Etude de cas de la coopération Université et Syndicat

Thème : La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) des responsables syndicaux

La CGT et l' Université de Versailles St Quentin-en-Yvelines(UVSQ), France

Contributeurs : R. Bagorski (CGT) et E. Polès, A. Nicolas et F. Rogard (UVSQ)

Date : mai-juin 2009

Contexte général :

Parmi les expériences existantes entre les syndicats et les universités dans les domaines de la recherche et de la formation en France, notre contribution porte plus spécifiquement sur celles qui touchent la Validation des Acquis de l'Expérience. Cette validation globale, qui n'existe dans aucun autre pays, constitue un levier fondamental pour la formation tout au long de la vie. Notre travail commun porte sur la validation des compétences acquises par un responsable syndical lors de ses activités et leur traduction dans une certification universitaire.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel résultant de la loi sur la modernisation sociale du 17 janvier 2002 et repris dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, accord signé par tous les partenaires sociaux. Cette validation permet l'obtention totale ou partielle d'un diplôme ou d'une certification professionnelle listée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Les services de formation continue des universités ont la responsabilité de la mise en place des dispositifs de VAE.

On peut estimer à 10 000 les conseillers Prud'hommes, 12000 les administrateurs des caisses de sécurité sociale et 400 000 les délégués du personnel, membres des comités d'entreprise. Les permanents d'appareil sont peu nombreux et le plus grand nombre ne disposent que de quelques heures de délégation suivant la dimension des entreprises et les mandats sont conditionnés par les résultats des élections professionnelles.

Notre contribution s'appuie sur quatre types d'expériences, l'une porte sur la démarche d'un Institut du Travail, l'autre sur une démarche régionale, un exemple de cas individuel et enfin le dispositif mis en place par l'UVSQ pour prendre en compte l'expérience citoyenne.

I. Les travaux de l'Institut Régional du Travail

I.1 Les objectifs

Les travaux de l'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées de janvier 2007 (Yannick Le Quentrec) : « La validation des acquis de l'expérience militante dans le champ syndical : une reconnaissance du militantisme » vont permettre de préciser les champs de compétences de l'expérience syndicale, les domaines universitaires compatibles et le dispositif d'accompagnement. Cette formation-action a pour objectifs :

Identifier et décliner les champs de compétences recouverts par la diversité et la pluralité des expériences militantes

Elaborer un référentiel général des compétences de l'expérience militante

Repérer dans l'offre de formation des diplômes compatibles avec l'expérience militante

Travailler avec les responsables des diplômes sélectionnés

Informer et sensibiliser les militants syndicaux

L'expérience a été menée auprès de 13 militants syndicaux représentatifs de la diversité des situations, des universitaires, des représentants des institutions impliquées dans la VAE ainsi qu'une équipe d'animateurs pédagogiques et de chercheurs.

I.2 Les compétences du militantisme

Les quatre fonctions du militant sont : le porte-parole, le facilitateur, l'analyste et le gestionnaire.

Des travaux du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) en tirent la typologie suivante :

Les compétences transversales : écouter et exprimer, organiser et décider, se documenter, monter des dossiers, créer et participer à un fonctionnement démocratique

Les compétences liées aux interventions sur le milieu interne : développer, gérer, animer et former, informer, s'informer, gérer des conflits, représenter sa structure en interne.

Les compétences liées aux interventions sur le milieu externe : construire des alliances au niveau national et international, informer des positions et actions de sa structure, revendiquer et négocier, représenter sa structure dans le tissu institutionnel.

I.3 Les diplômes associés

Les compétences listées permettent de préciser les domaines universitaires de validation possibles :

Gestion des ressources humaines, animation, conseil, communication, formation, droit social, insertion professionnelle, veille sur l'environnement, comptabilité et gestion comptable.

Les syndiqués considèrent que cette liste ne traduit que partiellement leur acquis. Ils ne dissocient pas ce qu'ils font de ce qu'ils sont. Les qualités fondatrices du militantisme, celles qui refusent de ramener le nous au je, ne se retrouvent pas dans cette liste de compétences gestionnaires.

Les syndiqués insistent sur les compétences liées à la connaissance de la société peu validées dans les référentiels de formation.

L'activité syndicale n'est considérée par aucun comme une profession.

I.4 Les conclusions

Les compétences de l'expérience militante ne peuvent être détachables de la condition même du militant. Beaucoup de compétences doivent être objectivées.

La transférabilité des acquis de l'expérience militante reste un problème complexe.

Le sens, les valeurs, les convictions à l'origine de l'engagement sont difficilement, quoique fondamentaux, quantifiables et pris en compte dans les référentiels de formation.

L'accompagnement semble fondamental dans la démarche de VAE et plus nécessaire pour les responsables syndicaux.

II Développement régional de la VAE en Rhône – Alpes

II.1. Le contexte

Le protocole d'accord entre l'Etat, la Région Rhône-Alpes et les partenaires sociaux définit les conditions de mise en œuvre d'une politique régionale en faveur du développement de la VAE, qui ouvre de nouvelles perspectives pour la validation par rapport à la VAP.

Les organisations syndicales signataires du protocole ont souhaité expérimenter un dispositif destiné aux militants syndicaux en vue de faire prendre en compte, au moyen de la VAE, l'expérience acquise dans l'exercice de leurs fonctions syndicales.

II.2 L'objectif

Permettre à des militants syndicaux d'identifier et de faire reconnaître leurs acquis afin de les valoriser dans le cadre d'une démarche de VAE.

II.3 La méthodologie

Elle est empruntée au bilan de compétences : analyse des compétences, outils et concepts. Elle tient compte des résultats de l'expérimentation sur l'information et le conseil en VAE assurée depuis 2002 par le CIBC (Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences) régional.

Dans le cadre de l'expérimentation, des séances de travail individuel sont prévues (en raison de 8 RV de 2 heures) dans les locaux du CIBC, réparties entre les entretiens avec 2

conseillers bilan et le travail individuel en autonomie (réalisation de tests, production de travaux…) : 4 demi-journées sur 6 mois.

II.4 Le contenu

Le conseil personnalisé a pour objectif d'accompagner le militant syndical dans l'initiation d'une démarche de VAE.

Le programme d'actions suivantes a été proposé aux bénéficiaires :

1- Analyse du parcours et de la démarche

- une analyse du parcours de la personne, de son projet professionnel,
- une vérification de l'éligibilité de son expérience à la VAE

2- ***Le portefeuille de compétences***

- les principales expériences professionnelles susceptibles de permettre une demande de VAE,
- la rédaction de la **carte de compétences**,
- le(s) diplôme(s) susceptibles d'y correspondre.

3- Analyse du projet professionnel

- vérifier le bien fondé du projet professionnel,
- aborder les aspects de « transférabilité » des compétences.

4- Elaboration du projet VAE, de la stratégie de VAE et mise en relation avec l'organisme Valideur

- définir sous forme d'un plan d'actions les démarches nécessaires à la poursuite de la VAE,
- établir la « fiche de liaison » à destination du Valideur concerné.

II.5 Profil du public

Les motivations des militants syndicaux font parties intégrantes de leur engagement syndical. Penser une évolution professionnelle, un reclassement, le changement de nature de ces engagements interpelle leur sentiment d'identité et d'appartenance et, à ce titre, peut développer chez certains militants la résistance par rapport à la mise en place d'une VAE.

La spécificité de la question de la compétence chez le militant :

Comme les militants s'attachent à demeurer « le maillon d'un collectif », ils reconnaissent difficilement de façon individuelle, leur part réelle personnelle dans le travail effectué et donc le capital de compétences.

Deux types de fonctions :

- *généralistes*, correspondant à la gestion logistique (secrétaire, trésorier, agent de développement,…). *Les généralistes* travaillent sur la dimension interprofessionnelle ; ils possèdent souvent des compétences peu approfondies, mais polyvalentes, sans développer de technicité particulière.

- *spécifiques,* exercées par les *spécialistes-experts* dans leur domaine (responsable régional de la formation des militants, conseiller au prud'homme,…).

II.6 Les résultats

Compte tenu des profils de militants rencontrés, les compétences syndicales ont été répertoriées en 4 grands domaines, recouvrant chacun différents champs de connaissances :

1. Défense du salarié

a. Délégué de personnel et délégué syndical,
b. Conseiller prud'homme

2. Intervention et conseil en entreprise

a. Economiques et sociaux,
b. Emploi,
c. Prévention sécurité

3. Formation-recherche

a. Chargé d'étude,
b. Conception de formation,
c. Formateur

4. Gestion

a. Organisation administrative,
b. Encadrement d'équipe, gestion des compétences,
c. Organisation de manifestations

Les fonctions type, correspondant chacune à un champ de connaissances, ont été définies ; chaque fonction a été analysée en termes de domaines d'intervention, de savoirs associés et de compétences professionnelles et personnelles requises.

II.7 Les freins à la VAE

Du côté des militants syndicaux :

- contrainte de trouver la disponibilité nécessaire à la réalisation de VAE,
- contraintes liées aux aspects cognitif et motivationnel (remaniements identitaires, possible conflit de loyauté lié au passage à une autre catégorie socio-professionnelle…).

Du côté des organisations syndicales :

- difficulté d'assurer les ressources humaines nécessaires pour soutenir la démarche VAE d'un militant syndicaliste, sans incidence au fonctionnement de l'organisation syndicale,
- la VAE peut favoriser la mobilité des militants et la réversibilité de l'engagement syndical.

Du côté des Valideurs (enseignants universitaires):

- possibles résistances culturelles voire idéologiques à la philosophie de la VAE,
- contrainte d'évaluer des acquis extérieurs à l'université.

II.8 Conclusions

Des 16 militants bénéficiaires d'un accompagnement dans le cadre de cette expérimentation,

- 1/3 ont validé un diplôme de 3e cycle universitaire avec reprise préalable d'études,
- 1/3 s'engagent dans une formation continue,
- 1/3 sont encore en réflexion.

Au plan personnel :

Une partie de personnes envisage une poursuite de l'activité syndicale, avec une évolution sur des responsabilités plus importantes. Une autre partie s'oriente à l'extérieur.

II.9 Observations et commentaires

- On considère la réticence avérée des universités à l'idée d'octroyer un diplôme à partir de la seule expérience. En même temps, 2 bénéficiaires dont l'un avait pour seul diplôme un CAP et l'autre ne possédait aucun diplôme, ont pu validé un Master.
- Les titres universitaires ont été validés dans le cadre de la VAP et non de la VAE. La démarche de la VAP mise en œuvre par les universités confine au « tout ou rien » : la validation de l'inscription au Master II n'implique pas la validation d'un Master I ou d'une Licence.
- Même si les résultats de l'expérimentation sont mitigés (voir les freins exposés plus haut), les bénéficiaires considèrent que la démarche leur a été profitable par la possibilité de prendre conscience que leurs activités généraient des compétences valorisables.

- Les organisations syndicales restent intéressées par cette expérimentation, car elle pose des questions de fond sur le renouvellement des générations des militants, le sens de l'engagement syndical actuel, de l'utilité sociale de compétences générées par le syndicalisme.

Le Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences (CIBC) continuera d'accompagner les personnes à leur demande et de les conseiller dans leurs démarches.

III Expérience individuelle

A) Candidat 1

III.1 Profil du candidat :

1. **Délégué du personnel** pendant **15 ans**, le candidat a exercé les fonctions de **délégué syndical** et de membre du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions du Travail (C.H.S.C.T.) durant **8 ans.**

Compétences qu'il associe à ces responsabilités :

- Un suivi permanent de l'évolution légale et jurisprudentielle,
- Une vigilance et une surveillance accrue de l'application stricte du droit,
- Une négociation permanente (Salaires, avantages, 35heures etc.),
- La rédaction des courriers juridiques très spécifiques. (Employeur ; Administrations),
- La défense des salariés en toute circonstance.

2. **Conseiller permanent juridique** en Droit du Travail **au sein du syndicat** pendant environ **5 ans.**

Compétences associées définies par le candidat :

- La coordination entre les différentes parties à l'affaire. (Avocat, Syndicats, Juristes, etc.),
- La prodiguassions,
- La rédaction d'articles de presse pour les médias,
- Une bonne élocution pour pouvoir parlementer et répondre aux médias audio-visuels,
- La Rédaction de courriers à l'attention du Président du parlement Européen et ses députés.

3. **Défenseur syndical** durant **4 ans**

Compétences associées définies par le candidat :

- L'élaboration et la rédaction d'actes juridiques (Mémoires Plaidoiries),

- La plaidoirie au tribunal face aux avocats. (Prud'hommes ; T.I.).

4. Le candidat est actuellement **conseiller du salarié à la Direction Départementale du Travail**, avec double agrément : l'un émanant du Ministère du travail et de l'emploi et l'autre émanant du Préfet.

Compétences associées définies par le candidat :

- La négociation et la médiation entre l'employeur et le salarié,

- La rédaction d'un compte-rendu juridique détaillé et pointu pour les intéressés. (Salariés Tribunaux),

- Le travail de concert avec certains médecins du Travail.

III.2 Démarche de VAE

Titulaire d'une maîtrise (L) en droit privé obtenue en tant qu'étudiant salarié et après avoir suivi le cursus de Master et élaboré un mémoire sur le « harcèlement moral », le candidat souhaite obtenir la validation complète du Master « Spécialité Relations de Travail négociation et organisation » à l'Université de Metz. Il est parallèlement inscrit à l'Institut des Etudes Judiciaires de l'université de Strasbourg et au Centre de Formation Juridique, mais éprouve des difficultés pour suivre, en tant qu'étudiant salarié, tous les cours avec assiduité, car après le niveau L, il ne peut plus bénéficier du régime dérogatoire universitaire.

B) Candidat 2

III.B.1 Profil du candidat :

Permanent CGT

Formation

Etudes : 2005 : Diplôme Master économie internationale et stratégie d'acteurs Spécialité expertise socio-économique et conduite du changement organisationnel
1984 : Brevet d'état 1er degré de canoë-kayak

1980 : Formation de directeur de centre de vacances
1973 : Baccalauréat série F1 (fabrication mécanique)

Professionnelle :

2004 : VAE militante
2002 : Bilan de compétences
1991 : Stage de vente (comportement de la clientèle diffusion de produits touristiques.)
1991 : Stage de gestion (étude d'un bilan, compte de résultat, annexe, établissement d'un budget prévisionnel, gestion du personnel)
1990 : Stage de gestion de patrimoine collectif

Militante : 1987 : Formation syndicale confédérale sur les comités d'entreprise
1984 : Formation syndicale de deuxième niveau
1980 : Formation syndicale de premier niveau
1972 : Formation de moniteur fédéral canoë Kaya

Expériences professionnelles

1980/Aujourd'hui : Militant syndical

- Défense du salarié (montage du dossier et défense juridique)
- Conseil juridique auprès des délégués du personnel ou des comités d'entreprise
- Formateur
- Mise en place de contenus pour différentes formations spécifiques
- Participation à des groupes de travail locaux et nationaux ayant pour thème : le cadre de vie ou le développement économique ou les loisirs
- Echanges internationaux
- Dirigeant d'union locale

2000/2004: Directeur de l'association conseils, loisirs et tourisme social de Saône et Loire (ACLTS)

1991/Aujourd'hui : Président de l'association syndicale du quartier

1986/2004: Premier vice président de l'Union Nationale des Associations de Tourisme en Rhône Alpes (UNAT)

1983/1986: Directeur du festival international du film de descente de rivière à Vénissieux

2003/Aujourd'hui : Administrateur du CES de Communay puis du lycée de Givors

1982/1986 : Membre du comité de bassin de l'emploi Rhône sud

1978/1986 : Administrateur de l'office municipal des sports de Vénissieux

III.B.2 Démarche de VAE :

Une action en deux temps

a. Un bilan de compétence
b. Une validation d'acquis de l'expérience

Où très vite c'est rajouté un troisième temps

a. une année universitaire

Mais dans tous les cas l'important est après : **retrouver un emploi**

Le candidat est principalement autodidacte avec deux diplômes de niveaux IV (baccalauréat)
Cinq secteurs d'activités avaient été identifiés pour la reconversion après la VAE :

- Agent de développement local, chargé de mission ou chargé d'études
- Dirigeant de l'économie sociale
- Directeur de petite entreprise ou de petite unité
- Exploitant d'équipement de loisirs
- Enseignant, formateur

Diplôme visé par la VAE : Master en économie internationale et stratégie d'acteur ayant pour intitulé : expertise socio-économique et conduite du changement organisationnel.

Résultat : Obtention d'un diplôme de niveau 1 (Master), avec une année complémentaire de formation, alors qu'au départ il avait un diplôme de niveau 4 (Baccalauréat).

IV Démarche interne de l'UVSQ

IV.1 Reconnaissance institutionnelle

Les syndicats sont représentés dans les instances de l'université, en particulier au niveau du Conseil de la Formation Continue.

Un effort particulier doit être fait pour qu'ils soient représentés dans les jurys de VAE.

IV.2 Des unités d'enseignement « activités citoyennes »

L'université a mis en place des unités d'enseignement (UE) validés par 9 ECTS qui permettent de valider d'une manière « évidente » des compétences de responsables syndicaux.

Cette UE présente :

- Une première partie porte sur les aspects juridiques qui encadrent la structuration et l'action du monde associatif. Il s'agit de présenter la loi de 1901, la structure et le fonctionnement de l'association (le rôle du conseil d'administration, du bureau, de l'assemblée générale, etc.), la réglementation en vigueur ainsi que les relations (droits / devoirs / responsabilités) avec les divers interlocuteurs du monde associatif. Elle portera également sur la connaissance de l'environnement institutionnel constitué par les pouvoirs publics sous leurs différentes formes et la place du monde associatif dans l'économie sociale ;

- Une deuxième partie du cours concerne les spécificités économiques qui caractérisent les relations que le monde associatif entretient vis-à-vis de la sphère économique et marchande. D'un point de vue économique, l'association de loisir produit, consomme, administre et distribue. Les aspects économiques du secteur associatif de loisir seront donc étudiés suivant quatre axes complémentaires : le fonctionnement économique interne de l'association, les relations économiques que l'association de loisirs entretient avec, d'une part ses sponsors privés et d'autre part ses partenaires publics et enfin la place de l'association dans le marché du loisir.

- Une troisième partie consiste à mettre en relation les connaissances acquises dans les enseignements académiques et les réalités de la pratique associative de terrain.

IV.3 Les compétences validées par l'UE

Compétences à acquérir :
- s'investir bénévolement dans des actions au service de leurs concitoyens ;

- concevoir et organiser ces actions ;

- mettre en place les structures juridiques nécessaires ;

- trouver et gérer les moyens disponibles.

Elles doivent permettre de :

- créer juridiquement une association ;

- en faire fonctionner les instances dirigeantes ;

- veiller à y introduire une vie démocratique dans les choix et les décisions ;

- développer un projet d'action ;

- assurer la gestion financière et matérielle ;

- d'en assurer une communication efficace ;

- de s'investir personnellement dans les activités qui sont le fondement de l'existence de l'association.

En *résumé, deux types de compétences complémentaires :*

- **des connaissances de nature théorique :**

. connaissances juridiques autour du droit des associations,

. connaissances sur la fiscalité des associations,

. connaissances en droit social,

- **des connaissances tirées de l'expérience attestées par :**

. des actions conduites dans le cadre de l'université,

. des actions réalisées dans des associations extérieures ;

. des actions caractérisées par un engagement volontaire et bénévole.

Elles traduiront :

. l' engagement volontaire ;

. la démarche citoyenne ;

. l'exercice de la démocratie associative.

V Conclusion

Les travaux convergents entre les universités et les syndicats doivent permettre la prise en compte des compétences acquises lors d'un mandat syndical pour la VAE.

La difficulté principale est de traduire des acquis individuels dans une démarche fondamentalement vers le collectif.

Le travail réalisé permet de lister les compétences acquises suivant les types de mandat exercés.

La validation de l'attitude citoyenne en formation initiale et en formation tout au long de la vie doit devenir une évidence dans le monde universitaire. Cette validation permet d'obtenir des ECTS.

Il reste encore beaucoup de travail pour faire connaître la VAE, et le projet Tulip constitue la base d'une collaboration plus étroite entre la CGT et l'UVSQ pour l'accompagnement de responsables syndicaux dans la description et la validation des compétences acquises lors de leur mandat.