

---

## Conditions et processus de l'engagement en VAE

*Building commitment among people undergoing Accreditation of Prior Learning (APL)*

*Konstruktion des persönlichen Einsatzes zur Erlangung einer VAE*

*La construcción del compromiso de las personas en VAE*

**Patrick Mayen et Jean-Paul Pin**

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3981>

DOI : 10.4000/formationemploi.3981

ISSN : 2107-0946

### Éditeur

La Documentation française

### Édition imprimée

Date de publication : 30 juin 2013

Pagination : 13-29

ISSN : 0759-6340

### Référence électronique

Patrick Mayen et Jean-Paul Pin, « Conditions et processus de l'engagement en VAE », *Formation emploi* [En ligne], 122 | Avril-Juin 2013, mis en ligne le 10 juillet 2013, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3981> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.3981>

---

© Tous droits réservés

# Conditions et processus de l'engagement en VAE

PATRICK MAYEN

*Enseignant chercheur, Unité de recherche « Développement professionnel et formation ».  
Département des sciences humaines et sociales, Agrosup Dijon*

JEAN-PAUL PIN

*Ingénieur de Recherche, Unité de recherche « Développement professionnel et formation ».  
Département des sciences humaines et sociales, Agrosup Dijon*

---

## Résumé

### ■ La construction de l'engagement des personnes en VAE

La VAE (validation des acquis de l'expérience) est une situation sociale dans laquelle les personnes engagées, ne serait-ce que très brièvement, ont à découvrir et à apprendre en même temps qu'elles ont à vivre les situations et à réaliser les tâches exigées par le parcours de VAE. L'engagement en VAE, les processus par lesquels il se construit et fluctue, se renforce ou se délite, dépendent de la combinaison de nombreux facteurs non seulement propres à la VAE et à ses situations mais aussi aux personnes. Cet article examine l'activité et la dynamique de l'engagement des personnes en VAE à partir d'une approche d'analyse du travail en didactique professionnelle.

**Mots clés :** validation des acquis, didactique professionnelle

---

## Abstract

### ■ Building commitment among people undergoing APL (Accreditation of Prior Learning)

APL (Accreditation of Prior Learning) is a social situation in which people who undergo it, if only very briefly, have to discover and learn at the same time, that they have to experience situations and perform tasks required by the APL path. Commitment to APL, the processes by which it is built and fluctuates, strengthens or disintegrates, depend on the combination of many factors not only specific to the APL and its situations, but also to the people involved. This article examines the commitment dynamics and activity of people undergoing APL from an analytical approach to on-the-job learning.

**Key words:** validation of acquired skills, professional didactics

*Journal of Economic Literature: I 29*

Traduction : *Auteurs*

Examiner la dynamique de l'engagement tout au long du parcours de VAE (validation des acquis de l'expérience) est une des manières de répondre à la question initiale qui a donné lieu à cette recherche. Question posée par le Fongecif Bourgogne, commanditaire de l'étude, question qui a préoccupé et préoccupe encore les pouvoirs publics et un certain nombre d'institutions : quels sont les freins et les leviers au développement de l'usage de la VAE par le public auquel elle s'adresse? On se souvient des six millions d'usagers potentiels identifiés dans le rapport Besson (2008) et des hypothèses avancées pour expliquer le nombre limité de ceux qui s'engagent dans le parcours de VAE, ne serait-ce que pour se renseigner et s'informer, puis le nombre important « d'abandons » : dispositif supposé trop complexe, trop difficile, inadapté à certains publics, information insuffisante...

Les situations de VAE, les interactions et les tâches qu'elles exigent entraînent des formes d'activités des usagers qui ne sont parfois ni attendues, ni facilement interprétables. De nombreuses critiques ont été formulées à l'encontre de la VAE, notamment dans des rapports officiels adressés aux pouvoirs publics ou au législateur (rapport Besson, 2008 ; rapport Merle, 2008 par exemple). Leur lecture traduit souvent une méconnaissance des activités engendrées par les dispositifs de VAE pour les personnes qui s'y intéressent et s'y engagent, révèle un certain nombre de croyances sur la nature de la VAE et du dispositif et des idées un peu hâtives sur les réactions des usagers à ce qui leur est proposé. Les raisons des législateurs, des concepteurs et des opérateurs des dispositifs ne rencontrent pas toujours les raisons des usagers. Elles ne les rencontrent pas non plus toujours selon les modalités attendues.

Cet article a pour but de présenter quelques résultats d'une recherche intitulée : « *L'activité de personnes ordinaires avec la VAE* » (Mayen, Perrier & Pin, 2010). Elle s'intéresse à la VAE du point de vue de l'activité de ses usagers.

Nous examinons ici les processus par lesquels un engagement en VAE émerge, se maintient, se renforce ou se délite et aboutit parfois à l'indifférence, le désengagement et l'interruption.

## Comment rendre compte de l'engagement en VAE ?

L'engagement est un processus qui naît, se développe ou non, se transforme et fluctue dans son intensité, peut s'interrompre et se relancer. Nous partons de la définition proposée par Joseph (1998, p 123) à partir de Goffman : « *Engagement : obligation sociale que s'impose une personne dès lors qu'elle s'implique dans un rôle ou une action conjointe et dont l'intensité varie de la distraction à l'emballement selon les autres obligations qui sont les siennes sur d'autres scènes* ».

L'engagement est considéré ici comme le produit de l'interaction entre les caractéristiques d'une personne dans une période donnée de sa vie, et les caractéristiques du nouvel environnement constitué par l'apparition de la VAE.

L'activité entre une personne et cet environnement est activité de découverte, de connaissance, de représentation, de conceptualisation, de mise en relation de traits de cet environnement avec des caractéristiques personnelles, et des actions requises pour interagir avec lui. La VAE peut ainsi être considérée comme une situation sociale nouvelle qui est entrée, à un moment donné, dans le champ d'activité d'un grand nombre de personnes. Pour autant, les caractéristiques de la VAE ne sont pas entrées en connexion avec les caractéristiques de chaque personne, et nombreux sont ceux qui sont restés indifférents à la VAE telle qu'elle s'est présentée à eux à cette période de leur vie. Pour certaines personnes, en revanche, la VAE a, en quelque sorte « fait signe », est entrée en connexion avec des éléments de la vie, des préoccupations, des attentes, des besoins, une histoire, des expériences, jusqu'à engendrer l'action, ne serait-ce que celle d'en savoir un peu plus et de se renseigner.

Mais l'engagement est aussi affaire d'action. Tout au long d'un parcours de VAE, des situations se présentent qu'il faut découvrir, connaître, se représenter. Elles proposent et imposent des tâches, des rencontres avec des interlocuteurs différents, requièrent la mobilisation et la construction de connaissances et de compétences. Ce faisant, tout au long du parcours, l'activité avec les situations exerce une influence active sur l'engagement.

Nous partons ici de l'unité d'observation suivante : « L'activité d'une personne avec la VAE ». La VAE y est à la fois la forme sociale appelée VAE (une idée, un droit, un dispositif, etc.) et la succession des situations que la VAE propose et impose à ceux qui s'y engagent.

Nous recourons à la notion de couplage (Mayen, 2004 ; Leplat, 2008 ; 2011, Durand, 2010) ou celle de connexion (Dewey, 1993) pour désigner les processus d'interaction entre les caractéristiques d'une personne et les caractéristiques d'une situation. Les caractéristiques d'une personne sont formées de cet ensemble d'attentes, de projections, d'anticipations, de besoins, d'enjeux passés, actuels ou futurs, de compétences sociales propres à s'exprimer dans le parcours de VAE, de connaissances et de croyances, de rapports subjectifs aux objets et aux situations de la VAE ou en relation avec la VAE : rapport aux situations administratives, au diplôme, au scolaire, au travail, etc., de possibilités et de contraintes de temps, de moyens, d'aide possible...

Qu'est-ce qui, dans la VAE, retient l'attention et suscite l'intérêt et l'engagement, en fonction des caractéristiques des personnes ? Comment ces caractéristiques trouvent-elles, dans la rencontre avec les situations de VAE, à se manifester, à s'activer, à se transformer et à se coordonner pour créer et soutenir un engagement ?

Pour cette recherche, nous avons mobilisé une démarche d'analyse ergonomique et de didactique professionnelle. La VAE n'est pas une situation de travail mais elle s'y apparente, en tant que forme sociale appartenant à la sphère de la vie professionnelle, et en tant que parcours constitué de situations successives comportant une série de tâches à effectuer. Ces situations, les objets et les tâches qui les constituent sont inédits, pour une bonne part

d'entre eux, et pour la plupart des personnes. Elles supposent donc d'être découvertes, interprétées, conceptualisées en même temps que réalisées. Les personnes n'ont pas l'expérience de la VAE, ni de ce qu'elle est, ni de ce qu'on peut en faire, ni du parcours par lequel il faut passer ni des tâches qu'elle exige, pas plus que de la manière de le faire. Elles ont cependant des expériences, des connaissances, des enjeux, des attentes.

### Encadré 1

#### Méthodes

La recherche s'inscrit dans un programme consacré à analyser le travail des jurys, des accompagnateurs, des conseillers en VAE (validation des acquis de l'expérience) des Points-Relais Conseil (Mayen & Savoyant, 2008). Ces recherches ont toujours pris en compte l'interaction des professionnels avec les usagers ; cependant, il est apparu nécessaire d'examiner le travail des personnes elles-mêmes avec la VAE à partir d'une référence théorique à l'activité et d'une adaptation méthodologique afin de compte de cette activité tout au long du parcours, sans pouvoir recourir à des observations en situation.

Dans un premier temps, nous avons procédé à des analyses d'une centaine de questionnaires adressés par le Fongecif Bourgogne à des candidats pour rechercher les motifs exprimés pour entreprendre une VAE ; parallèlement ont été réalisés des entretiens approfondis avec des représentants des ministères certificateurs pour leur soumettre la problématique et approfondir la connaissance des dispositifs de VAE. Il s'agissait de définir les situations, tâches et prescriptions qui constituent le parcours de travail des personnes.

Dans un second temps ont été mis en place, d'une part, un dispositif d'observation de réunions d'informations collectives au cours desquelles des candidats potentiels ont été interrogés, avant et après la réunion. ; d'autre part, un dispositif d'entretien avec des personnes avant et après un entretien de conseil en VAE dans un Point Relais Conseil. 44 personnes ont été ainsi rencontrées, dont 16 demandeurs d'emploi.

Le corpus principal est composé d'entretiens réalisés auprès de 32 personnes, en début, en cours ou en fin de parcours de VAE. Chacune a été interrogée entre 1 et 6 fois et pour une durée d'une à trois heures. Ces entretiens peuvent être définis comme des entretiens d'explicitation historique. L'objectif est à la fois de reconstituer le parcours mais surtout de faire expliciter les modes de pensée et d'action avec la VAE sur des aspects et des événements significatifs. On ne cherche pas à faire exprimer des opinions mais des ressentis, des activités de pensée et des actions ou encore des connaissances sur la VAE. La méthode reprend certains principes et techniques d'explicitation de l'action (Vermersch, 2003) : centration sur les situations spécifiques, les circonstances concrètes et sur l'action et les raisonnements tenus en situation. Toutes les personnes résident en Bourgogne. Elles ont été retenues pour assurer une diversité entre hommes et femmes, entre niveaux de formation (du niveau V : CAP, CCP... au niveau II : licences), entre les ministères valideurs.

Le traitement consiste en une analyse thématique et une analyse personnelle par l'établissement d'une monographie par personne et d'une monographie par personne et par thème (soit dix micro monographies thématiques par personne) sur les thèmes suivants : rencontre avec la VAE, information-conseil, dossier et accompagnement, jury, d'une part. D'autre part, des thèmes transversaux : temps, école et formation, équité et justice, la VAE : facile ou compliqué ? Avancée dans le parcours, demandeurs d'emploi.

L'analyse du travail en ergonomie et en didactique professionnelle repose d'abord sur la distinction entre tâche et activité, ou, pour la didactique professionnelle, entre situation et activité (Pastré, 1999 ; Mayen, 2008, 2011). « *L'activité dépend de la tâche à laquelle elle répond, cette tâche étant considérée comme un but à atteindre dans des conditions déterminées (techniques, organisationnelles, sociales, etc.). Dans sa signification la plus générale, cette notion de tâche comprend l'ensemble des conditions externes de l'activité. Mais l'activité dépend aussi des caractéristiques de celui, celles ou ceux qui la réalisent, de leur compétence, de leur santé, de leur intérêt, de leur situation actuelle, etc.* » (Leplat, 2008, p. 4). Leplat insiste ainsi sur la notion de couplage entre conditions externes et conditions internes pour comprendre comment chacune des deux catégories de conditions intervient dans l'activité de ceux qui sont amenés à agir avec et dans une situation.

L'analyse présentée dans cet article vise à répondre aux questions suivantes : qu'est-ce qui fait qu'une personne s'engage dans la VAE et s'y maintient ? Qu'est-ce qui crée l'engagement et qu'est-ce qui renforce ou menace, voire délète cet engagement jusqu'à entraîner interruption ou rupture ? Comment les personnes construisent-elles et font-elles évoluer une idée de la VAE, de ce qu'elle représente, de ce qu'elle peut leur apporter, de ce qu'elle exige et des conditions par lesquelles il est possible de réussir le parcours ?

Pour cela, nous examinerons d'abord comment les personnes rencontrent la VAE. Quelles caractéristiques propres à la VAE suscitent de l'intérêt en relation à des caractéristiques propres aux personnes ? Comment les personnes construisent une certaine idée de la VAE, ce qu'elle est et ce qu'elle peut être pour eux ?

Nous examinerons, dans un deuxième temps, les circonstances dans et par lesquelles la VAE leur arrive et ce que cela entraîne sur la construction de ce qu'est et peut être la VAE pour eux ainsi que sur leur engagement.

## 1 | Les facteurs d'engagement en VAE

Premier constat : La connexion entre une personne et la VAE et l'engagement qui en résulte sont toujours provisoires. L'engagement n'est pas quelque chose qui se construit au départ et est ensuite soumis à des accidents. Le recours fréquent à la notion d'abandon traduit l'incompréhension du caractère dynamique du processus d'engagement et des processus de connexion entre les caractéristiques de la VAE et les caractéristiques des personnes qui sont elles-mêmes en évolution tout au long du parcours.

Pour certaines personnes, l'engagement peut s'effectuer en un temps très bref : la découverte de la VAE s'accompagne alors d'un processus rapide de connexion et de construction d'un engagement solide. Mais pour d'autres, l'engagement est provisoire et ne sert qu'à voir un peu plus loin. L'engagement ne porte alors que sur les étapes immédiatement à

venir. Si ça ne fonctionne pas, l'engagement est allé à son terme ; il ne se prolonge pas dans de nouvelles connexions entre la personne et ce qui est découvert de la VAE. Cela est d'autant plus fort que la progression dans la VAE se fait au pas à pas, en raison du caractère séquentiel imposé par la forme du parcours.

On examinera ici successivement différents facteurs d'engagement en VAE. Tout d'abord, il apparaîtra que si la VAE ouvre des perspectives, elle peut aussi résulter d'un choix contraint. On s'engage en VAE aussi parce que cela correspond à un rétablissement de l'ordre normal des choses et donc à une recherche d'équité, ou parce que cela permet une reconnaissance, voire cela pourra corriger un passé marqué par des injustices lors du parcours scolaire. De plus, si la VAE paraît pratique et moins contraignante qu'une formation, elle peut même constituer un défi à relever, voire une alternative à l'école ou à la formation qui font office de repoussoir. Enfin, certains sont convaincus que, en VAE, l'expérience « vaut » diplôme.

### **1.1 La VAE entre perspective utilitaire, choix contraint ou stratégie de complément**

L'intérêt pour la VAE tient d'abord à la possibilité qu'elle offre d'obtenir un titre ou diplôme. Cette évidence mérite d'être rappelée au regard de certains discours ou études qui mettent l'accent, non pas sur le résultat visé, le diplôme, mais sur d'autres aspects tels que l'intérêt de ce qui résulterait de la démarche sur le plan des compétences, de la réflexivité, de la découverte de ses capacités et de la valeur de son travail. Or, tout cela n'a de sens que parce que la promesse d'obtention du diplôme est présente. L'engagement dans la VAE ne serait qu'exceptionnel s'il n'était motivé par cet objet social particulier : le titre ou le diplôme. Seule une personne sur 32 dans notre corpus évoque l'intérêt que pourrait constituer la VAE comme démarche sans obtention de diplôme. Mais elle-même s'y est bien engagée et maintenue pour l'obtenir.

Le diplôme est évidemment objet d'intérêt pour lui-même et pour ce qu'il promet, mais il est d'abord objet pour la valeur qu'il prend et le désir qu'il suscite tient aux possibilités qu'il « promet » d'ouvrir ou à l'action qu'il peut avoir, y compris sur de nombreux aspects subjectifs et liés à l'expérience de chacun, comme on va le voir plus loin. Passons rapidement sur les « prototypes » que constituent les possibilités les plus souvent évoquées : possibilité de passer un concours, d'entrer dans une formation de niveau supérieur, de créer son entreprise, d'accéder à un statut, à un emploi visé, à un meilleur emploi, à un meilleur travail, à une meilleure situation, à un poste de rang supérieur, à une amélioration salariale, d'arriver à une titularisation, à conserver son emploi, à conserver un emploi, à accroître ses chances sur le marché du travail.

Ces motifs peuvent être dits « fonctionnels ». Ils sont fréquemment énoncés par les personnes. Ils peuvent se combiner, se prolonger, s'enchaîner et se renforcer dans la configuration « VAE » propre à chaque personne. Mais ainsi décrits, ils sont à la fois évidents

et désincarnés. Dans la dynamique de vie d'une personne, chacun d'eux appartient à une configuration dans laquelle d'autres motifs sont actifs et qui portent sur la justice, la place dans le monde, la tentative de rétablir un ordre normal des choses, la réalisation d'un rêve, etc. Les motifs aux formulations « fonctionnelles » sont reliés à d'autres, et sont « nourris » par d'autres. Lorsque ce n'est pas le cas, l'engagement est plus fragile et moins durable. Le cas des demandeurs d'emploi l'illustre de la manière la plus forte. Nous avons pu analyser l'activité de 16 d'entre eux. Pour la grande majorité, les intérêts présentés par la VAE correspondent d'abord aux possibilités qu'un titre ou diplôme confère à son titulaire, à la plus-value qu'il apporte à un CV (*curriculum vitae*), aux possibilités de changer de domaine professionnel. Ils correspondent ensuite aux « facilités » proposées par la VAE : pas d'obligation de consacrer du temps et de s'astreindre à une présence régulière comme en formation, travail réalisable chez soi. En revanche, presque rien n'est dit qui s'assimile aux formes de connexion évoquées par les candidats qui s'engagent plus avant dans la VAE. Parmi les 16 demandeurs d'emploi rencontrés dans les premières étapes de la VAE (jusqu'à l'entretien en Point-Relais-Conseil), seuls deux prolongeront leur parcours. Pourtant, les 16 énoncent des configurations d'intérêt fonctionnel retrouvées chez les autres personnes interrogées.

De même, pour les personnes qui possèdent déjà un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau plus élevé que le diplôme visé, l'obtention du diplôme relève d'une stratégie de complément (une candidate souhaite obtenir une licence d'informatique complémentaire à son titre d'ingénieur agronome) qui semble exclusivement, dans les cas étudiés, soutenue par des besoins fonctionnels.

## 1.2 La recherche de l'équité

L'un des facteurs agissants du processus de construction de la rencontre (le processus de connexion) est ce qu'on peut appeler une attente de « rétablissement de l'ordre normal des choses ». Par normal, il faut entendre « équitable et juste ». Ce facteur est actif chez la plupart des personnes fortement engagées dans la VAE, et intervient activement dans l'intérêt qu'elles portent à la VAE. Elle concerne des salariés qui n'expriment pas la crainte d'une perte d'emploi, ni d'envie ou de projet de changement d'emploi, d'entreprise ou de progression de carrière. Elle concerne aussi d'autres personnes qui visent un changement d'emploi, de métier ou une progression de carrière, une amélioration de leur situation professionnelle sous toutes ses formes, puisque ces objectifs de changement sont motivés par le sentiment de ne pas être tout à fait à sa place, de prétendre pouvoir en occuper une autre. La configuration typique est la suivante : « *Pourquoi pas moi ?* » exprime alors ce qu'on peut qualifier de « désir et d'attente d'équité » (revendication, exigence, demande, souhait...), d'accès à quelque chose à quoi on peut légitimement prétendre et à quoi la VAE semble légalement donner droit. Ce qui donne le droit, c'est le fait de faire le même travail, au même poste ou pour un même emploi que les autres salariés qui sont, eux, diplômés, d'avoir de l'expérience et de se sentir capable d'occuper un autre type d'emploi

interdit par le manque de diplôme. Ce qui semble suggérer qu'une proposition tenue pour vraie par les personnes peut être formulée ainsi : « à travail égal une personne a droit à diplôme égal ». Ce qui est une variante plus élaborée du slogan : « votre expérience vaut diplôme ». On voit ainsi que la VAE peut retourner la conception de la relation entre diplôme et emploi. Plus précisément, elle en ajoute une variante nouvelle.

### 1.3. La reconnaissance

On identifie plusieurs formes de reconnaissance :

- Reconnaissance du travail effectué tout au long de la vie professionnelle, des efforts déployés, de la durée dans l'emploi ou le domaine, des compétences manifestées au quotidien, de ce qu'on a fait jusque-là. L'idée de la VAE correspond à la possibilité de consacrer, par l'obtention d'un titre ou d'un diplôme, une partie du parcours de travail, avec tout ce que ce parcours est susceptible de comporter : la peine, l'effort, les compétences, l'expérience acquise... Ainsi, pour l'un, l'obtention du diplôme a pour but « *une reconnaissance minimum de ce que j'ai fait jusque-là* » ;
- Reconnaissance de la reconnaissance déjà acquise dans le milieu professionnel par l'exercice de certaines fonctions, d'une progression de carrière, par l'exercice de responsabilités d'encadrement, de tutorat de stagiaires, de jury. Mais reconnaissance d'une reconnaissance malgré tout insatisfaisante, au goût d'inachevé, reconnaissance à laquelle manque le diplôme ou manquent les bénéfices résultant de l'obtention du diplôme : statut, avancement de carrière, salaire. « *La VAE, ça reconnaît l'homme de terrain, quelqu'un qu'est reconnu dans son boulot, quelqu'un qu'est reconnu par tout le monde* » dit un candidat ;
- Reconnaissance pour soi de l'accès à un titre et de l'accès à un statut et une dénomination : « *que je puisse me dire au moins que je suis aide-soignante* » dit une candidate. Pour soi-même car même pour soi, on fait fonction de... tant qu'on n'a pas le titre ou le diplôme, ou le statut qui en découle. Beaucoup de ceux pour qui la VAE est fortement marquée par la valeur de reconnaissance qu'elle leur apporte expriment en même temps leur rejet de la formation comme voie d'obtention du diplôme.

### 1.4. Le passé agissant des injustices du parcours scolaire

Pour certaines personnes, l'accès au diplôme par la voie de la VAE est une possibilité de voir une injustice « corrigée », injustice produite par le fonctionnement du système de formation. Telle personne cherche à obtenir un BTS (brevet de technicien supérieur) dont l'absence est un frein à l'évolution professionnelle qu'elle souhaite. Elle a échoué, comme toute sa classe, au BTS par la voie scolaire et considère cet échec collectif comme le résultat d'une anomalie et en ressent un sentiment de profonde injustice. Pour telle autre, dont l'entrée en BTS fut refusée par le rectorat sous prétexte que le Bac pro qu'elle venait d'obtenir devait mener à la vie active, l'obtention du BTS par la VAE est une revanche

sur l'injustice administrative bornée à laquelle elle a dû se soumettre. « *Ça m'était resté en travers de la gorge* ». Pour une dernière personne, qui a échoué au concours de recrutement à l'entrée en formation d'aide-soignante, la VAE est une autre voie d'entrée qui reconnaît enfin son expérience. Pour la plupart, l'anomalie serait redoublée s'il leur fallait passer par la formation pour obtenir un diplôme car elle vaudrait déni de leur expérience et en même temps déni de l'injustice ressentie. Pour ces personnes, les incidents dans le parcours de VAE sont ressentis comme une atteinte à la justice et à l'équité : rejet, colère, découragement peuvent s'ensuivre. Tel retard administratif entraîne l'impossibilité de passer devant le prochain jury ; ce qui amène une personne à dire « *ça recommence* ».

### **1.5. La VAE, une modalité qui convient, pratique et facile**

La VAE présente pour beaucoup un caractère pratique. Elle « convient ». Son caractère pratique est souvent présenté par les personnes en opposition au caractère contraignant de la formation :

- On peut faire une VAE sans interrompre le cours de ses activités familiales, sociales et professionnelles. Plusieurs personnes évoquent leur souhait de ne pas interrompre le cours de leur travail, y compris dans le cadre d'un congé formation. Une interruption du cours de la vie professionnelle est souvent présentée comme un risque. La VAE est perçue comme une activité qui peut se glisser dans le temps libre personnel. Ce que beaucoup de candidats confirment après la VAE, même si la quantité de travail et l'effort demandé apparaissent beaucoup plus importants qu'ils ne l'avaient imaginé.
- La VAE permet une gestion souple du temps qui n'oblige pas à bousculer les autres activités ; elle ne contraint pas à se déplacer, à modifier l'organisation pratique du quotidien. Ce qui serait considéré comme trop contraignant par beaucoup.
- La VAE est jugée « *rapide, efficace, peu coûteuse et n'exigeant pas beaucoup de temps* ».

Les questions sur le caractère pratique de la VAE en matière de déplacement, proximité, horaires, durée, rythmes, répartition du temps, possibilités de gérer le parcours et le travail préoccupent les personnes dès les premiers entretiens d'information et de conseil. Les possibilités de limiter les déplacements et de réduire à presque rien les périodes de présence obligatoire sont des avantages qui intéressent tous les candidats, sauf ceux pour qui la VAE est un second choix imposé par l'impossibilité de passer par la voie de la formation. Ces préoccupations sont partagées par les personnes en demande d'emploi. Elles apparaissent même avec plus de force encore.

La VAE laisse le temps libre et n'impose pas d'échéances rigides. Elle permet de saisir les opportunités d'emploi, de rendez-vous de recrutement qui se présenteraient, de poursuivre le projet de VAE, quitte à le suspendre provisoirement le temps d'une mission ou le temps d'une prise de fonction pour un emploi à durée plus longue.

Pourtant, malgré les informations fournies par les différents interlocuteurs du début de parcours, une partie des demandeurs d'emploi hésitent à s'engager dans la VAE par crainte des obligations que cela entraînerait et qui pourraient leur faire rater une opportunité.

Là encore, tout ce qui va se présenter ensuite dans le parcours qui réduit le caractère pratique perçu et apprécié au départ, est d'autant plus mal ressenti : retards, documents complémentaires à rechercher, accompagnement ou jury éloignés, incompétence perçue de l'accompagnateur ou d'un autre acteur dans le parcours, sont autant de sources de retrait de l'engagement allant jusqu'à l'interruption.

### 1.6. La VAE comme défi

La VAE, en tant que possibilité d'obtenir un diplôme, constitue un défi. C'est une mise à l'épreuve de soi par soi. Pour certains, c'est l'aspect le plus saillant de leur engagement : un candidat veut avoir son diplôme en même temps que ses filles. Comme il a deux filles, il enchaînera deux diplômes à la suite. Telle autre dit apprécier la VAE pour ce qu'elle demande de faire : « réfléchir, analyser ». L'opportunité de la VAE correspond à sa personnalité : « Elle aime changer, elle aime bouger », dit-elle.

### 1.7. La VAE, pas l'école !

La VAE est assimilée, à des degrés divers par chaque personne et, au moins sous certains aspects, à l'univers scolaire et à celui des examens. Les expériences scolaires sont souvent sévèrement jugées. Ce qui évoque l'école fait office de repoussoir. La VAE est appréhendée et jugée dans ses différences avec l'école et la formation. L'idée de la VAE se forme dans la différenciation :

« La VAE, c'est différent de la formation », « la VAE, c'est l'expérience ». Ce type de propos, récurrent, indique que pour les personnes, l'expérience (et sans doute ce qu'elle signifie là : pratique, action, intelligence de l'action, connaissance impliquée et active du monde) y est reconnue comme telle. Cette idée correspond pour partie à ce qui a généré la loi sur la VAE. Comme le dit l'un : « la VAE, ça parle à un homme d'expérience ». Pour une autre, l'école, *a contrario* de la VAE, « ne correspond pas à mon métier ni à l'esprit de mon métier. » Elle est « dans le commerce » et ne veut « surtout pas entendre parler d'école ».

Dans le même ordre d'idées, les personnes saisissent assez vite que cette évaluation spécifique qu'est la VAE se « réalisera » en quelque sorte, sur leur terrain, non pas celui « de l'école, des examens, des cahiers, de la théorie » mais sur celui de l'expérience, du travail, de ce qu'on fait et sait faire, de ce qu'on s'est montré capable de faire, et de ce qu'on a déjà été reconnu capable de faire. « Si c'est sur ce que j'ai fait jusque-là, j'en fais mon affaire », dit l'une d'elles à propos du livret à rédiger et de l'entretien avec un jury.

Obtenir un diplôme par la voie de la VAE, c'est éviter de refaire ce qu'on ne voudrait surtout plus faire, éviter de passer par où on ne voudrait surtout plus passer : « pas repartir

*dans les cours », « pas d'examen, apprendre par cœur », « pas replonger dans les cahiers pour réapprendre » « surtout pas le lycée (...) les autres élèves, les cahiers... »*

La VAE offre la possibilité de travailler pour un diplôme « *sur ce qu'on fait tous les jours* », sur « *ce qu'on connaît bien parce qu'on le vit.* » On a ainsi, pour certains, un double ancrage de la VAE : pas comme l'école, et au contraire, en lien avec l'expérience et le vécu quotidien.

Malgré ce « refus » d'engagement dans le « scolaire », les personnes reconnaissent la valeur et la légitimité du travail demandé, qui sont aussi des garanties de la valeur de leur démarche : ainsi, beaucoup ne rejettent ni l'écrit ni l'obligation de démontrer leurs acquis par le moyen d'un livret dont l'élaboration demande beaucoup de temps et d'efforts, ni l'obligation de soumettre son dossier et son expérience (et ses compétences) à l'évaluation d'un jury, pas plus que l'obligation de soumettre son expérience au crible des exigences d'un référentiel. Elles ne discutent pas non plus l'exigence de manifester des connaissances scientifiques, technologiques, techniques. On peut noter à ce propos que l'expérience n'est jamais associée à une pratique sans raisonnements ni savoirs. L'une des candidates, faisant fonction d'aide-soignante, explique comment le concept de « paramètres vitaux » lui a permis de réorganiser son expérience et son activité à un niveau supérieur : « (...) *parce que moi bien sûr, je m'informais : y a des choses que je ne connaissais pas spécialement ; dans mes bouquins, ça me permettait de savoir... par "les paramètres vitaux"... clac ! Bon : c'est la tension, c'est le pouls, c'est le poids, c'est la taille et après moi ça m'a aidé à comprendre mieux les choses, à comprendre les choses et à les développer... ».*

La VAE est donc jaugée et jugée au regard de trois grandes variables : une VAE plus ou moins « pratique » dans ses modalités pour ne pas « bousculer » les obligations des autres sphères de la vie ; plus ou moins « porteuse de reconnaissance » au sens où elle prend en compte l'expérience et ce qu'elle représente ; plus ou moins « acceptable », dans ce qu'elle propose et impose de vivre ou de revivre.

## **1.8. L'expérience « vaut » diplôme**

La certitude selon laquelle, en VAE, l'expérience peut « valoir » diplôme, ou, plus directement, « vaut » diplôme est un facteur d'intérêt. Cette correspondance est rapidement amenée à se construire autrement que sur le plan du principe et à devenir un principe d'organisation de l'activité tout au long du parcours :

Dans une première partie du parcours, les personnes sont amenées à examiner de plus près les correspondances pour identifier le diplôme ou le niveau de diplôme qui correspond à leur expérience. Puis, la relation s'inverse : elles ont à identifier et à justifier en quoi leur expérience correspond au diplôme, à son contenu et à ses exigences, bref, à identifier si leur expérience singulière vaut bien diplôme.

Le degré de correspondance est susceptible de varier au fil des entretiens et des tâches à réaliser, mais tous les rapprochements identifiés et élaborés contribuent à un approfondissement

dissement de l'engagement. Trouver des aspects du diplôme qui correspondent à l'expérience et des expériences qui correspondent au diplôme signale et renforce le processus de connexion.

La construction et le renforcement des correspondances entre expérience et diplôme sont interprétés par tous les candidats comme un processus de validation et comme un moyen d'estimation des chances de réussite. Ce qui entraîne des contresens fréquents qui peuvent faire ou refaire irruption à chaque étape.

Deux phénomènes liés au dispositif lui-même entrent en jeu : tout d'abord, le parcours de VAE est séquentiel et il faut avoir rempli certaines conditions pour pouvoir passer d'une étape à une autre. Celles-ci sont principalement liées à la correspondance entre expérience et diplôme : identifier des diplômes ou titres correspondants ; vérifier l'adéquation des grands traits de l'expérience aux exigences de référentiels à partir d'une analyse de CV puis d'une analyse rapide du parcours ; obtention de la recevabilité, vécue comme une sorte d'admissibilité ; rencontre avec un accompagnateur « spécialiste » et découverte des correspondances plus précises entre référentiel et activités de l'expérience.

L'expérience est en effet examinée à chaque étape, même si ce ne sont pas les mêmes caractéristiques de l'expérience qui sont examinées, ni pour les mêmes buts. À chaque étape, la déception peut cependant intervenir : absence de titre ou de diplôme correspondant au champ d'expérience d'une personne, expérience effective mais pas suffisante pour un diplôme du niveau visé, expérience obsolète, expérience validable mais pour des titres ou des diplômes qui ne permettent pas les évolutions, la reconnaissance, les projets visés. Le cas est fréquent pour les demandeurs d'emploi pour qui l'expérience professionnelle dans un domaine d'emploi est conçue comme un moyen pour obtenir un diplôme dans un autre domaine afin de quitter le domaine d'expérience. Au cours de l'accompagnement, l'expérience peut aussi se révéler insuffisante pour permettre de viser une validation totale. Des impossibilités et déceptions peuvent donc survenir tout au long du processus d'exploration puis d'approfondissement des correspondances entre expérience et diplôme.

De ce fait, il est à peu près impossible d'anticiper le devenir de l'engagement d'une personne au regard de l'évolution de cette dimension de correspondance, y compris au cours de l'accompagnement. Lorsque les correspondances se révèlent plus lâches ou plus difficiles, des sentiments d'injustice, d'incompréhension, d'aberration apparaissent. Une femme découvre qu'aucun diplôme, malgré l'intitulé, ne correspond plus à une forme d'expérience pourtant réelle, actuelle et socialement connue et fondée. Dans le domaine de la santé ou des services aux personnes, les référentiels correspondent à plusieurs catégories d'emplois. Les personnes découvrent aussi que leur expérience est réduite par rapport aux tâches couvertes par les référentiels.

La demande de validation et d'estimation des chances de réussite est, par conséquent, adressée aux interlocuteurs rencontrés tout au long du parcours et tout au long de l'accompagnement. Ceux-ci ne peuvent et ne doivent pas prendre le risque de se prononcer à la

place du jury ni le risque de décourager les candidats alors qu'il leur faut rappeler que l'avancée dans la VAE ne préfigure pas ce qu'il en sera de la validation finale.

Les entretiens avec les accompagnateurs spécialistes du diplôme, ou les enseignants et formateurs, jouent cependant un rôle de garde-fou pour les cas où, en examinant avec le candidat l'expérience dans son grain le plus fin, on peut encore conclure que les risques d'échec sont élevés. Et, là encore, cela ne peut-il être que décidé avec le candidat et avec précaution ; personne ne peut anticiper exactement ce que peut produire le processus d'élaboration du livret et certains candidats peuvent estimer, après jury, que même une validation très partielle de leurs acquis est un résultat acceptable.

## 21 **Comment la VAE « arrive aux personnes » : de l'information au conseil**

Comment la VAE « arrive-t-elle aux personnes », autrement dit, par quelles voies et sous quelles formes la VAE se présente-t-elle à eux, les amène-t-elle à s'y intéresser et à explorer au moins un peu plus avant l'hypothèse de « faire une VAE » ?

Pour décrire les phénomènes observés, nous empruntons une notion issue des théories des actes de langage, utilisée pour décrire de manière générale la catégorie des actes directifs, dont le but peut être défini comme « *faire faire quelque chose à quelqu'un* » (Ghiglione et Trognon, 1993). La notion d'incitation à l'action comme définition générale de ce type d'acte peut être étendue à un ensemble de phénomènes dans lesquels une personne est amenée à faire quelque chose en fonction d'une configuration de situation qu'elle interprète comme une incitation à le faire.

Les personnes connaissent le sigle VAE, même si parfois encore, elles ne connaissent pas toujours exactement les trois mots qui le composent. Elles évoquent de façon floue des documents ou informations internet. Peu d'entre elles se sont cependant intéressées à la VAE par ces moyens, même si l'existence d'un environnement informatif pourrait y avoir contribué. En revanche, on peut identifier une configuration prototypique à l'origine de l'intérêt que la VAE a pu susciter pour un grand nombre, à un moment donné. L'information arrive moins sous la forme d'une assertion sur la VAE (ce que c'est, comment on fait), que sous la forme d'une incitation à agir.

Le cas le plus prototypique peut être schématisé ainsi lorsqu'une personne de l'entourage personnel ou professionnel, au détour d'une conversation, énonce : « *et si tu faisais une VAE ?* » ou « *Tu -ou vous- devrais (devriez) faire une VAE* ». Ce type de directif sous forme de conseil est porteur d'un potentiel de création d'intérêt puis d'incitation à l'action élevé. Selon les lois de fonctionnement des actes de langage (Ghiglione et Trognon, op. cit ; Vanderveken, 1990), plusieurs conditions de réussite de l'acte de conseil sont réunies : une personne de l'entourage est censée : connaître la personne à qui le conseil est

adressé ; vouloir que la personne obtienne un avantage par la réalisation de ce conseil ; est déagée des enjeux institutionnels, à la différence, par exemple, d'un agent de Pôle Emploi susceptible de vouloir trouver une solution répondant à un intérêt autre que celui de la personne concernée ; enfin, cette personne est supposée être informée et disposer des arguments qui justifient son conseil. C'est particulièrement le cas lorsque l'entourage a fait une VAE ou connaît une personne qui a fait une VAE ou appartient à un type d'emploi ou d'institution qui est supposé s'y connaître. On note ici combien la diffusion de la VAE est aussi liée à l'augmentation du nombre de personnes qui en ont fait ou approché l'expérience.

Ce type de conseil, première rencontre qui suscite de l'intérêt, entraîne une demande ou un besoin de renseignement, autrement dit d'informations : ce qu'est la VAE, ce que ça peut apporter, puis comment cela se passe. Autant de questions qui correspondent aux préoccupations énoncées précédemment : valeur « philosophique » de la VAE, valeur d'usage dans ce qu'elle pourrait apporter et valeur d'usage en termes de modalités de réalisation concrètes.

Pour la plupart des personnes, le processus de conseil n'est cependant pas terminé, comme en attestent les nombreux cas où dans les premières questions adressées aux conseillers ou autres interlocuteurs, les personnes évoquent le conseil tel qu'il a été entendu dans l'entourage. Pour certains, ce conseil est peu discutable. Pour d'autres, il est, en quelque sorte, mis à l'épreuve de la discussion et de la fiabilité des informations qu'un professionnel est supposé apporter.

L'entourage proche peut jouer un grand rôle pour déconseiller l'engagement en VAE. C'est le cas lorsque des personnes ont vécu de mauvaises expériences avec la VAE, ou lorsqu'elles ont eu connaissances de telles expériences. Le potentiel d'incitation à ne pas faire est, là encore, tout aussi fort.

Les forums internet jouent exactement ce type de rôle, pas seulement d'information mais aussi d'incitations à agir dans un sens ou un autre et influencent les décisions des personnes engagées, au moins dans la réflexion sur l'engagement dans la VAE. Les informations et les conseils issus de ces sources peuvent être fiables ou peu fiables et sont soumis à une certaine diversité de la qualité des conseils et des informations, fortement colorés d'expériences. Mais ils jouent un rôle au moins aussi important que l'information officielle ou que l'information et les conseils venus des institutions (services RH – Ressources humaines, Pôle Emploi, service d'orientation, etc....) Cette configuration d'incitation à l'action ne se limite cependant pas à des interactions conversationnelles. On peut observer un effet d'incitation lorsque, dans un certain milieu professionnel (cela a été le cas à une vaste échelle, pour les demandes de VAE pour le titre d'aide-soignante), un certain nombre de signes semblent aller dans le même sens : on parle de la VAE dans les comptes rendus des instances ou dans les réunions d'équipes comme une possibilité intéressante. Une obligation de qualification apparaît. Des collègues essaient la VAE et certains membres de l'entourage la conseillent.

Dans ces cas, ce n'est plus sur le mode du conseil que l'incitation à s'intéresser et à s'engager en VAE apparaît mais sur le mode de l'obligation. Une partie des facteurs qui amènent à choisir la VAE lorsque celle-ci dépend de l'initiative individuelle sont exclus. La VAE n'est plus envisagée en fonction de l'accointance qu'on peut avoir avec son idée, ses facilités, ses modalités ; elle l'est comme une voie imposée. Les facteurs qui la caractérisent sont alors davantage interprétés et saisis par les personnes comme des repères auxquels se fier pour envisager le parcours avec confiance et trouver de quoi l'approprier à sa situation, à ses besoins, à ses capacités propres.

## Conclusion

À partir des quelques résultats présentés ici, et en considérant par ailleurs le volume de travail à fournir et la nature de ce travail (Mayen & Savoyant, 2008), on pourrait tout aussi bien s'étonner du succès de la VAE depuis dix ans que déplorer son modeste développement.

La VAE suscite l'intérêt et l'engagement de certaines personnes à un moment déterminé de leur vie. Comme nous avons aussi pu le mettre en évidence dans la recherche, une grande partie de ceux qui se sont engagés durablement dans la VAE avaient découvert l'existence de la VAE quelques années plus tôt. Mais il a fallu du temps et l'apparition d'une configuration particulière pour que le processus d'engagement se mette en place et se réalise.

L'information, les possibilités d'information et de conseil auprès d'interlocuteurs professionnels sont donc nécessaires, mais les conditions de la vie, autrement dit de la dynamique de leur parcours personnel et professionnel, évoluent indépendamment des propositions de VAE qui peuvent se présenter sur le chemin des individus. Cela n'empêche pas, en même temps, qu'un phénomène de connexion apparaisse. Parce que la VAE existe et parce qu'elle présente certains aspects spécifiques, son arrivée dans le champ des activités d'une personne peut entraîner la mise en relation d'un ensemble de caractéristiques personnelles qui trouvent dans la VAE matière à susciter une configuration d'incitation à utiliser la VAE.

On peut observer que l'engagement de ceux qui sont allés au bout du parcours de VAE est constitué par la relation entre des caractéristiques de nature fonctionnelle et rationnelle mais aussi par des caractéristiques personnelles liées aux expériences de la vie qui trouvent, dans la VAE, matière à se réaliser.

La VAE est ainsi, à ce titre, plus qu'un dispositif et une opportunité d'obtenir un diplôme. C'est une « idée » au sens où elle exprime un certain point de vue sur le monde, le travail, la valeur de l'expérience. Les candidats qui ont fait une VAE, à défaut d'avoir pu entrer en formation, ne sont guère sensibles à cette dimension de la VAE. Ce qui interroge sur une conception institutionnelle selon laquelle on pourrait proposer indifféremment à des personnes un parcours de VAE ou un parcours de formation. La VAE convient sous des

aspects différents (son idée, son caractère pratique, ses modalités) qui sont aussi des aspects de croyance, d'usage pratique de sa vie, de buts inter-reliés de différents ordres, tournés vers le futur (projets, anticipations...) mais aussi vers le présent (faire cohabiter différentes sphères d'activité) et vers le passé (éviter de retourner à l'école, rétablir une justice, faire reconnaître du travail, des efforts, des compétences).

Les résultats de la recherche tendent à mettre en évidence la puissance du caractère subjectif de l'engagement. Ce qu'on observe de manière exacerbée chez les demandeurs d'emploi : même si, de l'extérieur, une personne aurait tout intérêt à faire une VAE, le mouvement personnel de liaison entre ce qu'est et ce que propose la VAE et les caractéristiques de cette personne, à ce moment-là, ne parvient pas à s'opérer.

Ce qui suscite l'engagement est donc une production de la rencontre entre la VAE et ce qu'elle propose et exige et les caractéristiques d'une personne à ce moment de sa vie. Mais, tout au long du parcours, ce qui a pu susciter l'intérêt et la construction d'une configuration d'action est soumis aux événements, et d'abord aux événements relatifs à l'activité avec le dispositif de VAE. La VAE et le dispositif, dès ses origines, génèrent une idée de ce qu'est la VAE, des anticipations de ce qu'il faut faire et comment, mais aussi des attentes tournées vers le dispositif et ses acteurs, cohérentes avec les idées et les avantages constitués au moment de la rencontre et pris comme des promesses auxquelles croient les candidats. De ce fait, tout ce qui intervient par la suite est aussi interprété en fonction de la signification particulière que chaque personne a attribuée à la VAE. Ainsi, la compétence perçue des interlocuteurs ou bien le respect des délais, ou encore l'équité manifestée peuvent entraîner un renforcement de l'engagement parce qu'ils confirment la validité de la connexion entre une personne et la VAE, ou bien la remettre en question et la déliter jusqu'à conduire à une interruption de l'engagement.

L'amélioration des dispositifs, ou même tout simplement aujourd'hui, après dix ans, le maintien de la qualité de l'information et de l'accompagnement des personnes, est une condition pour assurer le maintien du nombre d'usagers de la VAE. La VAE n'est pas considérée, par la majorité de ceux qui y trouvent assez d'intérêt pour s'y engager, comme un dispositif comme un autre, mais comme une situation potentielle qui active et relie des caractéristiques personnelles et définit un ensemble de buts que l'action avec la VAE puis l'obtention possible du diplôme promettent de réaliser. C'est pourquoi la part imaginaire de la VAE est à préserver et ses aspects et avantages pratiques à maintenir et à développer.

## ■ Bibliographie

Besson E. (2008), *Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE*. Paris. Paris : Secrétariat d'Etat chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et de du développement de l'économie numérique.

Dewey J. (1993), *Logique*, Paris : PUF.

- Durand M. (2012), « Travailler et apprendre, vers une approche de l'activité », in Bourgeois E. & Durand M. (dir.) *Apprendre au travail*, Paris : PUF, pp. 15-22.
- Ghiglione R. & Trognon A. (1993), *Où va la pragmatique ?* Grenoble : PUG.
- Joseph I. (1998), *Erving Goffman et la microsociologie*, Paris : PUF.
- Leplat J. (2008), *Repères pour l'analyse de l'activité en ergonomie*, Paris : PUF.
- Leplat J. (2011), *Mélanges ergonomiques : activité, compétence, erreur*, Toulouse : Octares.
- Mayen P. & Savoyant A. (2008), *Elaboration et réduction de l'expérience dans la Validation des Acquis de l'Expérience. Relief, Céreq, 28*, Marseille.
- Mayen P. (2004), « Le couple situation activité. Sa mise en œuvre dans l'analyse du travail en didactique professionnelle », in Marcel J.-F. & Rayou P., *Recherches contextualisées en éducation*, INRP, pp. 29-40.
- Mayen P. (2008), « L'expérience dans les activités de VAE », *Travail et apprentissages*, 1, pp. 58-75.
- Mayen P. (2011), « Les situations professionnelles, un point de vue de didactique professionnelle », *Phronesis*, 1, pp. 59-67.
- Mayen P., Perrier D., Pin J.-P. (2010), *L'activité de personnes ordinaires en VAE, Rapport de recherche pour le Fongecif Bourgogne*, Agrosup Dijon.
- Merle V. (2008) (coord.), *Rapport au secrétaire d'état à l'emploi*, Groupe de travail sur la VAE.
- Pastré P (1999), « Apprendre des situations », *Education Permanente*, 139, pp. 2-4.
- Vermersch P. (2003), *L'entretien d'explicitation*, Paris : ESF.

# TRAVAIL et EMPLOI

## Généalogies des outils de gestion

- « Equal pay for a similar work », le mythe régulateur du salaire au poste dans l'Europe de la CECA
- Pourquoi attend-on aux urgences ?  
Un indicateur du *New Public Management* aux prises avec la réalité hospitalière
- Entre émancipation symbolique et reproduction sociale.  
Ethnographie d'une formation de « développement personnel »
- Le bénévolat d'entreprise en France : une rencontre du privé et du public sous influences étasuniennes

# N° 133

JANVIER-MARS 2013

19,00 €

Abonnements  
pour 4 numéros/an :  
**France : 60,00 €**

Dom-Tom et RP  
(HT, avion éco.) : 66,63 €  
Europe : 65,00 €  
Autres pays  
(HT, avion éco.) : 68,57 €  
Supplément avion rapide : 9,95 €

ABONNEMENTS :  
DILA, Direction de l'Information Légale  
et Administrative - administration des ventes  
CS 10733  
23, rue d'Estrées  
75345 Paris cedex 07  
Téléphone : 01.40.15.70.10  
Télécopie : 01.40.15.68.00  
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

VENTE AU NUMÉRO :  
la librairie de  
la Documentation française  
29, Quai Voltaire  
75344 Paris Cedex 07  
Téléphone : 01.40.15.71.10



Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

**bon  
de commande**  
à envoyer à

**DILA** Direction  
de l'Information Légale  
et Administrative  
Administration des ventes

CS 10733  
23, rue d'Estrées  
75345 Paris Cedex 07  
FRANCE  
Téléphone 01 40 15 70 10  
Télécopie 01 40 15 68 00

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)



Direction de l'Animation  
de la Recherche,  
des Études  
et des Statistiques

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

**TRAVAIL  
et EMPLOI**  
N° 133  
JANVIER-MARS 2013

Participation aux frais  
de facturation et de port,  
sauf pour les abonnements

**montant total à payer**  
1 euro = 6,55957 F

Prix unitaire TTC	Nombre	Total
19,00 €		
		4,95 €
<b>montant total à payer</b>		

Nom \_\_\_\_\_  
Prénom \_\_\_\_\_  
Profession \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Code postal \_\_\_\_\_  
Localité \_\_\_\_\_  
Mél \_\_\_\_\_

Ci-joint mon règlement

Par **mandat administratif**  
(réservé aux administrations)

Par **chèque bancaire** ou postal à l'ordre  
de M. l'Agent comptable de la Direction de l'informat  
légale et administrative

Par **carte bancaire**. Date d'expiration \_\_\_\_\_  
N° \_\_\_\_\_

N° de contrôle \_\_\_\_\_ Notez les 3 derniers chiffres du n° inscrit  
au dos de votre carte, près de votre signatur

Informatique et libertés - Conformément à la loi du 6.1.1978, vous pouvez accéder aux informations vous concernant et les rectifier en écrivant au Département  
de la Promotion de la Documentation française. Ces informations sont nécessaires au traitement de votre commande et peuvent être transmises à des tiers, sauf si vous cochez ici

Date

Signature