

## Des femmes, un métier, un territoire et la VAE

Où une étude sur les candidates à la VAE sur des diplômés du travail social dans les départements du Maine Anjou (49-53-72).

Ce texte était le support d'une communication pour la conférence du 20 octobre 2009 « Emploi Formation » organisée par le Carif Oref de la Région Pays de la Loire à Angers. Le travail présenté était issu d'un mémoire de recherche-action dans le cadre d'un master pluridisciplinaire en sciences humaines (sociologie, géographie social, histoire...) à l'université d'Angers (2008-09) sous la direction de Vincent Veschambre Géographe, Ecole d'Architecture de Lyon.

Responsable d'un bureau administrant des demandes d'information sur les mécanismes de VAE dans le champ du travail social, et accompagnant les démarches des candidats, il nous a été donné au bureau, de rencontrer depuis 2004 une centaine de personnes ayant fait aboutir une démarche, et actuellement près de 150 dossiers sont suivis, représentant autant de personnes rendues à différents niveaux de leur démarche entre l'info conseil et la recevabilité ou la préparation à l'entretien du jury, autour d'une dizaine de titres de niveaux 5 à niveau I<sup>1</sup>.

Parmi les personnes rencontrées, beaucoup annonçaient comme motivation chercher à conquérir par un diplôme une reconnaissance pour viser le salaire qui semblait correspondre aux fonctions occupées : « *je remplis les mêmes missions, je fais le même métier, je voudrai le même salaire* ». Cette question résonne avec ce que la branche professionnelle sanitaire social médico-sociale reconnaît être les faisant fonction, qui participe à ce manque identifié de qualification de manière globale dans le secteur. Il semblait y avoir une correspondance entre les projets de salariés (être reconnu) et besoins du secteur (de main d'œuvre qualifiée). Pour répondre à ce besoin la branche professionnelle a mis en place un dispositif renforcé alliant parcours de formation avec stages à la démarche de VAE accompagnée.

Parmi les personnes rencontrées et accompagnées nous avons fait le constat d'une présence presque exclusivement féminine. Cela soulevait une interrogation, cette présence était-elle dû au fait de métiers qui se sont hautement féminisés, ou d'une difficulté que rencontreraient des femmes à entrer en formation supérieur ou à accéder à la formation continue ?

Au bureau, sur 166 demandes 106 émanaient de femmes âgées de 24 à 53 ans, dont la moitié entre 40 et 53 ans. Cette présence a immédiatement été mise en relation avec des études<sup>2</sup> et des rapports montrant combien il était difficile pour une femme d'accéder à des mécanismes de formation continue, que n'accédant pas à la formation qualifiante elle n'accèdent pas aux postes liés à la détention du diplôme qui définit le métier, qu'elles subissent un décalage dans les rémunérations, et qu'elles sont souvent confrontées à une double aspiration (ou face à une double obligation) entre leur carrière et la vie de famille. Cependant il faut aussi noter que le bouleversement social le plus important de ces trois dernières décennies est leur arrivée massive sur le marché du travail.

---

<sup>1</sup> Et particulièrement les diplômés d'Etat d'éducateur spécialisé (DE.ES), d'éducateur de jeunes enfants (DE.EJE), ou d'éducateur technique spécialisé (DE.ETS), d'assistant de service social (DE.ASS), de moniteur éducateur (DE.ME)... Responsable d'unité d'intervention social (CAFERUIS)... et moins fréquemment sur les diplômés d'Etat d'ingénierie du social (DE.IS), de Conseiller en Economie Sociale et Familiale (DE.CESF), De directeur d'établissement (CAFDESIS) ou d'autre titre de niveau master de l'économie sociale et solidaire.

<sup>2</sup> Pierre Cahuc et André Zylberberg : « la formation professionnelle des adultes : un système à la dérive » 10 juillet 2006 étude pour le Centre d'Observation Economique de la CCI Paris.

Les demandes par diplômes s'organisaient dans une répartition suivante les métiers éducatifs (ES ME) une large majorité à 90% de femmes, mais aussi sur les métiers plus technique tels qu'ETS ou elles représentent rapidement 1/4 des demandes, et sur les titres de cadre tel que CAFERUIS ou très vite elles sont devenues majoritaires puis quasi plus des 2/3 de l'effectifs. Depuis le bureau, Nous avons pu voir là des hommes abandonner les chemins de la VAE pour emprunter ceux de la formation, ayant eux obtenu entre temps des fonds pour des formations longues et supérieures professionnelles ou universitaires...

#### Des femmes et de situations précaires

Ainsi au fil des mois, et dans ce dénombrement, sont apparues aussi des femmes portant le projet d'accroître leurs sources de revenus par l'obtention d'une qualification supérieure à leur qualification de base, pour des raisons économiques (plus qu'identitaire) liées à leur situation familiale vivant seule parent, avec enfants avec la charge de la maison. Cette catégorie de personnes donnant à entendre immédiatement ce problème (de revenu lié à la situation d'isolé) comme étant la source principale de leur motivation est devenue une catégorie statistique remarquable autour de 10% des personnes s'adressant au bureau. Catégorie à la quelle nous pourrions raccrocher le 10% de demandeuses d'emplois entamant un parcours de VAE.

D'où a émergé une première question de recherche : **face à la situation des femmes parents isolées, sur un territoire à dominante rurale, la VAE peut-elle être un vecteur d'amélioration des ressources dans un contexte d'emploi pouvant obliger à des mobilités géographiques et professionnelles coûteuses ?** Entendu là que les coûts étaient vus du côté des effets collatéraux de la certification : Coût du transport domicile / Travail, frais de garde des enfants... Questionnements renforcé par el fait que les employeurs ne salarieraient pas forcément les nouvelles qualifications acquises.

Puisque de multiples travaux de recherche ont étudié la VAE par les Sciences de l'éducation formation par l'analyse de l'activité ; ici il a été provoqué volontairement un décalage pour regarder les effets de la VAE, du côté des coûts pour les candidats et non plus du côté des mécanismes d'accompagnement vers la certification, ou de l'effet sur les constructions identitaires<sup>3</sup>.

Je me suis alors posé la question de ce qu'il pouvait en être de la réponse à cette source de motivation que pouvait apporter ou pas la VAE. Etait-il possible d'envisager par l'obtention d'un diplôme, dans le travail social, d'accroître ses revenus ?

Ce qui du coup a entraîné l'ensemble du travail en dehors du sentier classique d'études sur la VAE, en tout cas dans le travail social. Pour considérer l'éventuel amélioration des revenus via un changement de qualification, il fallait regarder la VAE du côté de l'économie de la formation continue et des besoins de compétences des entreprises.

Le croisement des fonctions, des statuts et des missions sur lesquelles sont engagés des personnels fertilisant l'expérience, permet facilement à un salarié de dire : je fais le même métier... Cependant si titulaire d'un diplôme de niveau 4 ou 5 il a été embauché sur un poste budgété et défini (par les pouvoirs publics) pour ce niveau de qualification, l'employeur n'est pas tenu de le reconnaître dans cette nouvelle qualification. **C'est ainsi que la**

---

<sup>3</sup> Sujet de recherche que le bureau de l'ARIFTS a abordé avec le travail de recherche de Julie BOUCHER pour un mémoire de master en psychologie à l'UCO d'Angers

**branche entend bien pouvoir générer un mouvement de mobilité interentreprises**, poussant les salariés reconnus dans un nouveau diplôme à aller le mettre en jeu chez un nouvel employeur où le besoin de qualification est sensible.

#### Tension dans l'emploi, promotion sociale et mobilité interentreprises ou transrégionale

La branche professionnelle sanitaire social médico-social vise cette mobilité. Cela se trouve dans des écrits relatifs à la VAE et à la mise en place d'un dispositif spécifique porté et financé par des fonds de la branche pour soutenir les demandes sur un métier identifié par le Bureau d'études et de recherche de la dite branche comme étant en tension dans l'emploi<sup>4</sup>... Ce dispositif initialement ouvert sur un diplôme au moment de la rédaction du mémoire de master est porté sur 8 diplômes aujourd'hui. C'est une forte mobilisation de cette branche dans la certification. Cela bien sûr dans l'idéal où le diplôme, et la formation, sont en adéquation avec l'emploi. Avec un modèle ancien où **carrière professionnelle plus formation/diplôme était égal à promotion/évolution sociale**, modèle plus ou moins actif dans le travail social, à quoi s'ajoute le fait que les postes sont définis par les pouvoirs publics... Changer de diplôme c'est changer de métier et d'où l'idée que pour pouvoir mettre à profit l'acquisition du diplôme, la personne allait devoir changer d'entreprise : **mobilité inter entreprise dans une proximité géographique face à un ancrage au territoire, ou mobilité géographique transrégionale ?**

#### Mobilités ?

C'est ainsi qu'a commencé à se formuler cette interrogation entre les gains espérés et les gains réels et les coûts sociaux et ou économiques dus à une mobilité. Quelles sont les localisations géographiques des employeurs vers lesquels sont susceptibles de migrer les salariés voulant valoriser une nouvelle certification obtenue ? Et dès lors les coûts liés à une augmentation des trajets, liés à la garde des enfants soit à cause des trajets soit à cause de l'horaire, un éventuel déménagement, un changement de lieu de scolarisation des enfants, ne sont-ce pas là autant de sources possibles de frais qui entameront le gain de salaire réalisé ?

Le travail de recherche posant une question économique autour du rapport emploi salaire, le champ théorique s'est ancré entre des apports venant de l'économie de la formation continue, des apports venant de la géographie sociale autour de la territorialisation des acteurs et des mobilités, et des apports sociologiques sur la situation en du couple par rapport à la carrière et la promotion. La méthode partait d'un questionnaire envoyé en grand nombre depuis les candidats connus au bureau, devait se resserrer ensuite vers des femmes identifiées depuis ce questionnaire comme pouvant renseigner cette question.

#### Face à la VAE apparaît simultanément de nouvelles logiques

Une approche plus économique de la VAE situé dans un moment où s'installe un nouvel axe de parcours individualisé, où les connaissances augmentent à un rythme si rapide qu'il n'est plus possible de penser que ce qu'on devra savoir sera appris dans un parcours en formation sup ou pro, la Vae apparaît au moment où se remet en cause « *la relation linéaire formation -*

---

<sup>4</sup> Ce qui peut produire un effet de décalage entre ce qu'une branche identifie en tension sur une échelle de territoire nationale, et ce qu'un territoire dans une échelle départementale ou locale peut vivre comme tension. Si effet de tension dans la branche, alors on peut dire que localement un service territorialisé comme celui pour lequel je travaille a réalisé dans le même temps que la vie d'une promotion en formation classique, le doublement du nombre de certifiés ; Chiffres qui peuvent se ramener sur l'échelle régionale et s'étirer sur l'échelle nationale.

*emploi et le mode de classement professionnel et social induit par cette relation*<sup>5</sup> » ; La référence aux métiers s'efface pour laisser place à la référence aux compétences, du coup il va se jouer des mouvements de mobilités et de déplacements des compétences selon les besoins<sup>6</sup>...Et certains auteurs vont plus loin pensant que l'évolution technologique a tant bouleversé le monde du travail que c'est dans les grandes entreprises que se fait la Science et les Savoirs<sup>7</sup>...

Il a été pris pour ce travail presque comme un axiome que la VAE n'était pas en soi une démarche ni nouvelle historiquement, ni sur l'accès à la certification. Le fait de pouvoir accéder à la totalité d'un titre nous a semblé être le parachèvement d'un ensemble de mouvements venant de la considération du besoin de formation des adultes. A partir de là il fut opéré le choix de regarder du côté de l'économie de la formation des adultes ou de la formation continue pour tenter de comprendre sur le plan économique comment pouvait se penser la question du lien entre le diplôme et le salaire.

### La théorie du capital humain

La première piste débroussaillée par cette recherche – action pose du côté économique l'hypothèse que la valorisation d'acquis dans l'exercice du travail n'est pas une voie nouvelle. Il existe une manière de lire la gestion du capital humain et l'entrée en formation des individus comme étant la fin d'un processus de valorisation des compétences préalablement repérées par l'entreprise. Ainsi seuls partiraient en formation les salariés déjà reconnus (aux compétences validées par les responsabilités confiées) par l'employeur pour leurs compétences qui ont pu par anticipation être valorisées dans le salaire ou par des primes...

Ce qui serait nouveau, et peut-être qu'en partie, ce serait la socialisation de cette reconnaissance, par un diplôme, sorte de passeport dans des mobilités. Dans ce cas là, un dispositif de professionnalisation + VAE tel celui de la branche professionnelle (qui initialement filtrait les entrants) ne fait que confirmer que les compétences sont déjà préalablement identifiées. Si aujourd'hui le dispositif ne filtre plus les entrants, sa mise en œuvre reste à l'initiative d'une convention signée entre l'employeur l'OPCA de la Branche et le salarié. Le salarié par l'obtention d'un diplôme ne vient que confirmer l'investissement de l'employeur puis de la Branche via son OPCA, et sécuriser sa place en confirmant la justesse du choix<sup>8</sup>. Il y a alors peu à attendre d'amélioration nouvelle des gains, qui aura pu se faire avant le diplôme...

Il se joue donc un jeu complexe en dehors du champ de perception du candidat et de son projet personnel. Le candidat souhaitant augmenter ses gains salariaux choisit d'investir dans l'acquisition de biens d'éducation et de formation. L'accompagnement de la démarche de VAE, mais aussi le temps passé et le travail d'écriture du livret 2, peuvent être pensé comme des investissements pour viser le diplôme. La démarche personnelle du candidat dans une

---

<sup>5</sup> J-Y Ménard, « reconnaissance des acquis et validations des compétences » Presses universitaires de Rennes 1995. Voir aussi M. Farzad...

<sup>6</sup> Exemple en Travail Social : une éduc travaille en IMEP, sur des mission d'éducation, l'institution a de nouveau besoin de qualification (ASS) qui n'existe pas dans la structure pour ouvrir une MAS, le directeur propose à la salariée de jouer sur les tableaux VAE + formation pour devenir ASS et occuper le poste pour lequel on a repérer l'usage possible de ses compétences ; C'est-à-dire passer par la VAE pour valider des compétences transversales et court-circuiter la sélection d'entrée en école et voire construire ensuite un parcours de formation personnalisé

<sup>7</sup> On retrouve cette idée à la Sauvegarde du Nord qui construit un département Recherche

<sup>8</sup> On peut retrouver cette dimension dans la VAE des aides soignantes

démarche de VAE vient rencontrer les intérêts des employeurs engageant des dépenses pour maintenir un patrimoine actif de compétences de l'entreprise à bon niveau de compétitivité (l'employeur ici a déjà pu reconnaître les compétences, ou n'y est pas tenu), ou des employeurs engageant des dépenses de formation liées à des projets stratégiques de changement (l'employeur là, a intérêt dans ses projets de développement<sup>9</sup> à reconnaître les compétences et les valoriser...).

#### Adéquation projet de VAE du candidat et possibilités de mobilité

La question de la tension dans l'emploi pour les métiers éducatifs et sociaux ne se fait pas sentir dans la Région Pays de La Loire, comme elle se fait sentir nationalement pour la Branche professionnelle. Si il existe des besoins de main d'œuvre qualifiée sur les métiers éducatifs, ce n'est peut-être pas dans la région. La question de mobilité interentreprises posée par la branche comme un vecteur dynamisant de circulation de la compétence et des savoirs agit à l'échelle d'un territoire national. L'acteur lui est territorialisé à l'échelle d'un territoire local, voir départemental. Cela semble devoir dire qu'il existe peu de marge de manœuvre pour envisager bouger dans un environnement proche. Dès lors la mobilité sociale recherchée par le candidat au travers d'un salaire, doit obligatoirement s'additionner à une mobilité professionnelle, et interentreprises (un changement de statut, un changement de catégorie professionnelle et de missions, un changement de métier), et aussi d'une mobilité géographique ou d'une augmentation de sa motilité<sup>10</sup> (c'est selon la perception de chacun de sa propre mobilité).

Dans le travail de recherche il a été fait ici une distinction entre la mobilité et la motilité. La mobilité étant vu comme un changement d'ancrage territorial avec un déménagement, à voir toutes proportions gardées comme une migration. La motilité étant la capacité à se déplacer. Il est ainsi apparu des personnes augmentant leur capacité à se déplacer pour aller chercher un emploi, et d'autre ayant réalisé des migrations régionales soit pour trouver l'emploi sur lequel elles ont envisagé ce projet de VAE, soit à la suite du projet de VAE pour aller jusqu'au bout du projet de reconnaissance professionnelle.

Mais c'est aussi la voie d'un paradoxe : une bonne part du travail social est construite sur la connaissance fine du territoire et de ses acteurs des habitants et du public... Les mobilités à grande échelle (des migrations transrégionales) ne représentent-elles pas une perte sèche de connaissances du territoire ? Et pour le salarié mobile un réinvestissement conséquent pour reconstruire du savoir et des relations et du réseau ?

Enfin les réponses aux questionnaires en nombre ont mis aussi en avant un certain nombre d'hommes confrontés à une situation analogue à celles des femmes directement visés par la question du mémoire de recherche. Du coup la question de la sécurisation de l'emploi par une démarche de VAE pour faire face à des voies d'accès bloquées en formation continue, et accroître des gains, pour faire face à une situation de famille difficile, n'était plus particulièrement une question de genre.

---

<sup>9</sup> On voit au bureau plusieurs candidats mis dans la situation d'obtenir le diplôme nécessaire pour occuper le poste sur le quel ils ont été promu. Par exemple une Auxiliaire de puériculture se voit confié la responsabilité d'une structure par son employeur avec comme obligation dans l'année d'aller le chercher le diplôme DE.EJE...

<sup>10</sup> On retrouve dans les entretiens conduit des femmes exprimant ne pas se sentir mobile, ni capable de mettre en œuvre des mobilités, et pourtant faisant preuve une très forte motilité circulant sur l'ensemble du territoire de la Région, voire dans des pays européens.

## Après la certification, mobile ou pas

Sur 100 personnes interrogées ayant été suivies sur le service et ayant déposé un dossier de VAE devant un certificateur (principalement pour le DE.ES, mais aussi pour le CAFERUIS), le travail de recherche met en évidence des personnes ne quittant pas leur emploi ; rapidement le besoin de sécuriser leur place, est venu rattraper toutes les motivations qui leur ont fait engager un projet de VAE... Parfois par rapport à une situation rendue précaire comme les personnels éducatifs contractuels de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ), ou plus subtilement dans des moments de réorganisation des structures se prémunir de pouvoir rester missionné sur un certain type de missions plus valorisées par l'environnement...

Seule une personne témoigne d'une amélioration conséquente de ses revenus, de plusieurs centaines d'euro, sans changer d'employeur, du fait de passer d'un niveau 5 de qualification à un niveau 3, et d'avoir été faisant fonction sur un poste d'éducatrice, que dès lors elle occupe avec la qualification requise.

Au travers de ce dénombrement j'ai pu voir apparaître un petit nombre de personnes témoignant de l'amélioration de leurs revenus (- de 10%), mais toutes alors sont passées par la mise en œuvre d'un nouvel emploi, et parfois d'un déménagement. Elles ont dû jouer, pour faire évoluer leur situation, sur plusieurs registres de mobilité : Changement de métier et de missions, changement d'emploi, changement d'employeur, changement de localisation déménagement. Mais pour la plus grande majorité les personnes diplômées suite à une démarche de VAE, elles sont restées dans leur établissement sans reconnaissance ; du fait d'être bloquées dans la conduite possible de leur carrière par la situation du conjoint (par exemple agriculteur) qui empêche toute possibilité de mobilité géographique, ou des femmes qui ont déjà conduit ce mouvement de mobilité pour accéder à l'emploi ou pour suivre leur conjoint (du fait de mutation), et qui installées dans un territoire ne sont plus en mesure de reproduire de tels déplacements<sup>11</sup>, ou des femmes qui évoquent clairement que la famille et les enfants représentent un frein à la mobilité ou à la conduite d'une carrière.

Ces dimensions nous ont apporté des éléments nous servant depuis dans l'accompagnement des personnes. Le mouvement de mobilité sociale que cherchent à provoquer les candidats au travers leur première motivation interroge le mode de construction identitaire de la personne. Il y a des personnes qui se construiront sur une identité de métiers et alors la mobilité ou la migration pourront être envisagée pour trouver l'emploi correspondant aux attentes, au métier visé et au diplôme acquis. D'autres qui se construiront davantage dans un ancrage à un territoire, la réussite d'un projet de VAE devra alors trouver d'autres ressources motivationnelles car il ne sera jamais question pour la personne de quitter son ancrage territorial. Il y a là matière à réfléchir pour chercher à expliquer les causes d'abandon en cours de route... Rester à vivre là peut signifier devoir changer de métier du tout au tout ; valider alors un passé qui ne redeviendra pas présent peut ne plus avoir de sens.

---

<sup>11</sup> Deux cas particuliers sont remarquables, une femme en situation de parent isolé (3enfants adolescents) empêchée de changer d'emploi, se voit en interne proposé un poste d'éducatrice à mi-temps en guise de reconnaissance de sa nouvelle certification acquise du DEES contre son emploi de monitrice à temps complets, ce qui représente une perte réelle de salaire, qui est contrebalancée par de la libération de temps investit dans une formation universitaire de niveau maîtrise réalisable par l'obtention du diplôme de niveau 3 permettant pour viser plus tard un changement professionnel plus radical.

Un homme obtenant la certification CAFERUIS à partir d'activités bénévoles, obtient un nouvel emploi de cadre du secteur social, quitte son emploi d'éduc en internat, et pour le coup se voit se rapprocher de son domicile

Cependant dans notre travail au bureau nous ne perdons pas de vue non plus que passés les premiers temps de travail du dossier les motivations primaires (telles que le salaire) disparaissent pour laisser de la place à quelque chose autour de l'affirmation à être et à comprendre comment s'élabore le travail et a été appris ce que l'on sait. La démarche de VAE alors étant souvent perçue, par les candidats, en elle-même comme une démarche de mobilité interne, quelque chose qui fait bouger en soi même.

Si les démarches de VAE dans le travail social sur un territoire à caractère rural ne semble pas aller de pairs avec une mobilité sociale, mais tournent autour d'un travail de reconnaissance de valeurs par soi même et par les autres professionnels, peut-être est-il possible de formuler une nouvelle hypothèse autour de la VAE et du travail social. Pour des métiers bâtis sur la relation à l'autre, l'essentiel, des attitudes, être avec l'autre être en relation aux autres... ne sont pas fixés dans les référentiels de compétences, qui sont des référentiels de compétences techniques critérisables, évaluables...

Le projet du candidat voit donc se heurter :

- Une conception technique de la formation des adultes, vecteur de vulgarisation technique et du coup vecteur d'accroissement du capital de compétences. La VAE étant une mécanique d'identification des compétences, on peut voir comment se dissolvent les identités professionnelles dans les passerelles transversales des référentiels du travail social, pour peut-être ne devenir qu'une capitalisation de compétences échangeables sur le marché de l'emploi.
- Et une formation de citoyens qu'on retrouve dans l'idée de la formation intégrale de Proudhon. Dans le travail, se construisent aussi des valeurs autant que des compétences ce qui fait du travailleur une personne de valeurs... ce qui est bien plus qu'un technicien compétent.

Pendant qu'un secteur professionnel se trouve bousculé par la nouveauté de la VAE qui réside peut-être dans ce qu'elle produit d'érosion sur une structuration de secteur bâti sur une logique de métiers et de formations identifiés et dites canoniques, secteur dès lors percuté par une nouvelle logique des compétences ; des personnes s'engagent dans une démarche de VAE où d'un côté se travaillent des projets de mobilité sociale, de l'autre en premier lieu de construction identitaire, les deux pouvant se jouer aussi simultanément.

Petite bibliographie partielle... :

Gøsta Esping – Andersen avec Bruno Palier : « *Trois leçons sur l'Etat providence* », la République des idées Seuil Février 2008

N°41 / 2006 des cahier du genre coordonné par Isabelle Bertaux – Wiame et Pierre Tripier : « *les intermittents du foyer couples et mobilité professionnelle* » l'Harmattan / CNRS Paris 2006

Sous la direction d'Armand Touati : « *Femmes hommes l'invention des possibles* » Culture en Mouvement diffusion PUF Antibes 2005

Yves Baunay, Francis Vergne (Institut de recherche de la FSU : « *Formation professionnelle, regards sur les politiques régionales* » Nouveau Regard / Syllepse Paris 2006

Sous la direction de Philippe Carré et Pierre Caspar : « *Traité des sciences et techniques de la formation* » 2eme édition Dunod Paris 2004

Francis Vergne : « *Guetter et inventer du possible, un autre regard sur l'orientation et la relation formation – emploi* » pp59 à 64 dans Actualité de la Formation Permanente N° 202 mai juin 2006 Centre Inffo

Fabrice Ripoll et Vincent Veschambre : « *sur la dimension spatiale des inégalité : contribution aux débats sur la mobilité et le capital spatial* » dans « Rural Urbain nouveaux liens nouvelles frontières » Presses Universitaires de Rennes, Rennes 2005

Vincent Kauffman « Mobilité comme capital ? » dans Mobilités, fluidités... libertés ? » Fusi Publication des universitaires de Saint Louis, Bruxelles  
Vincent Kauffman et Christophe Jemelin « la mobilité une forme de capital permettant d'éviter les irréversibilités socio-spatiales ? » Lausanne octobre 2004