

Etude de l'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées
janvier 2007

La validation des acquis de l'expérience militante dans le champ syndical: une reconnaissance du militantisme?

Yannick Le Quentrec
sociologue - Professeure associée

SOMMAIRE

Introduction	5
I- La formation-action sur la validation des acquis de l'expérience militante	8
1- Une coopération chercheurs-syndicalistes qui ne va pas de soi	8
2- Le dispositif	9
3- Intérêt et limites de la formation-action	9
II- Les syndicalistes: une catégorie particulière de militants	11
1-Diversité des situations militantes	13
2-Les registres de l'action militante dans le champ syndical	15
Refus, subversion, gratuité, exposition de soi: des qualités fondatrices du militantisme	15
La transformation des rapports sociaux	16
III- La VAE militante: des capacités et des savoirs syndicaux en question	18
1- Une formalisation souvent utilitariste des « compétences » syndicales	18
2- Regards des militants sur leurs « compétences » syndicales	20
Des compétences syndicales plus que professionnelles	20
Attentes individuelles et collectives autour de la VAE militante	22
Les positions diversifiées des organisations syndicales envers la VAE militante	25
3- Le cadrage juridique de la VAE et ses effets sur les représentations du militantisme syndical	27
IV- Vers un accompagnement de la VAE militante: principes d'action et axes d'intervention	30
<i>Bibliographie</i>	37
<i>Tableau 1</i>	40
<i>Tableau 2</i>	41
<i>Annexes</i>	43

Introduction

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel défini par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et repris dans l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 sur l'accès des salarié-es à la formation tout au long de la vie professionnelle, signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Elle part de l'idée que l'activité de travail, et plus largement, l'activité sociale, bénévole, associative, syndicale et politique, permet d'acquérir des savoirs et des savoir-faire distincts de ceux acquis dans le système d'éducation initiale. La durée minimale de l'expérience étant fixée à trois ans, la VAE consiste à faire reconnaître officiellement ces acquis par l'obtention de tout ou partie d'une certification, c'est-à-dire d'un diplôme ou d'un titre inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles. Seconde chance de certification, la VAE peut être au service d'un projet de vie personnel, professionnel et/ou syndical dont il s'agit de définir les contours préalablement.

La démarche de validation est toutefois complexe. L'expérience, au coeur du dispositif VAE, est souvent intériorisée. C'est pourquoi, le candidat gagne à être accompagné pour pouvoir la restituer à autrui, en dégager les acquis qui correspondent aux référentiels du diplôme qu'il souhaite obtenir.

La VAE constitue un enjeu fort pour le public des militants syndicaux dont il s'agit de prendre en compte et de faire reconnaître les particularités, ce qui ne peut qu'interpeller un des acteurs incontournables de la formation syndicale que sont les instituts du travail.

La VAE implique aussi les Régions auxquelles les lois de décentralisation ont confié des responsabilités en matière de formation professionnelle. Dans le plan régional de développement des formations (PRDF 2007-2011 et PRDF antérieurs), le conseil régional de Midi-Pyrénées s'est fixé comme priorité de contribuer à son essor.

C'est ainsi que la formation sur la validation des acquis de l'expérience militante a été mise en oeuvre à l'institut régional du travail dans le cadre d'une convention passée avec le Conseil régional Midi-Pyrénées. Son objet était de

réfléchir et de concevoir un dispositif spécifique de validation des acquis de l'expérience militante en liaison avec le portail VAE enseignement supérieur de Midi-Pyrénées. Cette formation a de plus bénéficié du soutien actif des responsables régionaux des organisations syndicales.

Comme les formations habituellement dispensées à l'institut du travail, cette formation s'appuie sur une coopération entre enseignants-chercheurs, personnes ou institutions ressource et syndicalistes mais elle s'en distingue par l'idée d'une participation à une production commune. C'est pourquoi, nous parlons de « formation-action », comme on parle de « recherche-action² ». Nous précisons cette posture qui nous semble importante dans la partie qui va suivre.

Dans ce cadre collectif, plusieurs objectifs sont poursuivis :

- Identifier et décliner les champs de compétences recouverts par la diversité et la pluralité des expériences militantes
- Tendre vers la construction d'un référentiel général des compétences de l'expérience militante dont la personnalisation permettra aux militants de mettre en valeur leurs compétences singulières.
- Repérer dans l'offre de formation régionale les diplômes dont les champs de compétences sont compatibles avec l'expérience militante
- Nouer, avec les équipes pédagogiques des diplômes visés ci-dessus, un partenariat pour faire de la VAE, non seulement un instrument de valorisation de l'expérience, mais aussi une véritable nouvelle modalité de formation personnalisée. En particulier en se saisissant des possibilités offertes par la loi de développer des mesures complémentaires d'évaluation formative adaptées à la spécificité de l'expérience militante quand le profil des candidats ne permet pas de valider intégralement un diplôme. Ces mesures pourraient prendre, par exemple, la forme d'un dossier d'analyses des pratiques de l'action militante au cours duquel les candidats témoigneraient de leurs aptitudes à mobiliser les connaissances théoriques requises pour obtenir le diplôme visé en mettant en perspective leur action militante. Ce type d'évaluation formative se substituerait aux unités d'évaluation académiques restant à valider.

2 Issu de la psychologie sociale américaine (Lewin, 1948), le concept de recherche-action se définit comme « un ensemble de pratiques et de procédures visant à associer la connaissance et l'action dans le but de modifier les comportements et donc la pensée qui les anime ». in Le Robert, Dictionnaire de sociologie, Paris, Seuil, 1999. De même, on peut considérer que la formation-action s'organise à partir d'une exigence pratique et dans le but de modifier les comportements. Elle se réalise à travers une expérimentation ou des interventions dynamiques qui, réciproquement, transforment les connaissances. A nos yeux, la difficulté réside dans la préservation d'un égal poids de ces deux termes et dans leur tension dialectique.

- Informer et sensibiliser des militants syndicaux au dispositif de validation des acquis de l'expérience, en particulier en organisant une journée d'étude intersyndicale consacrée à la VAE entendue comme nouvelle modalité de formation.

Dans ce rapport, centré sur une analyse sociologique de la VAE militante, nous décrivons la procédure mise en place pour la formation-action, les postures qui la sous-tendent, ses points d'intérêt et ses limites. Puis nous présentons les syndicalistes, groupe particulier de militants³, leur diversité de situations et les caractéristiques de leur expérience militante. Une troisième partie interroge plusieurs dimensions de la VAE militante: les approches formelles des compétences⁴ syndicales, les perceptions qu'en ont les militants, les positions confédérales et la lecture induite par les textes juridiques. Enfin, en lien étroit avec les questions précédentes, nous nous interrogeons sur les moyens spécifiques à mettre en oeuvre pour que la validation des acquis de l'expérience militante s'intègre dans une reconnaissance plus générale du militantisme.

3 Le masculin pluriel de militants utilisé dans ce texte ne vise pas à respecter une règle grammaticale qui veut que, lorsqu'on souhaite désigner des femmes et des hommes, on ne fait apparaître que les hommes. Il indique que les militants sont en général un groupe mixte à dominante masculine, ce qui témoigne d'une sous-représentation des femmes dans la prise de décision syndicale (Le Quentrec, Rieu, 2003).

4 La notion de compétence renvoie à de nombreuses définitions et débats. Dans ce texte, quand nous ne nous référons pas à d'autres auteurs, nous l'employons le plus souvent au sens de savoir, savoir-faire, savoir-être.

I

La formation-action sur la validation
des acquis de l'expérience militante**1- Une coopération chercheurs-syndicalistes qui ne va pas de soi**

Au service de visées émancipatrices, les moyens pédagogiques se doivent d'être eux-mêmes émancipateurs et constitutifs d'acteurs. C'est pourquoi, la formation-action passe par une coopération entre chercheurs et syndicalistes. Mais cette coopération, loin d'être une évidence, nécessite d'interroger les liens entre savoirs militants et savoirs scientifiques (Le Quantrec, 1998).

Prenons les militants, personne ne peut nier qu'ils ont une connaissance pragmatique des actions dont ils sont à la fois les auteurs et les agents. Ils ont aussi une capacité de réflexion et d'analyse qui, sans relever de méthodes scientifiques, n'a rien d'arbitraire et emprunte largement au corpus sociologique. Mais ils s'enferment parfois dans une tradition du silence et du repli ou dans un pragmatisme réducteur. Ils considèrent alors que le savoir issu de l'expérience sensible est le seul valable, hésitent à prendre en compte les aspects complexes et contradictoires des phénomènes sociaux et se montrent suspicieux envers les savoirs scientifiques.

De leur côté, les savoirs scientifiques visent, en partant de faits concrets et particuliers, à expliquer et à comprendre le monde qui nous entoure par une connaissance systématisée qui porte sur des relations générales et dont les résultats sont des conclusions appuyées sur des preuves. Mais ils ne peuvent prétendre, ni tout expliquer, ni se constituer comme des savoirs supérieurs à d'autres formes de savoir. Les travaux de Michel Foucault (1975) montrent de plus que, loin du mythe de la neutralité, les savoirs scientifiques sont, sous leur forme instituée, des savoirs codifiés, disciplinés, intéressés, et qu'ils portent en leur sein des rapports de domination.

En dépit de ces obstacles, une coopération chercheurs-syndicalistes, autre qu'instrumentale, reste possible. Elle implique notamment que les militants intègrent des connaissances objectives dans leurs connaissances de terrain et qu'ils se dotent d'outils d'appréhension critique du monde pour une prise de décision et un changement social dont ils gardent la maîtrise. Les scientifiques, quant à eux, ont à prendre en compte la parole des syndicalistes, consi-

dérés comme des experts organisés et conscients, puis à restituer et soumettre au débat les savoirs scientifiques (Dubet, 1994). Ce débat n'est pas un supplément d'âme. Il a une utilité de connaissance susceptible d'infléchir à son tour l'argumentation sociologique.

2- Le dispositif

La formation-action sur la VAE militante s'est déroulée au cours de l'année 2006 à raison de trois séances de deux jours chacune (cf. programmes annexe 1). Elle s'est organisée autour d'un triptyque :

- un groupe de 13 militant-es répartis selon leur appartenance syndicale de la façon suivante: 6 CFDT, 3 CGT, 2 CGT-FO, 2 UNSA (Tableau 1).
- Des universitaires et représentants d'institutions impliqués dans la mise en oeuvre de la VAE à différents niveaux.
- Une équipe de 2 animatrices pédagogiques, chercheuses également: une sociologue, professeure associée, et une doctorante en sciences de l'éducation, ingénieure en formation, chargées d'articuler de manière interactive des apports de connaissances théoriques et pratiques et les témoignages, débats, questions, commentaires des militants.

3- Intérêt et limites de la formation-action

L'intérêt de la formation-action sur la VAE militante, s'est avéré de plusieurs ordres :

- Elle a permis de réfléchir à la VAE militante « du dedans », à partir du point de vue des militant-es, et non « du dehors », avec le risque de voir des acteurs extérieurs au syndicalisme définir des orientations, des modes d'opérationnalisation de ce dispositif.
 - Bien que la VAE soit un droit individuel, elle a évité de se limiter à cette seule entrée, insuffisante pour la population des militants, et a placé la réflexion dans un cadre collectif.
 - Elle confirme, s'il en était besoin, que certaines préoccupations des militant-es transcendent les frontières des familles syndicales, et qu'une réflexion intersyndicale peut s'avérer particulièrement féconde. Des oppositions, pertinentes à un échelon donné des structures syndicales, ne le sont pas forcément à un autre. Les relations intersyndicales sont de nature fluctuante et ne se réduisent pas à la confrontation. Elles comprennent des phénomènes
-

d'inter connaissance et des stratégies d'alliance, des moments de statu quo. La formation-action fait partie de telles pauses. La qualité des relations développées entre les militants en témoigne, sachant que ce constat ne gomme ni les différences, ni la difficulté de dévoiler ce que l'on fait et la façon dont on le fait.

- Elle a présenté les grands traits du dispositif VAE et ses principaux acteurs. Certains militants ont cependant regretté l'absence de témoignages de syndicalistes ayant réalisé une VAE militante. Il est vrai que nous manquons d'informations dans ce domaine, lacune qu'il serait nécessaire de combler par un travail ultérieur.
- Elle a apporté des témoignages de mise en oeuvre de la VAE militante dans le milieu universitaire et montré la diversité des réponses de cette institution. Par exemple, l'expérience de validation en droit pour des conseillers prud'hommes relève davantage de la VAP (validation des acquis de l'expérience professionnelle) alors que les pratiques du CNAM (Centre national des arts et métiers) sont plus proches de la VAE. Les applications du dispositif semblent différer selon les universités, les disciplines, les jurys certificateurs ou encore les académies. Il n'y a pas de pratiques universitaires uniformes en matière de VAE militante même si, localement, il y a des mises en commun de procédures et de ressources.
- Les militants ont apprécié positivement la formation-action. Dans le bilan personnalisé qu'ils ont complété, ils la situent dans l'échelle « assez » ou « très satisfaisante » et suggèrent de prolonger l'expérience.
- Elle a constitué enfin une opportunité nouvelle pour approfondir les liens et la connaissance réciproque entre monde militant et monde universitaire.

Les limites de la formation-action sont en partie liées à sa conception :

- En regard des objectifs de départ, la formation-action n'a pas abouti à finaliser un protocole d'accompagnement spécifique. Elle en pose toutefois les principes d'action et les axes d'intervention. Les débats se sont centrés sur les tenants et les aboutissants de la VAE militante. On a là une approche problématique de la VAE qui ne se contente pas de coller à la demande. La VAE étant un droit récent, cette étape nous paraît incontournable dans une phase de pré institutionnalisation pour former des 4 acteurs avertis et les doter d'une base de réflexion solide qui intègre la complexité du phénomène militant. On évite ainsi les dérives et les illusions d'une approche superficielle ou instrumentale de la VAE.
 - En lien avec les remarques précédentes, ces limites résident dans le caractère exploratoire de la formation-action qui implique d'avancer par tâtonnement avec plus d'incertitudes et de questionnements que de solutions pré-construites, d'où l'impression de militants de s'arrêter en chemin.
-

- Nous n'avons pas présenté d'expériences de VAE militante dans le cadre du DAVA (Dispositif académique de validation des acquis). Ceci est dû au manque d'opportunité et non à l'idée que l'université serait la seule voie de certification possible pour les militants.
- L'hétérogénéité du groupe quant à ses ressources, sa familiarité, son implication et ses projets de concrétisation concernant le dispositif VAE a pu susciter chez certain-es des frustrations, le sentiment d'avoir perdu du temps, de rester sur sa faim.

II

Les syndicalistes: une catégorie particulière de militants

Les réflexions qui vont suivre s'appuient sur les confrontations, échanges, débats, questions, réactions des militants, transcrits au fur et à mesure. Ces données ont été complétées par leurs réponses à un bilan personnalisé de fin de session (annexe 2) ainsi qu'à un questionnaire (annexe 3) restituant les grands traits de leur identité biographique, syndicale et de leurs perceptions de la VAE militante. Nous mobilisons par ailleurs nos recherches sociologiques antérieures sur le monde militant et notre propre expérience de militante syndicale.

Les militants concernés interviennent dans le champ du syndicalisme. Bien que celui-ci ait des traits communs avec les associations définies comme des groupements d'individus unis dans un but déterminé, il s'en différencie par d'autres aspects⁵. Si huit français sur dix sont concernés par la vie associative définie au sens large, les taux d'adhésion⁶ indiquent que leur participation associative est plus tournée vers l'intérêt individuel de membres-consommateurs que vers la défense d'intérêts communs (Loisel, 1999). Notre réflexion

5 La première distinction, fondamentale, est d'ordre juridique puisque les associations relèvent de la loi de 1901 alors que les syndicats ont été institués par la loi du 21 mars 1884. Francine Soubiran-Paillet (2005) montre que l'histoire du syndicat est celle d'une dissociation entre pôle politique et pôle professionnel et que sa construction en tant que catégorie juridique emprunte aussi au registre économique.

6 Une seconde distinction, sociologique, regroupe, d'une part, les associations sportives, club du troisième âge, etc., où les adhésions sont obligées et les degrés de participation élevés (respectivement de 18 % et 16 %) et, d'autre part, les associations de défense d'intérêts communs: syndicats, parents d'élèves, partis politiques, organisations humanitaires, etc. où les degrés de participation sont plus faibles (respectivement de 8 %, 8 %, 4,5 % et 4 %) (Crenner, 1997).

sur la VAE militante s'intéresse à cette seconde catégorie de militantisme et, en son sein, au militantisme appliqué au champ syndical. Le syndicalisme n'a pas le monopole de l'engagement tourné vers la défense d'intérêts communs mais son étude peut éclairer des mécanismes et des logiques transversales à ce type de militantisme. Nous pensons par exemple aux associations d'éducation populaire, de l'économie sociale et solidaire, de défense de l'écologie, aux organisations non gouvernementales, au mouvement alter mondialiste, etc.

Parler de syndicalisme implique de considérer le poids des structures. On se tourne vers un lieu central de la vie sociale: les entreprises avec des salariés, des employeurs et des institutions, les syndicats⁷. Ceux-ci ont des logiques (Mouriaux 1983 : 20), des cultures, des doctrines spécifiques dont il faut considérer l'histoire (Leroy 1913 : 29). Les syndicats agissent au nom de l'intérêt général et ont pour vocation de prendre en charge le mouvement social. Ils exercent, indépendamment de leur force, une fonction sociale fondamentale d'expression de l'opinion (Sellier 1961 : 250).

Le syndicalisme se caractérise par un but d'émancipation sociale puisqu'il vise à défendre les intérêts matériels et moraux des salarié-es et à combattre les rapports de domination économique. Il est aussi volontaire et à risque car, loin de procurer des avantages directs et des espérances de carrière, ses militants sont souvent victimes du « droit mou », silence pénal du droit français sur la sanction des atteintes au droit syndical, droit du travail, droit de grève. Source d'acquis sociaux indéniables, le syndicalisme a un pouvoir d'influence important. Mais il connaît actuellement une période de déclin (ce qui ne veut pas dire sa fin), qui ne lui est pas spécifique par rapport à la situation d'autres pays développés. Ce déclin se manifeste par plusieurs facteurs internes et externes dont, la faiblesse de ses effectifs avec un taux de syndicalisation qui stagne à 8 %.

L'expérience des militants puise dans ce syndicalisme, situé au plan social et historique, construit contradictoirement, à la fois institution et mouvement social (Ubbiali, 2005 :139), « tronc commun » fait de permanences et de changements, de forces et de faiblesses, source de valorisation et de danger. Ce syndicalisme comporte une fonction d'intégration et de subversion qui lui est intrinsèquement liée (Ubbiali, 2005 : 150). Il relève de la solidarité sociale mais aussi du dissensus et, à ce titre, s'expose à une image disqualifiée. Dans ce contexte, la VAE militante, appliquée au syndicalisme, ne va pas de soi. Elle mobilise un objet complexe aux dimensions multiples qui relève du « fait social total⁸ ».

7 Les pouvoirs publics sont aussi un autre acteur des relations industrielles.

8 Marcel Mauss (1925) définit un « phénomène social total » « suivant lequel un grand nombre de faits ne peuvent être appréhendés à un seul niveau, étant à la fois juridiques, économiques, religieux, et même esthétiques, morphologiques, etc. ».

1- Diversité des situations militantes

Parler de validation des acquis de l'expérience militante implique de définir ce que l'on entend par militant puis de s'interroger sur les caractéristiques⁹ et la variabilité de cette expérience militante. Il s'agit ici d'identifier socialement les individus dont nous parlons et non d'établir, à partir d'un référentiel de compétences ad hoc, un label de la « profession » de militant qui n'existe pas dans la réalité (Ubbiali, 1997). Cerner qui sont les militants nous permet, de plus, de mesurer en quoi ils sont concernés par la VAE, si certains sont éventuellement plus concernés que d'autres, et comment ils peuvent être véritablement acteurs de cette démarche.

Le syndicalisme n'est rien sans « la part des militants », sans leur travail constant d'organisation syndicale (Le Quentrec, 2005 a), de conception stratégique, de coordination, d'action, d'administration de la solidarité (Verret, 1982 : 138). Mais ces militants ne sont à leur tour que les figures visibles et reconnues de la militance¹⁰, c'est-à-dire de la mouvance de vies anonymes et imperceptibles sans laquelle ils n'existeraient pas (Verret 1996 : 27). C'est le foisonnement des actions, des relations, des pensées qui donne corps à cette militance. Le syndicalisme en tant qu'institution, le militantisme en tant qu'action de ses représentants officiels et la militance en tant qu'« ensemble d'actions ténues et mobiles » de la base invisible (Verret, 1996 : 28) montrent des points de rencontre et de décalage. Ils ne se confondent pas, ni ne s'opposent. Ils se nourrissent mutuellement. C'est ce mouvement dialectique qui fonde l'expérience militante dans le champ syndical.

Les militants, eux-mêmes, ne forment pas un groupe homogène. Cette population est conséquente. À titre indicatif¹¹, on estime à 10 000, les conseillers prud'hommes, 12 000, les administrateurs des caisses de sécurité sociale et 400 000, les délégués du personnel, membres des comités d'entreprise ou des CHSCT (Caire, 1990 : 22). Pour Dominique Labbé et Hubert Landier (1998 : 54), il y a, d'un côté, les militants d'appareils, peu nombreux, permanents, salariés des structures syndicales qui assurent le fonctionnement des unions départementales, régionales et des structures fédérales et confédérales de l'organisation syndicale. De l'autre, on distingue les syndicalistes d'entreprise, qui se subdivisent en trois groupes: les militants permanents, les mandatés et les

9 Nous parlons de caractéristiques au sens de traits particuliers liés à une place sociale, à des conditions sociales de production.

10 Où finit la militance? Où commence le militantisme? Il est difficile de tracer des frontières entre les deux si l'on observe ce phénomène sous son aspect dynamique.

11 Compte tenu de l'imprécision des nomenclatures, les chiffres de ces catégories de militants, quel que soit leur statut, doivent être envisagés avec précaution.

adhérents. Selon nous, la réalité est plus complexe et les frontières se brouillent entre ces différentes catégories. Dans un environnement de travail hostile, l'adhésion syndicale est elle-même un acte de militantisme. Des militants interviennent à la fois dans le fonctionnement de l'appareil et gardent un pied dans leur entreprise, agissent dans le champ professionnel et interprofessionnel, sont en partie salariés par l'organisation syndicale et en partie mandatés. D'autres, par le cumul de mandats électifs, sont quasiment à temps plein au service de l'organisation syndicale même s'ils n'en sont pas salariés et deviennent des permanents de fait (Ubbiali, 1997 : 57). Mais leurs mandats sont révisables en fonction des résultats des élections professionnelles. D'autres encore, dans les petites entreprises, parfois seuls responsables d'une petite section, n'ont que quelques heures de délégation. S'y ajoutent des retraités et pré-retraités, des chômeurs, etc. Ces configurations multiples, avec des zones d'ombre, donnent lieu à des équilibres divers et variables entre militantisme rétribué et militantisme bénévole. Dans nos réflexions, plutôt que de privilégier une « élite » qui serait, par exemple, celle des permanents d'appareil, nous essayons de prendre en compte cette pluralité de profils militants qui fait la richesse du syndicalisme.

Le groupe des 13 militants (Tableaux 1 et 2), ayant participé à la formation-action, n'a pas la vocation d'être représentatif de la population militante. Il en présente certaines caractéristiques puisqu'il est plutôt masculin, avec 5 femmes et 8 hommes, âgé, avec une moyenne d'âge proche des 50 ans et à dominante secteur public, avec 7 fonctionnaires. Ces militants ont des statuts divers. A côté d'un noyau de 5 permanents détachés à 100 %, auxquels s'ajoutent 2 retraités, on voit des profils plus disparates et hybrides avec des heures de délégation, autorisations d'absence, cumulées parfois avec des mandats hors entreprise comme les conseillers prud'hommes, conseillers économiques et sociaux, etc., et/ou avec des décharges d'activité. Ces militants se différencient aussi par leur ancienneté dans le militantisme, qui varie entre cinq et quarante deux ans, et par leur degré d'implication, entre entrants récents, militants à la carrière confirmée et ceux en voie de désengagement (Fillieule, Mayer, 2001 : 22).

Compte tenu de ces éléments, vouloir enfermer le militantisme syndical (comme la plupart des militantismes liés à la défense d'intérêts communs) dans une forme unique serait une erreur. Dans son étude sur les syndicalistes de base, Jean Vincent (2005 : 175) rappelle que les militants ne peuvent être considérés hors contexte: « Un militant à la tête d'une petite section fragile, aura moins d'atouts pour faire une carrière syndicale qu'un responsable d'une grosse section et sa conception du militantisme sera en général beaucoup plus "artisanale" (...) L'image de soi comme syndicaliste est différente selon l'importance de sa section ». De même, les militants ne peuvent être

considérés indépendamment d'autres traits de leur histoire biographique comme leurs ressources sociales, scolaires (même si l'on reconnaît une part d'autodidaxie) ou professionnelles qui vont conditionner des apprentissages ultérieurs. Ainsi, parmi les 13 participants de la formation-action, 7 sont d'origine modeste (père ouvrier ou employé et mère souvent sans profession) (Tableau 2). Leur niveau d'étude les divise en deux groupes : 6 ont le niveau V ou moins, et 6 ont des niveaux III ou I. Enfin, 8 d'entre eux relèvent de la catégorie socioprofessionnelle « Employés » et « Ouvriers ». Le reste se répartit également entre « Cadres » et « Professions intermédiaires ».

La diversité des situations militantes correspond à son tour à une pluralité de pratiques et d'expériences. S'il paraît difficile de les énumérer de façon exhaustive, en s'appuyant sur les études du syndicalisme, on peut toutefois les ordonner en deux grands registres d'action en étroite interdépendance.

2-Les registres de l'action militante dans le champ syndical

Refus, subversion, gratuité, exposition de soi : des qualités fondatrices du militantisme

La posture tout d'abord car, dans le champ syndical, le refus de l'aliénation (Verret, 1982 : 126), est premier ; il peut prendre forme individuelle ou collective, spontanée ou organisée. Ce refus, qui a historiquement précédé le fait syndical, se présente selon des graduations multiples (freinage, perruque, absentéisme, récupération...). La grève, cessation collective et concertée de la dépense de travail, avec ses variations, en est une manifestation ostentatoire.

Ce refus emprunte largement au terrain idéologique. Il a le sens de la subversion qui désigne « l'action de bouleverser l'ordre établi, les idées et les valeurs reçues ». Les militants ont, dans ce cas, la capacité d'identifier ce qui est propre à réaliser une construction politique du mécontentement. N'étant pas face à un travail prescrit, ils doivent faire preuve de créativité et s'inscrivent dans des dynamiques constitués à la fois de tradition et de changement (Le Quentrec, 2005 b). Les approches anthropologiques du syndicalisme montrent comment, pendant la grève, ils peuvent subvertir l'espace de l'usine par la transgression de la hiérarchie, l'investissement de lieux qui lui sont habituellement réservés, le détournement des objets et des produits (Le Quentrec, 2005 a ; Gérome, 2005).

Mais refus et subversion ont besoin de l'organisation qui leur apporte une continuité et une action systématique autour d'un projet commun, ce qui

renvoie au travail syndical et à l'engagement des militants. Cet engagement, même s'il peut s'associer à des gratifications¹², est avant tout gratuit. Il exige un certain dévouement. Si la figure du militant sacrifié perd de son actualité, il reste le don du temps et le choix de l'intérêt altruiste (Soubiran-Paillet, 2005 :122). Ce don ne concerne pas seulement une chose et sa quantité mais un bien plus inaliénable (Goux, 2001) : le lien social, celui qui se construit par et pour la solidarité. Le monde se renouvelle aussi par ces efforts militants même si nous ignorons dans quelle mesure.

Cet engagement, qui ne dissocie pas l'individuel et le collectif, n'a pour autant rien d'anodin pour l'identité des individus concernés. Il repose sur un principe de publicité qui a trait au caractère public des conduites individuelles¹³. Il sous-tend une dynamique d'affirmation de soi et induit parallèlement la notion d'exposition de la personne¹⁴. Il mobilise une dimension intime du soi: motivations issues des histoires de vie, considérations affectives, émotions. Dans leur activité, les militants sont soumis à un jugement d'identité dont le résultat reste aléatoire. En plus des représailles des employeurs, ils courent le risque d'avoir à gérer une identité discréditée.

Le refus, la subversion, le don, la capacité d'agir dans un environnement hostile et la résistance à la violence qui découle de cette exposition sont des qualités militantes fondatrices même si elles se déclinent diversement selon les personnes.

La transformation des rapports sociaux

Second registre d'intervention, étroitement lié avec le précédent, les militants s'inscrivent dans des rapports sociaux qu'ils contribuent à transformer. A cette fin, ils organisent et créent du lien social et politique¹⁵: au sein de leur groupe d'abord, pour faire fonctionner le syndicat avec une division du travail plus ou moins poussée selon la taille du collectif. Il s'agit de se rassembler,

12 Parallèlement aux gratifications en faveur des militants, il faut en retour évoquer leur contribution ou encore le coût de leur engagement dans le cas de perte de primes, d'absence de déroulement de carrière, etc.

13 Si l'on se réfère à la dramaturgie théâtrale, on considère que, par son engagement, la personne se place en situation de représentation devant un public contrairement à d'autres situations de sa vie privée où elle évolue en coulisse, à l'abri des regards des spectateurs.

14 « Le principe d'exposition se différencie toutefois de celui, goffmanien, de présentation de soi en ce qu'il entend s'appliquer au caractère conscient de la manifestation de soi dans l'action et à la véracité des raisons qu'un individu donne pour justifier son engagement public ». (Ion, Peroni, 1997 :74)

15 Le philosophe Jacques Rancière (1998) distingue la police qui consiste à gouverner la communauté, la politique qui suppose, en même temps qu'elle la vérifie, l'égalité des un-es et des autres et a pour enjeu l'émancipation, et le politique qui constitue le terrain de rencontre entre la police et la politique. Le lien organisé par le syndicat relève de la politique, laquelle apparaît, selon Rancière, comme le mode d'agir d'un sujet spécifique, et s'inscrit dans une approche de la démocratie conçue comme le travail dissensuel de l'être-en-commun.

partager des positions et des expériences, conduire un groupe, se répartir des rôles, coopérer, défendre tel ou tel salarié, réunir des élus, composer avec les hiérarchies de l'appareil syndical. Par ces liens sociaux internes, les militants font vivre le « nous » (Ion, 1997 : 53) du groupement syndical à travers des signes et des pratiques distinctives, une sociabilité, un sentiment d'appartenance à une communauté qui dépasse les limites du collectif local. On a ainsi pu observer dans l'industrie papetière de Midi-Pyrénées, comment les militants ont contribué à étendre les liens de solidarité à toutes les entreprises papetières du territoire (Le Quentrec, 2005 a: 188).

Mais le syndicat n'a de légitimité que s'il repose sur une implantation dans le lieu de travail ce qui implique de tisser des liens avec le collectif salarié. Les militants d'entreprise s'y emploient au quotidien dans des échanges informels (paroles, regards, plaisanteries, sentences, etc.) et formels (information, tracts, compte-rendu, etc.). L'intensité de ces liens se mesure à partir du nombre de salariés qui adhèrent au syndicat, d'une part, et d'autre part, à travers les résultats des élections professionnelles. Elle conditionne l'activité de représentation du syndicat fondée sur une double délégation: « être à la place de... » et « décider pour... ». Elle conditionne aussi l'autorité dont dispose le syndicat auprès de l'employeur et les rapports de force entre les deux parties. Loin de l'image d'une organisation nuisible à l'entreprise, on note que, bien implanté, le syndicat est un outil de régulation du travail collectif (faire du bon travail) et du collectif de travail (agir sur les conduites au travail) (Le Quentrec, 2005 a). Des économistes insistent de leur côté sur une syndicalisation facteur d'efficacité sociale (Freeman, Medoff, 1997 : 250)

Deux autres tâches sont importantes dans l'activité militante. Il s'agit d'abord de la revendication. Revendication en tant que contenu d'une demande: celle-ci ne préexiste pas aux salarié-es indépendamment des situations de travail singulières. Elle n'a son sens émancipateur que produite dans le cadre d'une construction collective. Revendication en tant qu'acte de demander: l'action revendicative s'organise selon des registres divers, entre une présentation conventionnelle (entrevue, lettre ouverte, pétition...), un mécontentement larvé et des pressions plus ostentatoires, violentes ou pacifiées, internes à l'entreprise et externes, en direction des pouvoirs publics, des exécutifs politiques, de l'opinion publique et des médias. Cette dynamique collective passe par une multiplication des interactions. Le sociologue Charles Tilly (1984 : 89) se réfère à la métaphore de l'orchestre pour rendre compte de la complexité de cette oeuvre collective, où chacun doit jouer la bonne partition au bon moment, dont le résultat est plus que l'agrégation d'actions individuelles.

Une seconde tâche, s'articule avec la précédente, au même moment parfois: la négociation. En tant que rencontre d'acteurs porteurs d'intérêts divergents,

elle suppose une connaissance des règles du jeu institutionnel, l'acceptation d'un principe de communication entre les parties et la reconnaissance réciproque d'une parole légitime. La négociation ne règle pas seulement les termes d'un échange entre patrons et syndicats mais tend à affecter tous les éléments qui constituent la force sociale des groupes en présence. (Sellier, 1961 : 333.).

III

La VAE militante : des capacités et des savoirs syndicaux en question

Bien qu'analysant peu le militantisme syndical pour lui-même, la sociologie du militantisme aborde la question des capacités et des savoirs militants, notamment en étudiant la pluralité des pratiques et des fonctions militantes ainsi que les effets de la socialisation et de la formation syndicale. Sous l'angle psychosociologique, Jean Vincent (2005 :166) énumère, au titre de la création de liens sociaux, quatre fonctions des militants qui articulent les dimensions émotionnelles et opérationnelles : le porte-parole, le facilitateur (animateur), l'analyste et le gestionnaire. Daniel Mothé (1973) intègre davantage la dimension syndicale et la place du conflit dans la fonction militante et distingue trois figures typiques du militant : le tribun, le doctrinaire et l'administratif. D'autres notions comme celles de profession, de professionnalisation, de métier, d'expert, de capital militant tentent de rendre compte de cette réalité¹⁶ avec plus ou moins de pertinence.

1- Une formalisation souvent utilitariste des compétences syndicales

Dans des perspectives pratiques de reconversion, diverses études¹⁷ ont essayé de faire le tour des compétences mobilisées par les militants dans leur activité. Le travail du CEREQ (1995) effectué pour le CREDIJ les présente comme suit :

- Compétences transversales : écouter et exprimer, organiser et décider, se documenter, construire des dossiers, créer et participer à un fonctionnement démocratique.

¹⁶ Dans sa thèse, Georges Ubbiali (1997) discute de façon approfondie ces différentes notions.

¹⁷ On peut citer le Passeport européen de compétences syndicales (PECS) (2005) proposé par l'Institut d'Etudes Sociales de Grenoble.

- Compétences liées aux interventions sur le milieu interne: développer, gérer, animer les structures syndicales et former les militants, informer s'informer, gérer des conflits internes, représenter sa structure dans les différentes structures internes.
- Compétences liées aux interventions sur le milieu externe: construire des alliances au plan national et international, informer des positions et des actions de sa structure, revendiquer et négocier, représenter sa structure dans le tissu institutionnel.

Dans le même esprit, le centre régional d'études et de documentations économiques et sociales de Poitou Charentes (CREDES) a mené en 2004-2005 une action d'accompagnement à la VAE militante auprès d'un groupe de 9 élus de Comités d'entreprise. A l'issue de cette expérimentation, il conclut, conformément aux études du même ordre, que l'expérience des élus de comités d'entreprise et d'institutions représentatives du personnel répond au référentiel des diplômes suivants: gestion des ressources humaines¹⁸, animation, conseil, communication, formation, droit social, insertion professionnelle, veille sur l'environnement (économique, emploi organisation de l'entreprise, sécurité et conditions de travail) comptabilité, gestion comptable.

Dans leur ensemble, ces études ont l'intérêt de s'accorder sur l'idée que l'expérience militante, où la part de l'auto formation est importante, relève d'une éducation permanente au point de doter certains militants d'un capital scolaire de substitution (Gaxie, 1977). Mais, au titre des compétences syndicales, elles se contentent d'énumérer une suite de technologies professionnelles. Or, le militantisme ne se réduit pas à un corps formalisé de savoirs et de capacités gestionnaires qui sont, de plus, considérées hors d'un projet de transformation de la société, d'un rapport aux groupes d'appartenances et aux salariés. Les militants de la formation-action reconnaissent, de leur côté, que leur expérience est source d'apprentissages et d'acquisition de connaissances, mais ils sont loin de valider une approche aussi réductrice de leurs acquis. Il faut revenir pour cela au sens qu'ils donnent à leur action et considérer que la façon dont ils appréhendent subjectivement¹⁹ les pratiques, les valeurs, les savoirs qu'ils jugent significatifs dans leur biographie sociale, syndicale, professionnelle, peut rendre compte de la réalité sociale.

18 Georges Ubbiali (1997 : 48), note qu'un parallèle intéressant est fréquemment effectué entre la fonction de permanent syndical et celle de DRH (directeur des ressources humaines) mais qu'il passe sous silence l'antagonisme qui met face à face managers et syndicalistes, antagonisme que les militants participant à la formation action n'ont pas manqué de relever.

19 Refuser d'envisager les processus du point de vue des personnes étudiées risque d'aboutir à la pire forme de subjectivisme, celle qui conduit le chercheur à substituer sa propre subjectivité à celle des personnes étudiées.

2- Regards des militants sur leurs compétences syndicales

Des compétences syndicales plus que professionnelles

Les militants ne dissocient pas artificiellement ce qu'ils font de ce qu'ils sont. Ils n'abordent pas leurs compétences indépendamment de leur engagement et du sens qu'ils leur attribuent: « Faire appliquer le code du travail et cesser l'abus des employeurs sur les salariés au vu de la pression sur l'emploi »; « Adhérer au projet d'une confédération, à ses valeurs, à sa démarche »; « Avoir la volonté d'agir, d'être acteur, de transformer les situations concrètes, de lutter contre les inégalités de faire progresser la démocratie sociale »; « Satisfaire les besoins sociaux »... Par certaines de leur formulation, ils indiquent même que le sens de leur engagement, « connaître un esprit et des valeurs, apprécier (une famille) près de soi » représente, en tant que tel, une compétence. Ils se réfèrent en cela à des qualités fondatrices du militantisme.

De plus, les compétences qu'ils revendiquent relèvent en grande partie de ce que nous avons appelé l'organisation du lien social et politique: « dialoguer avec les collègues, les patrons, les responsables syndicaux, les administrations, les organismes de formations...; négocier, parler d'égal à égal avec qui que ce soit; former; aider les salariés à se défendre; informer les salariés sur leurs droits et leurs devoirs; communiquer, travailler collectivement, animer, conduire un projet,... ». Ils soulignent ainsi que leurs compétences ont une dimension intrinsèquement collective, qui dépasse le simple jeu des interactions et du relationnel pour s'inscrire dans la transformation de rapports sociaux. Dans ce cadre, on comprend que les militants puissent avoir des réserves à s'approprier ces compétences à titre individuel: « Avoir du mal à passer du nous au je, c'est normal, car le nous apporte beaucoup au je » (Pierre). Mais parallèlement au fait qu'elle constitue une disposition particulière des militants, cette tension entre l'individuel et le collectif renvoie à la dimension juridique du syndicalisme et au caractère paradoxal de la loi de 1884 sur le syndicat. Francine Soubiran-Paillet (2005 : 132) note que ce texte consacre en effet la liberté individuelle (liberté de choisir son syndicat, mais aussi de ne pas se syndiquer et de se retirer du syndicat à tout moment), tout en étant consacrée aux modalités d'organisation des groupements professionnels. Cette préférence pour l'individuel fragilise d'entrée le collectif syndical.

Toujours au titre de leurs acquis, les militants énumèrent des connaissances générales et spécialisées: « connaissance de la société, des organismes paritaires, des syndicats, du droit du travail, du champ de la formation professionnelle, des textes de loi... ». Mais ces connaissances sont mobilisées dans une perspective intéressée de maîtrise d'un mandat et d'accomplissement de leur fonction.

Viennent ensuite les réponses en terme de savoir-être qui témoignent de la diversité des qualités militantes requises comme « la confiance en soi, l'assurance, la recherche permanente d'informations, l'ouverture d'esprit, la capacité d'être en veille permanente, le travail sur soi, la capacité d'intervenir dans plusieurs domaines, la capacité de réflexion, d'analyse et d'action ».

Enfin les militants mentionnent un certain nombre de savoirs techniques: « l'écriture de tracts et d'accords, la prise de parole, la planification de l'activité militante, le montage de dossier, la recherche de documents, la résolution de dysfonctionnements... ». Ces savoirs n'ont toutefois jamais une dimension exclusivement professionnelle; ils se sont structurés par et pour leur activité militante.

Ajoutons que si tous les militants de la formation-action se reconnaissent des compétences, ils les apprécient de façon contrastée du fait même qu'elles ont une dimension syndicale. A partir de leurs échanges, on distingue deux groupes, même si l'on n'exclut pas des chevauchements:

« On est spécialiste en rien mais on sait beaucoup de choses » (François)

« Les compétences militantes sont difficiles à lire car on touche à tout » (Marc)

« On sait ce qu'on fait mais il est plus difficile de savoir ce que l'on vaut. On ne se met jamais en valeur » (Didier)

« Comment savoir où se placer par rapport à une expérience militante de 30 ans dont 15 ans de prud'hommes? » (Charles).

« Au plan syndical, je suis devenu un expert du statut de la fonction publique. Mais vers où me diriger? C'est difficile à dire quand on est sorti de l'école à 13 ans et quand on a évolué de façon importante dans sa vie militante. La réponse se joue sur l'estime de soi qui fera que l'on va se lancer ou pas » (Gérard)

Ces propos témoignent de l'incertitude que certains militants éprouvent pour définir leurs compétences dont ils soulignent le caractère hétéroclite, morcelé et informel. Leur souci majeur est de les formaliser et de les évaluer. Mais ils s'interrogent sur cette opération qui consiste à convertir des compétences syndicales en compétences objectives.

« L'écueil consiste à ne pas créer d'illusion car l'expérience de la prise de responsabilité syndicale n'implique pas une démarche VAE pour tout le monde. Il y a des risques de plantage » (Victor).

Il semble que plus les militants ont des responsabilités dans l'appareil syndical, moins ils manifestent un sentiment d'incompétence, à l'image des permanents de la banque et de la métallurgie étudiés par Georges Ubbiali (1997 :

380). Les préoccupations de ces militants portent sur la constitution d'un référentiel, sur les conditions de transfert de ces compétences et la politique de gestion des ressources militantes de leur confédération.

Attentes individuelles et collectives autour de la VAE

Il faut d'abord noter que, parmi les 13 militants de la formation action, 5 mentionnent un projet de VAE militante à plus ou moins long terme. Parmi ceux-ci, 3 ont réalisé un bilan de compétences. Malgré cette distinction, les militants ont en commun d'exprimer des attentes qui ne font pas abstraction de l'organisation avec laquelle ils font plus ou moins corps, ce qui confirme combien l'expérience militante s'inscrit dans un phénomène global. Ces attentes interrogent la place sociale accordée au syndicalisme et le rôle de médiation des organismes certificateurs, la nature même du militantisme syndical et les politiques des confédérations syndicales envers leurs cadres.

Thème récurrent, les attentes des militants autour de la VAE concernent une reconnaissance jugée insuffisante, non seulement de l'engagement syndical, mais plus largement du fait syndical dans la société. Il y a là l'idée d'une injustice individuelle et collective à réparer à travers la reconnaissance des acquis de l'expérience militante. Ces attentes ne sont pas déplacées si on approfondit la notion de reconnaissance. L'historien et philosophe Tzevtan Todorov (2003) précise que « la reconnaissance comporte deux étapes. Ce que nous demandons aux autres est, premièrement, de reconnaître notre existence (c'est la reconnaissance au sens étroit) et, deuxièmement, de confirmer notre valeur (appelons cette partie du processus la confirmation). Ces deux interventions ne se situent pas au même niveau. La seconde ne peut avoir lieu que si la première est réalisée. Que l'on nous dise que ce que nous faisons est bien implique que l'on ait préalablement admis notre existence même: La confirmation implique le prédicat d'une proposition, la reconnaissance de son sujet (...) Les psychiatres contemporains désignent deux formes de défaillance dans la reconnaissance, aux implications toutes différentes: le rejet ou manque de confirmation et le déni ou manque de reconnaissance. Le rejet est un désaccord sur le contenu du jugement; le déni est un refus de considérer qu'il y a eu jugement: l'offense infligée au sujet est bien plus grave ».

La validation des acquis de l'expérience militante n'échappe pas à l'enjeu qui consiste à prendre en compte, à travers une certification, les actions d'un individu sans exclure le sujet de ces actions. Répondre à la question « Que reconnaît-on? » est en soi un problème qui implique de poser la question: « Qui reconnaît-on? ». Sinon, la validation s'apparente à un manque de reconnaissance. Dans ce processus, les militants sont conscients que les jurys certificateurs ont un rôle essentiel à jouer. Quelle connaissance ont-ils de leur expé-

rience syndicale? Quels regards vont-ils porter sur elle? Quelles preuves leur apporter? Quel est le sens de cette ratification des savoirs syndicaux par des savoirs savants? Certes, la loi prévoit la présence de représentants syndicaux dans ces jurys. Encore faut-il qu'ils soient sensibilisés aux enjeux de la VAE. De plus, valider les acquis de l'expérience militante (syndicale et, plus largement, associative) est plus complexe que valider un ensemble de compétences constitutif d'une profession. Cette complexité nécessiterait d'éclairer les membres des jurys sur les caractéristiques de l'expérience militante.

La validation des acquis de l'expérience militante, démarche individuelle, réactive la question du mode d'articulation de l'individu au groupe syndical. Cette question se posait peu pour les anciennes générations de militants²⁰ qui faisaient abstraction de leur personne et se vouaient entièrement à leur organisation (ce qui pour certains n'excluait pas des rétributions plus ou moins symboliques). De nos jours, on assiste à une recomposition des liens entre les individualités militantes et leur collectif syndical d'appartenance (Beroud, 2006). « Ce n'est pas la fin du don de soi, mais une autre façon de donner » (Gérard). On en voit par exemple les traces dans les actions juridiques menées contre les discriminations syndicales et dans les négociations pour que les militants ne soient pas pénalisés dans leur carrière professionnelle. Ces actions qui défendent les intérêts des militants, comme ceux de l'organisation, ne remettent pas en cause un syndicalisme fondé sur la contribution militante. Elles combattent le préjudice qui s'associe dans certains cas à cette contribution. D'autres préoccupations surgissent autour de la VAE, celle « d'une vie après le militantisme », « des conditions du désengagement » ou à l'inverse, celle « d'un militantisme attractif, capable de susciter des vocations »... En introduisant l'idée d'une gratification de l'activité militante, idée contradictoire en regard de la gratuité à la base de l'engagement, la VAE peut contribuer à valider une vision utilitariste²¹ du militantisme. Le militantisme doit-il désormais rapporter pour justifier son existence? Mais en s'associant à des rétributions, ne met-il pas en cause sa nature même? Tout en s'interrogeant, les militants ne manquent pas de pointer les dérives d'une telle évolution par laquelle les organisations syndicales seraient utilisées comme des « marche-pieds ». Les apports du syndicalisme sont selon eux d'une dimension plus essentielle. Si l'on se réfère à leur propos, il serait plutôt question de dette.

20 Il faut toutefois souligner que la conception sacrificielle du militantisme ne se confond pas avec la culture syndicaliste révolutionnaire.

21 Laurent Willemez (2006) cite l'exemple des élèves de sciences politiques qui font des stages dans l'humanitaire. Ceci ne traduit pas seulement le fait que cette population soit sensibilisée à ces questions sociales mais que des questions sociales comme l'humanitaire deviennent des moyens de valorisation des CV, des parcours de formation, etc.

« C'est le syndicalisme et le militantisme qui ont donné sens à ma vie et je trouve anachronique l'idée d'interroger mes certitudes » (Marc)

« En tant que militant, je ne quémante rien. Permanent depuis 25 ans, c'est le syndicat qui m'a apporté des choses, qui m'a pratiquement construit » (Gérard).

Enfin la VAE renvoie à la politique des cadres des confédérations syndicales. Les militants la relient au problème de carrière²², de sécurisation des parcours militants, de reconversion²³ et plus généralement de valorisation des compétences syndicales, avec des nuances selon leur position dans l'organisation syndicale. S'ils sont conscients que leur organisation ne peut prendre en charge toute la population militante, ils souhaitent qu'elle s'intéresse à ces questions pour éviter les mandats à vie et contribuer au renouvellement des cadres. Certains attendent un soutien pour surmonter des difficultés diverses.

« On a des projets mais on n'est pas sûr de pouvoir les mener à terme. Il y a des secrétaires d'union départementale qui se sont retrouvés sans rien après une longue période de militantisme (...) Retrouver mon emploi d'origine, c'est impossible car il a été supprimé; de plus, je ne le souhaite pas car j'ai évolué avec le militantisme » (Pierre).

« Dans l'activité militante, un certain type de liens avec la hiérarchie de l'entreprise se construit. Quitter le militantisme pour un projet professionnel implique de se repositionner (...) Le public militant a du mal à déboucher sur un emploi d'entreprise. Il y a beaucoup d'obstacles car les clichés sont très forts » (Victor).

« Pour ma part, je veux arrêter le syndicalisme, je souhaiterais retourner à l'école maintenant que j'ai eu ces acquis » (Gérard).

« Il y a des militants qui veulent le rester car cela donne sens à leur vie. Je suis hanté par l'incertitude de mes capacités à faire autre chose que du syndicalisme » (Marc).

« La VAE ne doit pas être un outil de gestion de crise mais de gestion des parcours militants. Actuellement on y pense surtout dans une logique de sortie. On n'est pas dans l'anticipation » (Suzie)

22 La notion de carrière insiste ici sur le fait que les trajectoires militantes ne sont pas linéaires, qu'elles peuvent comporter des périodes d'engagement fort et ascendant mais aussi des pauses ou un désengagement.

23 En dehors du fait qu'il existe un faible nombre d'accords, dans de grandes entreprises, prévoyant une carrière à la moyenne des représentants syndicaux ou leur réintégration à l'issue d'un mandat, Georges Ubbiali fait un constat relativement critique de la reconversion des permanents en raison du flou des classements professionnels à la sortie de leur poste, des salaires souvent dévalués, des écarts entre les aspirations créées par les formations universitaires suivies et les emplois obtenus (1997 : 444).

Considérant que les militants aux responsabilités élevées n'ont pas forcément besoin de la VAE pour se reconvertir, ils portent l'attention sur les moins diplômés d'entre eux pour lesquels, l'acquisition d'une certification est une étape nécessaire à un projet de reconversion ou de promotion professionnelle, même si elle ne le garantit pas. Dans ces perspectives, les stratégies envisagées ne passent pas toutes par l'université, elles se tournent aussi vers le secondaire « pour éventuellement rebondir vers d'autres choses » (Didier). Mais en dehors de la reconversion, les militants ont le souci de valoriser leurs compétences syndicales, notamment les responsabilités qu'ils ont assumées, les formations auxquelles ils ont participé dans et hors de leur organisation syndicale, ce qui suppose un travail de recensement et de suivi régulier.

Les positions diversifiées des organisations syndicales envers la VAE militante

A notre demande, les confédérations syndicales²⁴ CFDT, CGT et l'UNSA nous ont fait parvenir en quelques pages leur position sur la VAE en général et la VAE militante en particulier (Annexe 4). Si l'on se réfère à ces textes, toutes sont favorables à la VAE militante. On observe de plus que toutes reprennent des préoccupations exprimées par les militants de la formation-action mais avec des nuances importantes selon les organisations.

La CFDT revendique la sécurisation des parcours pour l'ensemble des salariés et des demandeurs d'emploi, ce qui « implique que l'organisation syndicale, dans toutes ses composantes, s'approprie la question de la reconnaissance des compétences acquises par la pratique militante ». La VAE s'inscrit dans une politique globale de gestion des ressources militantes. « Il s'agit de proposer aux militants des parcours sécurisés prenant en compte l'entrée dans la responsabilité, l'exercice du mandat et sa sortie, que ce soit par mobilité dans l'organisation syndicale ou en terme de retour au professionnel ». Divers chantiers sont ouverts « pour accompagner la montée en compétence des militants et faire reconnaître les acquis en cours ». Des dispositifs et des partenariats existent en ce sens dans plusieurs régions. Des initiatives sont citées dans différentes branches professionnelles avec des possibilités de financement de complément de formation en cas de validation partielle. « Une cellule de reclassement s'occupe activement de la reconversion des permanents » au plan confédéral.

La CGT semble avoir des pratiques gestionnaires moins développées, même si elle a pour objectif de « favoriser l'engagement et de valoriser les compétences

²⁴ Nous tenons à remercier Catherine Ducarne et Annie Thomas, pour la CFDT, Régis Regnault, Luc Dareau et Michel Lereste pour la CGT, Jean-Claude Tricoche pour l'UNSA. Nos remerciements aussi à Jean-Claude Quentin de la CGT-FO pour son écoute, même s'il n'a pas pu donner suite.

acquises de ses élus syndicaux » (Les Echos, 2006). Des accords sur le retour à l'emploi de militants ont été signés. Des projets sont à l'étude: la création d'une bourse à l'emploi ou la contractualisation, au moment de la prise de responsabilité, pour limiter la durée des mandats et anticiper le retour dans l'entreprise. Sur « la VAE des militants syndicaux », la CGT émet, pour sa part, des réserves car « rien ne serait plus anormal que de s'engager sur une voie qui tendrait à considérer que le simple engagement syndical ou l'acte de militer relèverait d'une profession à part entière ». Insistant sur l'initiative individuelle du militant, elle évoque « l'avantage qu'il peut tirer à mener cette démarche de concert avec son organisation syndicale, ainsi que l'intérêt de celle-ci à la soutenir dans l'optique à la fois de mieux gérer à l'interne ses ressources militantes et de faire reconnaître à l'externe la valeur ajoutée par l'engagement syndical ». Elle ne précise toutefois pas les modalités de ce soutien.

Pour l'UNSA, « la VAE doit être un outil privilégié au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés ». Concernant, « la VAE pour les militants », l'UNSA ne la relie pas, quant à elle, à la gestion des ressources militantes mais note que: « la VAE doit permettre au militant de mieux gérer son parcours professionnel au sein de son entreprise d'origine ou de l'aider à se réorienter professionnellement ». Pour elle, « le champ de validation des activités syndicales est très large, Mais il est clair aussi que celui des certifications possibles l'est beaucoup moins ». Elle insiste sur « un réel investissement personnel du demandeur et son indispensable accompagnement tout au long de la procédure » mais elle ne mentionne pas un soutien particulier de son organisation. Elle se différencie des autres confédérations par un projet de réflexion « concernant la création d'un diplôme plus en adéquation avec les compétences acquises par les militants syndicalistes ».

Ces données montrent que les syndicalistes candidats à une VAE militante sont confrontés à des soutiens différenciés selon leur organisation d'appartenance, leur mandat et leur position dans l'organisation. Ces disparités sont, pour partie, difficilement dépassables car elles tiennent à des conceptions divergentes de la fonction du syndicalisme, de ses missions et de la nature du lien social qui unit le délégué à ses mandants (Ubbiali, 1997 : 413). Par contre, les trois organisations syndicales semblent converger quand elles ne retiennent, au titre des compétences acquises dans l'activité syndicale, que celles dotées d'un caractère professionnel, qu'elles détaillent ou non ces compétences par la suite. Or, cette posture ne va pas de soi si l'on se reporte aux caractéristiques de l'expérience militante et aux perceptions qu'en ont les militants. Les organisations syndicales se démarquent aussi de certaines réflexions menées dans le mouvement associatif. Nous pensons notamment au rapport

de la Fonda pour la vie associative sur la validation des acquis de l'expérience bénévole (2005) qui insiste sur les singularités de cette expérience. Il cite, entre autres compétences « hors normes », l'innovation qui débouche sur des activités nouvelles et des métiers nouveaux. Ces axes d'interrogation mériteraient selon nous d'être approfondis et débattus.

3- Le cadrage juridique de la VAE et ses effets sur les représentations du militantisme syndical

Quelle lecture du militantisme la VAE favorise-t-elle? Il faut revenir ici au cadre juridique (Décret n° 2002-615 du 26.04.02 et article L. 335-5 du Code de l'éducation) de la validation des acquis de l'expérience bénévole, lequel spécifie que les acquis de l'expérience qui peuvent donner lieu à validation sont l'ensemble des compétences professionnelles (souligné par nous) acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole. Cette activité intègre notamment celle réalisée au sein d'une association ou d'un syndicat. Mais ouvrir la validation au champ des acquis bénévoles ne va pas de soi puisque cet aspect du dispositif a fait l'objet d'une réflexion particulière d'un groupe de travail interministériel auquel des experts et des représentants du mouvement associatif ont participé. Un guide a vu le jour: « Repères des acquis bénévoles dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'usage des membres de jury et des accompagnateurs » (VAE Mode d'emploi, 2005 : 95). Dans les motifs invoqués, il est ainsi noté que « la prise en compte des acquis de l'expérience bénévole en vue d'une certification, n'est pas sans interpeller les membres des jurys délivrant des diplômes et des titres (...) Les compétences mises en oeuvre par les bénévoles ne s'appuient pas en effet sur les preuves traditionnelles que peuvent apporter les salariés (bulletin de salaires, curriculum vitae, etc.) ». Il s'agissait notamment que les membres des jurys évitent d'établir « des raccourcis qui rendent synonymes le bénévolat de l'amateurisme, ce qui ne contribue pas à favoriser le développement de la validation des acquis de l'expérience bénévole ». Un second motif s'y ajoute, celui d'éviter à l'inverse d'instaurer une forme de méritocratie, par une évaluation plus favorable fondée sur le caractère désintéressé de l'engagement (Ibid: 98).

Dans ce cadre, le bénévole est défini comme « toute personne qui s'engage de son plein gré, de façon désintéressée, notamment dans une action organisée au service de la communauté » (définition du Centre national du volontariat). On remarquera que le texte renvoie ainsi aux qualités militantes fondatrices du militantisme que sont la gratuité, le volontariat, le choix de l'intérêt altruiste au service d'un projet collectif, à l'exception notable de la subversion.

Dans une étape suivante, le guide stipule que, par la VAE, « les compétences à repérer sont avant tout (souligné par nous) des compétences de nature professionnelle puisqu'il s'agit bien pour le jury de délivrer une certification à finalité professionnelle » (VAE Mode d'emploi, 2005 : 97). Sans engager un débat sur la notion conflictuelle de compétence, très en vogue dans le domaine des ressources humaines, il faut d'abord noter que le lien entre la nature professionnelle des compétences et la finalité professionnelle de la certification n'est pas évident pour l'enseignement supérieur qui affiche d'abord un objectif de transmission des savoirs. Les textes de l'enseignement supérieur utilisent les notions de connaissances et d'aptitudes (et non de compétences) mais les diplômes y sont rarement déclinés en terme d'objectifs d'acquisition de ces aptitudes. Par ailleurs, si la condition que la personne exerce une activité professionnelle en rapport avec l'objet de sa demande figure dans la loi du 17 janvier 2002, cette exigence n'est pas reprise dans le décret d'application (n° 2002-615) du 26 avril 2002 qui précise que les acquis doivent justifier, en tout ou partie, des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention du diplôme postulé (Ibid: 28). En suivant, un paragraphe sur le jury stipule qu'il lui appartient d'apprécier la nature des acquis, notamment²⁵ (souligné par nous) professionnels, ce qui laisse supposer que des acquis d'une autre nature puissent être pris en compte. De plus, on reste sur sa fin quant à la notion de compétence professionnelle, majoritairement utilisée dans les textes juridiques sur la VAE et qui se définit de façon assez floue « comme la mise en oeuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité » (Afnor NF X 50-750). Enfin, la procédure VAE consiste, pour le candidat, à mettre en avant sa contribution personnelle dans le cadre d'activités menées collectivement. Ceci pose des problèmes de fond et de méthode dans des champs d'action comme les syndicats ou les associations dont la vocation est justement de dépasser l'individualisme et qui se définissent comme des groupements d'individus unis dans un but déterminé.

Une troisième étape du guide propose des critères pour repérer pratiquement les compétences acquises par les bénévoles, critères « qui contribuent à l'évaluation des acquis bénévoles (soulignés par nous) par les membres du jury » (Ibid, 2005 : 98). Elle introduit cette fois la référence à l'objet et au projet de l'association: niveau d'intervention, secteur d'activité, affiliation à une fédération, nombre d'adhérents et public concerné par les activités de l'association, fonction du bénévole au sein de l'association, son positionnement et son niveau d'implication. Le poids déterminant des structures sociales est ici évo-

25 Cette même formulation est reprise dans la quatrième de couverture.

qué comme un élément de variation de la nature des compétences acquises. Dans ce paragraphe, le qualificatif professionnel n'est plus accolé à celui de compétence. On parle d'« évaluer des acquis bénévoles » et par la suite de « repérer non seulement les compétences incontournables en rapport avec le diplôme visé par le candidat mais également les compétences transférables telles que la prise de responsabilité, l'esprit d'initiative, le sens de la communication, les capacités d'organisation, les qualités relationnelles, la capacité d'autonomie qui sont souvent caractéristiques de l'engagement bénévole »

Dans l'ensemble, ces textes donnent une impression de flottement sur la nature professionnelle ou non des acquis validés et sur la prise en compte d'acquis individuels plus ou moins détachés artificiellement d'une expérience par définition collective (comme l'est entre autres l'expérience de travail). En l'état, la validation des acquis de l'expérience bénévole comporte plusieurs risques de dérive.

Une première dérive est de dépouiller l'expérience militante de sa charge politique de subversion des rapports sociaux et, par conséquent, des éléments qui lui apportent sa cohérence. Or, les militants témoignent du rôle moteur de cette dimension au cours de leurs échanges. C'est parce qu'ils reconnaissent des intérêts antagoniques et des rapports asymétriques entre les salariés et les employeurs qu'ils éprouvent la nécessité de se regrouper pour inverser les rapports de force en faveur des premiers. Par ailleurs, valider implique de sélectionner et d'évaluer à partir de critères précisés juridiquement. Or que doit-on valider dans l'expérience militante? Il semble que ce soit surtout, des acquis à caractère professionnel et gestionnaire, c'est-à-dire qui ne rendent pas compte des particularités de l'expérience militante ou qui en représentent, en tout cas, le moins disant. On conforte ainsi une vision utilitariste et bureaucratisée du militantisme. Sur ces bases, les militants auraient tout intérêt à se spécialiser sur des tâches identifiables techniquement, donc plus facilement validables, au dépend de tâches politiques. Comme le constate Laurent Willemez (2006) à propos de militants associatifs, candidats à la VAE, ils peuvent aussi s'auto censurer²⁶, ce qui cautionne indirectement une représentation normative de l'activité militante: pacifiée, technicienne et institutionnalisée. On risque enfin d'accélérer un turn-over, déjà important dans les syndicats, en légitimant l'idée que l'engagement ne se suffit pas à lui-même. En cas d'absence ou de perte d'avantages, il serait normal de s'en aller.

« Comment l'engagement bénévole individuel, qui est indissociable d'une

26 Partant de l'étude des dossiers de candidats à la VAE militante, Laurent Willemez montre que la VAE contribue à changer les représentations de l'engagement dont les militants visibilisent alors certaines dimensions techniques au dépend des valeurs et de savoir-faire non objectivables.

démarche collective d'action associative, peut être valorisé par une procédure purement individuelle? » (Fonda, 2005 : 49). Cette question posée à propos des militants bénévoles du mouvement associatif est aussi pertinente pour les militants syndicaux. Elle pointe une seconde dérive de la VAE, celle d'occulter la dimension collective de l'expérience militante qui en représente une composante essentielle. La prise en compte de cette dimension collective n'est d'ailleurs pas qu'un enjeu interne aux syndicats. Comme l'a montré le sociologue Emile Durkheim, en tissant des liens de solidarité, les groupements professionnels renforcent la cohésion de la société tout entière.

Au final, on aboutit au paradoxe selon lequel valider les acquis de l'expérience militante consisterait à dépouiller cette expérience de ses caractéristiques militantes. Dans ce cas, la VAE ne contribue pas à la reconnaissance de cette expérience mais à sa banalisation, voire à sa négation.

IV

Vers un accompagnement de la VAE militante : principes d'action et axes d'intervention

Sur quelles bases peut-on s'appuyer pour mettre en oeuvre une VAE militante qui n'aliène²⁷ pas les militants?

Il est bon de rappeler, préalablement, que la VAE militante n'est pas la panacée pour les syndicats. Elle n'a pas pour vocation de répondre aux attentes démesurées qui s'expriment autour d'elle. Elle ne résout pas le problème de la faible place des syndicats dans la société et dans le système des relations professionnelles, de leurs moyens de fonctionnement limités, de leur division, de leur crise de représentativité et de leur autonomie envers le politique.

La VAE ne remplace pas une politique de gestion et de reconversion des cadres syndicaux. Ce n'est qu'un outil dans un ensemble plus vaste. Il en existe d'autres: la formation syndicale et la formation professionnelle continue qui pourraient être mises en oeuvre de façon plus systématique en veillant à ce que les sessions de formation soient répertoriées par militant, bénéficient d'un agrément et soient convertibles en cas de projet de certification.

La VAE, une fois réussie, laisse entière la question fondamentale de l'insertion

27 Selon Marx (1867), « L'aliénation de l'ouvrier signifie non seulement que son travail devient un objet, une existence extérieure mais que son travail existe en dehors de lui, étranger à lui et devient une puissance autonome vis-à-vis de lui; que la vie qu'il a prêtée à son objet, s'oppose à lui, hostile et étrangère... ».

professionnelle, de la réinsertion ou de la promotion des militants car elle ne garantit pas que la certification acquise soit reconnue par l'employeur même si on peut le regretter. Elle n'est qu'une étape, difficile, dans un long parcours du combattant. La population militante est relativement âgée en moyenne, ce qui est une donnée non négligeable à prendre en compte quand on connaît les discriminations à l'embauche dont souffrent les « seniors », y compris les plus diplômés.

Enfin, la VAE militante n'a pas pour vocation de professionnaliser les militants même si elle peut y tendre par des applications technicistes. Cet objectif de professionnalisation est davantage porté par le mouvement associatif, notamment parce qu'il constitue une voie de passage du bénévolat au salariat. Les militants syndicaux peuvent être considérés comme des professionnels dans le sens où ils maîtrisent une expertise, typique des situations de forte professionnalisation mais le rapprochement s'arrête là car deux éléments s'y opposent. L'un, d'ordre pratique, tient à la difficile transférabilité des compétences syndicales et à une reconversion qui ne va pas de soi. L'autre, d'essence politique, a trait à la représentation de la solidarité mécanique²⁸ que revendiquent les syndicalistes. Celle-ci empêche la formation d'un groupe autonome qui est une condition nécessaire, avec celle d'auto-gouvernement (par exemple un conseil de l'ordre), pour constituer une profession (Ubbiali: 464).

Par contre, dans la mesure où elle a pour objectif de valider les acquis de l'expérience, professionnels et non professionnels, dans le champ des activités bénévoles, y compris dans le syndicalisme, la VAE comporte des enjeux que les organisations syndicales ne peuvent ignorer: Parce qu'elles ont des responsabilités envers leurs militants, d'une part, et parce qu'elles sont concernées par le regard ainsi porté sur l'activité militante, d'autre part. Or, nommer, c'est créer. Et ce n'est pas en laissant réduire les compétences syndicales à un simple éventail de compétences techniques que l'on peut espérer faire reconnaître la valeur sociale de l'engagement et de la prise de responsabilité syndicale.

Pour que la VAE soit un moyen de reconnaissance de l'activité militante dans le champ syndical, préoccupation qui peut concerner d'autres formes de militantisme tournés vers la défense d'intérêts communs, elle doit s'appuyer sur plusieurs principes transversaux d'action:

En premier lieu, la VAE militante doit intégrer une prise en compte globale du fait syndical avec les caractéristiques d'engagement qui sont les siennes. L'application de ce principe est possible car il est déjà mis en oeuvre dans certains secteurs du mouvement associatif. Le rapport Fonda (2005 : 18) cite

28 Pour le sociologue Emile Durkheim la solidarité mécanique est basée sur la similitude. Elle associe des individus ayant les mêmes compétences et les mêmes croyances.

l'exemple des animateurs qui, dès les années soixante, n'étaient pas recrutés en priorité sur des connaissances, encore moins sur la base de diplômes, mais plutôt à partir de l'activité militante, de l'engagement dans l'action culturelle ou éducative en dehors de l'école. Dans un tout autre domaine, le GNR (guide national de références des sapeurs pompiers professionnels et des sapeurs pompiers volontaires) intègre des unités de valeur de formation telles que « l'agent public volontaire acteur de son service », « la gestion du stress et l'intervention en situation agressive », « la gestion des risques », « la notion de travail collectif », « la déontologie du service public », etc. Ces éléments sont présents dans l'activité militante, sous des traductions différentes comme le don, le service à autrui ou l'exposition de soi.

Concernant les modalités d'application concrète de la VAE et aux différentes étapes du parcours, une posture dialectique consiste à considérer que :

- La transférabilité des acquis de l'expérience militante n'a rien d'automatique. Elle relève d'un problème complexe, ce qui ne veut pas dire insoluble. Une compétence qui n'est pas objectivable ne doit pas être pour autant rejetée.
- Les acquis de l'expérience militante, professionnels et non professionnels, ne sont pas détachables du sujet militant, lequel doit pouvoir se resituer dans son contexte, son histoire et sa socialisation militante.
- Le sens, les valeurs, les convictions, à l'origine de l'engagement sont premiers par rapport aux acquis de l'expérience militante, professionnels et non professionnels.
- Les acquis de l'expérience militante, professionnels et non professionnels, comportent une part d'institutionnalisé et une part de subversion des normes établies qui sont en étroite interdépendance.
- Les acquis de l'expérience militante, professionnels et non professionnels, sont indissociables du collectif car ils sont produits par l'action collective et au service du collectif.

Ces principes énoncés, plusieurs axes d'intervention sont envisageables :

En priorité, en direction de militants candidats à la VAE militante. La VAE est un droit attaché à la personne. C'est une démarche qui relève de l'initiative individuelle et qui doit le rester compte tenu de l'implication personnelle importante qu'elle demande (400 heures de travail en moyenne). Mais cela n'empêche pas que le militant soit soutenu dans un cadre collectif.

L'accompagnement joue un rôle décisif dans la réussite de la VAE ; toutes les études convergent sur ce point. Comme le prévoient les textes réglementaires, les organismes certificateurs offrent diverses prestations en ce sens, avec des coûts et des résultats variables. On sait toutefois qu'il existe d'autres types

d'accompagnement. Marie-Hélène Jacques (2006) montre que certains candidats à la VAE sont mieux dotés que d'autres, plus isolés, pour accéder aux informations stratégiques d'un réseau averti et que cet accompagnement « informel » s'avère un élément déterminant de réussite.

En complément de l'accompagnement généraliste prévu par les organismes certificateurs, et compte tenu de la complexité de l'expérience militante, nous proposons de mettre en place un co-accompagnement²⁹ parallèle spécifique aux militants. Cet accompagnement pourrait être organisé dans le cadre des instituts du travail, dont la vocation est la formation universitaire des militants syndicaux et qui sont gérés paritairement par des représentants des organisations syndicales et de l'université. Il serait ainsi effectué par des professionnels, dotés d'une bonne connaissance de la population militante et des logiques d'action des organismes certificateurs. La période de prise en charge pourrait débiter avec la décision de recevabilité jusqu'à la validation totale, voire se poursuivre en cas de validation partielle.

Les méthodes d'accompagnement envisagées s'inscrivent en conformité avec les principes d'action que nous avons énoncés. Tenant compte de la diversité des situations et des ressources des militants pour produire un discours sur leur expérience, elles privilégient l'alternance entre le travail individuel, des entretiens personnalisés et le travail au sein d'un collectif restreint de militants candidats à la VAE. Les périodes de réflexion sur soi et de travail solitaire font partie de la VAE, mais elles ne doivent pas en être les seules composantes. Les militants ont besoin de confronter leurs expériences, leurs préoccupations et d'affiner les enjeux personnels et sociaux de leur démarche. Placés dans une dynamique collective qui leur est familière, leur capacité d'analyse s'en trouverait renforcée. De plus, les uns peuvent jouer un rôle de soutien pour les autres, et inversement.

Ces méthodes d'accompagnement, portant sur l'analyse des pratiques, visent à conforter les militants dans le choix de rationalités adaptées aux certifications visées mais surtout, à préserver parallèlement les lignes de cohérence de leur expérience militante. Elles s'emploient à établir des continuités là où surgissent des risques de rupture, à restituer le sens des histoires individuelles dans leur rencontre avec d'autres histoires individuelles et collectives. Elles consistent à intégrer les stratégies nuancées des militants et à éviter qu'ils se trouvent en situation de dissonance identitaire (Lahire, 2004), c'est-à-dire tiraillés entre le désir de reconnaissance de leurs acquis et l'obligation, réelle ou perçue, de faire le deuil de leur militantisme.

²⁹ Ce co accompagnement devra, bien sûr, faire l'objet d'une contractualisation, notamment avec les dispositifs VAE existants au sein des universités.

En direction des membres des jurys. Les jurys sont souverains pour prononcer une validation totale ou partielle. Leur responsabilité est importante pour préserver la qualité et le rôle structurant des diplômes. Leur évaluation, associée à une obligation d'objectivité, a des implications fortes en matière de reconnaissance individuelle et sociale. Or, les membres des jurys n'ont pas toujours les outils pour apprécier la nature de l'expérience militante. De plus, les référentiels de validation en vigueur et l'exigence de preuves sont plus adaptés à l'expérience professionnelle. Des actions de sensibilisation visant à apporter des éclairages sur les dimensions caractéristiques de l'expérience syndicale permettraient de donner des clés de compréhension du système et d'éviter une lecture aseptisée des compétences militantes. En recueillant en retour les observations et questions des membres des jurys certificateurs sur les militants candidats à la VAE, ces actions seraient l'occasion de mieux connaître et de confronter les logiques en présence, voire d'ajuster des référentiels. Le dispositif de VAE, qui n'est pas stabilisé et offre des marges de manoeuvre, pourrait s'en trouver ainsi amélioré.

En direction des représentants syndicaux qui participent aux jurys. La présence des représentants des salariés est prévue par le décret du 26 avril 2002. Afin de l'assurer, il incombe aux organisations syndicales de recenser des candidats à la participation aux jurys VAE et d'en établir une liste officielle. L'échelon régional semble être le niveau d'intervention le plus pertinent pour cela. Une seconde tâche, tout aussi importante, consiste à former ces syndicalistes sur les enjeux problématiques de la VAE militante. Cette action relève de la formation syndicale interne à chaque organisation compte tenu de la diversité des politiques syndicales en matière de VAE militante. Elle peut être complétée d'une approche plus transversale, effectuée par les instituts du travail, compte tenu du réseau de personnes et d'organismes ressource diversifiés qu'ils sont en capacité de mobiliser.

En direction des organismes d'accueil, d'information conseil VAE. Ces organismes ont plusieurs fonctions stratégiques. Ils renseignent sur le dispositif de VAE et sur l'offre de certification. Ils analysent, avec le candidat, la pertinence de son projet VAE. Leur accueil est décisif pour que le candidat s'approprie la démarche VAE ou qu'il en soit dissuadé. Nous avons vu en effet que, si les militants sont conscients que leur activité les a dotés de compétences, ils ont du mal à en apprécier la valeur en raison de leur composante syndicale. Ces compétences ont, de plus, une dimension transversale et leur transférabilité ne va pas de soi, autant d'éléments qui représentent des obstacles pour se repérer dans la cartographie des certifications ouvertes à la VAE. Il est nécessaire de soutenir les militants dans cette première étape en facilitant les échan-

ges et une compréhension mutuelle. Ceci implique notamment de mettre à disposition des conseillers et des informateurs VAE des informations qui rendent compte des réalités particulières de l'expérience militante.

En direction des militants. Les militants ne sont pas toujours bien renseignés sur le dispositif VAE. Il convient de les sensibiliser davantage, d'une part, pour qu'ils puissent à leur tour informer les salariés qu'ils représentent dans les instances et, d'autre part, pour qu'ils gèrent au mieux leur parcours professionnel ou syndical. Les organisations effectuent, chacune à leur niveau, un travail d'information en ce sens. Des séminaires de formation, à caractère inter syndical et ouverts à un large public (étudiants, enseignants, organismes ressources, collectivités, associations, etc.), sont des moyens intéressants pour renforcer cette démarche, confronter les expériences et les points de vue. Une telle action pourrait être, entre autres, initiée dans le cadre des missions des instituts du travail.

En direction des confédérations syndicales. Bien que la VAE relève de l'initiative individuelle, les organisations syndicales au plan national ne peuvent se désintéresser d'une démarche qui a pour enjeu de valoriser l'expérience syndicale. Conscientes de cela, elles ont entamé un travail de réflexion en commun qui demande à être poursuivi, notamment sur la question des compétences militantes et celle des référentiels ajustés à ce champ d'activité. Pourquoi ne pas envisager d'instaurer, en complément, un dialogue et des partenariats avec des représentants du mouvement associatif qui témoignent de problématiques communes?

Par ailleurs, dans le cadre de leur politique de gestion des ressources militantes, certaines de ces organisations prévoient de soutenir les militants, candidats à la VAE. Mais ce soutien s'adresse à un nombre plus ou moins restreint de responsables selon les organisations. Les instituts du travail, pourraient être conçus comme des centres de ressources sur la VAE dans le champ de l'activité syndicale et remplir une fonction de relais auprès d'une population plus large de militants.

Les organisations syndicales ont une autre responsabilité. Car, pour faciliter la validation des compétences militantes, encore faut-il connaître et recenser les responsabilités occupées par les militants, ce qui ne semble pas toujours le cas. Afin de ne pas en rester à l'informel et à la débrouille individuelle, il s'agit de développer, aux différents échelons syndicaux, des pratiques susceptibles de formaliser au mieux les fonctions et les tâches militantes ainsi que leur évolution.

Perspectives de travail

Dans le court terme et parallèlement à sa valorisation, la formation-action peut déboucher sur deux pistes de travail au sein de l'institut régional du travail de Midi-Pyrénées, pistes qui sont conditionnées au débat et à l'approbation de son exécutif:

Mener à bien un co- accompagnement de militants candidats à la VAE

La formation-action effectuée à l'institut régional du travail de Midi-Pyrénées nous a permis de recenser quelques militants déclarant vouloir effectuer une démarche de validation des acquis de l'expérience militante dans un avenir proche. Avec leur accord, et dans le cadre d'un partenariat négocié avec les responsables de chaque organisation syndicale interprofessionnelle régionale, il s'agirait d'expérimenter concrètement la démarche de co-accompagnement spécifique à la population militante.

Réaliser un livret d'information sur la VAE dans le champ de l'activité militante

La VAE comporte bien des enjeux pour le monde syndical et plus largement associatif, entre la reconnaissance de l'engagement militant et le développement d'emplois de qualité. Dans le court terme, il est important de produire des éléments de connaissance et de repères pertinents sur les spécificités de l'expérience militante. Pour mener à bien ce projet, le Conseil Régional de Midi-Pyrénées est un partenaire incontournable. Par son soutien financier dans le cadre d'une convention signée en novembre 2005 avec l'Institut Régional du Travail, il a permis la réalisation de la formation-action. D'autre part, il a mis en place et financé avec l'Etat un service public régional de la VAE. Pour 2007, son intervention porte, entre autres, sur l'information, le conseil et le suivi avec le réseau des Points-Relais Conseils en VAE, le Point-Relai interuniversitaire et la Cellule Régionale Inter-Services, à la fois tête de réseau des Points-Relais Conseils et centre de ressources régional sur la VAE. Pour l'année en cours, un nouveau partenariat pourrait être envisagé entre l'Institut Régional du Travail et le Conseil Régional. Il s'agirait de soutenir l'activité d'un groupe de réflexion constitué de représentants des organisations syndicales, du mouvement associatif et d'experts du phénomène militant. Ce groupe aurait pour objectif d'enrichir l'approche des compétences issues de l'activité militante et de réaliser un livret d'information sur les particularités de la VAE militante. Ce livret serait mis à la disposition des différents acteurs du dispositif.

Bibliographie

- BEROUD, Sophie, 2006, *Jeunes et syndicalisme. Adhérer, participer, militer*, Paris, Cahiers d'Osmos, n° 25, 88 p.
- CAIRE, Guy, 2005, « L'analyse économique du fait syndical », in *Epistémologie du syndicalisme, construction disciplinaire de l'objet syndical* (Chambarlhac, Ubbiali, dir), Paris, L'Harmattan, Logiques sociales.
- CEREQ, 1995, *Fonctions et compétences des permanents syndicaux, enjeux de la reconversion*, CREDIJ (Centre Régional pour le Développement et l'Insertion des Jeunes), Rouen.
- CREDES Poitou-Charentes, 2005, Témoignage d'une action d'accompagnement à la VAE militante, www.credes.asso.fr
- CRENNER, Emmanuelle, 1997, « Le milieu associatif de 1983 à 1996. Plus ouvert et tourné vers l'intérêt individuel », in *Insee Première*, n° 542.
- DUBET, François, 1994, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Editions du Seuil.
- DURKHEIM Emile, *De la division du travail social* (1893), Paris PUF, 1961.
- FILLIEULE, Olivier, 2001, « Post scriptum: propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », in *Revue Française de Science Politique*, 51, n° 1-2, 199-214.
- FONDA, 2005, *La validation des acquis de l'expérience bénévole. Une chance pour les associations, une chance pour la reconnaissance sociale et professionnelle des militants associatifs?* Paris.
- FOUCAULT, Michel, 1975, *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard.
- FREEMAN, Richard B, MEDOFF, James L, 1997, *What do unions do?* Traduction française: *Pourquoi les syndicats? Une réponse américaine*, Paris, Economica.
- GEROME, Noëlle, « Une approche ethnologique du syndicalisme à l'usine », in *Epistémologie du syndicalisme, construction disciplinaire de l'objet syndical* (Chambarlhac, Ubbiali, dir.), Paris, L'Harmattan, Logiques sociales.
- GOUX, Jean-Joseph, « Prospective des valeurs au XXI^e siècle », in *Dialogues du XXI^e siècle: « Où vont les valeurs? »*, Paris, Unesco, Division de l'anticipation et des études prospectives, colloque du 8 décembre 2001.
- ION, Jacques, PERONI, Michel, (coord), 1997, *Engagement public et exposition de la personne*, Editions de l'Aube.
- ION, Jacques, 1997, *La fin des militants?* Paris, Les Editions de l'Atelier.
-

JACQUES, Marie-Hélène, 2006, *Réseaux de sociabilité, représentations d'avenir et gestion des transitions chez les candidats VAE*, Colloque interdisciplinaire Validation des acquis de l'expérience (VAE) et reconnaissance, Limoges 22 au 22 mai.

LABBE, Daniel, LANDIER, Hubert, 1998, *Les organisations syndicales en France*. Paris, Editions Liaisons sociales.

LAHIRE, Bernard, 2004, *La culture des individus, dissonances culturelles et distinction de soi*, Paris, La Découverte.

LE QUENTREC, Yannick, BENSON, Stéphanie, 2005 a, *Un JOB pour la vie*, Les salariés de JOB en lutte (1995-2001), Paris, Syllepse.

LE QUENTREC, Yannick, 2005 b, *Quoi de neuf dans les luttes ouvrières? Le cas de Job, usine papetière toulousaine*, x^e Journées de sociologie du travail, « Relations au travail, relations de travail », Rouen 24 au 24 novembre.

LE QUENTREC, Yannick, RIEU, Annie, *Femmes: engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse.

LE QUENTREC, Yannick, 1998, « Coopérations chercheurs-syndicalistes: une question de méthode », Colloque *Le chercheur en sciences sociales et le syndicaliste: quelles coopérations?* Institut d'Etudes Sociales de Grenoble, 17-18 septembre.

Le Robert, Dictionnaire de sociologie, Paris, Seuil, 1999.

Les Echos, Quotidien, interview de Luc Dareau et Michel Lereste, 3 juillet 2006.

LEWIN, Kurn, 1948, *Resolving social conflicts*, New York, Harper & Row.

LOISEL Jean-Pierre, 1999, « Les Français et la vie associative », in CREDOC, *Collection des rapports*, n° 201.

MARX Karl, *Le Capital* (1867), Paris Editions sociales, 1950-1960.

MAUSS, Marcel, « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques » (1925), in Mauss, Marcel, *Sociologie et anthropologie* (1950), Paris, PUF, 1966, 3^e éd., p. 143-279.

MOTHE, Daniel, 1973, *Le métier de militant*, Paris, Le Seuil.

RANCIERE, Jacques, 1998, *Aux bords du politique*, Mayenne, La Fabrique éditions.

« Repères des acquis bénévoles dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'usage des membres de jury et des accompagnateurs », MJSVA/DEF, in *Validation des acquis de l'expérience VAE Mode d'emploi*, 2005, Centre Inffo-DGEFP, septembre.

SELLIER, François, *Stratégies de la lutte sociale*, France 1936-1960, Paris, Editions ouvrières, 1961.

SOUBIRAN-PAILLET, Francine, 2005, « Le syndicat saisi par le droit ou l'émergence d'une catégorie juridique », in *Epistémologie du syndicalisme, construction disciplinaire de l'objet syndical* (Chambarlhac, Ubbiali, dir), Paris, L'Harmattan, Logiques sociales.

TILLY, Charles, « Les origines du répertoire de l'action collective contemporaine en France et Grande- Bretagne », *20^e siècle, Revue d'Histoire*, Paris, 1984, p. 89-108.

TODOROV Tzvetan, 2003, « Sous le regard des autres », *Sciences humaines*, n° 141 bis, août-septembre.

UBBIALI, Georges, 2005, « Epistémologie et sociologie du syndicalisme », in *Epistémologie du syndicalisme, construction disciplinaire de l'objet syndical* (Chambarlhac, Ubbiali, dir), Paris, L'Harmattan, Logiques sociales.

UBBIALI, Georges, *La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT, Eléments pour une socio-histoire*, Thèse pour le doctorat de sociologie.

Validation des acquis de l'expérience VAE Mode d'emploi, 2005, Centre Inffo-DGEFP, septembre.

VERRET, Michel. « Biographies, militances, dictionnaires », in Dreyfus, Michel, Pennetier, Claude, Viet-Depaule, Nathalie (dir.), *La part des militants*, Paris, Les Editions de l'Atelier 1996, p. 21-34.

VERRET, Michel, *Le travail ouvrier, l'ouvrier français*, Paris, Armand Colin, 1982.

VINCENT, Jean, 2005, « Les syndicalistes de base vus par la psychologie de groupe », in *Epistémologie du syndicalisme, construction disciplinaire de l'objet syndical* (Chambarlhac, Ubbiali, dir.), Paris, L'Harmattan, Logiques sociales.

WILLEMEZ, Laurent, 2006, *Reconnaissance des engagements et institutionnalisation du militantisme*, Colloque interdisciplinaire Validation des acquis de l'expérience (VAE) et reconnaissance, Limoges 22 au 22 mai.

Tableau 1 - Identité syndicale des militant-es

Prénom	Syndicat	Mandats principaux permanent ou non et temps de détachement	ancienneté dans le militantisme
Colette	CFDT	Députée syndicale centrale Conseillère prud'hommes	5-6ans
Victor	CFDT	Secrétaire régional URI CFDT (7 ans 6mois) Membre bureau national CFDT (4 ans) Responsable de formation (7ans) <i>Permanent Détachement 100 %</i>	30 ans
Gérard	CGT	Secrétaire du syndicat métropole, CAP Secrétaire national fédération des services publics Responsable national formation fédération des services publics Responsable délégation CGT du CSFPT <i>Permanent Détachement 100 %</i>	26 ans dont 24 ans permanent
Marc	CGT FO	Ex mandats: représentant syndical au CE, membre du bureau national actuellement: responsabilités union régionale + conseiller économique et social régional (CESR) <i>Retraité</i>	30 ans
Pierre	CGT	responsabilités syndicat départemental Secrétaire général d'union départementale <i>Permanent Détachement 100 %</i>	25 ans
Patricia	SNPTES UNSA	CHS, observatoire des métiers, action sociale des personnels, responsabilités syndicat d'établissement et syndicat départemental	38 ans
François	CFDT	responsabilités syndicat départemental, délégué syndical formateur syndical régional, conseiller union départementale Conseiller prud'hommes	17 ans
Didier	UNSA éducation SNPTES	CHS, CA, CAP responsabilités syndicat d'établissement, syndicat départemental et régional <i>Décharge d'une demi-journée par semaine</i>	25 ans
Christelle	SGEN CFDT	Secrétaire départementale SGEN CFDT, formatrice fédérale Responsable formation syndicale URI CFDT, responsabilité nationale <i>Permanente Détachement 100 %</i>	17ans
Elodie	SNPREES FO	responsabilités syndicat d'établissement et syndicat départemental <i>Décharge d'une demi-journée par semaine</i>	3 ans
Charles	CFDT	Délégué syndical central de l'association Ex Conseiller prud'hommes (15 ans)	30 ans
Julien	CGT	Délégué du personnel, CE Divers mandats dans les organismes paritaires de la formation professionnelle. <i>Retraité</i>	42 ans
Suzie	CFDT	Conseillère secteur formation professionnelle continue <i>Permanente Détachement 100 %</i>	NR

CA: Conseil d'administration

CAP: Commission administrative paritaire

CFDT: Confédération française démocratique du travail

CGT: Confédération générale du travail

CGT-FO: Confédération générale du travail Force ouvrière

CE: Comité d'entreprise

CHS: Comité d'hygiène et de sécurité

CSFPT: Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

SGEN: Syndicat général de l'éducation nationale

SNPREES: Syndicat national des personnels de la recherche et des établissements d'enseignement supérieur

SNPTES: Syndicat national des personnels techniques de l'enseignement supérieur

UNSA: Union nationale des syndicats autonomes

URI: Union régionale interprofessionnelle

Tableau 2- Identité des militant-es

prénom	sexe	âge	PCS père	PCS mère	niveau de qualification	PCS d'origine	entreprise d'origine secteur effectifs
Colette	F	37	Ouvriers	Commerçants	Niveau III	Employés	société transport
Victor	M	47	Ouvriers	Sans profession	Niveau V	Employés	Mairie (secteur public)
Gérard	M	50	Ouvriers	Sans profession	Niveau V 4 ^e générale	Employés	Mairie (secteur public + 500 agents)
Marc	M	61	Cadres Fonctionnaire Etat (cat A)	Cadres Fonctionnaire Etat (cat A)	Niveau I	Cadres	Banque (retraité) (secteur privé + 500 salariés)
Pierre	M	46	Ouvriers	Sans profession	Niveau VI Seconde générale	Employés	Mairie secteur public (11-50 agents)
Patricia	F	56	Employés fonction publique territoriale	Sans profession	Niveau III	Cadres	MEN (secteur public + 500 agents)
François	M	42	Professions intermédiaires	Employés	Niveau III	Employés	Commerce Magasins Euralis (secteur privé 50-500 salariés)
Didier	M	54	Cadres	Sans profession	Niveau IV BAC	Employés	MEN (secteur public+ 500 agents)
Christelle	F	45	Cadres	Employés	Niveau III	Professions intermédiaires	MEN (Secteur public)
Elodie	F	44	Ouvriers MEN	Sans profession	Niveau V	Employés	MEN (secteur public + 500 salariés)
Charles	M	52	Professions intermédiaires	Sans profession	Niveau V	Professions intermédiaires	Médico social Fédération des APAJH (secteur privé+500 salariés)
Julien	M	63	Ouvriers	Sans profession	Niveau VI	Ouvriers	Retraité
Suzie	F	NR	NR	Professions intellectuelles supérieures	Niveau I	NR	NR

Niveau VI: abandon sans diplôme à la fin scolarité obligatoire

Niveau V: CAP Certificat d'aptitude professionnelle

Niveau IV: Baccalauréat général, technologique ou professionnel

Niveau III: BTS (Brevet de technicien supérieur, DUT (Diplôme universitaire de technologie), DEUG (Diplôme d'études universitaires générales).

Niveau II et I: Niveau égal ou supérieur à la licence.

Annexe 1



IRT DE TOULOUSE MIDI-PYRENEES

*Programme de la session de formation-action intersyndicale***LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE MILITANTE**
Module 1***Jeudi 8 juin 2006***

9h00 / 12h00

- Présentation du dispositif général VAE

Gilles SCHILDKNECHT

Chef de la mission validation des acquis de l'expérience
Ministère de l'Education nationale,
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

* *Repas au sein de l'Université*

14h00/15h30

- La politique VAE du Conseil Régional Midi-Pyrénées

Philippe RAUCH

Chargé de mission DFPA

15h30/17h00

- Le CARIF OREF, dispositif d'information conseil en VAE en région

Catherine AYRAUD

Responsable de la CRIS VAE

Vendredi 9 juin 2006

9h00 / 12h00

- Le dispositif académique de validation des acquis (DAVA)

José DECROCQ

Directeur DAVA

* *Repas au sein de l'Université*

14h00/17h00

- La VAE dans l'enseignement supérieur

Charles de PINDRAY

Directeur pôle formation professionnelle
Université Toulouse II

Dalila MECHITOUA

Cellule VAE Université Toulouse II

Cathy CLUZEAUD-DELVIT

Cellule VAE Université Toulouse I

IRT DE TOULOUSE MIDI-PYRENEES

Programme de la session de formation-action intersyndicale

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE MILITANTE
Module 2

lundi 3 juillet 2006

9h00 / 12h00

- Reconnaissance... Validation... Histoire de la VAE.
- Une procédure mobilise des ACTEURS, aux PROFESSIONNALISMES différents, sur des OPERATIONS différentes.

Bernardine RIVOIRE
Psychologie, CEREQ/CNAM

* *Repas au sein de l'Université*

14h00/17h00

- Le processus d'évaluation: Qu'est-ce que l'expérience? Quelles questions spécifiques pose l'évaluation "d'acquis" d'expérience?
- L'accompagnement du candidat (non prévu par la loi): Pour quelles raisons, un accompagnement? Incontournable? De quoi parle t-on?
- Vidéos: "Comment avez-vous appris?" (entretien d'accompagnement)
Une formation cachée": témoignage d'un candidat.

Bernardine RIVOIRE
Psychologie, CEREQ/CNAM

Mardi 4 juillet 2006

9h00 / 12h00

- Une expérience de validation des acquis militants en droit

Claude BONTEMS
Droit, Université de Sceaux Paris XI

* *Repas au sein de l'Université*

14h00/15h30

- Les CIBC dans la démarche VAE

Jean-Marc INISAN
Coordinateur de l'association régionale des CIBC de Midi Pyrénées

15h30/17h00

- Le FONGECIF: Ses missions, Le financement du congé VAE
Présentation d'une étude sur les candidats de la VAE:

Nathalie GORCE
FONGECIF de Midi Pyrénées

IRT DE TOULOUSE MIDI-PYRENEES

*Programme de la session de formation-action intersyndicale***LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE MILITANTE**
Module 3***Lundi 25 septembre 2006****9h00 / 12h00*

- Opportunités et limites de la validation des activités militantes:
une perspective sociologique

Laurent WILLEMEZSociologie
SACO Université de Poitiers*** *Repas au sein de l'Université****14h00/17h00*

- Témoignage de la VAE militante

Martine CARETTE

SUDES Université de Lille

Mardi 26 septembre 2006*9h00 / 12h00*

- Témoignage d'une action d'accompagnement à la VAE militante

Dominique GOUSET

CREDES Poitou-Charentes

*** *Repas au sein de l'Université****14h00/17h00*

- Synthèse des sessions et perspectives

Yannick LE QUENTRECSociologie
Université Toulouse II**Véronique ORTIZ**Sciences de l'éducation
Université Toulouse II

Annexe 2





BILAN PERSONNALISE



Session de formation

Du.....au.....

Thème :

*Vous venez de suivre une session de formation organisée au sein de l'IRT.
Nous vous demandons de bien vouloir répondre à ces quelques questions.
Vos réponses nous permettront de faire un bilan sur l'action de formation.
Certaines questions comportent plusieurs propositions, cochez la case correspondante.*

1. Vous concernant :

1.1. Vous êtes :	Un homme		Une femme				
1.2. Dans quel département habitez-vous ?							
31	32	81	82	46	12	65	09

2. Concernant votre emploi :

2.1 Vous êtes :	En activité	Demandeur d'emploi	Retraité
Permanent, précisez votre temps de détachement			
2.2. L'effectif de votre entreprise			
- de 11 salariés	De 11 à 50 salariés	De 50 à 500 salariés	+ de 500 salariés
2.3. Le secteur :	Public	Privé	

2.4. Précisez votre secteur

professionnel :

3. Concernant votre expérience, vos mandats et responsabilités syndicales :

3.1. Depuis combien de temps êtes-vous adhérent du syndicat : ans et mois.

3.2. Vous avez un/des mandats dans l'entreprise, cela concerne :							
DS	DP	CE	CCE	CHSCT	CA	CAP	CTP

3.3. Vous exercez des responsabilités au sein de votre syndicat professionnel, cela concerne :			
Le syndicat d'établissement	Le syndicat départemental	Le syndicat régional	Le syndicat national

3.4. Vous exercez des responsabilités au sein du syndicat interprofessionnel, cela concerne :			
L'Union Locale	L'Union Départementale	L'Union Régionale	La Confédération

3.5. Si vous faites partie d'un organisme paritaire, cela concerne :					
La CAF	L'URSSAF	La CPAM	Les ASSEDIC	Les Prud'Hommes	La CRAM

3.6. Si vous avez d'autres responsabilités, précisez :

4. Quel est votre degré de satisfaction concernant chacun des aspects de la session de formation que vous venez de suivre ?

C'est-à-dire, dans quelle mesure ces aspects vous ont-ils satisfait ?

	- Echelle de satisfaction +										
	----->										
	Pas ou peu satisfaisant					Assez ou très satisfaisant					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.1. Concernant l'utilité du contenu de la formation :											
Contribution à l'enrichissement des pratiques syndicales											
Aide à la compréhension de l'environnement, du contexte social											
Réponse à vos attentes initiales											
4.2. Concernant les modalités d'intervention du (des) formateur(s):											
Ecoute des stagiaires											
Adaptation / accessibilité du discours de l'intervenant											
Contenu des supports pédagogiques											
Progression pédagogique durant la session de formation											
Mise à disposition des ressources (références bibliographiques, sites internet, etc.)											
4.3. Concernant le contexte de travail :											
Ambiance de travail											
Conditions matérielles de travail											
Durée totale de la formation											
4.4. Concernant l'accueil et suivi administratif :											
Locaux											
Restauration											
Hébergement											
Indemnisation des déplacements											
Indemnisation des pertes de salaires											
4.5. Concernant la globalité de la formation :											

5. Quelles remarques concernant ces aspects de la formation (ou d'autres aspects non cités ci-dessus) souhaitez-vous apporter ?

6. Quelles suggestions aimeriez-vous proposer ?

Nous vous remercions de votre participation.

Annexe 3



IRT Toulouse-Le Mirail
Formation-action VAE militante
Juin-septembre 2006

Questionnaire adressé aux militant-es

1-Nom (facultatif) _____

2-Prénom _____

3-Age _____

4-Profession du père _____

5-Profession de la mère _____

6-Niveau de qualification _____

7-Diplôme(s) _____

8-Quelle est votre profession(s) d'origine? _____

9-Quel est votre employeur principal? _____

10-Avez-vous un projet professionnel? Si oui, précisez _____

11-Autre(s) précision(s) que vous jugez utile(s) vous concernant _____

12-Organisation syndicale d'appartenance _____

13-Circonstances de votre adhésion syndicale _____

14-Motif(s) de votre adhésion syndicale _____

15-Mandats principaux _____

16-Circonstances de votre engagement militant _____

17-Motif(s) de votre engagement militant _____

18-Ancienneté dans le militantisme _____

19-Avez-vous un projet syndical vous concernant? Précisez (montée en responsabilité, changement de mandats, départ, autre...) _____

20-Selon vous, quelles sont les qualités d'un-e bon-ne militant-e _____

21-Que vous apporté votre activité militante? _____

22-Autre(s) précision(s) que vous jugez utile(s) concernant votre engagement syndical _____

23-Quelles sont vos attentes concernant la formation-action VAE militante? _____

24-Selon vous, votre activité militante vous a-t-elle permis d'acquérir des compétences et lesquelles? _____

25-Avez-vous effectué une démarche de VAE militante? Précisez _____

26-Votre organisation syndicale a-t-elle pris en charge cette démarche? Si oui, selon quelles modalités? _____

27-Dans votre entourage, connaissez-vous des militants ayant effectué une démarche de VAE militante? Si oui, précisez _____

28-Avez-vous effectué un bilan de compétences? si oui, dans quel but? _____

29-Votre organisation syndicale a-t-elle pris en charge ce bilan? Si oui, selon quelles modalités? _____

30-Envisagez-vous d'effectuer une démarche de VAE militante ou autre? Si oui, précisez. Dans quels délais? _____

31-Votre organisation syndicale prendrait-elle en charge cette démarche? Si oui selon quelles modalités _____

32-Autre(s) précision(s) que vous jugez utile(s) concernant la VAE militante _____

Annexe 4

Texte sur la VAE militante

Catherine DUCARNE, CFDT

La confédération CFDT soutient et s'implique depuis plusieurs années sur la question de la validation des acquis de l'expérience.

En effet, à tous les niveaux de l'organisation, on constate un fort investissement des militants CFDT sur cette question, que ce soient les militants siégeant dans les instances traitant de l'élaboration de la certification, ceux acceptant de participer aux jurys, ou tous ceux qui, de près ou de loin, participent à l'information et l'aide à l'accompagnement des personnes souhaitant s'inscrire dans ce processus.

C'est ainsi notamment, que, partant du principe que la première personne à qui un-e salarié-e parle de VAE est souvent un militant syndical, plusieurs Unions Régionales Interprofessionnelles (URI) CFDT ont monté, avec l'aide de partenaires, des formations pour des « relais VAE » en entreprise (délégués syndicaux, délégués du personnel ou élus dans des comités d'entreprise)³⁰.

Dans le même ordre d'idée, la fédération CFDT Santé Sociaux a largement diffusé des CD ROM³¹ à destination des syndicats et des personnels de ses champs professionnels, présentant l'ensemble du dispositif.

Au delà de cet aspect, la CFDT s'est saisie de la VAE pour en faire un objet de négociation, au niveau interprofessionnel comme de branches, comme en témoignent les différents accords interprofessionnels signés par la CFDT.

En effet, la VAE permet de reconnaître que l'on n'apprend pas seulement à l'École (ou en formation), mais aussi en travaillant, en exerçant une activité associative, bénévole, syndicale. Elle conduit à la délivrance d'une certification, totale ou partielle, sur la base de l'expérience, sans obligation de formation préalable.

En changeant l'approche de la question de la certification, la VAE est pour la CFDT un atout important dans la réflexion sur la rénovation des pratiques pédagogiques et de l'évaluation dans le cadre de la formation initiale.

³⁰ Pour plus de détails voir notamment la contribution CFDT parue dans le rapport du professeur Benhamou sur la VAE (2005)

³¹ Gratuits et copiables. Voir site de la fédération: www.cfdt-sante.fr

Elle est surtout un **outil fondamental pour la reconnaissance des individus**, pour l'accroissement de leur potentiel de mobilité (interne et externe) et, au-delà, pour une gestion dynamique des ressources humaines et du capital humain dans l'entreprise. **La VAE participe à la sécurisation des parcours professionnels que nous voulons installer dans le paysage social.**

Cette sécurisation des parcours que nous revendiquons pour l'ensemble des salariés et des demandeurs d'emploi implique que l'organisation syndicale, dans toutes ses composantes, s'approprie la question de la reconnaissance des compétences acquises par la pratique militante.

Les militants d'aujourd'hui et, à plus forte raison, de demain, ne fonctionnent pas comme ceux d'hier. Pour eux, le temps militant est un temps du parcours personnel et professionnel, qu'il faut considérer comme tel pour ce qui concerne la contractualisation, l'acquisition de compétences, l'évaluation des tâches, l'efficacité des actions...

Il s'agit donc de **proposer aux militants des parcours sécurisés** prenant en compte l'entrée dans la responsabilité, l'exercice du mandat et sa sortie, que ce soit par mobilité dans l'organisation syndicale ou en terme de retour au professionnel.

Ce retour doit être préparé sans qu'il soit vécu comme une régression.

Les compétences et types de savoirs (savoir, savoir faire, savoir être) sont divers et multiples: analyse de situation, négociation, gestion de personnel, animation d'équipe, élaboration de dispositifs, de plan de travail, élaboration de projets et mise en œuvre, animation, voire élaboration, de formation, communication, élaboration d'écrits divers, acquisition de savoirs en matière de droit du travail, d'hygiène et de sécurité, accueil de populations diverses,...

Des organisations, fédérations et régions, ont ouvert divers chantiers autour de cette problématique: accompagner la montée en compétence des militants et faire reconnaître les acquis.

L'Île de France, depuis plus de dix ans, propose un « auto-bilan » à ses responsables. Celui-ci leur permet de s'inscrire dans un parcours formatif, après un point sur les compétences acquises, qui leur sont reconnues, et sur celles dont ils ont besoin pour exercer au mieux leur mandat ou leur métier.

La Bretagne accompagne les responsables dans leur prise de conscience des compétences qu'ils ont acquises pour leur permettre de les valoriser. A l'ini-

32 Voir « VAE et Comités d'entreprise, éclairage sur les compétences acquises », octobre 2006.

Téléchargeable sur le site du greff:

www.greffbretagne.com/Public/rubriques_publicques/consulter_les_dossiers/vae/documents_a_telechar/view

tiative du Face-Cezam, association qui coordonne les intercomités d'entreprise et de la CFDT, un travail important a été mené par le GREF Bretagne pour déterminer les compétences que les élus CE peuvent faire valoir dans le cadre d'une VAE³², dans un ensemble de certifications, des niveaux V à II, dans les secteurs tels que ressources humaines, gestion, médiation, management, correspondant à 25 compétences repérées.

Même démarche en **Poitou Charentes**, par le Credes (centre régional d'études et de documentations économiques et sociales), en partenariat avec le CNAM, avec le soutien de la Région, de l'Etat, du FSE, afin d'offrir une perspective professionnelle à l'issue du mandat CE. A noter, l'URI-CFDT peut financer le complément de formation nécessaire en cas de validation partielle du diplôme.

La liste est longue des initiatives diverses prises par les organisations CFDT (Pays de Loire, Lorraine, fédération Mines Métaux ou Protection sociale...) pour accompagner et faire reconnaître la montée en compétences des responsables syndicaux, bénévoles aux qualités professionnelles reconnues.

La confédération ne reste pas en marge du mouvement.

Depuis de nombreuses années existent des formations spécifiques à destination des secrétaires généraux d'organisation et des exécutifs.

Une cellule de reclassement s'occupe activement de la reconversion des permanents.

La confédération finance par ailleurs des VAE pour ses personnels administratifs, et place la question de la gestion des compétences au coeur de la mise en oeuvre des missions confiées aux permanents confédéraux et des mobilités qui leur sont proposées.

Il reste, certes, beaucoup à faire, mais le mouvement est lancé; rien ne pourra l'arrêter.

LA VAE DES MILITANTS SYNDICAUX

*Régis Régnault, CGT**

La validation des acquis de l'expérience, issue des dispositions de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et de ses textes réglementaires d'application, constitue indéniablement une des grandes avancées sociales de ce tournant du siècle.

Elle est emblématique sur le fond de ce que revendique la CGT en matière de droits individuels et de garanties collectives en vue de la constitution d'un nouveau statut du travail salarié incluant une sécurité sociale professionnelle :

- c'est un droit attaché à la personne, sans exclusive et permanent,
- il est financé par les entreprises et peut recevoir le concours des collectivités,
- il s'inscrit dans un cadre institutionnel établi [code de l'éducation, répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), points relais conseils en région, dispositifs de ressources et d'accompagnement des organismes certificateurs, etc.].

Certes, la VAE, dans sa mise en place, se heurte aux contradictions que notre société développe.

Si l'idée d'obtenir une certification sans formation trouve très peu et de moins en moins d'opposants, celle de considérer la VAE comme une formation à moindre coût comme celle d'en faire une variable d'ajustement de la gestion des ressources humaines de l'entreprise a ses fervents supporters, particulièrement chez les employeurs (au reste pas seulement du privé).

Mais la question essentielle demeure la reconnaissance de la qualification professionnelle, en d'autres termes la juste valorisation des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle : à quoi bon faire valider son expérience et acquérir une certification si ma situation professionnelle et sociale reste inchangée ?

Malgré ces contradictions et ces freins à son plein développement, la VAE est perçue par ceux qui s'y engagent – et plus encore par ceux qui ont abouti à la certification – comme un levier dont l'effet dépasse largement la finalité professionnelle pour atteindre à la pleine réalisation et à l'estime de soi.

* Espace revendicatif CGT

Ce qui fait la richesse de la VAE, c'est d'abord et avant tout qu'elle est un moyen efficace de l'épanouissement personnel comme du développement social.

Traduction en norme d'ordre public d'une revendication portée depuis des lustres par les salariés et par le mouvement syndical (la reconnaissance par une certification, c'est-à-dire une garantie collective, de la qualification acquise par l'expérience) et vecteur sui generis des valeurs du syndicalisme, la VAE n'est paradoxalement pas une chose simple pour le militant syndical qui, pourtant, a les mêmes droits que tout citoyen.

Cette situation tient moins des caractéristiques de la VAE que de la considération et de la reconnaissance, par notre société, de l'engagement syndical. Examinons les unes et les autres. Partons du réel: pragmatiquement, la question d'une validation des acquis de son expérience se trouve en général, posée au militant... quand il ne désire ou ne va plus l'être et qu'une reconversion professionnelle lui est imposée. L'occurrence de l'engagement de certains militants dans une démarche VAE en soi, sans finalité de reconversion professionnelle, existe également mais elle est statistiquement moins fréquente. Par contre, on voit se développer de plus en plus chez les militants des demandes de VAE correspondant à la volonté d'asseoir convenablement leur engagement dans l'exercice d'un mandat électif (ou) de représentation au sein, par exemple, des comités d'entreprise.

Mais de quelle expérience professionnelle – certes « salariée, non salariée ou bénévole » comme disent les textes officiels – le militant peut-il se prévaloir? Deux solutions se présentent: soit l'expérience acquise dans sa profession antérieurement ou extérieurement à son activité militante, soit l'expérience acquise en tant que militant.

Dans le premier cas, obtenir la certification correspondant à sa qualification professionnelle ne doit pas poser de problème particulier, sauf que cela remonte peut-être à loin ou que, dans le cadre d'un partage entre l'activité militante et l'activité professionnelle, le temps partiel consacré à cette dernière est très faible.

Une telle situation obère la conduite, voire la réussite d'une démarche de VAE: ai-je bien cumulé au moins 3 ans d'expérience professionnelle? La certification correspondant à ma qualification existe-t-elle encore? Quelles connaissances et compétences ai-je acquises? Comment le prouver? Et auprès de qui vais-je me renseigner pour l'accompagnement? Et surtout pour le financement? En tant que détaché ou salarié de mon syndicat, puis-je encore prétendre aux fonds de l'OPCA de ma profession? Sans parler des professions aujourd'hui réglementées ou de celles pour qui n'existe pas de VAE, notamment la fonction publique.

Quant à la seconde solution, la reconnaissance de l'expérience militante, salariée ou bénévole, elle pose le problème épineux de la professionnalité du syndicalisme, car il s'agit bien, aux termes de la loi, de l'expérience uniquement « professionnelle ».

On pourrait dire par boutade que militer syndicalement, c'est sans doute un métier, mais certainement pas une profession. Même si la construction historique de « permanent syndical » ou le rattachement salarial du militant au syndicat employeur ou encore l'activité militante vécue par les syndicalistes comme un viatique à temps complet laissent accroire à un « syndicalisme professionnel », rien ne serait plus erroné que de s'engager sur une voie qui tendrait à considérer que le simple engagement syndical ou l'acte de militer relèverait d'une profession à part entière.

Cela conduirait en effet à saper les fondements même du syndicalisme en déconnectant son action de l'alimentation qu'il puise au coeur même de la relation de travail. Là sont les limites de toute institutionnalisation du fait syndical qui doit trouver le juste équilibre entre, d'une part, la légitime reconnaissance d'un corps intermédiaire indispensable à la nation et à la démocratie et, d'autre part, l'exigence de respecter la spécificité d'une organisation autonome fondée sur l'engagement individuel et collectif librement constitué.

Dans ce cadre, deux situations sont toutefois à considérer dans leur particularité « professionnelle » ou « professionnalisante ».

La première concerne les militants qui sont recrutés et affectés sur des emplois identifiés dans l'organisation du travail au sein du syndicat ou d'une institution que le syndicat dirige, considérés l'un et l'autre comme des entreprises: secrétaire, comptable, chauffeur, etc.

Dans ce cas, le militant possède généralement déjà la qualification professionnelle de l'emploi occupé et peut légitimement aspirer à une évolution et une promotion professionnelles, notamment par la VAE, au sein de l'organisation syndicale comme il l'aurait fait dans n'importe quelle entreprise. Cette situation ne change pas le lot commun mais impose à l'organisation syndicale comme aux pouvoirs publics et plus largement à l'ordre public social de réunir les conditions propres à lui permettre d'assumer pleinement et dans toute sa spécificité son statut d'employeur.

Plus compliquée est la seconde situation: sans parler de syndicalisme professionnel, on doit reconnaître que l'exercice d'une responsabilité syndicale exige la possession et la mobilisation de connaissances et de compétences appropriées – en même temps qu'elle permet de les acquérir par expérience – qui relèvent d'une forme particulière de « professionnalité ».

D'autant plus que diriger, par exemple, une organisation syndicale au niveau

professionnel, national ou territorial, a fortiori une institution publique ou un organisme conventionnel représentatif, tient moins d'une responsabilité syndicale à proprement parler que d'une responsabilité sociale exercée dans le cadre d'un mandat syndical et confinant à l'expertise.

Dans ce cas, la VAE sert davantage aujourd'hui de moteur que de moyen dans la mesure où tout un travail reste à faire pour identifier les connaissances et les compétences acquises dans l'exercice d'une responsabilité syndicale et à les traduire en certification d'une qualification, non pas de syndicaliste mais bien d'une profession existant dans les champs ordinaires de l'organisation du travail.

On voit bien l'intérêt pour le militant pour qui la VAE doit demeurer un droit attaché à sa personne et donc relever d'une démarche avant tout d'initiative individuelle. Elle peut constituer, dans sa recherche de reconnaissance et d'évolution, voire de reconversion, un levier essentiel de son projet de vie.

On mesure également l'implication logique et l'avantage qu'il peut tirer à mener cette démarche de concert avec son organisation syndicale, ainsi que l'intérêt de celle-ci à la soutenir dans l'optique à la fois de mieux gérer à l'interne ses ressources militantes et de faire reconnaître à l'externe la valeur ajoutée par l'engagement syndical.

En continuité des démarches de validation des acquis professionnels (VAP) antérieures à 2002, de nouveaux pas exploratoires et prometteurs ont été faits en ce sens en coopération avec les organismes certificateurs, notamment le monde universitaire. Leur développement devrait suivre celui prévisible de la VAE.

Il reste à convaincre – ou à contraindre – les entreprises et les pouvoirs publics (dans leur vocation à défendre l'intérêt général contre les intérêts particuliers) à l'idée que la reconnaissance effective de l'évolution de la qualification professionnelle d'un salarié responsable syndical est un atout tant pour les unes que pour le bien commun, et qu'à ce titre, il mérite investissement, reconnaissance et valorisation.

Montreuil, le 8 janvier 2007

Position de l'UNSA sur la VAE

L'UNSA, militante de la première heure de la validation des acquis, se félicite de voir enfin l'expérience du travail reconnue comme source de savoirs et de compétences, au même titre qu'une période de formation.

Elle entend donc faire de ce droit un élément déterminant de la formation tout au long de la vie des salariés.

Ce dispositif produira d'autant mieux ces effets qu'il s'inscrit, pour le salarié, dans un véritable projet professionnel personnel.

Pour l'UNSA, la VAE doit être une mission à part entière du service public qui doit permettre une réduction des coûts pratiqués et le développement des procédures d'accompagnement, pour atteindre une véritable égalité d'accès. Ce service public de VAE doit être facilement accessible aux salariés, demandeurs d'emploi, agents des trois fonctions publiques, bénévoles associatifs, demandeurs individuels.

La mise en cohérence des certifications accessibles par la VAE dans le Répertoire national des certifications professionnelles la rend plus lisible.

Le service public doit largement faire connaître la VAE et les effets qu'elle produit. Cela passe par un réseau de dispositifs d'accueil et d'information maillant les territoires, accessibles à tous et capables de donner une information claire et complète sur les choix possibles et la procédure à suivre.

Les points d'accueil VAE des régions, les structures des valideurs comme le DAVA, les points jeunes, les centres AFPA doivent être mis en cohérence à travers les plans régionaux de formation professionnelle (PRDF).

L'UNSA préconise le principe de responsabilité du primo accueillant: il devra veiller à ce que le candidat ne soit pas « promené » d'un guichet à l'autre mais qu'il soit réellement pris en charge.

L'entreprise est un lieu important de sensibilisation et d'information sur les possibilités ouvertes par la VAE, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, de l'élaboration du plan de formation et de la mise en oeuvre du DIF. Pour l'UNSA, la VAE doit être un outil privilégié au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Les possibilités d'accès à la VAE seront d'autant plus réelles qu'elles s'inscriront dans un cadre de garanties collectives et dans les dispositifs de la formation professionnelle continue.

Le développement de la VAE nécessite une vraie volonté politique et l'engagement de tous les acteurs: Régions, services déconcentrés de l'Etat et partenaires sociaux.

Le récent plan gouvernemental est une amorce d'amélioration en matière d'accès à la VAE mais est peu susceptible d'en assurer un réel développement. Pour l'UNSA, la VAE ne s'oppose pas à la formation, elle lui redonne au contraire du sens, elle la réhabilite aux yeux des salariés.

La VAE pour les militants

La VAE concerne aussi toute expérience d'activité sociale et bénévole. Se pose donc la question de l'intérêt de la validation pour les militants syndicaux qui souhaitent légitimement valider les multiples expériences issues de leurs activités au sein d'organisations syndicales.

L'UNSA, avec la CFDT, la CGT et la CFTC, avaient déjà réfléchi à cet enjeu en 1998, dans le cadre de la validation des acquis professionnels (VAP) en partenariat avec l'Université de Paris X. Si la compétence contient du savoir et que le savoir prépare à la compétence, il est clair que le champ de validation des activités syndicales est très large. Mais il est clair aussi que celui des certifications possibles l'est beaucoup moins. La VAE vise alors avant tout des diplômes universitaires comme celui de la gestion des organismes de l'économie sociale ou celui de la formation des formateurs.

Le choix de la certification inscrite au RNCP sera donc forcément limité et les militants pourront valider leurs compétences sans pour autant, dans la plupart des cas, prétendre à la totalité du diplôme: en un mot un complément de formation sera le plus souvent indispensable. Les compétences mises en oeuvre dans l'expérience militante tournent en général autour des capacités d'organisation, de négociation et gestion des conflits, de communication, de gestion des ressources humaines, du droit juridique et du droit du travail, de la pédagogie et de la formation des adultes ou encore de l'économie sociale... Ces compétences ne correspondent sans doute pas à la totalité de celles nécessaires à une validation totale ni forcément à un référentiel de diplôme existant, mais elles peuvent cependant éclairer puissamment la mise en oeuvre de beaucoup d'autres.

Pour l'UNSA, une réflexion devra être poursuivie concernant la création d'un diplôme plus en adéquation avec les compétences acquises par les militants syndicalistes.

Mais la VAE doit aussi permettre au militant de mieux gérer son parcours professionnel au sein de son entreprise d'origine ou de l'aider à se réorienter professionnellement.

Quel que soit le projet de VAE envisagé, ses chances de réussite reposeront

toujours sur un réel investissement personnel du demandeur et son indispensable accompagnement tout au long de la procédure.
