



Université de Versailles  
Saint-Quentin-en-Yvelines



### **Avis du public cible des études de cas**

**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**

**Date : juillet 2009**

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

Contexte général des études de cas :

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, des exemples de cas individuels et enfin le dispositif mis en place par l'UVSQ pour prendre en compte l'expérience citoyenne.

## **I. Motivation de la responsabilité syndicale**

La mise en œuvre de la VAE appliquée aux militants syndicaux aborde aussi bien la dimension d'évolution professionnelle que la dimension de repérage des acquis en vue de réfléchir à un projet de validation. Elle pose donc la question des aspirations et des motivations d'une part et celle des acquis à valoriser de l'autre.

Les entretiens font apparaître le refus de certains militants syndicaux de s'inscrire dans la logique de compétitivité générée par les entreprises.

Ils recherchent donc une position tierce qu'ils trouvent dans le syndicalisme, qui leur permet de répondre simultanément à deux exigences fondamentales :

- a. la possibilité d'influencer les décisions prises en matière de conditions de travail et de vie professionnelle (sans pour autant prétendre à des postes de « chef » dans l'entreprise),
- b. la nécessité de s'appuyer sur le collectif et de ne pas développer une ambition personnelle.

C'est dans ce sens que les militants syndicaux peuvent montrer leur souci de travailler à un idéal de justice et d'équité.

- ❖ L'altruisme : le militant est parfois empreint de générosité et porte son intérêt sur les difficultés des membres de son entourage qu'il cherche à solutionner
- ❖ L'intérêt : d'être au cœur d'informations fondamentales concernant l'entreprise, le droit social... qui ne peut que concourir à son développement personnel
- ❖ La reconnaissance : amené à exercer parfois des fonctions qui sont bien en deçà de ses potentialités, le militant trouve dans l'engagement syndical la possibilité de mobiliser une dynamique intellectuelle jusque là non employée
- ❖ La revanche : prise sur l'entreprise, les chefs, l'école, la vie en reprenant l'exercice d'une responsabilité dont il avait pu se sentir écarté
- ❖ Les avantages : liés à l'exercice du mandat syndical : souplesse dans l'emploi du temps (heures de délégation prises par exemple sans avoir à rendre compte)

- ❖ La protection : les statuts de délégué syndical et de délégué du personnel rendent plus difficiles le licenciement.

Ces motivations font parties intégrantes de l'engagement syndical et sont à ce titre constituantes de l'identité du militant. Penser une évolution professionnelle, un reclassement, le changement de nature de ses engagements, interpelle donc son sentiment d'identité et d'appartenance, exige de lui des remaniements profonds. Il n'est donc par surprenant de constater l'apparition chez certains de stratégies de résistance à la mise en place d'une VAE .

## **II. Les compétences spécifiques**

Les militants syndicaux s'attachent à demeurer « le maillon d'un collectif ». Il s'ensuit que même s'ils occupent des postes à responsabilités dont la teneur est bien celle d'un décideur, ils reconnaissent difficilement de façon individuelle, la part réelle, personnelle qui est la leur dans le travail effectué et donc le capital de compétences qui s'y rattache.

Le travail de repérage des compétences s'en trouve fortement affecté lorsqu'il s'agit d'en faire un inventaire personnel.

Le « JE » peut se trouver noyé dans le « NOUS » dans le collectif.

La confusion qui s'installe entre l'engagement et la fonction occupée ne rend pas facile au militant syndical l'explicitation de compétences.

## **III. Quelques réactions des responsables syndicaux**

« Avoir du mal à passer du nous au je, car le nous apporte beaucoup au je »

« On est spécialiste en rien mais on fait beaucoup de choses »

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

« la VAE peut-être une vie après le 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 »

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

« Je suis hanté par l'incertitude de mes capacités à faire autre chose que du syndicalisme »

« La VAE ne doit pas être un outil de gestion de crise mais de gestion des parcours militants ».

## **IV. Les feins**

Indépendamment des freins pour les organisations syndicales (perte d'un cadre) et les universités (résistances culturelles) les responsables syndicaux relèvent deux freins majeurs :

### **La disponibilité :**

- Au plan professionnel : Impliqué comme il l'est dans ses engagements militants, tourné comme nous l'avons vu vers la « cause commune », le syndicaliste ne

s'autorise pas facilement à dépenser son temps pour mettre en œuvre une démarche toute personnelle.

- Au plan familial : En mettant en œuvre une démarche de VAE, le militant doit «encore» demander un effort supplémentaire à sa famille.

**L'aspect motivationnel :**

L'aboutissement d'une demande de VAE peut amener le militant à se trouver confronté, à **intégrer une autre catégorie socio-professionnelle** ( passer par exemple dans la catégorie des cadres). Il doit alors accepter d'être décollé / décalé de son groupe d'appartenance initiale, et affronter ce qu'il peut considérer comme un **conflit de loyauté**.