat euh. <u>Je suis partie en région parisienne, ma vie a été un peu chaotique. Je suis revenue, j'étais enceinte. Et voilà. Après, j'ai travaillé au C (structure aide à domicile) de Vendôme.</u>	<u>E23"Je suis partie en région parisienne, ma vie a été un peu chaotique"</u>	Histoire de vie		
	<u>E23"j'étais enceinte</u>	Histoire de vie		
	<u>E23"j'ai travaillé au C" (structure aide à domicile)</u>	Parcours professionnel	Expérience	
e24 Dans l'aide à domicile?				
E24 Oui, toujours. <u>et du coup quand je suis revenue, j'ai trouvé ma voie donc euh je suis restée dedans</u>	<u>E24"et du coup quand je suis revenue, j'ai trouvé ma voie</u>	Motivation métier	Intrinsèque	
e25 Donc c'est ce que tu voulais faire?				
E25 Oui				
e26 Et donc, c'était quand cela, tu avais quel âge? ADMR handicap par ex?				
E26 ADMR 2007 8. Donc, je suis de 1985, j'avais donc 21 ou 22 au C. Et puis après le C, j'ai eu <u>ma fille qui a eu des problèmes de santé donc j'ai pris 3 ans de congé parental</u> . euh..Donc ils m'ont repris à la fin quand même hein. Enfin, <u>ils m'ont repris après mes 3 ans de congé parental en me donnant des acquis. Et du jour au lendemain, je n'avais plus mon mercredi, je n'avais plus plein de choses.</u>	<u>E26"ma fille qui a eu des problèmes de santé donc j'ai pris 3 ans de congé parental.</u>	Histoire de vie		
	<u>E26"ils m'ont repris après mes 3 ans de congé parental"</u>	Histoire de vie		
	<u>E26 "Et du jour au lendemain, je n'avais plus mon mercredi, je n'avais plus plein de choses."</u>	Motivation métier	Contraintes	
e27 Tu veux dire quoi par "donnant des acquis"?				
E27 Et ben, en fait, au début de contrat, en fait, c'était pas noté dans le contrat mais les plannings étaient fait comme ça où j'avais mon mercredi. Si je travaillais tôt le matin, je finissais pas tard le soir, enfin, voilà.				
e28 Un peu ce que tu as aujourd'hui à l'A (structure d'Aide à domicile où elle travaille) en fait?				

E28 Oui <u>et puis du jour au lendemain, c'était plus possible</u> . Si on me le faisait à moi, fallait le faire à tout le monde. Donc le vendredi soir pour le Lundi ou le Mercredi fallait que j'ai trouvé une solution pour la semaine en fait. Parce qu'on avait les plannings que le Vendredi soir! Moi j'ai dit " <u>non, c'est pas possible</u> ". Ils m'ont dit, c'est à prendre ou à laisser, <u>ben je laisse</u> . Comme en plus, c'était une fin de contrat enfin, voilà, je perdrais pas mes droits aussi, hein.	<u>E28"et puis du jour au lendemain, c'était plus possible"</u>	Motivation métier	Contraintes	
	<u>E28"non, c'est pas possible".</u>	Motivation métier	Amotivation	
	<u>E28" ben je laisse"</u>	Motivation métier	Amotivation	
e29 C'était un CDD?				
E29 Ouais				
e30 Et tu faisais quoi quand tu étais au C ?				
E30 <u>Aide à la toilette, repas, ménage</u> ..Euh	E30" Aide à la toilette, repas, ménage"	Parcours professionnel	expérience	
31 Qu'est ce qui te plaisait le plus?				
Ee31 Moi, <u>c'est les soins</u>	E31" c'est les soins"	Motivation métier	Gout activités	
e32 Les soins, d'accord				
E32 Ouais..				
e33 C'est la technique..euh le fait de faire les soins ou c'est le relationnel qui va avec				
E33 Ah, oui bien sûr, c'est <u>le relationnel</u> qui va avec	<u>E33"le relationnel"</u>	Motivation métier	Gout activités	
e34 Hum				
E34 Donc euh voilà. <u>Et puis du coup, ça s'est arrêté et j'ai eu la chance enfin c'était pas trop une chance enfin s finalement d'avoir été en maison de retraite, en EHPAD.</u>	<u>E34"Et puis du coup, ça s'est arrêté"</u>	Parcours professionnel	Transition	
	E34"j'ai eu la chance enfin c'était pas trop une chance enfin s finalement d'avoir été en	Motivation métier	amotivation	

	maison de retraite,"			
e35 Pourquoi tu dis c'est une chance oui non c'est pas une chance ?				
E35 Euh <u>parce qu'en fait, cela m'a dégoûtée</u> (...) et j'en suis ressortie en fait à me demander parce que du coup mon projet c'était AS en fait. <u>J'en suis ressortie en me demandant en fait si c'était vraiment fait pour moi.</u>	<u>E35"parce qu'en fait, cela m'a dégoûtée"</u>	Motivation métier	amotivation	
	<u>E35"J'en suis ressortie en me demandant en fait si c'était vraiment fait pour moi. "</u>	Motivation métier	amotivation	
e36 Oui, parce que tu parlais de soins tout à l'heure et les soins, ça renvoie plutôt à Aide-Soignant et du coup, t'es rentré en EHPAD avec un projet AS et en fait cela s'est arrêté ?				
E36 En fait, ben <u>je faisais fonction d'aide-soignante</u> . Je faisais le travail d'une Aide-soignante sans avoir fait la formation.Et <u>en rentrant le Lundi en ayant la place d'une vraie personne alors que</u> je ne connaissais pas les résidents, que <u>je ne connaissais même pas le déroulement de choses</u> . Je veux dire, je comprends hein, mais je veux dire il y a un manque de personnel mais bon, même une AS qui connaît pas..le..déroulement de la journée. Du coup, <u>cela m'a un petit peu dégoûtée</u> et je suis ressortie de cette expérience en me disant " <u>Si ça se trouve, c'est pas fait pour moi!"</u>	<u>E36"je faisais fonction d'aide-soignante"</u>	Parcours professionnel	expérience	
	<u>E36"en rentrant le Lundi en ayant la place d'une vraie personne alors que"</u>	reconnaissance	Statut	Vraie personne
	E36"je ne connaissais même pas le déroulement de choses"	Motivation métier	amotivation	
	<u>E36 »cela m'a un petit peu dégoûtée »</u>	Motivation métier	amotivation	Un petit peu oui pour AS on pour Aide domicile
	<u>E36"Si ça se trouve, c'est pas fait pour moi!" "</u>	Motivation métier	amotivation	

e37 D'accord				
E37 Ah oui, non mais ET DU COUP, <u>j'ai été pointer chez Pole Emploi</u> et c'est là où ils m'ont proposé la formation d'ADVF.	<u>E37"j'ai été pointer chez Pole Emploi"</u>	Parcours professionnel	Transition	
	<u>E37"ils m'ont proposé la formation d'ADVF."</u>	Projet	Orientation	
e38 D'accord, OK, c'était quand alors?				
E38 Eh bien, cela c'est fini fin Juin 2015 et la formation, je l'ai faire en Septembre. Et <u>j'ai fait ma fainéante, j'ai pris mon mois d'été.</u> cool..Et pis après, la formation	<u>E38"j'ai fait ma fainéante, j'ai pris mon mois d'été."</u>	Histoire de vie		
	E38"Et pis après, la formation"	Parcours professionnel	Transition	
e39 Donc tu rentres en formation, ton objectif c'était de travailler dans l'aide à domicile ou c'était encore Aide-Soignant ou tu ne savais pas trop				
E39 <u>Et ben, je savais pas trop au début.</u> Donc euh, c'était plutôt pour l'aide à domicile. Du coup-là, on est en collaboration avec le SSIAD, <u>en fait j'interroge, j'arrête pas, j'interroge toutes les AS qui passent, tu te rend compte?</u>	<u>E39"Et ben, je savais pas trop au début"</u>	Motivation métier	Amotivation	
	E39"en fait j'interroge, j'arrête pas, j'interroge toutes les AS qui passent"	Projet	Orientation future	
e40 Donc, actuellement, ce serait plutôt AS au domicile parce que c'est complètement différent d'en Ehpad?				

<p>E40 Voilà, c'est exactement ! En fait, le fait d'avoir été en Ehpad me montre que euh en fait, <u>c'est la structure qui me convient pas et pas le métier. C'est pas le métier en lui-même, c'est le fonctionnement avec des toilettes à la chaîne..</u> Après, <u>il a de choses très bien aussi.</u> Tu as un souci, ou un début d'escarre, on a juste à appeler l'infirmière qui est au bout du couloir. <u>C'est vrai que là-dessus, c'est génial l'Ehpad.</u> <u>Par contre, pour le relationnel, c'est ..zéro..</u></p>	<p>E40"<u>c'est la structure qui me convient pas et pas le métier.</u>"</p>	Motivation métier	Extrinsèque intégrée	
	<p>E40"<u>C'est pas le métier en lui-même, c'est le fonctionnement avec des toilettes à la chaîne..</u>"</p>	Motivation métier	Contraintes	
	<p>E40"<u>il a de choses très bien aussi.</u> "</p>	Motivation métier	Intrinsèque	
	<p>E40"<u>C'est vrai que là-dessus, c'est génial l'Ehpad</u>"</p>	Motivation métier	Intrinsèque	
	<p>E40"<u>Par contre, pour le relationnel, c'est ..zéro..</u>" (<i>pour structure</i>)</p>	Motivation métier	amotivation	
<p>e41 Donc, là, depuis que tu es revenue au domicile, tu commences à t'interroger sur AS?</p>				
<p>E41 <u>Oui, ce n'est même plus une interrogation. Quand, je ne sais pas encore</u> parce que la vie familiale, la vie professionnelle. Enfin, voilà quoi. <u>Et puis là, cela se passe plutôt bien enfin, je veux dire..</u></p>	<p>E41"<u>Oui, ce n'est même plus une interrogation.</u>"</p>	Motivation métier	Intrinsèque	
	<p>E41"<u>Quand, je ne sais pas encore</u>"</p>	Motivation métier	indéfinie	
	<p>E41"<u>Et puis là, cela se passe plutôt bien enfin, je veux dire..</u>".</p>	Motivation post formation	Intrinsèque	
<p>e42 Oui, tu vas rester encore un peu dans là-bas?</p>				

E42 oui oui, et voilà. <u>Mais je sais qu'un jour..</u> Je discutais avec une AS qui me disait "y'a pas d'âge 30 ans, mais tu es encore toute jeune, moi j'avais 40 et quelques" alors.(rires) donc voilà Peut-etre les enfants un peu plus grands puisque la formation voile est plus intensive.	E42." <u>Mais je sais qu'un jour"</u>	Projet	Orientation	
e43 Oui, c'est 10 mois intensifs.				
E43 Les miens sont encore petits 5 et 7 alors				
e44 Oui				
E44 Je verrais bon un bon primaire, CM2 autonomes quoi				
e45 Ok Et donc, tu entre en formation. Si je résume, plus au domicile, pas l'EHPAD.				
E45 En fait, c'était pour bon, j'avais normalement le projet d'AS qui me poursuit depuis un moment. Mais du coup, comme cela c'était mal passé en Ehpad, je voulais savoir si c'était le métier ou l'Ehpad. <u>Donc là, j'ai fait la formation qui m'a permis de remettre un pied dedans.</u>	E45" <u>j'avais normalement le projet d'AS"</u>	Projet	Orientation	
	E45" <u>Donc là, j'ai fait la formation qui m'a permis de remettre un pied dedans"</u>	formation	Motifs engagement vocationnel	
e46 Oui, et est ce qu'au niveau de la formation, tu as pu du coup définir plus ta motivation te dire "oui, je suis faite pour ce métier" ou pas,				
E46 Oui, parce qu'en plus, <u>au fur et à mesure de la formation, je me suis rendue compte qu'il y a des choses qui me plaisent en fait.</u> Donc euh..	E46" <u>au fur et à mesure de la formation, je me suis rendue compte qu'il y a des choses qui me plaisent en fait"</u>	Motivation pendant formation	Contenu pédagogie	
e47 Et du coup, cela t'a plu ce que tu as fait en formation?				
E47 Oui	E47" <u>Oui"</u>	Motivation pendant formation	Contenu pédagogie	
e48 Qu'est ce qui t'a le plus plu? les pratiques, les cours?				

E48 euh.. <u>tout mélangé en fait pas que le côté pratique, pas que le.</u> puis après, cela dépendait des thèmes aussi. Il y a des thèmes très très lourds comme les conventions, les machins. Voilà, là j'avoue que bon.. <u>et puis après les ateliers pratiques, c'était bien.</u> Parce que, voilà, il y en a besoin. Moi ce que je voudrais dire, c'est que peut-être au niveau des stages, j'obligerai, enfin à voir, les stagiaires à être dans le domicile. <u>Parce que la structure et ADVF, c'est vraiment à l'opposé quoi.</u> Le domicile c'est ADVF. Ouais, voilà, c'est le petit truc que le stage à domicile, c'est franchement, si on peut.	<u>E48" .. et puis après les ateliers pratiques, c'était bien"</u>	Motivation pendant formation	Contenu pédagogie	
	<u>E48"Parce que la structure et ADVF, c'est vraiment à l'opposé quoi."</u>	Motivation métier	Extrinsèque intégrée	
e49 Oui OK Ce serait l'idéal ;As-tu été à Pole emploi pour travailler ton orientation?				
E49 Non..	<u>E49"Non.." (Pole emploi)</u>	Projet	orientation	
e50 Pour l'entrée en formation?				
E50 Non, j'ai juste été les voir. Je leur ai donné mon CV, j'ai dit "maintenant, j'aimerais une formation qui puisse valider mes acquis" et euh. En plus (rires), <u>j'ai été m'inscrire à Pole emploi fin Juin début Juillet.</u> Mais là, elle m'a dit "Mais Madame, les formations pour Septembre, c'est déjà plein" AHHH"Tant pis alors" et elle m'a dit "votre dossier il tient la route, c'est cohérent il y a toujours des désistements donc on vous fera passer l'entretien" Et du coup, j'ai passé l'entretien et 2 jours après j'avais la réponse alors, c'était bien.	<u>E50"j'ai été m'inscrire à Pole emploi fin Juin début Juillet."</u>	Parcours professionnel	Transition	
	<u>E50 "Et du coup, j'ai passé l'entretien et 2 jours après j'avais la réponse alors, c'était bien."</u>	Parcours professionnel	Transition	
e51 Et comment s'est passé le recrutement avant l'entrée en formation? Il y a avait plusieurs personnes ?				
E51 Bien bien c'est un bon souvenir. C'était dans la grande salle avec euh M <u>la formatrice qu'on a eu après, il n'y avait qu'elle.</u> Elle <u>m'a demandé nom prénom vie familiale savoir si on allait réussir à gérer la vie familiale avec la formation</u> parce que c'est des horaires voilà Au niveau des enfants, si tout avait été ..	<u>E51On m'a demandé nom prénom vie familiale savoir si on allait réussir à gérer la vie familiale avec la formation"</u>	Mesure motivation	Capacité à suivre la formation	
	<u>E51 « la formatrice qu'on a eu après, il n'y avait qu'elle. »</u>	Mesure motivation	Conditions	
e52C'était au niveau du test écrit?				
E52				

e53 Il y avait un écrit, non?				
E53 Non, <u>j'ai pas passé d'écrit. Je sais plus</u>	E53" <u>j'ai pas passé d'écrit. Je sais plus</u> "	Mesure motivation	indéfinie	
e54 T'a pas rempli un questionnaire écrit?				
E54 Peut-être, maintenant que tu le dit..(rires)				
e55 Cela ne t'a pas marqué?				
E55 Non, ça m'a pas marquée! Je ne sais plus du tout				
e56 Et donc l'entretien, c'était avec qui?				
E56.. Euh la responsable du centre et la formatrice				
e57 Tu les as eues en cours après?				
E57 La formatrice oui				
e58 Comment tu l'as senti cet entretien?				
E58 Bien, j'étais à l'aise moi. non non ça s'est bien passé. J'étais ressortie, cela allait. En même temps, j'avais pas un stress, au pire, c'est non et je change de travail.				
e59 Oui, et cela 'est fait très vite, non?				
E59 Oui, et c'est vrai que l'avantage, c'est que comme j'ai passé l'entretien en Juillet, fallait que les dossiers soient prêts assez rapidement, moins d'une semaine après, on avait la réponse et <u>j'étais prise.</u>				
e60 Donc, ton projet d'entrer en formation, tu l'as validé sur le terrain? C'est le fait d'aller travailler au domicile qui t'a donné l'envie alors que tu voulais être AS au départ?				
E60 <u>Oui, c'est ça. C'est le travail à domicile.</u>	<u>E60 « Oui, c'est ça. C'est le travail à domicile »</u>	Formation	Motif engagement vocationnel	
e61 Et après, pendant la formation, as-tu changé de projet ou plutôt murit ton				

projet?				
E61 Oui, c'est là que je me suis dit, les métiers euh <u>enfin les métiers du service à la personne sont faits pour moi.</u>	E61" <u>enfin les métiers du service à la personne sont faits pour moi.</u> "	Motivation métier	Intrinsèque	
e62 Et, comment était l'ambiance en formation?				
E62 Au début bien, pis à la fin, que des filles ensemble, <u>il était temps que les 5 mois s'arrêtent.</u> On s'est pris la tête pour euh des bêtises, mais pas grave. On avait tous des caractères différents..donc euh	E62." <u>il était temps que les 5 mois s'arrêtent</u> "	Motivation pendant formation	groupe	
e63 Et est-ce que ça aurait pu t'empêcher d'aller jusqu'au bout de la formation, est ce que ça a fit baisser ta motivation en formation?				
E63 <u>Ah non, moi, les autres, je m'en fiche.</u> J'étais pas là pour me faire des copines alors tant mieux si ça se passe bien mais en même temps <u>c'est pour un projet professionnel,</u> c'est pas pour des copines. Maintenant, quand on se croise dans la rue, on se dit toutes bonjour. Plus à certaines qu'à d'autres (rires) mais toujours avec une certaine politesse.(rires)	E63" <u>Ah non, moi, les autres, je m'en fiche</u> "	Motivation pendant formation	groupe	
	E63" <u>c'est pour un projet professionnel</u> "	formation	Motif engagement vocationnel	
e64 (rires)Cela ne t'a pas gênée alors ?				
<u>E64 Non, pas du tout gênant.</u>				
e65 Ensuite, tu crois que tu as été admise pourquoi en formation?				
E65 Ben, déjà <u>mon projet tenait la route,</u> voilà. Pis, je ne sais pas, <u>mon sourire.</u> On n'arrête pas de me dire ça. Tout le temps, les gens chez qui je vais me disent. <u>le sourire et la bonne humeur</u> c'est 80% du travail (rires) C'est ce que j'dis, si j'arrive ne plus avec tous mes malheurs à leur domicile alors qu'ils ont déjà les leurs..Les pauvres, voilà. Oui, enfin, je sais pas. Peut-être ça, enfin, c'était cohérent, peut être comme <u>je suis à l'aise à l'oral, la parole, la communication.</u> Enfin, voila	E64"mon projet tenait la route"	Mesure motivation	Projet pro	
	E64" <u>mon sourire</u> "	Mesure motivation	Savoir être	
	E64" <u>le sourire et la bonne humeur</u> "	Mesure motivation	Savoir être	

	E64" <u>je suis à l'aise à l'oral, la parole, la communication.</u> "	Mesure motivation	Savoir être	
e66 Ok ok et depuis que tu es, comme tu travailles là au domicile, et ce que ta motivation a changé?				
E66 Ah ben oui, maintenant, je voudrais faire plein de formation!(rires) même des toutes petites sans parler de la formation d'AS en fait.				
E67 Oui d'accord				
E67 Ne serait-ce que des fois, une journée de formation sur telle maladie, telle pathologie ou alors sur tel appareil				
e68 D'accord, tu crois qu'il y avait des manques au niveau de la formation?				
E68 Faut revoir le lève-personne parce qu'in l'a beaucoup!!Enfin, moi, je savais m'en servir dû à la structure au fait que j'avais travaillé dans la structure dans le handicap alors. Faut manipuler quoi. Certaines ont eu des soucis, oui.				
e69 Ah ok, c'est important ouais. ET donc ton job actuel te motive toujours alors?				
E69 <u>Oui oui tout se passe bien, ça s'est bien calé.</u> Le travail me plait, voilà. Je pense que la structure y est aussi pour quelque chose. J'ai pas de souci particulier, au contraire, <u>je suis plutôt contente.</u> On a fait un point, parce que du coup <u>c'était directement un CDI</u>	E69 <u>Oui oui tout se passe bien, ça s'est bien calé."</u>	Motivation post formation	Intrinsèque	
	E69" <u>je suis plutôt contente.</u> "	Motivation post formation	Intrinsèque	
	E69" <u>c'était directement un CDI</u> "	Reconnaissance	Statut	
e70Oui				
E70 On a fait un point à la fin des deux mois d'essai. <u>Rien à voir avec la structure</u>				
e71 Oui, il y a moins de temps				
71 <u>On n'a pas le temps de se faire aux gens qu'on est déjà..Et puis moi, ce qui m'a tué,</u> c'est que on est e train de faire une toilette, il est onze heures. On LACHE TOUT pour aller mettre le four en route!	E71" <u>On n'a pas le temps de se faire aux gens »</u>	Motivation métier	amotivation	
	E71 <u>ce qui m'a tué"</u>	Motivation métier	amotivation	

e72 AH oui?				
72 Ben oui parce qu'il y avait pas l'hôtelière, elle était arrêtée mais ça coute trop cher de la remplacer				
e73 Ah d'accord				
E73 Le problème, c'est que ça fait un an qu'elle est en arrêt alors..(rires) au bout d'un moment, voilà. <u>On peut pas être à la fois enfin de faire une toilette, penser au four, au repas du midi</u> et Pis d'un seul coup, il faut tout arrêter pour aller mettre la table parce que les premiers vont arriver. <u>Non, c'est pas gérable</u>	E71" <u>On peut pas être à la fois enfin de faire une toilette, penser au four, au repas du midi</u>	Motivation métier	contraintes	
	E71" <u>Non, c'est pas gérable</u> "	Motivation métier	amotivation	
e74 Donc, toujours aussi motivée?				
E74 Oui				
e75 Et Aide-Soignante?				
E75 Un jour, <u>pour l'instant, cela se passe bien au domicile.</u>	E75"pour l'instant, cela se passe bien au domicile."	Motivation post formation	Intrinsèque	
e76 OK, merci beaucoup !				

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	3
SOMMAIRE	4
PREAMBULE	6
PARTIE 1- LE CONTEXTE DE L'AIDE A DOMICILE	8
1-A INTERROGATION SUR LE LIEN EMPLOI FORMATION DANS L'AIDE A DOMICILE	8
1-B UN METIER PARTICULIER : L'AIDE A DOMICILE.....	10
i. <i>L'histoire de l'aide à domicile</i>	10
ii. <i>Un métier multiple et complexe</i>	11
a) Une pluralité des modes d'intervention	14
• Le Mode prestataire	14
• L'emploi direct	16
• Mandataire	17
b) Les conditions de travail	17
c) La reconnaissance du métier dans la société.....	19
1-C UNE DIVERSITE DE FORMATIONS	21
i. <i>Les formations professionnelles sous statut scolaire</i>	21
ii. <i>Les formations professionnelles pour demandeurs d'emploi ou salariés.</i>	22
1-D- LE LIEN PARTICULIER ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES OPERATEURS DE L'EMPLOI	24
CONCLUSION PARTIE 1	26
PARTIE 2 DE LA MOTIVATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI A L'ENTREE EN FORMATION	27
2-A LE DEMANDEUR D'EMPLOI	27
i. <i>Approche de la spécificité de ce public</i>	27
ii. <i>L'orientation et la construction du projet professionnel d'un demandeur d'emploi</i>	30
2-B LA MOTIVATION.....	36
iii. <i>Définition et étymologie</i>	36
ii. <i>Emergence de la motivation et théories généralistes</i>	37
a) La motivation dans le domaine du marketing	37
b) La motivation dans le domaine de la motivation au travail.....	38
iii. <i>Diversité des champs concernés</i>	40
2-C THEORIE DE LA MOTIVATION.....	41
i. <i>Les théories appliquées à l'accompagnement de demandeur d'emploi</i>	41
a) La théorie des intérêts professionnels	42
b) La théorie de l'autodétermination	42
c) La théorie du modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque	45
d) Les théories basées sur les besoins	46
2-D DE LA MOTIVATION EN FORMATION	47
i. <i>La motivation à l'entrée en formation</i>	47
ii. <i>La durabilité de la motivation au cours de la formation et en sortie vers l'emploi</i>	52
CONCLUSION PARTIELLE PARTIE 2	54
PARTIE 3 MOTIVATION A L'ENTREE EN FORMATION D'AIDE A DOMICILE : PROBLEMATIQUE ET	
HYPOTHESES DE RECHERCHE	56
PARTIE 4 ETUDE DE TERRAIN ET CONFRONTATION DES HYPOTHESES	59

4-A METHODOLOGIE DE RECHERCHE.....	59
i. <i>Le choix de l'outil</i>	59
ii. <i>Le choix du public</i>	62
iii. <i>Les entretiens</i>	63
4-B ANALYSE DES ENTRETIENS.....	66
i. <i>Méthodologie d'analyse</i>	66
ii. <i>Analyse individuelle des entretiens</i>	67
Entretien A- Travaillant dans l'aide à domicile.....	67
Entretien S- Travaillant dans un EHPAD.....	68
Entretien E- Travaillant au domicile.....	69
Entretien G- ne travaillant pas au domicile.....	71
Entretien F-Formatrice.....	72
iii <i>Retour sur les entretiens et analyse croisée</i>	74
4-C INTERPRETATION DES RESULTATS.....	75
i. <i>L'orientation</i>	76
ii. <i>La motivation</i>	78
iii. <i>La motivation à l'entrée en formation</i>	85
CONCLUSION PARTIELLE PARTIE 4.....	91
CONCLUSION PARTIELLE PARTIE 4.....	91
PARTIE 5 - PRECONISATIONS.....	93
PRECONISATION 1 : ORGANISER LES PERIODES DE DECOUVERTE DES METIERS EN AMONT DE LA FORMATION DANS LE SECTEUR DE L'AIDE A DOMICILE.....	93
PRECONISATION 2 : AMELIORER LA DETECTION DE LA MOTIVATION DURABLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI MOTIVES PAR LE SECTEUR DE L'AIDE A DOMICILE.....	94
CONCLUSION.....	97
ANNEXE 1- LEGENDE DE TRANSCRIPTION.....	99
ANNEXE 2 - GUIDE ENTRETIEN FORMATEUR.....	100
ANNEXE 3 - GUIDE ENTRETIEN APPRENANT.....	101
ANNEXE 4 RETRANSCRIPTION ENTRETIEN STAGIAIRE A.....	103
ANNEXE 5 RETRANSCRIPTION ENTRETIEN STAGIAIRE S.....	106
ANNEXE 6 RETRANSCRIPTION ENTRETIEN FORMATRICE F.....	112
ANNEXE 7 DETERMINATION DES SOUS-THEMES DANS L'ENTRETIEN DU STAGIAIRE A.....	123
ANNEXE 8 DETERMINATION DES SOUS-THEMES DANS L'ENTRETIEN DU STAGIAIRE S.....	128
ANNEXE 9 DETERMINATION DES SOUS-THEMES DANS L'ENTRETIEN DE LA FORMATRICE.....	135
ANNEXE 10 RETRANSCRIPTION ENTRETIEN STAGIAIRE G.....	156
ANNEXE 11 DETERMINATION DES SOUS-THEMES DANS L'ENTRETIEN DU STAGIAIRE G.....	165
ANNEXE 12 RETRANSCRIPTION ENTRETIEN STAGIAIRE E.....	181
ANNEXE 13- DETERMINATION DES SOUS-THEMES DANS L'ENTRETIEN DU STAGIAIRE E.....	188
TABLE DES MATIERES.....	203
BIBLIOGRAPHIE.....	205

Bibliographie

ARDOUIN, t. (2013). *Ingénierie de formation* (éd. 4ème édition). PARIS: DUNOD.

BATTANDIER, a. (2009, JUIN 30). *DECI Motivation intrinsèque et extrinsèque*. Consulté le FEVRIER 12, 2016, sur <http://alain.battandier.free.fr>:
<http://alain.battandier.free.fr/spip.php?article19>

BELTRAME, f. (2009). *Du «psychodiagnostic» de Carrard au «tenir conseil» de Lhotellier Historique de l'usage des tests pour la formation professionnelle des adultes*. Consulté le FEVRIER 28, 2016, sur orientation sociale et professionnelle:
<http://osp.revues.org/1841>

BLANCHARD, C., & VALLERAND, R. (1998). Education permanente et motivation: Contribution du modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque. *Education permanente*(136), p. 15.

BOURGEOIS, e. (1998). Apprentissage , motivation et engagement en formation. *EDUCATION PERMANENTE*(136).

BOUTINET , J.-P., & HESLON, c. (2010). Le Life designing face aux aléas postmodernes du conseil en orientation ». *L'orientation sociale et professionnel*, pp. 53-71.

Bulletin officiel de Pôle emploi. (2013). *Sécurisation des parcours professionnels : articulation entre les modalités de suivi et d'accompagnement et l'offre de services orientation*. Instruction n°2013-57 du 11 juin 2013 .

CARRE, P. (1998). Motifs et dynamiques d'engagement en formation Synthèse d'une étude qualitative de validation auprès de 61 adultes en formation professionnelle continue. *EDUCATION PERMANENTE*(136).

Centre national de ressources textuelles et lexicales. (2016). *Lexicographie*. Consulté le FEVRIER 6, 2016, sur [cnrtl.fr](http://www.cnrtl.fr): <http://www.cnrtl.fr/definition/motivation>

CRINDAI, A. (2007, JUIN). Construire des dispositifs de découverte du monde professionnel: une question didactique. (E. PERMANENTE, Éd.) *Education permanente Activite d'orientation et de developpement des métiers*, 171, p. 221.

Décret n°54-883 du 2 septembre 1954 portant règlement d'administration publique pour l'application de l'ensemble des dispositions du décret n° 53-1186 du 29 novembre 1953 relatif à la réforme des lois d'assistance. (1954, SEPTEMBRE 2). Consulté le MARS 8, 2016, sur [legifrance](http://legifrance.gouv.fr):
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000492230&dateTexte=19930327>

- Direction de la recherche des études de l'évaluation et des statistiques. (2010). *les intervenantes au domicile des personnes fragilisées en 2008*. Etudes et resultats.
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques. (2015). *Les services à la personne en 2013 n° 10*.
- DUBAR, c., TRIPIER, p., & BOUSSARD, v. (2011). *sociologie des professions* (éd. 3ème édition). PARIS: ARMAND COLIN.
- Dupont, J.-P. G. (2009). Déterminants et effets de la motivation des élèves en éducation physique : revue de la littérature.
- Edec_et_Plan_national_pour_les_metiers_de.aspx*. (2016, 2 8). Récupéré sur <http://www.arftlv.org/>:
http://www.arftlv.org/Actualites/15659/Edec_et_Plan_national_pour_les_metiers_de.aspx
- FENOUILLET, f. (2012). *LA MOTIVATION* (éd. 2ème édition). VOTTEM: DUNOD.
- FENOUILLET, P. C. (2009). *Traité de psychologie de la motivation*. PARIS: DUNOD.
- Frétigné, C. (2012, AVRIL 22). *Le métier Un analyseur des transformations des mondes du travail*. Consulté le AVRIL 14, 2016, sur <http://rechercheformation.revues.org/>:
<http://rechercheformation.revues.org/882>
- Guglielmi, D., Fraccaroli, F., & Pombeni, M. (2016, FEVRIER 12). *Les intérêts professionnels selon le modèle hexagonal*. Récupéré sur L'orientation scolaire et professionnelle : <http://osp.revues.org/700>
- INSEE. (1982). *Définition*. Consulté le fevrier 13, 2016, sur insee: <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-au-sens-du-bit.htm>
- L. Savickas, m., nota, l., Dauwalder, J.-p., rossier, j., Duarte, m. e., Soresi, s., . . . Bigeon, c. (2010). Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au 21e siècle . *l orientation scolaire et professionnelle*.
- LONGUENESSE, É. (2008, MAI 28). *Mihna ou profession. D'une question de vocabulaire à une question de sociologie* ». Consulté le 02 06, 2016, sur MOTS REVUES: <http://mots.revues.org/1435>
- Marie-Christine d'Unrug, M. d. (1974). analyse de contenu. *Sociologie politique et culture théorie sociale et linguistique*. paris: editions universitaires.
- Messaoudi, d., farvaque, n., & lefebvre, m. (2012). *Les conditions de travail des aides à domicile : pénibilité ressentie et épuisement professionnel*. solidarité santé.
- MICHELAT, g. (1975). Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie. *Revue française de sociologie.*, p. 231.

- Ministère de la santé. (2015, DECEMBRE 28). *LOI n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement*. Consulté le FEVRIER 6, 2016, sur legifrance: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2015/12/28/AFSX1404296L/jo/texte>
- Ministère de l'emploi. (2008). *LOI n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi*. Consulté le FEVRIER 1, 2016, sur legifrance: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000018117826>
- MUCCHIELLI, a. (2011). *Les motivations* (éd. 9EME EDITION). MAYENNE: PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE.
- NUTTIN, J. (1991). *IA THEORIE DE LA MOTIVATION HUMAINE*. VENDOME: PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE.
- pole emploi. (2014, JANVIER 16). *Plan stratégique Pole emploi 2015*. Consulté le fevrier 14, 2016, sur europe et formation: http://www.europe-et-formation.eu/IMG/pdf/14-06-pole-emploi_msa-orientation.pdf
- Prot, B. (2007, JUIN). Un métier d'avenir. (e. permanente, Éd.) *education permanente- Activités d'orientation et de developpement des métiers*(171), p. 221.
- RIVE, j., & BARTH, i. (2003, FEVRIER 03). LA MOTIVATION: UN CONCEPT JETABLE RÉFLEXIONS POUR UNE PROPOSITION DE REINGENIERIE. *COLLOQUE agrh* (p. 203). GRENOBLE: andcp 20. Récupéré sur <http://www.reims-ms.fr/agrh/docs/actes-agrh/pdf-des-actes/2003barth-rive010.pdf>
- Robertson Thomas S, R. M.-L. (1977). La faible motivation d'achat en publicité. Dans *In: Communication et langages N 34*.
- ROYER, D. (2002). Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ?. *Empan*(46), 18-25.
- TOURMEN, C. (2007). « *Activité, tâche, poste, métier, profession : quelques pistes de clarification et de réflexion*. (s. p. série, Éd.) Consulté le AVRIL 11, 2016, sur CAIRN info: URL : www.cairn.info/revue-sante-publique-2007-hs-page-15.htm.
- VANLERENBERGHE, J.-M., & WATRIN, d. (2014). *L'aide à domicile auprès des publics fragiles : un système à bout de souffle à réformer d'urgence*. commission des affaires sociales, SENAT.
- VERMERSCH, P. (1994). *L'entretien d'explicitation* (Vol. 6ème édition 2010). PARIS: esf.

LA FORMATION AU TITRE PROFESSIONNEL D'ASSISTANT-E DE VIE AUX FAMILLES DE DEMANDEURS D'EMPLOI

Contribution à l'amélioration du processus de recrutement des candidats à la formation

Résumé :

Du fait de l'augmentation de l'espérance de vie et du vieillissement de la population, le secteur de l'aide à domicile en particulier représente une ressource d'emploi non délocalisable intéressante en période de crise économique. Les politiques régionales et nationales ont mis en place de nombreuses formations dans ce domaine afin d'orienter les personnes à la recherche d'un emploi souhaitant se reconverter dans ce secteur mais l'adéquation entre l'emploi et la formation ne semble pas évidente et les changements d'orientation semblent fréquents en fin de formation.

Après avoir examiné les caractéristiques du secteur de l'aide à domicile et de l'emploi dans ce secteur, l'auteur s'est interrogé sur les raisons qui poussent une personne en reconversion à la recherche d'un emploi à intégrer une formation dans ce domaine porteur d'emploi mais peu attractif.

En étudiant dans un premier temps le concept de motivation de façon générale, il a ensuite étudié les caractéristiques de la motivation à l'entrée en formation ainsi que les composantes de construction du projet professionnel et de l'orientation. Il a ensuite réalisé des enquêtes qualitatives auprès de stagiaires sortant de formation et d'une formatrice qui a permis de mettre en évidence un recrutement peu efficient en matière de mesure de la motivation pour l'Aide à domicile.

L'objectif de l'auteur est d'apporter quelques pistes d'amélioration du lien emploi-formation dans le domaine de l'aide à domicile au travers le processus de recrutement des candidats à la formation dans un objectif d'harmonisation des pratiques.

MOTS CLES : Motivation – Aide à domicile – recrutement formation

THE TRAINING TO A TITLE PROFESSIONAL OF HOUSE CARE FOR THE JOBSEEKERS

CONTRIBUTION TO THE IMPROVEMENT OF CANDIDATES RECRUITMENT PROCESS FOR TRAINING

Because of the increase of the life expectancy and the ageing of the population, house care department in particular depict an interesting unlocatable employment resource, in a period of economic crisis. Regionals and nationals politics have settled much training in the activity in order to guide jobseekers who want to transform themselves in this area. However, the harmony between job and training doesn't seem obvious and directions changes are a regular thing after the training.

.After having examined the characteristics of house care and employment in this sector, the writer studied reasons of people in conversion and jobseekers to incorporate training in this booming market but low attractive.

By studding first the concept of motivation in a general view, the author has then studied motivation characteristics at the start of the training as well as the components of the vocational guidance. Investigations with students getting out of the training and with a trainer who has lightened the low recruitment efficiency concerning the degree of motivation to become an home help.

The author objective is to bring some enhancements between employment and training in house caring area, through the candidate's recruitment process in training with the aim of harmonizing practices

KEYWORDS : Motivation – House care – training of jobseekers – recruitment process