

**EXPERIENCES SYNDICALES : QUELLE RECONNAISSANCE POUR QUELLES VALORISATIONS ?**

Dès que le syndicalisme a été reconnu (en 1884) ainsi que par la suite les mandats (le 1er mandat celui de délégué du personnel a été reconnu en 1936), cette recherche et ce besoin de reconnaissance des militants syndicaux ont existé. On retrouve dans Le Maitron des récits de militants syndicaux dès les années 1930 qui portaient déjà cette préoccupation de reconnaissance car ils avaient appris et savaient faire des choses nouvelles et ce, grâce à leur activité syndicale. À l'époque, cette reconnaissance était traitée de façon beaucoup moins consensuelle et conventionnelle qu'elle ne peut l'être aujourd'hui. Le militant syndical qui revendiquait une reconnaissance était mis à l'écart d'une éventuelle possibilité d'évolution de sa carrière. Il devait souvent renoncer à sa carrière professionnelle s'il poursuivait son engagement syndical.

***Bientôt 20 ans que cette question se pose... Comment reconnaître ces compétences ?***

**Années 2000** : ce sont les Instituts du Travail (Grenoble, Midi Pyrénées, PACA) qui ont cherché des solutions pour répondre à cette nécessaire reconnaissance : il ne s'agit plus comme l'indique Michel Rocca, directeur de l'institut du Travail de Grenoble en 2003 de rechercher l'efficacité de l'activité syndicale mais de rechercher désormais à faire valoir les qualités et les compétences induites par cette activité.

On verra alors apparaître la création d'un Passeport Européen des Compétences Syndicales qui identifiera 6 domaines de compétences. Ce passeport servira dans des pays européens où le dialogue social et le paritarisme paraissent plus aisés et faciles (Belgique, Allemagne, pays scandinaves) et où l'activité syndicale n'est pas perçue avec autant de suspicion.

En France à cette époque, ces compétences référencées dans ce passeport ne plaisent pas toujours aux organisations syndicales elles-mêmes. Elles ont une visée d'utilisation sociale de reconnaissance individuelle qui ne plaît pas toujours car elles peuvent aussi être utilisées en dehors du champ syndical.

L'expérimentation de VAES (validation de l'acquis et de l'expérience syndicale) menée par ces mêmes Instituts du Travail : tentative de reconnaître par l'activité syndicale un niveau d'accès à l'entrée en formation en licence ou maîtrise dans les domaines du droit social et de la formation. Là encore, peu de succès lié à des freins venant aussi souvent des organisations syndicales elles-mêmes ; mais aussi un échec de validation des diplômes. Certains militants reconnaissent qu'ils ont cherché à valider un niveau trop haut de type Master.

**Année 2008** : **Loi sur la modernisation du dialogue social** induisant les nouvelles règles de représentativité. On voit apparaître pour la 1<sup>re</sup> fois la notion de « reconnaissance des acteurs syndicaux » dans l'article 13 : *La reconnaissance des acteurs syndicaux dans leur identité et leurs responsabilités propres constitue une condition de l'existence d'un véritable dialogue social. Il y est indiqué « qu'il revient à l'employeur de prendre en compte l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé ».*

Mais comment l'employeur prend-il en compte cette expérience ? À partir de quoi peut-il le faire ? Existe-t-il une fiche métier de l'activité syndicale ou de représentant du personnel ? Elle est légitimée pour l'action mais elle n'est pas reconnue ni valorisable au sens d'une référence d'activité : « *énoncé relatif à une représentation partagée mobilisée dans une communication* » (Barbier)<sup>1</sup>.

Certains employeurs peuvent aussi craindre d'être accusés de discrimination syndicale s'ils s'occupent de cette expérience syndicale comme des compétences professionnelles. Ceux, qui sont soucieux de

---

<sup>1</sup> Vocabulaire d'analyse des activités de Jean Marie BARBIER PUF 2011

répondre à cette obligation, recherchent des outils de reconnaissance mais n'en trouvent pas. Le Code du travail ne suffit pas. Et que connaissent les DRH des mandats exercés hors de l'entreprise ?

C'est dans ce cadre que l'ORSE réussira à associer pendant deux ans l'ensemble des représentants syndicaux patronaux et salariés pour créer en 2012 le [Mandascop](#) (Mandats des Organisations de Salariés et d'Employeurs), guide référençant près de 110 mandats différents. Mais ce guide n'a pas été un outil connu et donc utilisé pour reconnaître cette activité syndicale dans les entreprises.

**Loi de 2014 sur la FPC** précise que : *« toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales »*.

**Année 2015, la Loi Rebsamen** prévoit qu'une liste de compétences soit établie par l'État en concertation avec les partenaires sociaux. Elle donnera lieu à des certifications professionnelles choisies par le salarié, reconnues dans son entreprise et dans sa branche qui se traduisent **en 2019** par la certification dédiée aux mandats syndicaux organisée par l'AFPA.

Tous les outils en matière juridique existent. D'où vient alors ce frein à la reconnaissance ? Certaines études et recherches ont montré que malgré une transaction ou une négociation possible entre le militant syndical et le représentant de l'employeur pour accéder à un poste à niveau supérieur, cela ne pouvait pas toujours se réaliser... Pourquoi ? Ces freins peuvent venir aussi des représentations des collègues de travail ou de la hiérarchie, l'encadrement actuel ou à venir du militant, qui ne comprennent pas cette reconnaissance donnée par l'employeur à un ancien représentant du personnel<sup>2</sup>.

Comme l'indique John Dewey : *« l'expérience doit être soumise à un moment ou à un autre à quelque forme de contrôle extérieur, à quelque autorité supposée exister EN DEHORS du processus de l'expérience »*.<sup>3</sup> qui peut donc garantir cette expérience et ces compétences acquises.

Le dispositif de Valorisation du Parcours Militant (VPM) qui s'adresse aux militants CFDT de l'île de France a pour enjeu à la fois de garantir l'employabilité des militants CFDT mais aussi de favoriser le renouvellement des responsabilités par de nouveaux militants qui s'engagent à la condition d'une sécurisation de leur parcours professionnel.

L'IREFE, organisme de formation n'a pas cherché à certifier ses formations mais à construire un partenariat avec des organismes certificateurs. Le recours à des partenaires « neutres » (CNAM, AFPA depuis 2015 et ISST Bourg la Reine aujourd'hui) est une manière d'objectiver la compétence obtenue dans le cadre syndical par un tiers qui s'en porte garant.

Le choix de partenariat s'est d'abord porté sur le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) car il est reconnu pour prendre en compte l'expérience et favoriser l'évolution professionnelle de ses publics. Le CNAM a un savoir-faire dans l'accompagnement des publics adultes et de la formation tout au long de la vie : accueil et information personnalisés, soutien pédagogique, conseil en formation et orientation, utilisation des dispositifs de validation (VAP85, VES, VAE, ...) parcours modulaire pour des certifications ou diplômes de niveau 6 à 8.

L'AFPA est l'autre institution avec laquelle le partenariat s'est construit pour les mêmes raisons mais pour s'adresser aux militants choisissant une certification de niveau 3 à 5.

---

<sup>2</sup> Certains anciens militants syndicaux sont obligés d'accepter le passage par un « SAS » avant leur prise de fonction à niveau supérieur dans l'entreprise où ils ont exercé leur mandat pour prouver à l'ensemble des individus qui constitue l'espace de travail qu'ils peuvent de nouveau accepter le lien de subordination hiérarchique.

<sup>3</sup> La théorie pédagogique de John Dewey par Gérard Deledalle Dewey (1995), pages 7 à 44 (1995) PUF

Travailler sur la validation d'un parcours militant passe par la mise en place d'un conseil et d'un accompagnement sur les transitions professionnelles spécifiquement dédiées aux militants. Ce conseil doit être apporté avec une connaissance de ce qui constitue un parcours militant syndical et des compétences acquises dans le cadre d'un engagement syndical.<sup>4</sup> Qui mieux que le concepteur de formation (l'IREFE) peut et sait traduire l'activité en compétences et en apprentissage.

La découverte de ces activités par les conseillers du CNAM et de l'AFPA nous a amenés à construire des référentiels de formation ou d'activité transposables pour ces organismes partenaires. La connaissance des mandats par les conseillers ou accompagnateurs CNAM et AFPA s'est, elle aussi, renforcée depuis cinq années en déployant le dispositif constitué de 3 grands domaines : Informer - accompagner et conseiller.

Le militant syndical est accompagné en s'appuyant sur la méthode de mise en récit et de constitution de son portefeuille de compétences : *mise en mots de situations de travail significatives en lien étroit avec les attendus du diplôme visé ou d'une activité professionnelle visée*. Il ne s'agit plus de dire : « j'ai exercé le mandat de délégué syndical » mais de communiquer les compétences acquises par son mandat de délégué syndical à partir des compétences attendues d'une activité professionnelle choisie.

Derrière une activité syndicale commune réalisée se trouve un individu singulier qui peut rechercher une forme de reconnaissance différente selon son projet. Il ne s'agit pas de lui imposer un choix, mais de lui indiquer les différents choix possibles impliquant une nouvelle transaction et construction identitaire (*Construit humain de Claude DUBAR*) : passage du « je » (INDIVIDU) au « nous » (ENGAGEMENT SYNDICAL) au « je » (INDIVIDU qui envisage une activité professionnelle dans laquelle il pourra utiliser les compétences acquises par son engagement syndical).

Cette construction identitaire s'inscrit aussi dans une temporalité (6 mois, 2 ans ou plus) différente pour chacun. « *La construction de l'identité est un processus continu : les représentations se transforment en lien avec l'évolution des situations et des expériences... Cela induit la définition des identités comme des processus et non comme des états.. Il importe de distinguer objet des démarches d'identification, démarches d'identification et résultat des démarches d'identification* ». (Barbier 2011)

Cette identification des compétences peut lui permettre :

- de les communiquer au cours d'un entretien de fin de mandat ou d'entretien professionnel avec le représentant employeur ;
- de reprendre un parcours formation diplômant ;
- d'obtenir une certification ou un diplôme par les dispositifs de validation ,
- de rédiger des dossiers de validation ;
- ou de confirmer qu'il ou elle souhaite poursuivre l'activité syndicale, ...

Cette démarche est une nouvelle forme d'engagement pour le militant qui doit accepter de s'occuper de « SOI », de son projet personnel et de délaisser l'engagement au service des autres (les salariés). Les compétences de négociation ne sont plus au service des autres mais pour soi.

Depuis le déploiement de ce dispositif en 2015, 344 militants CFDT d'Île de France ont été informés et 60 conseillers ou accompagnés.

---

<sup>4</sup> Mario Correia (2002) précise que cette activité est enchâssée dans une organisation : « les descriptions des postes ou des missions, même quand elles ne font pas l'objet d'une définition stricte inscrite dans des fiches de postes ou dans des lettres de missions des priorités de la fonction syndicale ne sont définies qu'une fois l'individu engagé dans cette fonction. L'engagement militant est en effet un engagement pris, en règle générale, « en aveugle ». Les militants ont peu de représentations de ce qu'est concrètement le travail à accomplir ni même ce qu'implique cet engagement ».

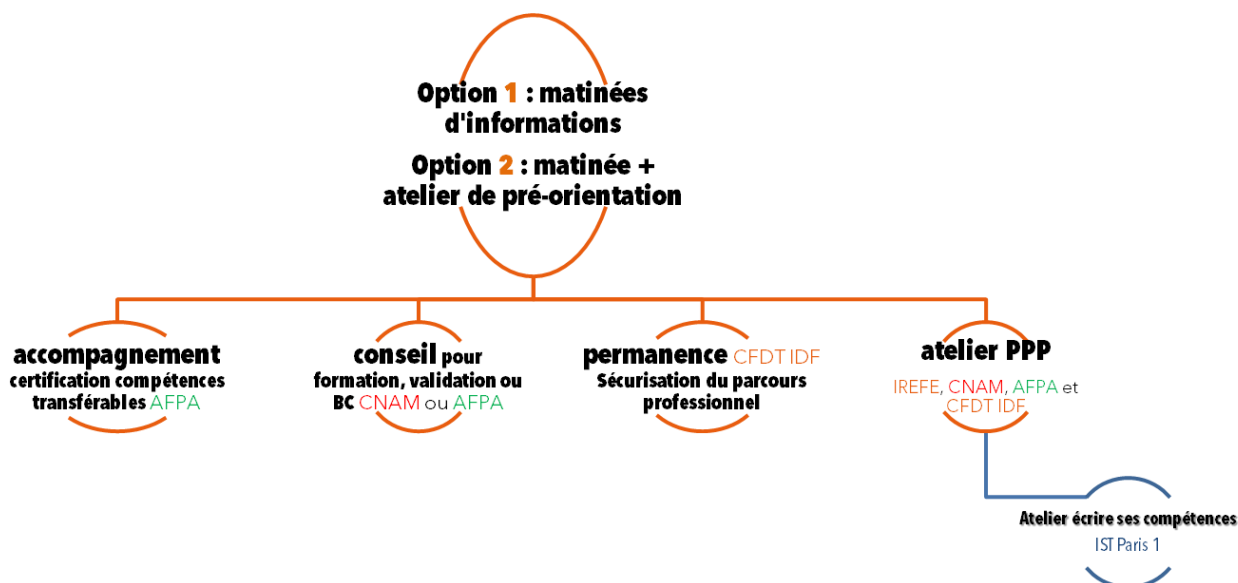
En tant que praticienne réflexive, le déploiement de ce dispositif m'amène à confirmer que nous pouvons inscrire la démarche de professionnalisation (Wittorski 1998 et 2005) de l'activité syndicale car elle vise à la fois celle :

- de l'acteur, le militant syndical
- de l'entreprise, le dialogue social
- et de l'organisation syndicale

### Le dispositif et le choix des militants :



Le dispositif schématisé :



Le dispositif VPM, on en parle :

[Quelles trajectoires pour les représentants du personnel](#) ? Octobre 2017, Trouver une formation et Miroir social

[Etude IRES CFTC](#) La valorisation des acquis de l'expérience syndicale, Emmanuelle Chabbert et Frédéric Rey, décembre 2018

Quelle transférabilité pour les compétences syndicales ? Martine Poulin, [Revue Education Permanente](#) n° 218 - 2019-1, P 181 à 192

[CFDT Ile de France](#)

[Martine Poulin](#), Directrice du CNAM Paris : "Valoriser le savoir-faire des militants »

[VPM 2019](#), Les inscriptions sont ouvertes

L'exemple d'Esther : <https://youtu.be/iWRmYn1Injc>

[La CFDT s'associe au CNAM et à l'AFPA](#), Pascale Lukas, Miroir Social 201