



**HAL**  
open science

## La validation des acquis des militants syndicaux : de la levée des doutes au repérage des acquis syndicaux

Michel Rocca, Georges Sébastien

### ► To cite this version:

Michel Rocca, Georges Sébastien. La validation des acquis des militants syndicaux : de la levée des doutes au repérage des acquis syndicaux. Séminaire "La VAE et les parcours diplômants pour les militants et responsables syndicaux", Institut des sciences sociales du travail, CNAM, Nov 2011, Paris, France. halshs-00662176

**HAL Id: halshs-00662176**

**<https://shs.hal.science/halshs-00662176>**

Submitted on 23 Jan 2012

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



## **La validation des acquis des militants syndicaux De la levée des doutes au repérage des acquis syndicaux**

**Michel ROCCA et Georges SEBASTIEN**

Institut d'Etudes Sociales de Grenoble

Journée VAE ISST Sceaux

9 novembre 2011

Lorsque dans le milieu des années 90 l'Institut d'Etudes Sociales (IES) travaillait sur les compétences syndicales, rares étaient les universités et les chercheurs qui s'intéressaient à ces questions. Poser la question de la reconnaissance des ces compétences syndicales au sein des communautés universitaires suscitait généralement beaucoup d'émoi et parfois de l'indignation. La légitimité même de la démarche de reconnaissance des compétences syndicales était en cause. Aujourd'hui, si toutes les réserves n'ont pas totalement disparu, les interrogations portent beaucoup plus sur les modalités de repérage et de prise en compte des acquis des militants syndicaux.

Cette note vise d'une part à préciser le contexte général dans lequel l'IES a réalisé les différents travaux relatifs à la validation des acquis des militants syndicaux depuis 1995 et d'autre part à donner un éclairage particulier sur un outil de repérage des compétences, le Passeport Européen de Compétences Syndicales, qui a été conçu prioritairement pour le public syndical et nécessité la construction d'un référentiel spécifique.

## **I. De la levée des doutes sur les acquis syndicaux au passeport des compétences syndicales**

L'étude réalisée en 1995<sup>1</sup> par l'Institut d'Etudes Sociales pour le compte du Ministère du Travail comportait deux axes de travail. Le premier consistait à vérifier si de manière générale, l'activité syndicale était véritablement une occasion pour les militants d'acquérir des connaissances et des savoir-faire. Le deuxième axe concernait les conditions d'application des procédures de validation mises en place par les universités au public particulier des militants.

### **I.1 Des compétences syndicales indiscutables...**

L'enquête réalisée par l'IES confirmait l'existence d'acquis indiscutables résultant d'une pratique sociale riche, variée et évolutive notamment chez ceux dont le parcours de militance était relativement long. Les compétences des militants sont acquises de manière complémentaire par la variété des champs de responsabilités, des fonctions et activités exercées. Le cumul des mandats ainsi que les exigences et contraintes spécifiques pesant sur leurs rôles et fonctions, en impliquant une certaine obligation de résultat, contribuent également à accroître leurs compétences. Les champs disciplinaires couverts sont relativement larges et concernent de manière générale les différents domaines des sciences humaines (droit, économie, science politique, histoire, etc.). Les modes d'acquisition de ces compétences sont différenciés en fonction de leur nature. L'enquête montre ainsi de manière générale la faible part de la formation initiale et de la formation professionnelle dans l'acquisition des savoirs académiques et a contrario l'importance des formations syndicales, de l'expérience et de l'autoformation pour l'acquisition des savoirs juridiques et économiques. Sur le terrain des savoir-faire les domaines dans lesquels les militants déclarent posséder des compétences sont relativement larges et sont en lien étroit avec les fondements même de la fonction syndicale. Parmi celles récurrentes figurent ainsi la négociation, la prise de parole en public, la conduite de réunions, l'organisation du travail individuel et collectif, la formation, etc.

Les savoirs et savoir-faire précédemment signalés doivent être complétés par des qualités comportementales dont les contours sont difficiles à définir. Les militants mettent en avant leur capacités à écouter, à accueillir, à s'adapter, à faire preuve de ténacité, de créativité, etc.

### **I.2 Des compétences syndicales "hors normes" académiques**

Le deuxième axe de l'étude réalisée par l'IES portait sur les correspondances susceptibles d'être établies entre les acquis précédemment relevés et les pratiques de validation des universités. Il convient de rappeler au préalable que les dispositions de la loi de 1985 relatives à la validation des acquis professionnels bouleversent la logique

---

<sup>1</sup> Etude sur la validation des acquis des militants syndicaux, Sylvette Guittet, Gabriel Mermillod-Blardet, Michel Rocca et Georges Sébastien, Rapport d'étude pour le compte du Ministère du Travail, septembre 1995

globale de fonctionnement et les conditions de délivrance des diplômes par les universités. Dans ce contexte, l'application de ces dispositions au public particulier des militants syndicaux ne pouvait qu'accroître le trouble perceptible au sein de la communauté universitaire.

Les difficultés rencontrées pour le public des militants tiennent autant aux spécificités de leurs acquis qu'à celles des procédures universitaires de validation. Les savoirs des militants sont avant tout d'ordre pratique et factuel. Ils sont difficilement inscriptibles dans des niveaux académiques dans lesquels les savoirs théoriques occupent une place importante. Par ailleurs, les procédures de validation reposent également sur un certain formalisme universitaire dont les règles, notamment de l'écrit, échappent généralement aux militants. Les procédures marquées par leur académisme et basées sur des véritables tests de maîtrise des connaissances assimilent totalement les militants à des étudiants ayant suivi un cursus normal et amoindrissent fortement leurs chances de réussite. Dans ce premier schéma de raisonnement, le poids des prérequis est déterminant. A contrario, des procédures moins centrées sur la logique des prérequis et axées sur l'entretien ou le dossier décrivant l'ensemble des capacités des candidats semblent plus favorable à la validation des acquis des militants. La constitution d'un dossier synthétisant les acquis et les mettant en correspondance avec les contenus du diplôme postulé peut cependant s'avérer dissuasive.

### **I.3 Des expériences contrastées en Europe**

A partir de la fin des années 90, l'IES a cherché à confronter l'expérience française en matière de validation aux pratiques d'autres pays en Europe. Les travaux ont été menés dans le cadre de deux programmes européens successifs<sup>2</sup> et d'un partenariat associant des universitaires et des représentants syndicaux de six pays européens (Angleterre, Espagne, Hongrie, Italie, Portugal et France). On se contentera ici de relever quelques points de conclusions majeures des deux programmes.

Le programme VALSYNDIC (Valorisation des Acquis Syndicaux) montre **l'importance du cadre identitaire spécifique à chacun des pays sur les pratiques de validation**<sup>3</sup>. Ce cadre identitaire peut être considéré comme étant la synthèse d'un ensemble d'éléments sociopolitiques dans lequel figurent notamment l'état des relations sociales et de leur degré de conflictualité à un moment donné, le niveau d'incitation légale en matière de validation des acquis, l'état des réflexions syndicales, la motivation et l'implication des "universitaires militants", etc. L'avantage relatif concernant exclusivement l'un ou l'autre des éléments de ce cadre identitaire ne suffit pas à procurer des avancées significatives en matière de validation. Le retard pris par la France dans l'application des dispositions légales est à cet égard parlant. A contrario,

---

<sup>2</sup>Les programmes VALSYNDIC (Valorisation des Acquis Syndicaux) et PECS (Passeport Européen des Compétences Syndicales) ont bénéficié d'un financement européen au titre des projets pilotes Leonardo da Vinci sur la période 1999 à 2005.

<sup>3</sup> La validation d'acquis professionnels des responsables syndicaux en Europe: Enjeux et perspectives, M. Rocca, M. Dalès, G. Sébastien et A. Talpain, Institut d'Etudes Sociales, Février 2001

l'absence de cadres légaux relatifs à la validation des acquis a permis à des pays tels que la Hongrie ou l'Angleterre de procéder à des expériences intéressantes de validation à l'intention de cohortes de responsables syndicaux. Au total, il ne semble pas que ce soit l'existence d'un cadre légal national favorable à la validation d'acquis qui détermine l'importance des politiques et actions menées en faveur des publics.

Par ailleurs, dans la plupart des pays partenaires la validation des acquis syndicaux se développe en empruntant plusieurs voies.

Première voie, il existe couramment des « **formes collectives** » de **développement de la reconnaissance des acquis des militants**. Ces dernières sont initiées par les organisations syndicales : la validation se met en place à travers une procédure d'accès à une formation plutôt que comme procédure de certification/diplômation qui déboucherait sur l'obtention d'un titre ou diplôme. L'Italie, l'Angleterre et la France ont, par exemple, mis en place des formes collectives de VAP faisant l'objet d'une négociation entre l'organisation syndicale et l'institution universitaire et destinées à des groupes spécifiques d'acteurs syndicaux (des membres d'une commission exécutive, des « responsables » de l'organisation, ...). De cette négociation résulte un "cahier des charges" précisant la démarche. Ces procédures négociées qui peuvent ainsi être qualifiées de "contractuelles" ne comportent pas d'examen individuel des dossiers des candidats et reposent sur un présupposé concernant les acquis relevant essentiellement de la formation syndicale. Dans les expériences italiennes et anglaises l'accent est mis sur les apports formatifs (apprendre en se formant à l'Université) et non strictement sur l'obtention d'un diplôme. Dans cette voie, la validation des acquis des militants est surtout conçue comme une opportunité d'amplifier la politique de formation de l'organisation. Cette dernière vise à élever les niveaux de connaissances des syndiqués et secondairement à faciliter l'obtention de titres pour des responsables de haut niveau.

**Dans une seconde voie plus individuelle** et pas toujours connue de l'organisation syndicale, des militants se rapprochent des institutions de formations pour tenter de faire valoir des acquis, compétences, aptitudes et/ou parcours formatifs afin de bénéficier de possibilités d'accès aux formations (plus rarement d'obtenir un titre par certification des acquis). En général, on constate en Angleterre, France ou Espagne des trajectoires individuelles visant à intégrer des parcours de formation diplômants déjà existants en bénéficiant de dispenses de titres. Au vu des acquis induits par son expérience, un militant intègre, par exemple une seconde année de Master où d'ailleurs il côtoie d'autres salariés en formation professionnelle.

Au total, les résultats du programme VALSYNDIC sont de trois ordres :

1. L'existence « *d'acquis de la militance* » (terme fondé par VALSYNDIC) ne fait l'objet d'aucune contestation politique (les pouvoirs publics), syndicale (les organisations) ou académiques (les universités). Pour autant, les expériences restent, au tournant des années 2000, très localisées mais surtout contingentes des appétences croisées des trois acteurs. Un responsable syndical, un responsable du Ministère du Travail et un groupe d'universitaires doivent être réunis pour initier des expériences de validation.

2. Le *préalable indispensable* à une véritable politique de développement de la validation des acquis de la militance reste le repérage outillé –et non informel- de l'ACQUIS. On ne peut en effet imaginer de processus viables à moyen terme sans qu'une évaluation opposable des acquis de l'individu-candidat ne soit mise en place. Des outils adaptés au public syndical et conforme aux usages sociaux en matière de reconnaissance des acquis sont à imaginer. Le programme PECS répond à ces ambitions d'outillage de la validation des acquis de la militance.

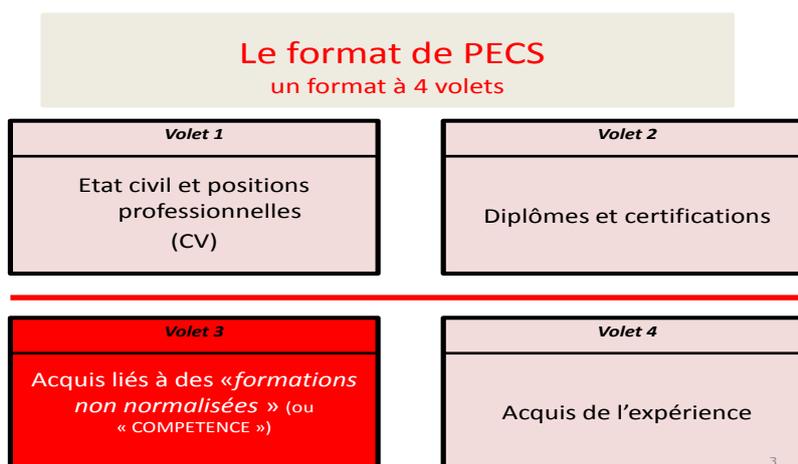
3. Un *droit à l'expérimentation* de stratégies de validation des acquis de la militance doit être ménagé comme cela se fait par exemple à l'Université de Paisley (Ecosse). Ce droit suppose que des institutions universitaires et des confédérations puissent élaborer des protocoles et les mettre en place sous l'égide et l'évaluation des pouvoirs publics. Une condition indépassable doit être retenue pour que ces expérimentations fassent sens tant du point de vue des institutions partenaires impliqués, des formations accueillantes que des diplômés éventuellement obtenus par les responsables syndicaux : **les acquis de la militance des responsables syndicaux doivent bénéficier du cadre commun des diplômes de formation initiale et continue** afin de ne pas créer par « ghettoïsation » des lieux d'accueil-validation, de formation et de diplômation réservés aux syndicalistes.

## **II. Le Passeport Européen de Compétences Syndicales (PECS) : une voie pour la reconnaissance opérationnelle des acquis de la militance.**

Financé par la Commission Européenne et dirigé par l'Institut d'Etudes Sociales de Grenoble, le programme PECS vise à ouvrir une phase opérationnelle en matière de validation des acquis de la militance. Deux objectifs sont poursuivis par ce programme : élaborer et diffuser auprès du public syndical et des organismes de formation et d'insertion à l'emploi un document normé (dit « passeport ») qui puisse permettre de réaliser un état des acquis du responsable syndical ; faciliter le renseignement de PECS par un dispositif d'accompagnement (élaboration d'outils, de référentiels et notamment d'aide à la VAP). Concrètement, le passeport PECS se présente comme un document informatique livré sur CD permettant aux responsables syndicaux de réaliser par eux-mêmes un état des lieux de leurs compétences (*savoirs, aptitudes, cursus formatifs, acquis*) susceptible de faciliter la mise en œuvre de projets personnels ou professionnels.

L'élaboration de PECS a nécessité l'adoption d'un ensemble de conventions sur les termes mobilisés mais surtout la construction d'un format. Imprimable, ce passeport comprend quatre volets.

**Table 1**



Si les volets 1, 2 et 4 sont assez habituels dans les passeports de compétences professionnelles existants, le volet 3 est plus novateur. Le volet 3 propose, en effet, une approche évaluative des compétences que le responsable syndical a pu développer en suivant des formations syndicales. L'hypothèse avancée par le programme de recherche PECS est que le parcours du responsable syndical est très riche en formations syndicales diverses («formations non normalisées») qui ne sanctionnent que rarement des compétences acquises. Le responsable syndical développe en fait des acquis qui ne sont pas vraiment repérés. Cette seconde partie présente donc les méthodes mises en œuvre pour élaborer ce volet consacré à la reconnaissance de compétences spécifiquement produites par la formation syndicale.

### **II.1. Labelliser la formation syndicale pour « trouver » des compétences « produites » ...**

Le volet 3 du programme de recherche PECS s'est construit autour d'un choix de méthodes : pour être en capacité d'énoncer les compétences produites par les formations syndicales à l'échelle européenne, il convient au préalable de produire un référentiel des formations en question. En d'autres termes, si le responsable syndical veut pouvoir valoriser des compétences (savoirs, aptitudes, etc ...) générées par des formations, il convient de se donner une référence d'envergure européenne en matière de formation : un référentiel des compétences produites par les formations syndicales doit être élaboré. Par suite, une labellisation de ces formations peut être proposée.

Cette labellisation a l'objectif de mettre à plat à l'échelle européenne des programmes, des contenus, des méthodes, des objectifs et des acquis visés. Cette labellisation a notamment l'intérêt d'aider au repérage des parcours et des contenus de formation (effet d'ordonnements des parcours). Originaux mais peu formatés, ces parcours ont en effet intérêt à être mieux cernés. Cette meilleure connaissance est susceptible de favoriser des rapprochements avec les titres et diplômes usuels sur la marché du travail (effet de mise en correspondance des parcours).

Trois temps de travail se sont enchaînés en vue de « **labelliser les dispositifs de formation syndicale et établir des référents communs** » :

T1. **Répertorier et évaluer les pratiques de formation** des responsables syndicaux dans différents pays européens : des *Enquêtes* avec guide commun ont été réalisées auprès des principales confédérations syndicales.

T2. **Labellisation de formations syndicales** : par confrontations en séminaires, des *Référentiels communs des formations* ont été élaborées. Deux guides européens des formations ont été produits.

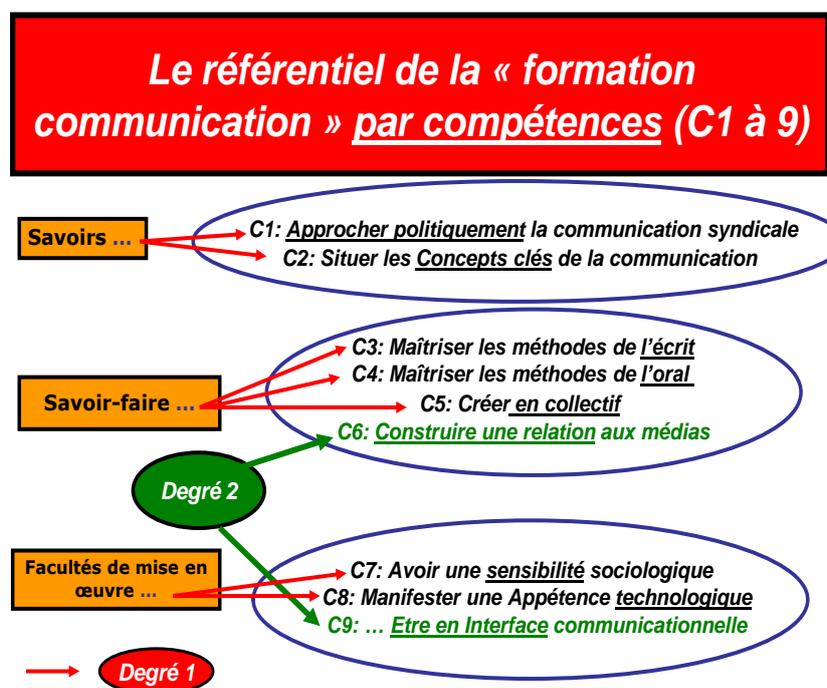
T3. **Deux expérimentations** : la formation de formateurs et les formations en communication ont été choisis comme champ d'expérimentation pour constituer le volet 3. D'autres champs de formation pourront venir compléter ce volet (formations juridiques notamment)

## II.2. ... Nommer et expliciter les compétences ...

Sur chacun des référentiels, une liste de compétences est énoncée. Ces compétences sont censées être acquises par le responsable ayant suivi la formation.

Dans le cas des compétences en communication, le référentiel de la formation « communication » se présente comme une liste structurée de compétences. Dans ces cas, « *Savoirs* » désigne des « domaines de connaissances », « *Savoir-faire* » désigne des « Aptitudes techniques » et « *Facultés de mise en œuvre* » des « attitudes ».

Table 2



Plusieurs conventions de *langage* et de *présentation* ont été adoptées par le consortium d'équipes universitaires animé par l'IES de Grenoble. Concernant le **langage** :

L1. La COMPÉTENCE « Communication » est composée de compétences (une liste) développées par la formation. Le responsable syndical peut indiquer dans PECS qu'il a la COMPÉTENCE « COMMUNICATION » s'il maîtrise la liste des compétences. Ces compétences sont donc les objectifs de la formation et sont évaluées dans le cadre de la formation.

L2. Chaque compétence peut être expliquée par l'énoncé de connaissances, d'activités et/ou de tâches.

Concernant la **présentation** :

P1. Le référentiel se limite à une liste fermée de « compétences » (avec des exemples de tâches concrètes).

P2. Des degrés sont énoncés dans la liste de compétences  
Avoir l'ensemble des degrés 1 signifie la maîtrise de la COMPÉTENCE ;  
L'ajout des degrés 2 montre une maîtrise « expert » de cette COMPÉTENCE

P3. Chaque compétence est exposée à trois niveaux pour aller « vers du concret » :

Niveau 1. Le cadre de couleur = la COMPÉTENCE (soit une connaissance, une habileté ou une aptitude)

Niveau 2. Les numéros = des ACTIVITES à maîtriser pour avoir cette compétence

Niveau 3. La parenthèse = quelques exemples de TACHES propres à cette activité.

L'application de ces conventions se traduit, par exemple, par la présentation suivante :

**Table 3**

**Compétence (C2)**  
« Situer les Concepts clés de la communication »

**Liste de connaissances**

**1. Connaître le schéma émetteur-récepteur**  
(la notion de *feed-back*, les canaux de communication)

**2. Comprendre les trois registres de la communication** (verbale, para-verbale, non-verbale)

**3. Comprendre le besoin d'adaptation aux publics**

### **II.3. ... Evaluer les compétences acquises par le responsable syndical pour renseigner le passeport.**

Le modèle d'évaluation des compétences acquises par le responsable syndical suite à un parcours de formation syndicale procède par « analogie » : en consultant les tâches (table 3) et le référentiel de formation (les deux guides), le responsable syndical peut signaler les compétences (C1, C2, C3, etc.) qui lui semblent acquises suivant les degrés proposés par le référentiel.

Un QUIZZ final (tirage aléatoire de questions dans une banque d'interrogations) est proposé au responsable syndical qui a renseigné le volet 3 du passeport. Il peut ainsi vérifier la solidité des repérages de compétences qu'il a effectués.

Le volet 3 est ainsi susceptible de favoriser une valorisation des compétences acquises par le responsable syndical ayant suivi des parcours de formation syndicale : ce volet permet, en particulier, d'évaluer la maîtrise des savoirs dispensés par des formations qui, au préalable, ont été « labellisées », c'est-à-dire ramenées à une racine commune.

En ajoutant ce volet de valorisation des acquis liés à la formation syndicale au volet dédié aux acquis de l'expérience (Volet 4 du graphe 1 rempli par rubriques thématiques avec aide), le PECS ouvre ainsi des possibilités très opérationnelles de repérage des acquis de la militance. Loin d'être obligé, ce repérage permet une meilleure reconnaissance de la particularité, de la richesse et de la valeur des acquis générés par la responsabilité syndicale ... tout en facilitant la construction éventuelle de parcours professionnels du responsable.

#### ***Appuis bibliographiques***

ATTAL-FOUGIER M.L. SEBASTIEN G. ROCCA, M. (2005) *Communiquer, à l'écrit, à l'oral, avec les médias*, Coll. Guide Pratique, Editions Institut d'Etudes Sociales.

ATTAL-FOUGIER M.L. SEBASTIEN G. ROCCA, M. (2005) *Animer et concevoir une formation de formateurs*, Coll. Guide Pratique, Editions Institut d'Etudes Sociales.

CHERQUI HOUOT I. (2001) « *Validation des acquis de l'expérience et universités : quel avenir ?* » Coll. Education et Formation, L'Harmattan.

DALES M., ROCCA M., SEBASTIEN G., TALPAIN A. (2001) « *La validation d'acquis professionnels des responsables syndicaux en Europe : enjeux, pratiques et perspectives* » Programme VALSYNDIC, Commission des Communautés Européennes, DG XXII.

DALES M., PAILLER H., ROCCA M., SEBASTIEN G., TALPAIN A. (2006) *Passeport Européen de Compétences Syndicales (PECS)* [CD-ROM]. Programme Leonardo Da Vinci, IES, Grenoble.

DAVIES P., GALLAGHER J., REEVES F (1997) "The Accreditation of prior experiential learning a comparison of current practice within the UK and France" *International Journal of University Adult Education*, Vol. 36, N° 2.

GUITTET S., MERMILLOD G., ROCCA M., SEBASTIEN G. (1995) « *Militants syndicaux. Des acquis à valider* » Ministère de l'Emploi et de la Solidarité/Ministère de l'Education Nationale, 134 p.

ROCCA M. (2003) « Formation syndicale et validation des acquis de la militance. Une analyse en termes de pratiques de reconnaissance ». *Revue d'Education Permanente*, N° 154, pp 165-178.

TROWLER P. (1996) « Angels in Marble : Accrediting Prior Expériential Learning in Higher Education » *Studies in Higher Education*, Vol 21, N° 1.

<http://upmf-grenoble.fr/pecs/>

<http://www.arketic.com/sites/ies/>