

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE MILITANTE : QUELS CHANGEMENTS ?

Yannick Le Quentrec¹

En guise d'introduction, permettez-moi de formuler quelques idées pour cadrer mon propos.

Premièrement, si l'on parle de validation des acquis de l'expérience militante (VAEM) pour les syndicats, c'est que l'on considère qu'il y a de la matière pour cela, c'est-à-dire que l'engagement syndical est source d'acquis, d'apprentissages, qu'il produit des savoirs et des savoir-faire à tel point que les sociologues parlent de capital scolaire de substitution.

Deuxièmement, la loi de modernisation de 2002 fait rupture puisqu'elle ouvre la validation des acquis au domaine de l'expérience syndicale, bénévole, associative, politique. Nous sommes en 2012, dix ans après, ce qui peut autoriser les bilans. On constate que l'application de la loi reste centrée sur le domaine de l'expérience professionnelle et que la validation des acquis de l'expérience militante est peu prise en compte. L'esprit de la loi qui vise à valoriser l'engagement citoyen souffre d'un manque de concrétisation. Le défi relevé par l'Institut Régional du Travail (IRT) de Midi-Pyrénées a été de prendre la loi au mot en intégrant toutes les questions contradictoires que cela soulève. Nous avons retenu deux principes pour cela : D'une part, éviter les raccourcis faciles qui dépouilleraient l'engagement de ses rationalités complexes. D'autre part, ne pas perdre de vue les principaux ressorts de l'engagement que sont la conviction, la capacité d'indignation, la posture critique ou encore l'endossement d'une charge.

Troisième idée à prendre en compte, il existe des besoins et des attentes autour de la VAEM :

- D'abord chez les militant-es qui ont des parcours syndicaux plus discontinus, qui refusent d'être des militants à vie ou de s'enfermer dans le registre du militant victime. Cela ne veut pas dire pour autant qu'ils auraient vision utilitariste de l'engagement car les principes de gratuité et de subversion restent forts.
- Besoins et attentes chez les organisations syndicales qui, face à des équipes militantes vieillissantes, doivent organiser leur renouvellement pour éviter des reconversions mal vécues. Autre préoccupation : sécuriser les parcours syndicaux en lien, entre autres, avec les effets de la réforme sur représentativité syndicale.

¹ Yannick le Quentrec est sociologue au laboratoire CERTOP/SAGESSE UT2, professeure associée à l'IRT Midi-Pyrénées.

- Besoins et attentes des employeurs, notamment des grandes entreprises, pour entretenir une certaine continuité du dialogue social et une culture de négociation.

A partir de ces constats, l'IRT a initié plusieurs actions en Midi-Pyrénées qui ont fédéré les organisations syndicales. La première, en 2006, était une formation-action qui visait à réfléchir sur le sens et les enjeux de la VAEM pour les militant-es et pour le syndicalisme² Elle avait mis à jour la nécessité d'un accompagnement spécifique à population militante. La deuxième initiative était une recherche action menée de mars 2009 à juin 2011 qui a consisté à concevoir et à expérimenter cet accompagnement. Il s'agit là d'une expérimentation, ce qui veut dire essayer, pratiquer des opérations destinées à étudier quelque chose. Ce que j'ai voulu étudier, c'est en premier lieu la pertinence du dispositif de soutien mais ce sont aussi les changements qui l'ont accompagné - même si je n'évite pas les résistances - d'où le titre du colloque. Je me suis demandé : Que font les militant-es et comment ils/elles réagissent-ils dans cette démarche ? Quels sont leurs profils ? Quels sont leurs parcours VAE ? Mais aussi, que font les autres acteurs : conseillers, décideurs, syndicats, certificateurs ? Qu'est ce qui bouge ?

Je propose de vous présenter ce dispositif, ses principaux résultats et quelques enseignements à en tirer.

I- Présentation du dispositif de soutien personnalisé

Le dispositif de soutien personnalisé aux militant-es candidat-es à la VAEM³ s'est adressé dans cette première opération à un public de douze militant-es sélectionné-es par leur organisation syndicale sur des critères définis collectivement (diversité des départements de résidence, équilibre des sexes, expérience significative...)

Le dispositif en lui-même s'établit autour d'un triptyque formé par le groupe des militant-es, le comité de pilotage et l'association régional des CIBC⁴ qui constituent chacun un pôle de ressources complémentaires pour les militant-es :

Le groupe des militant-es candidat-es est le premier élément du tryptique au sens où il est au point de départ de la dynamique de soutien et il va donner le ton de ce qui va se jouer

2 Site internet IRT : <http://irt.univ-tlse2.fr/>

3 Cette expérimentation a été financée par la Région Midi-Pyrénées, la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et l'IRT.

4 CIBC : centre interprofessionnel de bilans de compétences.

par la suite. La mise en place de ce groupe qui se réunit tous les quatre mois a les buts suivants :

- Instaurer un mode d'échange et de soutien par les pairs, familier aux syndicalistes, permettant la multiplication des interactions et des solidarités.
- Réintroduire une dimension collective au sein d'une démarche à caractère individuel.

Au cours de ces réunions, chaque militant-e présente sa trajectoire syndicale, ses motifs, son projet et les avancées de sa démarche VAE. Des échanges ont lieu autour de ces témoignages, interrogations, difficultés. Des ressources sont partagées.

Le comité de pilotage (IRT, syndicats, DIRECCTE, région Midi-Pyrénées, CIBC, Fongecif, DAVA⁵, cellules VAE Universités) se réunit systématiquement après la réunion des militant-es candidat-es et selon la même fréquence. Il a les buts suivants :

- Augmenter la capacité d'agir des candidat-es en leur fournissant des informations clés.
- Mobiliser le droit commun pour le financement de la démarche VAE des militant-es.
- Constituer un réseau social facilitateur, une sorte de capital social de substitution.
- Le comité de pilotage travaille aussi sur lui même : Il établit un système de coopération entre acteurs institutionnels ; il contribue à stimuler l'interconnaissance, à actualiser ses informations et à harmoniser les pratiques.

Concrètement, son travail consiste à examiner la situation de chaque candidat-e, à échanger sur les évolutions et les freins, à faire des propositions, à inventer si besoin des solutions sur mesure. Il faut noter que les réunions des militant-es et du comité de pilotage font l'objet d'un compte rendu qui s'appuie sur plusieurs principes : Fournir une trace tangible des échanges et des informations produites par les acteurs/trices mis en commun et validés par eux/elles ; placer chaque participant-e en position de sujet et non d'objet de discours extérieurs ; prendre en compte des données à la fois objectives et subjectives.

L'association régionale des CIBC labellisés points relais conseils, troisième élément du triptyque, se centre sur le conseil, l'orientation et l'appui spécifique personnalisé aux militant-es. Les buts poursuivis sont les suivants :

5 DAVA : dispositif de validation des acquis.

- Fournir aux militant-es candidat-es une expertise et des connaissances pratiques que les syndicats et les universitaires n'ont pas a priori à moins d'être spécialisés sur la question.
- L'expérience militante étant diverse, le dispositif doit ouvrir à des certifications elles-mêmes diverses. Ces certifications peuvent être universitaires mais pas seulement. Elles doivent être inscrites au RNCP (registre national des certifications professionnelles).

En pratique, le travail des CIBC consiste, d'une part, à repérer la nature des acquis liés à l'activité réelle des militant-es - qui ne se résume pas dans les tâches énumérées dans des fiches du ministère du travail pour définir par exemple la fonction de délégué syndical ou de représentant-e CHSCT - d'autre part, aider le/la candidat-e à définir son projet, enfin, identifier le ou les certifications possibles et étudier l'opérationnalité de la démarche VAE.

Dernière précision sur ce dispositif : il implique un travail important d'ingénierie et d'animation pour faire fonctionner les éléments du triptyque entre eux. Il s'agit d'un travail de passeur qui requiert une bonne connaissance, théorique et pratique, des logiques syndicales, des logiques universitaires et des acteurs institutionnels, notamment en ce qui concerne la FTLV (formation tout au long de la vie).

II- Principaux résultats

Ces résultats portent d'abord sur l'effectif du groupe qui a subi des fluctuations (cf. tableau 1 en annexe).

Un premier décrochage apparaît avec douze militant-es candidat-es prévu-es à l'origine mais seulement dix présent-es sur la ligne de départ. De plus, les critères de sélection fixés à l'origine (sexe, département d'origine, etc) ont été plus ou moins pris en compte selon les syndicats. Les motifs de ces défections qui concernent deux femmes sont la maladie d'un membre de la famille pour Eliane⁶, et le fait de ne pas se sentir capable pour Jeanne. Si ces cas de figure ne permettent pas de généralisation, ils appellent les syndicats à porter plus d'attention pour créer les conditions de disponibilité des femmes militantes qui veulent engager une démarche VAE.

⁶ Les prénoms des militant-es ont été changés pour préserver leur anonymat.

Un second décrochage apparaît au cours de la démarche VAE puisque sur les dix candidat-es au départ, six ont participé à l'expérimentation jusqu'à la fin (cf. tableau 2 en annexe).

Deux candidat-es ont motivé leur abandon. La première, Céline (diplôme initial : BTS, niveau 3) , confrontée à un plan social pour l'emploi dans son entreprise, a été totalement monopolisée par son travail de négociation. En ce qui concerne la démarche VAE, elle avait identifié avec l'aide du CIBC une licence de « Développement et aménagement territorial » à l'université de Toulouse 2, niveau 2. La seconde, Brigitte (diplôme initial : BTS, niveau 3), a accepté une offre de responsabilités syndicales de sa fédération. Ceci l'a amenée à reporter son projet VAE alors qu'elle avait identifié une licence professionnelle "Activités juridiques, droit social et syndical" à l'université de Reims, niveau 2.

Deux candidats n'ont pas motivé leur abandon. Pour le premier, Georges (diplôme initial : CAP, niveau 5), on note un écart entre le volontarisme de départ pour rentrer dans le dispositif et l'investissement qui a suivi. En ce qui concerne la démarche VAE, Georges visait le titre de secrétaire assistant du ministère du travail, niveau 4 BAC. Pour le second, Bertrand (diplôme initial : CAP, niveau 5), l'existence de tensions internes dans son syndicat a pris le dessus sur la démarche VAE. Bertrand visait, quant à lui, une licence professionnelle "Activités juridiques, droit social et syndical" à l'université de Reims, niveau 2.

Les résultats en termes de certification pour les six candidat-es qui ont participé jusqu'au bout à l'expérimentation sont les suivants :

- Le premier, Charles (diplôme initial : niveau 4 BAC), prépare le dossier de recevabilité pour la licence professionnelle "Activités juridiques, droit social et syndical" niveau 2 à l'université de Reims.
- Le deuxième, Gilles (diplôme initial : CAP, niveau 5), a obtenu une validation partielle pour le DUFRES, diplôme de Formateur-Responsable d'actions de formation, niveau licence-master 1 à l'université de Toulouse 2. Il prépare un dossier complémentaire en vue d'une validation totale.
- Le troisième, Pierre (diplôme initial : CAP, niveau 5), prépare le dossier de recevabilité pour la licence professionnelle "Activités juridiques, droit social et syndical" niveau 2 à l'université de Reims.
- La quatrième, Christiane (diplôme initial : BTS DEUG niveau 3), a obtenu en validation totale le DUFRES diplôme Formateur-Responsable d'actions de formation de niveau licence master 1 à l'université de Toulouse 2.

- Le cinquième, Louis (diplôme initial : CAP, niveau 5), a obtenu en validation totale le titre du ministère du travail de secrétaire assistant niveau 4 BAC.
- La sixième, Charlène (diplôme initial : niveau 4 BAC), a subi deux rejets de recevabilité sur des licences de niveau 2. Une autre proposition de certification de BTS niveau 3 lui a été faite mais elle n'a pas donné suite.

Cette partie des résultats de la VAEM illustre la variété des parcours VAE et des certifications visées ainsi que les validations partielles ou totales obtenues. Sachant que compte tenu des contraintes de temps, je ne peux aborder des dimensions moins visibles mais aussi importantes de cette expérimentation :

- des parcours VAE parfois chaotiques des candidat-es, rejetés par plusieurs certificateurs ;
- les motifs (parfois peu explicites) et les modalités de ces rejets ;
- les divers freins de la démarche : professionnels, familiaux, syndicaux, personnels...
- les solutions de recours proposés par les acteurs institutionnels,
- les délais qui s'allongent et les contre temps qui s'accumulent dans la démarche VAE, par exemple quand l'employeur de Pierre perd à deux reprises son dossier de financement Fongecif...

III- Quelques pistes d'enseignement

En ce qui concerne les militant-es candidat-es, il faut considérer avec humilité que même le dispositif de soutien le plus élaboré ne peut résoudre les nombreuses problématiques qu'ils /elles posent en s'engageant dans la démarche VAE, ce qui ne met pas en cause sa pertinence. Les motivations, très variables d'une personne à l'autre, jouent un rôle déterminant. Elles sont tributaires des exigences de l'activité syndicale mais aussi d'événements de la vie professionnelle, familiale... Toutefois, les militant-es qui se sont le plus mobilisés sont ceux et celles qui avaient le sentiment de contribuer à un projet politique visant à valoriser l'engagement syndical . Dernière remarque au sujet des militant-es, le passage en jury s'avère un moment particulièrement fort de la démarche VAEM avec des expériences parfois totalement opposées. Il y a l'exemple de Christiane qui insiste sur la bienveillance du jury, son empathie, la prise en compte de la nature syndicale de son expérience, hors de toute stigmatisation. On trouve le cas inverse de Charles pour qui le passage en jury s'est révélé une véritable épreuve avec le sentiment de se trouver face à un

tribunal qui contestait la valeur formative de l'engagement syndical, lui déniait toute expérience acquise et posait une batterie de questions visant à vérifier des connaissances requises ...

D'autres enseignements portent sur les organisations syndicales. Au delà de leurs conceptions différentes de la VAE militante, cette expérience confirme que la VAE est un domaine de coopération potentiel entre elles. Dans le cadre de l'expérimentation de l'IRT, elles se sont fédérées autour de plusieurs finalités : Lever le diktat du diplôme scolaire d'origine, prendre en compte la diversité des expériences militantes, favoriser une démarche collective, faire reconnaître les apports de l'engagement et les aspects formateurs et émancipateurs du syndicalisme. De fait, ces organisations syndicales interprofessionnelles, régionales et départementales, se sont fortement impliquées dans le dispositif qu'elles ont enrichi par leurs réflexions. Deux points de faiblesse devraient être améliorés : la sélection et les conditions de disponibilité des militant-es candidat-es, d'une part, et d'autre part, la convergence entre les composantes professionnelles et interprofessionnelles des syndicats autour du parcours VAE du/de la militant-e.

On aboutit au constat analogue d'une forte implication tout au long du dispositif pour les acteurs institutionnels. Ceux-ci ont permis aux militant-es candidat-es de réagir à l'adversité et de trouver des solutions de rechange. Cette implication s'est prolongée dans la réalisation de la plaquette d'information qui vous sera présentée à l'issue de la journée⁷. Elle se prolonge également à travers la diversité des intervenant-es de ce colloque. Nous avons construit un réseau de coopération qui est en lui-même une richesse et un acquis à préserver.

Cette expérimentation conduit par ailleurs à des enseignements sur les certificateurs. Si ceux-ci montrent une réactivité certaine pour se saisir de la VAE dans le second cycle, on observe des postures plus contrastées dans l'enseignement supérieur : universités et grandes écoles. Avec des différences fortes entre établissements. Ces différences portent sur la conception de la VAE et de la VAE militante, sur l'accueil, sur l'accompagnement pédagogique et ses coûts, sur le jury, sur le travail d'interface des cellules VAE d'universités avec les composantes pédagogiques.

Ces différences produisent évidemment des effets en retour sur les parcours VAE des militants :

Le cas de Gilles (diplôme initial : CAP, niveau 5) est significatif. Sa demande de recevabilité pour une certification de formateur responsable de formation a d'abord été rejetée à l'université de Toulouse 1 puis au CESI (centre d'études supérieures industrielles) sous le

⁷ Site internet IRT : <http://irt.univ-tlse2.fr/>

motif qu'avec un CAP, il avait un niveau scolaire insuffisant. A l'université de Toulouse 2, le livret 1 de ce même candidat a été accepté pour le DUFRES, certification de niveau licence master 1 et son livret 2 a fait l'objet d'une validation partielle. La réponse universitaire apparaît déterminante puisqu'elle aboutit à l'échec de la VAE dans le premier cas et à sa réussite partielle dans le second cas.

Pour terminer sous un angle plus général, je voudrais dire qu'à mes yeux, la VAEM dans le champ syndical progresse. Des expérimentations se développent dans différentes régions. Mais un travail d'organisation au sens de mise en cohérence reste à faire. Pour cela, plusieurs chantiers pourraient être investis : la mutualisation des expériences et des savoirs accumulés, le transfert des pratiques, une meilleure adéquation entre l'offre et la demande, l'institutionnalisation de partenariats durables entre les différents acteurs parties prenantes : Instituts du travail, organisations syndicales, acteurs institutionnels et certificateurs, notamment universitaires mais pas exclusivement. En bref, nous avons là de quoi poursuivre ce qui s'est avéré également une belle aventure humaine.

Tableau 1

Groupe des militant-es candidat-es à la VAEM : composition de départ

| | | | |
|------------|------|---|-----------------|
| Pierre | CFDT | H | Haute Garonne |
| Christiane | CFDT | F | Tarn et Garonne |
| Louis | CFDT | H | Aveyron |
| Céline | CFDT | F | Haute Garonne |
| Georges | CGT | H | Haute Garonne |
| Charles | CGT | H | Tarn |
| Gilles | CGT | H | Haute Garonne |
| Bertrand | CGT | H | Haute Garonne |
| Charlène | FO | F | Haute Garonne |
| Brigitte | FO | F | Haute Garonne |
| Éliane | FO | F | Haute Garonne |
| Jeanne | FO | F | Haute Garonne |

Tableau 2
Certifications visées/obtenues/en cours par la VAEM

| Prénom | Niveau scolaire d'origine | Acquis de l'expérience militante | Certification visée /encours/obtenue |
|-------------------|----------------------------------|---|--|
| Georges | Niveau 5 → | → | Titre ministère du travail de secrétaire assistant Niveau 4 Abandon non motivé |
| Charles | Niveau 4 → | → | Licence professionnelle "Activités juridiques, droit social et syndical" Université de Reims Niveau 2 Validation en cours |
| Gilles | Niveau 5 → | → | Diplôme de Formateur-Responsable d'actions de formation DUFRES UT2 Niveau 2 Validation partielle. Dossier complémentaire en cours |
| Bertrand | Niveau 5 → | → | Licence professionnelle "Activités juridiques, droit social et syndical" Université de Reims Niveau 2 Abandon non motivé |
| Pierre | Niveau 5 → | → | Bilan de compétence Licence professionnelle "Activités juridiques, droit social et syndical" Université de Reims Niveau 2 Validation en cours |
| Christiane | Niveau 3 → | → | Diplôme de Formateur-Responsable d'actions de formation DUFRES UT2 Niveau 2 Validation totale |
| Louis | Niveau 5 → | → | Bilan de compétence Titre ministère du travail de secrétaire assistant Niveau 4 Validation totale |
| Céline | Niveau 3 → | → | Licence « Développement et aménagement territorial » UT2 Niveau 2 Abandon motivé |
| Charlène | Niveau 4 → | → | « Diplôme professionnel supérieur de responsable commercial" puis master en économie sociale à UT2 Niveau 2 Rejets de la demande de recevabilité. Nouvelle certification visée BTS Niveau 3 Abandon non motivé |
| Brigitte | Niveau 3 → | → | Licence professionnelle "Activités juridiques, droit social et syndical" Université de Reims Niveau 2 Abandon motivé |