

Entre escalier à petites marches et pente savonneuse, la VAE du diplôme d'aide-soignante pour des femmes des classes populaires

Anne-Marie Arborio*

Introduction

La loi Travail promulguée en août 2016 a suscité beaucoup de débats et d'analyses pour les transformations qu'elle engageait dans différents domaines. Ses dispositions concernant la validation des acquis de l'expérience (VAE) ont peut-être été moins commentées que d'autres alors qu'elles sont susceptibles d'affecter des travailleurs pour qui l'accès à un diplôme ne peut se faire que par cette voie. D'une part, la durée de l'expérience requise a été réduite à un an au lieu de trois antérieurement et, d'autre part, en cas de validation par parties, les compétences acquises le sont désormais à titre permanent alors que, jusque-là, chaque candidat n'avait que cinq ans pour terminer son parcours et obtenir la validation totale de son diplôme, une fois la première validation obtenue, courant le risque de perdre tous ces acquis au terme de ce délai. L'esprit de ces nouvelles mesures est commun : elles visent la facilitation du parcours. L'effet attendu sur la durée des parcours peut en revanche sembler contradictoire : une réduction du temps pour l'expérience requise et un allongement potentiel pour la phase de validation. Or, la durée des parcours est un enjeu important pour la VAE car la longueur de l'ensemble du processus, associée à sa complexité, est dénoncée depuis longtemps dans les rapports publics comme un des facteurs de démotivation des candidats (Besson, 2008 ; Chastel et alii, 2016).

Si la durée minimale de l'expérience est définie par la loi, la séquence de préparation des épreuves de validation peut se décliner de façon beaucoup plus variée que pour la préparation du même diplôme par la formation, en dépit d'un cadre réglementaire prégnant : celui-ci se contente de fixer des durées maximales à chaque étape, comme on le verra. Les travaux de recherche en sciences sociales sur la VAE ont montré les effets ambigus de cette temporalité du processus de VAE. D'un côté, Havet (2014), par une étude quantitative sur l'ensemble des candidats à la VAE d'une même région, s'est intéressée au rôle des dispositifs d'accompagnement qui jouent en faveur à la fois d'une meilleure réussite et d'une durée moins longue du processus de validation, et répondent donc à la critique d'une trop longue durée qui serait cause d'abandon. D'un autre côté, avec une enquête dont le corpus principal était fait d'entretiens avec des personnes en cours ou en fin de parcours de VAE, Mayen et Pin (2013) ont montré que le rapport au temps joue pourtant un rôle important dans l'« engagement » en VAE. Interrogeant des candidats à différents diplômes, ils montrent que la VAE est pour eux comme une modalité « pratique et facile » par comparaison à la formation : parce que sans « échéances rigides » (*Ibid*, p. 21). En effet, préparer la VAE n'occupe pas forcément le candidat à temps plein et se fait à son rythme, celui-ci poursuivant, le cas échéant, son activité professionnelle.

On propose ici d'interroger les parcours de VAE et leur temporalité avec des matériaux de différentes natures (1). Ce parti-pris méthodologique conduit à déplacer les bornes du parcours à prendre en compte (2) et, dans le cas étudié, à considérer les tentatives multiples qui engagent dans des parcours de très longue durée, à l'issue pourtant incertaine (3).

* Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, Aix-Marseille Univ., CNRS, Aix-en-Provence.

1. Une enquête ethnographique sur des parcours de VAE dans le cas d'un diplôme spécifique

1.1. Enquêter sur un seul diplôme

On propose de serrer la focale sur un diplôme, le diplôme d'Etat d'aide-soignante¹ (DEAS), de niveau V, délivré par le ministère de la Santé et des Affaires sociales, avec l'idée de prendre en compte le contexte particulier pour comprendre ce qui s'y joue de spécifique. On a ici un métier réglementé resté sous la dépendance de la profession infirmière et un marché professionnel tendu avec des besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée. Jusqu'en 2005, le DEAS ne pouvait s'acquérir qu'au terme d'une formation de 10 mois dans un Institut de formation d'aides-soignants (IFAS)², avec des enseignements théoriques et pratiques, des stages prévus pour être suffisamment variés de façon à rencontrer différentes facettes du métier (Arborio, 2016). Dès sa mise en place, la VAE du DEAS a suscité des réticences qui ont conduit à exiger, jusqu'en 2011, une formation préalable de 70 h, en même temps qu'un « afflux énorme de candidatures » (Labruyère, 2007, 55) révélant un important réservoir de main-d'œuvre, essentiellement constitué de femmes des classes populaires qui « faisaient fonction » d'aide-soignante. Quoique ralenti, le flux reste important à un moment où l'injonction des autorités de santé à qualifier le personnel se fait pressante. L'actualité récente a attiré l'attention sur ce point, avec la diffusion du Covid³ et avec la dénonciation de la situation des EHPAD⁴.

Notons que la quasi-totalité des candidates rencontrées dans l'enquête se sont révélées en effet exercer auprès de personnes âgées dépendantes, la VAE apparaissant donc comme une voie associée à une fraction spécifique de la main-d'œuvre. Compte tenu des tensions sur le marché du travail des « métiers du grand âge », la VAE est d'ailleurs régulièrement mise en avant dans les rapports publics comme une solution durable pour recruter et qualifier la main-d'œuvre de ce secteur⁵. Ainsi a-t-il été choisi pour une expérimentation récente visant à réformer la VAE du fait d'une autre spécificité : les taux d'échec y sont particulièrement importants. Parmi les tentatives de validation sur une année donnée, une sur 4 seulement environ s'est conclue par la réussite, c'est-à-dire par la « validation totale » des compétences associées au diplôme en 2016 (DREES, 2018). Les autres ont conduit soit à une « validation nulle », la candidate ne se voyant reconnaître aucune compétence, soit à une « validation partielle » où la candidate acquiert au moins un des huit domaines de compétences associés au diplôme (doc. 1).

1.2. Mobiliser des matériaux variés...

Ces chiffres régulièrement publiés par la DREES considèrent les tentatives annuelles d'un ensemble d'individus : ils ne disent rien du parcours de chacun ni du temps dans lequel il s'inscrit. En prolongement de perspectives méthodologiques que j'ai développées ailleurs à propos d'autres corpus de données (par exemple Arborio, 2013), cette communication mobilise une approche longitudinale en combinant des matériaux divers, recueillis dans le cadre d'une enquête menée entre 2016 et 2018 avec le concours de l'institution chargée de l'organisation des épreuves, la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS). Menée dans le cadre de l'ANR *Le « populaire » aujourd'hui*, elle ne visait pas l'analyse du dispositif de VAE en lui-même mais s'inscrivait dans un ensemble de recherches sur les classes populaires et les conditions de leur accès à une certaine stabilité. Les parcours de 57 candidates ont été recueillis, par entretiens pour 25 enquêtées, par le récit de leur expérience au cours de leur épreuve d'oral et par le recueil de documents ethnographiques pour les autres⁶. La combinaison de méthodes d'enquête variées permet de dépasser le seul récit rétrospectif

¹ On désignera ici les candidates ou les diplômées au féminin, englobant les rares hommes présents.

² Relevée à 12 mois en 2021 dans le cadre d'une réforme du DEAS qui le reclasse au niveau IV et porte à 10 le nombre de compétences associées.

³ Avec la mise en place d'une formation minimale d'agents de service hospitaliers susceptibles d'aider les aides-soignants plutôt que de laisser ces tâches à des « faisant fonction ».

⁴ Cf. V. Castanet, *Les fossoyeurs*, 2022 ou « Ehpad : l'heure des comptes », *Cash investigation*, France 3, diffusé le 1^{er} mars 2022.

⁵ M. El Khomri, *Plan de mobilisation en faveur de l'attractivité des métiers du grand âge*, rapport pour le ministère des Solidarités et de la Santé, oct. 2019.

⁶ Trois candidates sont communes aux deux corpus.

des candidates : aux matériaux habituellement associés à la reconstitution de parcours tels que les entretiens biographiques s'est ajoutée l'observation directe de l'ensemble des sessions d'oral sur deux années et le recueil de documents. Outre les épreuves orales *stricto sensu*, ont été observées les réunions de formation des jurys, les délibérations, les moments d'accueil des candidates et recueillis des documents produits à cette occasion (livrets consignants leurs expériences, procès-verbaux de jurys, etc.... Une extraction de la base de données des candidates m'a enfin été confiée par la DRJSCS : son dépouillement – en cours – permet ici de décrire les différents types de parcours et de quantifier leur occurrence. Cette recherche articule donc des matériaux produits à la fois par reconstruction rétrospective en réponse à un questionnement non standardisé et suivant un enregistrement systématique, avec chacun leurs spécificités : le premier est plus intense, avec une attention aux parcours atypiques et au sens donné par les acteurs à leurs pratiques, mais le corpus est limité ; le second est exhaustif puisqu'il concerne l'ensemble des candidates à la validation du DEAS de 2005 à 2018, mais limité quant aux items et dépendant de la pratique administrative (Arborio, 2009).

1.3. Pour analyser des parcours atypiques

Dans son schéma simplifié, un manuel (doc. 2) souligne 3 étapes importantes des parcours de VAE. Au plus bas du schéma se trouve l'épreuve orale sous forme d'un entretien avec un jury. Il doit vérifier la réalité des acquis tirés d'une expérience de travail telle que la candidate l'a détaillée dans un rapport écrit dit « livret 2 » et, préalablement, attestée dans un « livret 1 » réunissant des certificats d'employeurs. Cette épreuve orale clôt le processus si le diplôme est validé, mais l'hypothèse que la validation ne soit pas totale apparaît aussi sur le schéma. Une brochure administrative (doc. 3) donne au processus une dimension plus détaillée : outre qu'elle fait figurer sur le schéma l'ensemble des activités de l'administration (recevoir les livrets, notifier la réception et les décisions, organiser des jurys, convoquer les candidates...), elle mentionne d'abord les délais à effets légaux, laissant penser à un parcours à la temporalité encadrée. Les délais sont en effet contraints, sans doute pour éviter que le parcours ne s'étire⁷ mais notons que le délai d'attente de la convocation à l'oral, lui, n'est pas limité⁸. Ensuite, la brochure explore différentes issues possibles à chaque étape : non-recevabilité du livret 1 ; validation partielle ou nulle à l'issue de l'oral, les candidates ayant la possibilité de faire un recours ou de recommencer la procédure⁹. Elle met là aussi en question le parcours idéal de réussite au diplôme en une fois.

L'ethnographie des oraux révèle une certaine interconnaissance entre les candidates et les organisatrices des épreuves qui attire aussi le regard vers des parcours qui réclament de recommencer la séquence centrale décrite dans les schémas. On prend le parti ici de s'intéresser aux démarches réitérées de présentation de livret 2 et d'oral, aux tentatives d'acquisition du diplôme par « validations partielles » successives, qui étirent le processus dans le temps. Si ces cas peuvent *a priori* sembler atypiques ou marginaux, encore faut-il en prendre la mesure et comprendre leurs conditions de possibilité. L'abandon en VAE a déjà fait l'objet d'un intérêt légitime (Havet, 2019). Ici, l'enquête s'intéresse à une forme d'acharnement à réussir qui interroge les contradictions d'un secteur où le besoin en main-d'œuvre qualifiée est régulièrement rappelé et où une fraction de la main-d'œuvre supposée suppléer ce besoin est tenue en échec dans la reconnaissance de sa qualité.

⁷ Notons que le décret d'application de la loi Travail concernant la VAE sanitaire et sociale, qui lève une de ces contraintes, n'est intervenu qu'en octobre 2017, sans effet immédiat sinon sur le taux de recevabilité (Cf. Tableau).

⁸ N. Havet (2019) avait pointé que celui-ci était particulièrement élevé pour les diplômes de la santé et du social et il l'est ici. Par exemple, les candidates ayant déposé un premier livret 2 en 2012 ont attendu entre 48 jours et plus de 300 avant de passer leur oral, la médiane étant à 114 jours.

⁹ La possibilité de compléter ses acquis par d'autres voies n'est pas mentionnée ici.

2. Avant l'entrée officielle en VAE

2.1. Une étape extensible

L'étape préalable au premier acte de candidature est l'exercice comme « faisant fonction » pendant un minimum de trois ans au moment de l'enquête et un an depuis. A quoi il faut ajouter la rencontre avec la VAE, la quête éventuelle d'information et de financement et la préparation du dit livret 1, c'est-à-dire le recueil auprès des employeurs passés ou actuels, des documents attestant de l'expérience. La seule information conservée dans le fichier administratif étant celle à effet de droit, seule l'enquête ethnographique, par entretien et par examen du livret 2 où figure un tableau récapitulatif des différents emplois occupés, permet d'évaluer la durée de cette étape pour chaque candidate. De fait, la durée totale d'expérience est très variable, du minimum légal de trois ans à plus de vingt ans. Les entrées « tardives » dans le processus, avec une ancienneté très supérieure à la durée minimale requise, s'expliquent notamment par l'espoir longtemps entretenu d'accéder à une formation financée par l'employeur¹⁰, ou par une forme de « non-recours » tel qu'on l'observe pour les droits sociaux (Warin, 2017), « non-connaissance » par défaut d'information ou « non demande » par anticipation négative de toute évaluation.

2.2. Une première épreuve souvent complexe...

Attester de son expérience ne semble présenter aucune difficulté lorsque, comme Cindy, celle-ci est relativement brève et concentrée sur un seul emploi.

Cindy, en couple, sans enfant, attend d'avoir exactement l'ancienneté minimale de 3 ans pour présenter son livret 1. Elle a alors 20 ans. Issue de la première génération à passer le bac Pro Accompagnement, soins et services à la personne, elle sait que le bac, tout en lui offrant un niveau de diplomation supérieur au DEAS et des équivalences pour 6 des 8 compétences qui le définissent, ne lui permet pas d'exercer en qualité d'aide-soignante, compte tenu de la réglementation valant dans les professions de santé. Elle a connaissance de la possibilité offerte par la VAE dès sa sortie du lycée. Embauchée dans l'EHPAD privé de la commune rurale où elle réside depuis l'enfance et où elle a fait son apprentissage, elle se tient prête à constituer son livret 1 avec le certificat de cet unique employeur dès l'ancienneté requise. De son point de vue, elle a « 6 ans d'expérience » puisqu'elle a travaillé en alternance pendant trois ans et en tire un élément de comparaison favorable par rapport aux élèves formées en moins d'un an dans les IFAS.

Mais les expériences des candidates sont très diverses : par leur durée totale tout autant que par leur intensité et leur plus ou moins grande diversité en termes d'établissements ou de types de service. « Trois ans » est un raccourci pour trois ans à temps plein sur les dix dernières années. Marjorie, une autre candidate du corpus qui a déposé son livret 1 avec le minimum requis a, comme Cindy et comme la plupart des candidates, travaillé en EHPAD mais elle a accumulé ses heures sur au moins 5 années. Accéder à la recevabilité est une lourde épreuve pour elle.

Marjorie présente son livret 1 avec l'expérience minimale requise, sans une heure de plus. Son dossier est même déclaré irrecevable une première fois. C'est un recours qui lui permet de franchir cette première épreuve. Pendant son Brevet d'études professionnelles agricole (BEPA) Services aux personnes, un stage en maison de retraite lui a laissé envisager de devenir aide-soignante. Elle tente le concours d'entrée en IFAS lorsqu'elle apprend que son BEPA la dispense de l'épreuve écrite, mais son échec à l'oral la décourage. Trouvant facilement à travailler sans diplôme en EHPAD, elle cumule les emplois et renonce au DEAS. Après une interruption de son activité pour s'occuper de ses deux enfants, elle a du mal à trouver un emploi, les établissements hésitant à l'embaucher en l'absence de DEAS sinon pour des contrats courts. A 34 ans, elle présente donc son livret 1 avec un dossier fait d'une multiplicité de contrats allant d'une journée à trois mois.

¹⁰ Qui suppose elle-même une ancienneté minimale de trois ans.

Le cas de Marjorie laisse voir que le modèle prévu s'accommode mal des parcours de ces femmes de classes populaires souvent peu dotées scolairement que recrute le secteur de l'aide aux personnes âgées, en établissement ou à domicile, où les contrats courts sont récurrents (Méhaut, Baghioni, 2021). La multiplication des CDD étale sur une durée parfois longue la réalisation du nombre d'heures nécessaires. Les contrats sont entrecoupés de périodes sans emploi et compliquent la constitution du livret 1. Ce parcours montre également que loin de relever toujours d'un « projet », d'une stratégie individuelle de qualification comme pour Cindy, l'entrée en VAE est parfois imposée par l'employeur comme condition de maintien dans l'emploi. Les « faisant fonction » sont tolérés dès lors qu'ils s'inscrivent dans une démarche de VAE, quelle qu'en soit l'issue. C'est à cette condition que l'établissement répond aux attentes de l'Agence régionale de santé concernant la qualification de son personnel. Préparer la VAE est donc une condition du maintien dans un poste de « faisant fonction », voire dans l'emploi.

2.3. ...Parfois à répéter

Ni l'enquête par entretien ou observation ni la base de données administratives ne permettent de savoir combien ont renoncé devant les éventuelles difficultés à rédiger le livret 1¹¹. La base de données permet cependant de repérer la part de livrets 1 déclarés non-recevables (Cf. Tableau). On propose d'isoler des cohortes de candidates, afin de comparer leurs destins, considérant comme relevant d'une même cohorte les candidates ayant reçu une décision de recevabilité au cours de la même année.

Tableau • Recevabilité et dépôt de livret 2 parmi les candidates à la VAE du DEAS par cohorte de 2012 à 2018

Année Cohorte	Candidates	Candidates non recevables		Candidates recevables		
	Effectif ¹²	Effectif	En % de l'ensemble des candidates	Effectif	Ayant adressé un livret 2 dans les trois ans	En % des candidates recevables
2012	598	167	27,9	431	185	42,9 %
2013	540	209	38,7	331	181	54,7 %
2014	575	210	36,5	365	197	54,9 %
2015	466	178	38,2	ns	ns	ns
2016	360	152	42,2	ns	ns	ns
2017	442	184	41,6	ns	ns	ns
2018	465	109	23,4	ns	ns	ns

Source : base de données DRJSCS Région R, traitement AMA.

Lecture : parmi les candidates ayant reçu une décision de recevabilité à la VAE du DEAS de la région R en 2012, 27,9 % n'ont pas été recevables. Parmi les candidates ayant été déclarées recevables à la VAE du DEAS de la région R en 2012, 42,9 % ont déposé un livret 2 dans le délai maximal prévu de 3 ans.

De 2013 à 2017, environ 40 % des candidates sont déclarées irrecevables chaque année. La réduction de la durée exigée ramène ce taux à ¼ environ en 2018 comme il l'était en 2012. Les suites données par les candidates sont plus difficiles à apprécier. Le recours est possible mais n'est pas enregistré dans la base. Seule la décision finale mérite d'être consignée par l'administration. Mais la base fait apparaître un nombre non négligeable de candidatures multiples : environ un tiers des candidates non-recevables d'une année ont déposé ou redéposeront un livret 1. Quelques-unes présentent inlassablement un nouveau livret 1 dès réception de la notification de non-recevabilité. D'autres prennent le temps d'étoffer leur expérience, sans forcément plus de succès.

¹¹ On sait pour d'autres diplômes que le nombre de livrets 1 déposés est inférieur au nombre de personnes qui se sont informées sur la VAE (Chastel *et alii*, 2016, 67).

¹² Il s'agit bien de l'effectif des candidates s'étant présentées au moins une fois dans l'année et non du nombre de tentatives de l'année, certaines candidates ayant déposé plusieurs livrets 1. En cas de recevabilité de l'une de ces tentatives, elles ont été considérées ici comme recevables.

Faire une place à la période qui précède la recevabilité présente donc un intérêt pour l'analyse des parcours de VAE. On y saisit l'investissement des candidates qui ont parfois construit leur expérience sur des durées très étendues. Et lorsque la recevabilité est refusée, on peut distinguer les abandons simples de l'acharnement répété. Les échecs préalables prolongent la durée totale en VAE, parfois de plusieurs années. Il est vrai cependant que c'est l'annonce de la recevabilité du dossier qui ouvre la période habituellement considérée dans l'analyse des parcours de VAE.

3. Un chemin plus ou moins long, des escaliers plus ou moins hauts et glissants...

Les candidates à la durée d'expérience reconnue comme suffisante doivent rédiger un livret 2, dans un délai maximum de 3 ans et l'oral confirmera ou pas que l'expérience ainsi détaillée permet l'acquisition des 8 compétences. Mais toutes ne parviennent pas à remettre ce livret et, là encore, on observe des parcours recommencés.

3.1. Rédiger un livret 2, ou pas... et revenir à l'étape précédente

A la lecture du tableau, on est frappé la proportion des candidates recevables qui ne mènent pas au bout la rédaction de leur livret 2. Par définition peu accessible à une ethnographie mise en œuvre auprès de candidates présentes aux oraux, cette forme d'abandon est en revanche visible dans la base de données. Pour les candidates recevables, on a considéré les trois cohortes les plus anciennes de façon avoir le recul nécessaire¹³ : à peine plus de la moitié des candidates recevables produisent le livret 2 dans les délais. Elles sont même à peine plus de 40 % dans la cohorte 2012.

Les difficultés de l'exercice, en particulier pour les femmes de classes populaires peu diplômées, sont connues¹⁴, qu'elles donnent lieu à abandon ou à des délais importants. Ici, les candidates qui ont déposé un livret 2 en 2012 par exemple ont mis de 15 jours à près de trois ans à le faire, la moitié des candidates concernées ayant mis plus de 6 mois. Les entretiens montrent que la date butoir incite certaines candidates à remettre leur livret en dépit des imperfections qu'elles lui trouvent. Mais d'autres la laissent passer et doivent reprendre la démarche avec un nouveau livret 1. Ainsi cette candidate de 24 ans lors de sa première recevabilité en 2008 renouvelle sa demande en 2011 sans jamais avoir déposé de livret 2 ; elle la renouvelle encore en 2015, 7 ans après sa première démarche attestée, sans plus d'effet. Cette réitération de la démarche est aussi le fait de candidates qui finalement réussissent :

Firmine, 48 ans, obtient son diplôme au cours de l'oral que j'observe en 2017. Elle fait preuve de peu d'assurance face au jury mais celui-ci apprécie la justesse de ses réponses, en particulier concernant les paramètres vitaux, ainsi que l'empathie qui transparaît lorsqu'elle évoque des malades. Elle acquiert les huit compétences du diplôme devant moi, me donnant le sentiment d'une réussite rare. Mais l'étude de son parcours révèle qu'elle a déjà passé un premier oral sans rien valider quelques mois auparavant et qu'elle a entrepris son parcours en 2005 avec un premier livret 1 jugé irrecevable, poursuivi en 2010 avec cette fois un livret 1 recevable mais sans livret 2 déposé dans les délais. 12 ans séparent sa réussite de sa première démarche enregistrée.

3.2. Rédiger plusieurs livrets 2 successivement... La VAE marche après marche

Les parcours sont longs du fait du temps pris par la rédaction du livret et du fait de la répétition du cycle des étapes. On l'a vu pour l'étape de recevabilité et c'est aussi le cas pour la suite : en cas de validation non-totale, on peut présenter un nouveau livret 2¹⁵. Dans les travaux de sciences sociales, l'issue du

¹³ Les seules qui aient eu le temps au moment du recueil de la base, d'épuiser les délais maximaux.

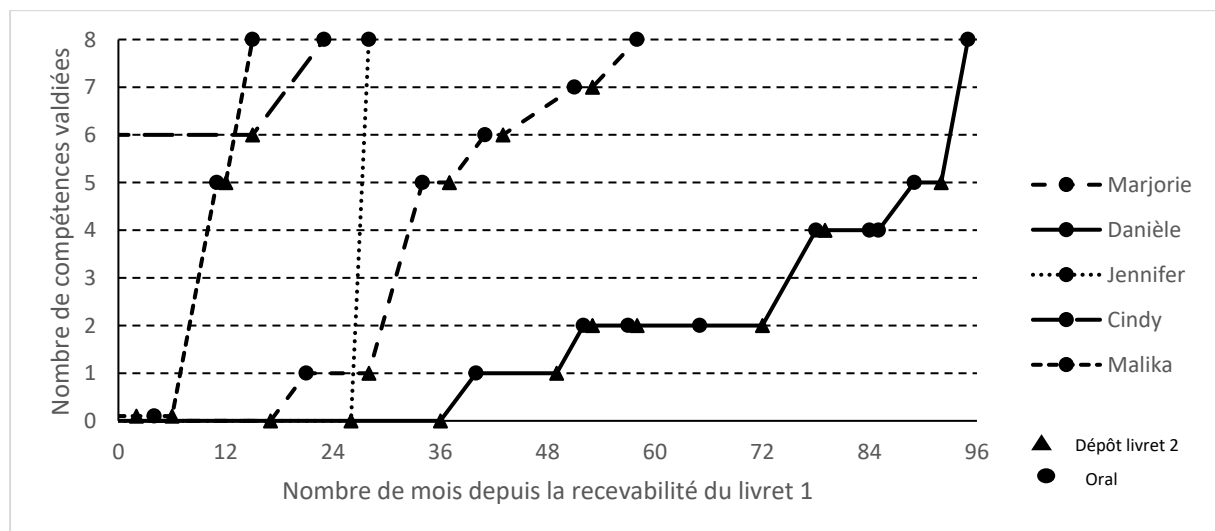
¹⁴ Notons que notre base ne dit rien de l'éventuel accompagnement des candidates par un tiers durant cette étape mais, de fait, l'enquête par entretiens et par observation en a révélé la faible pratique, même chez les candidates en réussite. L'IGAS (Chastel *et alii*, 2016, 51) proposait encore il y a peu de le rendre obligatoire pour les diplômes de niveaux IV et V.

¹⁵ On peut aussi compléter son parcours par la formation mais ce cas qui semble rare n'est pas examiné ici.

cycle de VAE en cas d'échec au diplôme est évoquée mais pas vraiment étudiée à ma connaissance. Or, dans le cas du DEAS, les candidates qui convainquent le jury à l'oral après avoir présenté un seul livret 2, suivant le parcours idéal de réussite, ne sont pas si nombreuses : 4 sur les 35 observées à l'oral, mais 9 parmi les 25 candidates rencontrées en entretien, du fait d'un biais de sélection du corpus interrogé, les candidates en situation de réussite se montrant beaucoup plus enclines que les autres à accepter l'entretien. L'ethnographie permet de relever la perception qu'ont les jurys : ils rapportent avec détails aux autres jurys ces réussites rapides qui rassurent sur la pertinence du dispositif en même temps qu'elles signalent aux collègues intéressés une diplômée à démarcher pour un possible recrutement. C'est aussi parmi elles que sont recrutés de futurs membres du jury.

La base administrative donne une idée plus précise de la part des différents parcours. Sur les cohortes 2012 (Schéma 1) et 2013 (Schéma 2), obtenir la VAE, quel que soit le nombre d'étapes qui y mène, est minoritaire parmi l'ensemble des membres de la cohorte (respectivement 21 % et 16,5 %) et même parmi celles qui ont reçu une décision positive de recevabilité cette année-là (29 % et 27 %). Mais celles qui présentent un livret 2 ont été 68 % pour la cohorte 2012 et 47 % pour 2013 à finir par obtenir le diplôme. Si on considère le nombre d'étapes, c'est-à-dire le nombre de livrets 2 et d'oraux présentés, on relève que la réussite au diplôme après une seule tentative est bien minoritaire : elle concerne 41 % des candidates ayant déposé un livret 2 en 2012 et seulement 27 % pour 2013 (schémas 1 et 2). Une première validation nulle décourage nombre de candidates : elles sont peu nombreuses à déposer un nouveau livret 2. Parmi elles, 11 en 2012 et 10 en 2013 seront diplômées au final après 2 à 6 tentatives. En cas de validation partielle à la première tentative, les candidates sont davantage encouragées à persévérer même si en théorie, elles peuvent aussi acquérir les compétences manquantes en formation. Rappelons que l'enquête ethnographique révèle de façon très nette, y compris pour les candidates en réussite, comment les difficultés d'accès à la formation leur font préférer la VAE, qu'elles tiennent à leur rapport à l'école, à leur éloignement des centres de formation, ou à la mauvaise volonté de leur employeur à financer celle-ci (Arborio, 2021). Seules 40 des 101 candidates de la cohorte 2012 et 30 des 63 de 2013 ayant été en validation partielle à la première tentative finissent par obtenir la VAE, la moitié après deux essais, et l'autre moitié après 3, 4 et même 6 tentatives. Une majorité des candidates aura fait plusieurs tentatives et un tiers des diplômées de la cohorte l'auront été après plusieurs tentatives, laissant voir une VAE gagnée pas à pas. L'essai de représentation de ces parcours donne l'image d'un escalier gravi marche après marche¹⁶, avec 3 tentatives avant validation totale pour Malika, 5 pour Marjorie et 8 pour Danièle.

Graphique 1 • Des parcours de validation complète



Pour les candidates qui ne sont pas découragées par un premier passage où elles n'ont rien validé ou presque, les passages ultérieurs se font en étant mieux armées, comme le montrent leurs récits. La répétition de l'exercice leur donne plus d'assurance et surtout, certaines corrigent leur livret ou préparent

¹⁶ Avec un nombre de marches plus ou moins grand en fonction des diplômes du domaine sanitaire et social déjà acquis, du fait de l'existence de « passerelles » entre les diplômes

les réponses à des questions qui les ont laissées sèches, en s'appuyant le cas échéant sur les « motivations » écrites de l'échec par les jurys. Ces passages multiples contribuent à l'apprentissage du « travail du candidat à la VAE » (Vidal-Gomel, 2013), le défaut de maîtrise des règles et des attentes implicites contribuant aussi à nombre d'échecs. La course au délai, par souci de valider le DEAS en 5 ans, sous peine de perdre les compétences acquises, exerce une pression sur les candidates qui les conduit parfois à comprimer le temps passé à reprendre le livret 2 : il est alors renvoyé quelques jours à peine après la réception de la décision du jury d'oral en vue de tenter sa chance lors d'une prochaine audition, avec l'espoir de tomber sur un jury plus clément.

3.3. Plusieurs tentatives mais pas de diplôme : une pente savonneuse ?

Le parcours en plusieurs sessions n'aboutit pas toujours au diplôme.

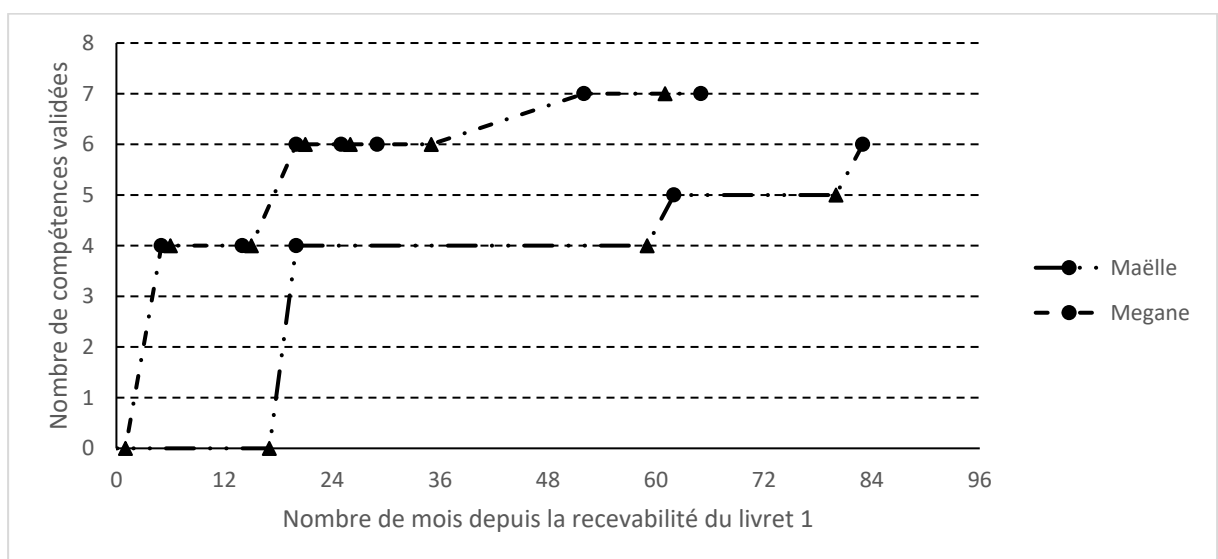
Sylvia observée à l'oral a déposé un premier livret 1 en 2007. Découragée après deux passages sans validation, elle a renoncé puis présenté un nouveau livret 1 en 2014. En 2019, elle n'a toujours validé aucun domaine de compétence après 3 oraux.

Le délai de 5 ans en vigueur jusqu'en 2017 conduit des candidates engagées dans la démarche sur de longues années à tout perdre.

J'ai rencontré **Maëlle**, lors de trois sessions durant le temps de mon enquête. Lors de l'entretien, elle m'apprend qu'elle est passée sept fois au total. Une compétence lui fait toujours défaut. Et cinq années s'étant écoulées depuis la première validation, elle va perdre le bénéfice de tous ses acquis et devra reprendre le processus à son début. Elle s'est acharnée avec l'idée de faire au moins aussi bien que sa mère aide-soignante, avec l'assurance que son bac Pro lui offrait un atout que celle-ci n'avait pas eu, et après avoir abaissé ses prétentions suite à deux échecs au concours d'entrée en école d'infirmière. Cette disqualification à répétition est d'autant plus violente pour elle. **Mégane**, 27 ans au moment du dépôt de son livret 1, en 2011 n'a passé que trois oraux mais le délai réglementaire s'est écoulé sans qu'elle obtienne son diplôme : elle perd les 6 compétences acquises.

Dans les deux cohortes, celles pour qui le délai s'achève, les laissant avec des acquis partiels, ont fait jusqu'à 8 tentatives. La figuration de ces parcours sur un schéma laisse penser à une pente savonneuse.

Graphique 2 • Des parcours inaboutis dans les délais



La loi El Khomri met fin à ce risque en accordant la validité permanente aux compétences acquises par VAE. Elle laisse donc plus de temps pour réussir. Mais les candidates n'ont-elles manqué que de temps ? La plupart butent sur les deux compétences les plus techniques qui réclament un véritable apprentissage par compagnonnage ou une formation (Arborio, 2021). Les taux de réussite y sont plus faibles que pour les autres. La prise de tension artérielle fait partie de ces savoirs testés par les jurys pour évaluer la maîtrise de la compétence 2 « Apprécier l'état clinique d'une personne » : elle manque à Maëlle comme à Mégane à qui manque aussi une autre compétence. Les candidates qui ne la pratiquent pas au quotidien et butent sur le vocabulaire – la diastole, la systole... – et sur la connaissance des seuils de l'hyper- ou de l'hypotension, ou qui ne savent pas décrire ce qu'on entend dans le stéthoscope, n'ont aucune chance d'acquiescer cette compétence. Après deux tentatives, Edith a fini par obtenir d'une infirmière qu'elle la prenne avec elle pendant deux jours pour le lui apprendre et réussit. Son troisième échec a convaincu Fatima de se mettre en quête d'un financement pour compléter en IFAS sa formation sur ces deux compétences.

Conclusion

Dans le cadre d'une enquête attentive à la construction des catégories administratives et aux parcours singuliers, la VAE du DEAS, peut-être comme celle d'autres diplômes qui s'adressent à des femmes de classes populaires, laisse voir la nécessité de prendre en compte les parcours de VAE sans négliger les éventuelles répétitions de tout ou partie du cycle. Ce que les schémas de présentation de la VAE dans les manuels faisaient apparaître comme atypique ne l'est pas tant que ça. Avec pour effet, pour ces candidates qui retournent plusieurs fois à la « case départ », un allongement de la durée réelle de l'investissement, qu'il soit suivi de succès ou non. L'abandon de la procédure côtoie donc l'acharnement à réussir. Les catégories semi-psychologiques telles que la motivation ou la ténacité ne suffisent pas à le comprendre. L'enquête ethnographique permet de le rapporter à l'encadrement réglementaire des établissements qui fournissent l'essentiel des candidates à la VAE du DEAS. En effet, sommés d'attester d'une main-d'œuvre qualifiée, ceux-ci se voient autorisés, lorsqu'ils peinent à la trouver, à contourner la règle en faisant appel à des « faisant fonction » pour peu que celles-ci soient inscrites dans une démarche de formation ou de VAE. Cette injonction est parfois à l'origine des démarches des candidates et de leur répétition quand elles conditionnent leur droit à continuer d'exercer comme faisant fonction. Reste à comprendre, du côté de l'établissement, la coexistence de la plainte face au défaut de main-d'œuvre qualifiée et ce gâchis de bonnes volontés individuelles privées de se réaliser par le défaut de bonne volonté institutionnelle à accompagner les salariées de ce secteur, tant dans la mise en forme de leur expérience que dans leur expérience elle-même.

Bibliographie

- Arborio, A.-M. (2021). L'expérience comme ressource alternative pour des femmes des classes populaires ? Passer le diplôme d'Etat d'aide-soignante par la VAE. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 240, 30-47.
- Arborio, A.-M. (2016). Promouvoir ou former ? Enjeux et usages sociohistoriques du diplôme d'aide-soignante. *Revue française des affaires sociales*, 3, 241-262.
- Arborio, A.-M. (2013). Histoires de vie, archives et observation du travail au service d'une étude sur les carrières professionnelles. In M. Perrenoud (Dir.). *Les mondes pluriels de Howard S. Becker. Travail sociologique et sociologie du travail*. Paris : La Découverte, 129-145.
- Arborio, A.-M. (2009). Analyser des cheminements longs en sociologie. *Relief*, 29, 11-23.
- Besson, E. (2008). *Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE*. Rapport au Premier Ministre, Secrétariat d'Etat chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique.

- Chastel, X., Menant, I., Le Pivert, P., Santona, P., Sultan, P. (2016). *Évaluation de la politique publique de la VAE*. Rapport IGAS n°2016-013R /IGAENR 2016-065.
- DREES (2018). *La formation aux professions de santé en 2016 (hors professions médicales et pharmaceutiques)*. Série Statistiques, DREES, 205.
- Havet, N. (2019). La VAE : une analyse des parcours. *Revue française d'économie*, 34(2), 61-108.
- Havet N. (2015). Les bénéficiaires de la VAE : l'exemple de la région Rhône-Alpes. *Revue économique*, 66(6), 1131-1158.
- Havet, N. (2014). Le rôle de l'accompagnement dans la réussite des parcours de VAE. *Formation emploi*, 125, 47-68.
- Labruyère, C. (2007). Accéder aux diplômes par validation des acquis. Une alternative à la formation continue dans certains métiers ?. In Neyrat, F. *La validation des acquis de l'expérience. La reconnaissance d'un nouveau droit*. Bellecombes-en-Bauges : Le Croquant, 41-64.
- Mayen, P., Pin, J.-P. (2013). Conditions et processus de l'engagement en VAE. *Formation emploi*, 122, 13-29.
- Méhaut, P., Baghioni, L. (2021). Santé et hébergement médico-social. Le contrat court comme halo du marché interne. In Lamanthe, A., Méhaut, P., Peyrin, A., Signoretto, C., Baghioni, L., Louit-Martinod, N. *Employeurs et salariés au cœur de l'usage croissant des contrats courts Une enquête dans trois secteurs sur trois territoires en région Provence-Alpes-Côte d'azur*. Rapport de recherche, LEST-DARES, 149-182.
- Vidal-Gomel, C. (2013). Introduction. *Formation emploi*, 122, 7-11.
- Warin, P. (2017). *Le non-recours aux politiques sociales*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.

Annexes et documents

Document 1 Les 8 domaines de compétence du DEAS au moment de l'enquête, définis par l'arrêté du 22 octobre 2005 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant

Module 1. - Accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne

Compétence : Accompagner une personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne en tenant compte de ses besoins et de son degré d'autonomie.

Module 2. - L'état clinique d'une personne

Compétence : Apprécier l'état clinique d'une personne.

Module 3. - Les soins

Compétence : Réaliser des soins adaptés à l'état clinique de la personne.

Module 4. – Ergonomie

Compétence : Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des personnes.

Module 5. - Relation – Communication

Compétence : établir une communication adaptée à la personne et son entourage :

Module 7. - Transmission des informations

Compétence : rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins.

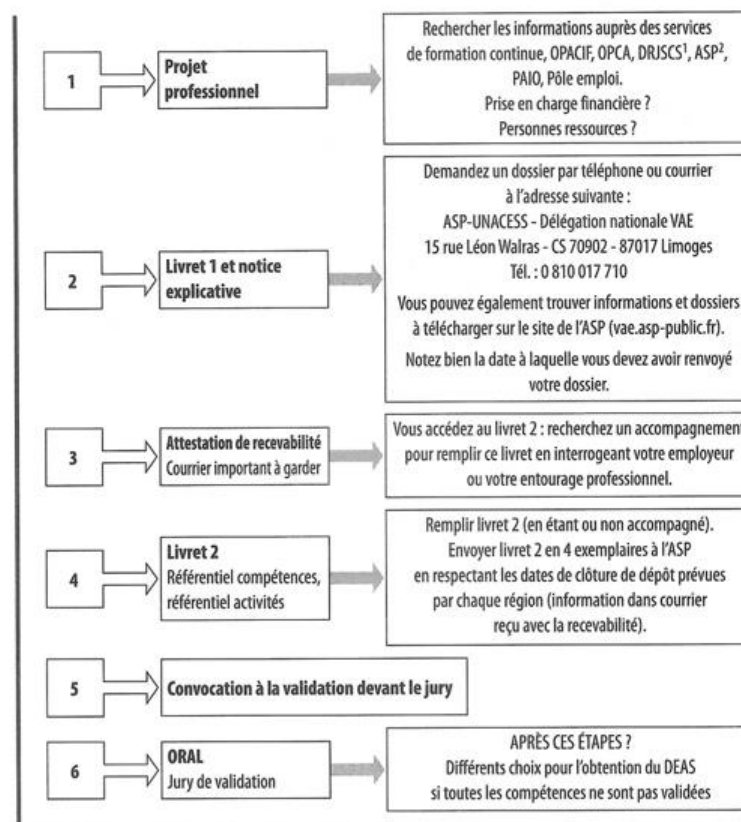
Module 8. - Organisation du travail

Compétence : organiser son travail dans une équipe pluriprofessionnelle

Document 2 : La procédure schématisée dans un manuel.

In Sylvie Ameline, Marie-Françoise Bonté, *VAE pour l'obtention du DEAS. Préparation complète*, 3^e édition, Vuibert, 2015, p. 16

Schéma général des différentes étapes administratives



1. Direction Générale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale.
2. Agence de Services et de Paiement.

Document 3 : Guide pratique de la VAE du secteur sanitaire et social, août 2012 [en vigueur au moment de l'enquête en 2017]

Éléments à retenir



• Fiche de synthèse

Synthèse	Conditions
Les conditions de recevabilité	Expérience sur 3 ans + heures de travail exigées + compétences du référentiel métier
La recevabilité	Validité 3 ans
La démarche	Gratuite, hors frais d'envoi, de reprographie et de déplacement pour le passage devant le jury
Accompagnement [facultatif]	Payant, avec possibilité de financement
Dépôt du livret de validation des acquis : Livret 2	Dans un délai de 3 ans à compter de la date de notification de la décision de recevabilité
Si validation partielle	Le candidat dispose d'un délai de 5 ans à compter de la date de notification de la première décision de validation partielle pour terminer son parcours, soit par un nouveau dépôt de livret 2 après un complément d'expérience, soit par la formation classique
Si aucune validation	Le candidat reste dans le délai de 3 ans de la recevabilité pour déposer un nouveau livret 2

• Schéma de la démarche VAE

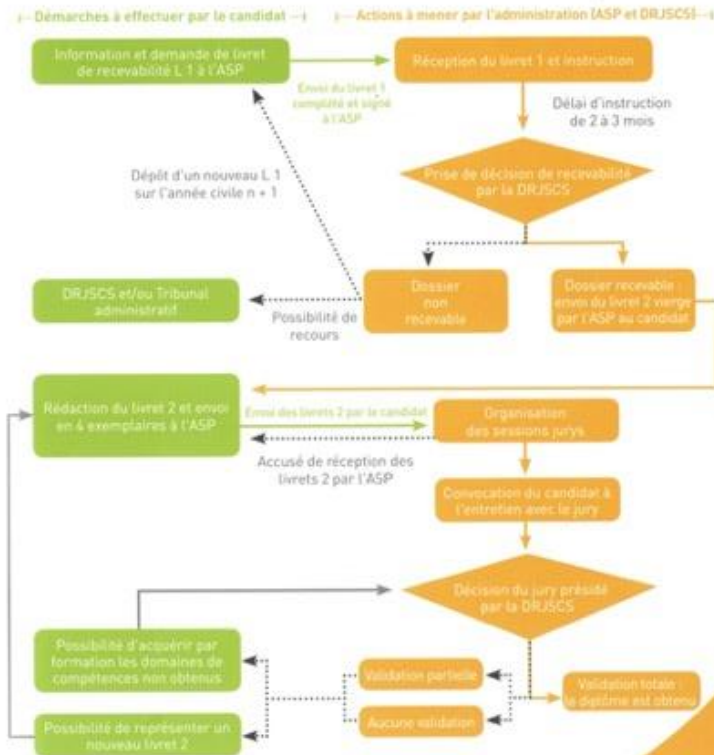


Schéma 1 • Devenir des candidates ayant reçu une décision de recevabilité en 2012

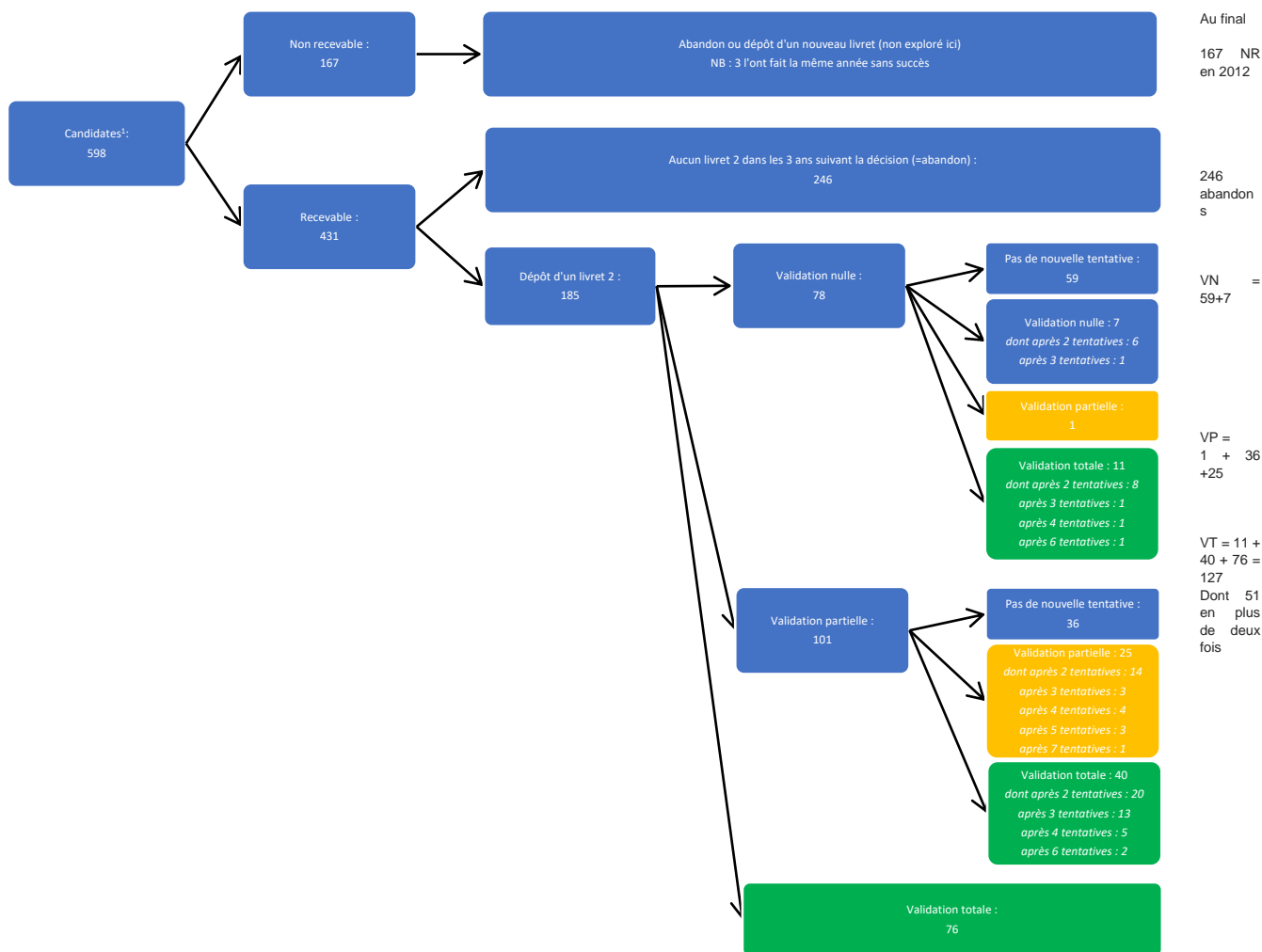


Schéma 2 • Devenir des candidates ayant reçu une décision de recevabilité en 2013

