

Formation syndicale et validation des acquis de la militance

Une analyse des pratiques de reconnaissance

La validation des acquis de l'expérience¹ envisagée par la loi de modernisation rénove la question de la compétence des acteurs syndicaux. Trois interrogations sont désormais versées au débat : l'activité militante induit-elle des connaissances ? Peut-on les faire valoir socialement, c'est-à-dire au-delà des cercles de l'organisation syndicale ? Au service de quels projets ? Il s'agit donc non plus seulement de rechercher l'efficacité de l'activité syndicale par une politique de formation mais également de chercher à faire valoir les qualités induites par cette activité. Deux approches de ces questions sont a priori envisageables.

L'approche immédiatement technique élabore des outils de validation. Cela consiste à réaliser des référentiels métiers, à renseigner des passeports de compétences additionnant les formations suivies et les fonctions assumées, et à ouvrir un jeu de trajectoires professionnelles possibles. Cette panoplie usuelle d'outils de gestion par les compétences peut séduire par son conformisme : le monde syndical procède comme l'entreprise. Une telle approche conduit toutefois rapidement à une indétermination : les besoins de compétences d'une organisation syndicale sont-ils réductibles à ceux d'une organisation productive ? L'assimilation de l'activité syndicale à un métier demande à être discutée.

Michel Rocca, directeur de l'Institut d'études sociales de Grenoble, est maître de conférences de sciences économiques à l'université Pierre Mendès France (michel.rocca@upmf-grenoble.fr).

1. Les articles 133 à 146 de la loi de modernisation sociale définissent les modalités de validation des acquis de l'expérience permettant d'acquérir des titres et des diplômes. Ces articles concrétisent une nouvelle étape d'incitation légale qui amplifie les possibilités offertes à un actif manifestant des années d'expérience professionnelle en lui ouvrant notamment des opportunités en matière de certification directe, c'est-à-dire de reconnaissance par un diplôme ou un titre sans qu'un passage en formation soit indispensable.

Cette activation technique de la reconnaissance² des acquis de la militance, c'est-à-dire des qualités et des savoirs induits par la responsabilité syndicale, rencontre en fait un ensemble de difficultés plus politiques (faut-il le faire et pourquoi ?) que méthodologiques (comment le faire ?). Leur résolution conditionne les stratégies de validation des acquis envisagées par les organisations syndicales. Il est donc peu crédible de penser faire l'économie du débat sur les conditions de faisabilité (est-ce possible ?) et de recevabilité (est-ce opportun ?) de la validation des acquis de la militance. Les éléments de ce débat relèvent des deux domaines qui seront abordés dans la première partie de cet article : l'identification des savoirs induits par l'activité militante et leurs possibilités de reconnaissance. Dans une seconde partie, une analyse des systèmes d'acteurs et des outils mobilisés par les premières expériences de reconnaissance menées en Europe (Rocca *et al.*, 2001) permettra de proposer une première typologie des pratiques de développement de la validation des acquis de la militance.

Un deuxième genre d'approche de la question de la validation des acquis de la militance s'en trouve éclairée. Plus conceptuelle que technique, plus contextuelle que générale, plus expérimentale que systématique, cette approche met l'accent sur les nécessaires relations qu'entretiennent le développement d'une validation des acquis de la militance et la politique formative des acteurs syndicaux.

166

Activités syndicales, acquisitions et reconnaissance de savoirs : éléments d'une discussion de méthode

La validation des acquis de la militance ne peut être considérée comme naturelle. Ne s'imposant pas par son caractère d'évidence, la reconnaissance de qualités induites par l'activité syndicale provoque au mieux une attitude sceptique. Plusieurs raisons se conjuguent pour expliquer cet état des lieux des représentations sociales.

D'abord, l'idée de reconnaître des connaissances par une dispense de titres requis pour accéder à une formation, par un diplôme ou par une certification, reste encore peu admise en dehors de quelques cercles d'initiés. La plupart des études observent d'ailleurs une réticence générale des milieux universitaires européens à admettre l'existence d'autres formes sociales de construction de savoirs que celle de l'académisme ou d'autres lieux d'apprentissage que l'école. Ensuite, les connaissances induites par la militance restent peu connues compte tenu du caractère particulier de l'activité syndicale (lutter, revendiquer, vouloir transformer les règles du capitalisme...) et de la non-inscription de l'ac-

2. I. Cherqui Houot (2001, pp 58-62) définit précisément les différents termes en jeu : reconnaissance, validation, certification.

tivité syndicale dans les nomenclatures habituelles de l'insertion professionnelle. Enfin, la tradition syndicale éloigne d'un engagement en matière de reconnaissance des acquis des responsables. Les organisations syndicales ont des fonctions de représentation, de revendication et de négociation, qui constituent les objectifs syndicaux ; les savoirs développés en poursuivant ces objectifs n'apparaissent pas sur l'agenda des préoccupations.

Ces savoirs sont donc peu sujets à évaluation, y compris par les organisations syndicales. Un dépassement de cet état des lieux nécessite que des réponses puissent être apportées à trois préliminaires : la création de savoirs par la responsabilité syndicale ; leurs possibilités de validation ; l'utilisation sociale de cette validation.

Syndicalisme et acquisition de savoirs : un océan profond d'un centimètre...

L'activité syndicale est-elle « créatrice » de savoirs ? En France comme en Angleterre, l'état du débat montre que la preuve sociale de l'existence d'acquis de la militance est loin d'être administrée. Si certains acquis induits par l'activité de dirigeant d'entreprise ou le mandat politique sont facilement reconnus, l'activité syndicale ne bénéficie pas de ce crédit. Les premières études menées dans les différents pays européens convergent pourtant sur une première stylisation de l'acquis de la militance. Un nombre conséquent d'années de responsabilité syndicale favorise le développement de savoirs. En dehors d'activités militantes, cinq à sept années de responsabilité d'un syndicat structuré, d'une branche professionnelle ou d'un secteur d'activités confédéral, sont toutefois indispensables à une construction significative de savoirs.

Différentes études françaises, hongroises, anglaises et espagnoles démontrent l'existence de savoirs nombreux, très divers et marqués par une centralité des connaissances sur le champ du travail (droit ou économie du travail). En utilisant l'une des typologies développées par les chercheurs de l'université de North London (Philo, 2001), il est possible de distinguer différents « ensembles de savoirs induits par la militance » : des « savoirs spécifiques » (les méthodes de l'action revendicative par exemple) et un ensemble de « savoirs génériques » (techniques de gestion du personnel, gestion de budgets...) plus faciles à discuter dans leurs transpositions à d'autres univers professionnels.

L'évaluation de ces savoirs pose cependant de véritables difficultés. Le mode d'exercice de l'activité syndicale (de nombreuses questions à traiter simultanément, des situations obligeant à des postures réactives dans des délais courts) et des parcours de responsabilité à revirements et facettes multiples (évolutions parfois rapides dans des responsabilités très variées) éloignent du souci de capitalisation de ces savoirs. La maîtrise des différentes connaissances reste souvent

partielle ou peu assurée. L'image d'un océan de connaissances d'un centimètre de profondeur semble adaptée à la situation des savoirs des responsables syndicaux. L'accès à ces savoirs est en outre très peu travaillé : la conscience d'en avoir développé reste très diffuse et les voies pour les exprimer sont peu usitées. Cette image de « l'océan » est avancée dès 1995 par l'étude française réalisée par les chercheurs de l'Institut d'études sociales de Grenoble (Guittet *et al.*, 1995).

Coexistant dans les organisations, deux profils types de responsables syndicaux se dégagent du point de vue de la nature de leurs savoirs. Le généraliste animateur d'équipes, gestionnaire de budget et pilote de projets a des connaissances dans le champ du travail et montre des savoir-faire d'animation dont la maîtrise reste cependant variable. Manifestant des besoins de consolidation de ses acquis par la formation, le généraliste a généralement un faible niveau de diplôme et une faible connaissance de l'idée de validation d'acquis. Ses possibilités d'insertion dans des formations sont généralement bonnes (moyennant la mise en place de « sas d'insertion » visant à une préparation au travail universitaire). Quant au responsable expert (deuxième profil), il a un fort degré de compétences lié à l'exercice d'un métier référencé, par exemple l'expertise économique. Si les apports formatifs y sont moins nécessaires, ce métier montre une attitude ouverte, voire offensive, face à la perspective d'une validation. Manifestant des acquis très différenciés, ces profils laissent entrevoir une situation paradoxale : nombreux dans les organisations, les généralistes ont besoin d'une validation en vue d'une formation. Ils en sont pourtant les plus éloignés de par leurs attitudes ou leurs situations en matière de diplômes. A l'inverse, les experts témoignent d'une envie de validation plus affirmée même si, en définitive, ils en ont moins besoin sur un plan formatif.

Acquisition de savoir et reconnaissance d'acquis : de la difficulté des voies générales à la vacuité des positions confédérales

Si l'existence de savoirs induits par la responsabilité syndicale est réelle, le type de reconnaissance à envisager n'est pas aisé : convient-il d'emprunter des méthodes déjà développées pour d'autres publics ? La diversité des expériences nationales et leurs degrés d'avancement très variables amènent à répondre sur deux plans.

Premier plan : les méthodes à l'œuvre dans les différentes sociétés sont généralement peu propices à l'inclusion du public syndical. Cela se vérifie à propos d'expériences au niveau local (une institution universitaire par exemple) ou au niveau de mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles d'envergure nationale. En fait, les préoccupations des promoteurs des systèmes de validation concernent principalement l'amélioration des fonctionnements des relations formation-emploi : dispenser des certifications à des salariés expé-

rimentés mais sans titre (Espagne, Portugal) ; certifier des acquis pour faciliter la mobilité sur le marché du travail (France). Cette situation explique que les publics spécifiques se trouvent nettement handicapés par la nature des dispositifs offerts. Différentes facettes de ce handicap se cumulent dans le cas du responsable syndical. La technique de repérage des acquis permet difficilement d'inclure ceux développés par l'activité syndicale : l'épaisseur de l'acquis est très nettement privilégiée à leur étendue. De plus, comme le signale l'étude menée en Angleterre, l'activité syndicale tend à développer « des acquis culturels » (notamment la notion de solidarité) qui ne sont pas inclus dans les cibles de repérage à l'œuvre, même si ces dernières peuvent être essentielles « au ciment » des différents acquis d'une part, à l'exercice d'autres activités professionnelles d'autre part. Enfin, les dispositifs de reconnaissance-formation sont structurés par l'idée d'un accès à une profession codifiée par une nomenclature. Cette inclinaison place le responsable syndical dans un double dilemme la validation des acquis suppose-t-elle nécessairement d'engager une reconversion vers une profession à déterminer ? La profession de syndicaliste peut-elle constituer un métier ?

Deuxième plan : des projets professionnels restent techniquement et socialement envisageables pour des responsables syndicaux. Qu'il s'agisse du développement de la professionnalité syndicale et revendicative ou de la reconversion professionnelle, les exemples ne manquent pas. La position des organisations syndicales confédérées est pourtant très confuse dès lors qu'il s'agit d'agir en vue de favoriser des projets. Outre les distances bien connues entre les décisions politiques de congrès et leur mise en œuvre, les postures syndicales sont frileuses, souvent indicibles et généralement très prudentes. Trois positions « par défaut » caractérisent l'attitude des organisations syndicales confédérées en matière d'aide à la reconnaissance des acquis :

- a minima, des possibilités sont ménagées pour que la reconversion du responsable syndical soit possible. La plupart des organisations syndicales se donnent en effet la charge de réfléchir afin de satisfaire d'éventuelles attentes : un référent est nommé, quelques moyens humains d'appui sont éventuellement consacrés. Si ces attentes sont réelles, elles sont toutefois peu exprimées sur un plan collectif dans l'organisation ;
- de manière plus prévisionnelle, la mise en place de possibilités de validation est parfois envisagée comme un facteur d'attractivité de nouvelles vocations de responsables (notamment en direction des publics jeunes et plus formés). Des réticences fortes accompagnent néanmoins cette deuxième position : à l'excès, la responsabilité militante pourrait constituer une voie individuelle d'ascension sociale *via* la validation, qui serait peu compatible avec les fondements de la culture syndicale ;

– de manière restrictive, le développement de pratiques de validation est contingenté par un rempart intangible : la validation ne doit pas dénaturer l'engagement du responsable dans la revendication, c'est-à-dire limiter la force de l'action de défense des salariés. Souvent non dite explicitement, une suspicion accompagne encore fréquemment l'idée de validation : cette dernière réclamerait, au moins tacitement, une attitude plus conciliante de l'acteur syndical avec un système social et politique duquel il attend une reconnaissance.

Indirectement, ces positions par défaut marquent pourtant une évolution. La conception définitive et sacerdotale de l'engagement syndical tend à s'estomper au profit d'un engagement pouvant être limité dans le temps et ne devant pas se solder par un recul social pour l'individu. Cette posture ouverte ne signifie pas que les préventions s'estompent complètement : la validation ne doit ni priver les organisations syndicales de leurs éléments formés au profit des services de gestion des ressources humaines, ni constituer une orientation majeure de la gestion des ressources militantes.

La question du projet professionnel servi par une dynamique de validation reste donc essentiellement doctrinale. Imperceptiblement, une idée syndicalement nouvelle se construit : à travers la validation, le syndicaliste a une légitimité à imaginer un projet professionnel individuel dans l'univers collectif de l'action syndicale. En ce sens, les vertus d'indépendance et d'autonomie que peut promouvoir la réflexion sur « ses » acquis jouent déjà leur rôle transformationnel.

Responsabilité syndicale et utilité de la reconnaissance d'acquis : quelles ambitions pour une validation ?

Comment le projet du syndicaliste peut-il utiliser une reconnaissance d'acquis ? Trois schémas d'utilités se distinguent.

Le premier est strictement individuel. Sans projet professionnel précis, les responsables syndicaux informés de l'idée sont généralement très attirés par un processus de reconnaissance. Très personnelle, cette attirance traduit un fort besoin d'évaluation de leur parcours. La plupart des démarches en vue d'une validation témoignent en réalité d'une double volonté d'émancipation de l'acteur syndical : un dépassement des discours sociaux de dénigrement qui représentent trop souvent le syndicaliste comme négatif et, somme toute, peu compétent ; une réplique aux discours familiaux qui finissent par considérer que le temps de militance reste très coûteux en termes d'absence et peu valorisé. Une très large majorité des contacts que les universités ont avec le public syndical est motivée par cette forme d'attirance très personnelle pour une reconnaissance. Sur le plan collectif de l'organisation, deux attitudes sont observables face à la perspective de la validation.

Le deuxième schéma est très actuel : une validation « à faible rayonnement » est fréquemment envisagée comme première phase. Timide en matière d'actions volontaristes, cette position prend appui sur l'idée que le monde syndical n'a pas pour vocation prioritaire de développer une politique de reconnaissance des savoirs produits par la militance. Les savoirs de la militance sont certes réels mais ils méritent surtout d'être développés par des actions de formation syndicale. Un scénario de validation des responsables syndicaux ne peut donc être qu'occasionnel, fortuit et liée à la gestion de « cas individuels ». La validation est perçue comme une facilité technique : le parcours de formation est allégé en temps et « du temps de militance » est socialement valorisé puisque pris en compte.

Une conception plus ambitieuse de la validation des acquis tend à se former dans les organisations. Plus en devenir, ce troisième schéma d'utilité recherche une « légitimation sociale de l'acteur syndical ». Dans ce cas, l'organisation syndicale se considère en charge d'une mission de gestion des responsables qui ont un engagement long, mission ne pouvant se limiter à l'appui des démarches individuelles. Cette stratégie a deux facettes : la validation permet d'amplifier une politique de formation des cadres ; le contact avec des institutions, des experts et des modes d'évaluation de connaissances extérieurs au monde syndical permet de faire valoir la qualité du savoir syndical et favorise ainsi une légitimation sociale de l'acteur syndical.

Loin d'être exclusifs, ces différents schémas d'utilité de la validation ont plutôt tendance à s'emboîter : une attirance personnelle pour la validation reste une condition nécessaire, et l'organisation syndicale considère souvent qu'une phase de test par des actions « à faible rayonnement » est un préalable raisonnable sur ce thème encore innovant. Les stratégies de mise en place de la validation des acquis de la militance repérées à l'échelle communautaire s'appuient d'ailleurs sur cette séquence.

Les pratiques de validation des acquis de la militance : de l'expérimentation à l'éventail des expériences communautaires

Réalisée entre 1999 et 2001, une première recherche sur les pratiques de validation des responsables syndicaux à l'échelle communautaire montre un état des lieux disparate. Si un ensemble de points communs structurent les différentes expériences, diverses stratégies de mise en œuvre de validation des acquis des responsables syndicaux se distinguent.

Points communs aux expériences communautaires

Comme le montre le volet de cette recherche menée en Angleterre et en Écosse à partir de sondages téléphoniques et électroniques, il semble difficile de constituer une statistique précise des expériences de validation en direction du public syndical. Cette difficulté de mesure ne peut être interprétée comme une absence de pratiques : des entretiens qualitatifs permettent en effet de repérer de nombreuses expériences de formation qui se sont appuyées sur des logiques plus ou moins formalisées de reconnaissance d'acquis. Au total, plusieurs dizaines d'expériences formatives de ce type sont repérables dans les pays les plus engagés dans le développement de la reconnaissance de ces acquis (Italie, Angleterre, Écosse, France). Dans le cas de la France, on estime que moins de 300 militants et responsables ont bénéficié d'une validation d'acquis depuis le milieu des années 1980.

Premier point commun à ces expériences : un caractère encore très expérimental des pratiques est partout constaté. Si le nombre des actions en direction du public syndical est sensiblement inférieur à celui des actions en faveur d'autres publics (le public associatif par exemple), le profil de ces expérimentations ne semble pas fondamentalement différent. Des actions sont conduites par un nombre limité d'établissements de formation : moins de dix universités dans les pays les plus engagés en faveur d'une validation des responsables syndicaux.

Deuxième point commun : ces expériences sont réalisées sous la forme d'actions très localisées, circonstanciées et d'envergure limitée, plutôt que sous la forme de politiques syndicales d'ensemble ou structurantes. D'ailleurs, la présence d'acteurs institutionnels impliqués par les problématiques de la formation syndicale – qui se définissent volontiers comme des « universitaires-militants » – constitue une condition d'émergence de ces actions.

Troisième point commun : cette validation est comprise très largement comme une procédure d'accès à une formation mais très rarement comme une procédure cherchant à certifier des savoirs.

La problématique de la validation des acquis de la militance émerge donc à l'échelle communautaire sous un angle essentiellement formatif (faciliter un accès à une formation) qui renforce les liens de coopération entre les institutions de formations syndicales et les institutions universitaires. Au-delà de ces points communs, ces pratiques de validation ne se résument pourtant pas à un modèle principal. Des stratégies différenciées sont clairement poursuivies et peuvent être présentées à travers une typologie qui prend en compte différentes dimensions : le rôle joué par les différents acteurs impliqués ; le degré de formalisation des procédures ; les modalités de gestion des publics ; l'objectif et la méthode de l'action de validation.

Une analyse des stratégies de mise en œuvre

Les stratégies de mise en œuvre d'une validation dépendent d'un cadre identitaire national, produit du croisement de différentes dimensions historiques, légales et socio-économiques : la forme des relations sociales ; les politiques des confédérations syndicales sur les questions de formation ; le niveau d'incitation légale en faveur de la validation ; l'implication des établissements universitaires dans le développement de la formation continue ; l'état et le mode de fonctionnement du marché du travail.

Le croisement national de ces différentes dimensions constitue un terrain plus ou moins favorable au développement des stratégies de validation. En effet, un cadre légal d'incitation, de fortes volontés des organisations syndicales et d'animateurs universitaires représentent des atouts précieux. Pourtant, les acteurs institutionnels locaux et les organisations syndicales conservent l'essentiel des marges de manœuvre susceptibles d'agir en profondeur sur l'ampleur et les formes des expériences. Les expériences observées dessinent deux voies stratégiques très typées.

La validation des acquis au service d'une opération formative collective : des expériences de « contractualisation »

La notion de contractualisation signifie que la validation est développée dans le cadre d'une procédure de négociation formalisée entre des groupes de candidats représentés par l'organisation syndicale et une institution de formation. En Italie, en Angleterre ou en France, ces expériences contractuelles de validation ont plusieurs caractéristiques communes.

Cette forme est strictement conçue comme un mode d'accès à une formation. La validation est non pas un objectif mais un simple moyen. L'attention est clairement portée sur les apports formatifs que le groupe de candidats peut acquérir à travers l'opération envisagée et généralement articulés à des programmes de formation syndicale : c'est notamment le cas des expériences espagnoles entre les commissions ouvrières et l'École des relations sociales de l'université Complutense de Madrid. Pas nécessairement diplômante, cette forme de validation est le plus souvent certificatrice de modules ou de sessions de formation.

Conçue sur le plan collectif, elle concerne un groupe de responsables syndicaux. L'évaluation des acquis induits par la militance est rarement mise en œuvre sur une seule base individuelle. Sur le plan des méthodes de recrutement, la logique de validation s'apparente aux modes d'organisation de la formation syndicale : évaluation globale des acquis individuels par l'application d'un système d'équivalence ou d'analogies par rapport à des parcours antérieurs ; prise en compte de la motivation du candidats ; mise en jeu des besoins de l'organi-

sation en matière de développement des compétences individuelles. Le mode de sélection des candidats relève des usages de l'organisation syndicale même si cette dernière accepte d'appliquer des prérequis dans la constitution du groupe, prérequis définis en commun avec l'institution en charge de cette validation-formation et revus au moment de l'évaluation de l'opération.

Cette forme de validation s'appuie enfin sur un processus très conséquent de négociation entre institutions. Outre la sélection du partenaire universitaire ayant quelques appétences pour le public syndical, l'organisation syndicale met en place une contractualisation prévoyant les caractéristiques de la prestation pédagogique, les rythmes de travail, le financement et la durée de l'opération. Si ces opérations ont généralement vocation à des durées courtes (de six à dix-huit mois), elles ne sont pas totalement dénuées de volonté de construire un réseau de compétences formatives mobilisables. En Italie, la CGIL a ainsi développé une opération avec un ensemble de vingt universités en vue de former des groupes de responsables aux questions économiques contemporaines (mondialisation, NTIC et emploi). Cette opération visait explicitement à travailler selon une approche hétérodoxe de l'économie en laissant une place importante au travail de groupe et aux analyses que les syndicalistes versent au débat.

Des expériences de déclinaisons locales de dispositifs légaux de validation des acquis

174

Quelques pays de la Communauté disposent de procédures légales d'incitation et d'encadrement de la validation des acquis professionnels. En France, l'emboîtement des lois et des décrets de 1985 et 2001 tend à offrir un ensemble de droits individuels en même temps qu'un système de principes et de règles en vue de l'accès par la validation aux formations diplômantes (Rocca, 2003). En Angleterre et en Ecosse, les systèmes APL et APPEL précisent également les modalités d'encadrement des accès à l'université par la voie de la validation d'acquis (Butterworth, 1992).

Cette dimension légale du cadre identitaire national imprègne fortement la validation des acquis de la militance qui, du point des méthodes, tend à adopter un profil plus commun : l'évaluation préalable de l'acquis détermine strictement le mode d'accès à la formation et le candidat est placé dans une logique exclusivement individuelle. Cette évaluation se déroule selon une méthode – le plus souvent accompagnée – visant au renseignement d'un dossier d'évaluation³ examiné par un jury décidant des éléments de validation accordés. Dans certains cas, le candidat doit satisfaire à une épreuve de type académique visant à vérifier la capacité à la formalisation des connaissances.

3. Assez similaire dans la communauté, ce dossier détaille : le niveau de formation initiale du candidat, sa situation de travail, les savoirs qu'il pense avoir développés, le type de validation demandé, le type de projet professionnel envisagé. Ce dossier est essentiellement basé sur une logique déclarative.

L'organisation syndicale est extérieure à ce processus. Le dispositif proscriit les dimensions collectives et négociées au profit d'une conception uniformisante ayant pour clé de voûte les procédures d'évaluation. Une place très importante est donnée à « la preuve de l'acquis ». Dans le cas des universités écossaises, cette recherche de preuve conduit à demander au candidat, non seulement de formuler ce qu'il pense avoir développé comme savoir du fait de son expérience professionnelle (modèle déclaratif), mais encore à le soumettre à un test évaluant sa capacité à formuler ces savoirs selon le mode académique. Il s'agit non plus seulement de dire « ce que l'on croit avoir appris du fait de fonctions exercées dans une organisation », mais d'être en capacité de traduire ces savoirs dans le langage de l'institution du savoir.

Les modalités sociales d'utilisation des appuis légaux à la validation des acquis ouvre donc un chantier de la validation de la militance très singulier : les apports formatifs du cursus envisagé et le projet professionnel du candidat ont une place seconde et conditionnelle. Les tentatives d'articulation avec la formation syndicale deviennent improbables. La preuve de l'acquis joue en définitive un rôle monopolistique d'autorisation et de condition de la validation. Un nombre assez faible d'établissements s'est ouvertement consacré à cette mission. Des pratiques plutôt restrictives en matière d'administration de la preuve de l'acquis sont généralement observées. Malgré un aspect d'efficacité lié au caractère normé de la procédure, cette stratégie de mise en œuvre de la validation est confrontée à une double difficulté. La loi a parfois un effet anesthésiant ou paralysant des pratiques : la peur de ne pas être conforme à des exigences, souvent supposées, reste forte. Les publics candidats, et singulièrement les responsables syndicaux, sont par ailleurs handicapés par la nature des procédures imaginées. Deux écueils sont particulièrement émergeants pour les publics dits atypiques, c'est-à-dire a priori éloignés d'une trajectoire professionnelle répertoriée.

Les exigences du dossier et le degré d'abstraction de la discussion sur les acquis tendent à constituer une difficulté majeure en l'absence d'accompagnement de la candidature. Chargé de préparer le candidat à la confrontation au système d'institutions en charge de la validation, cet accompagnement doit investir le plan psychologique mais aussi financier, car les procédures d'évaluation sont souvent coûteuses. L'objectif est de « remettre un peu de collectif » dans une démarche souvent trop individuelle pour le public syndical. C'est d'ailleurs l'une des préconisations de l'étude menée sur le cas de l'Ecosse. Deuxième écueil : la très faible connaissance du contenu de l'activité syndicale et ses rapports avec des programmes de formation constituent un frein à l'inclusion de candidats responsables syndicaux aux dispositifs. Une fausse bonne réponse à ces difficultés serait d'imaginer le montage de formations ad hoc réservées aux syndicalistes. Loin de faciliter la reconnaissance des acquis de la militance, ce ghetto formatif renforcerait la singularité du public syndical sans pour autant permettre l'affirmation de sa spécificité.

Ces deux voies stratégiques de mise en œuvre d'une validation des acquis de la militance reflètent naturellement les allures du cadre de développement des idées de validation dans les pays de la Communauté. L'opposition entre les politiques encadrées par la loi et les pratiques plus contractuelles laissées à l'initiative des acteurs se révèle comme une césure méthodologique et politique majeure. Les particularités des économies du diplôme réglementent l'accès au diplôme et donc la nature de la validation. Au-delà de cette opposition de contextes, certaines méthodes semblent toutefois favorables à un développement de la validation des acquis de la militance.

Ainsi, les usages de la formation syndicale peuvent instituer la négociation entre institutions de formation en vue de « monter » une opération comme véritable mode d'élaboration de la validation. Ce processus de négociation est non pas dérogatoire mais complémentaire du processus d'encadrement légal de la validation : il prépare et construit sa faisabilité sociale (si l'opération vise une diplomation, des mises en conformité légales sont à opérer). De plus, cela permet d'articuler la validation d'acquis à la formation syndicale au sens où l'inscription du responsable syndical dans le processus s'appuie sur le suivi de parcours antérieurs de formation syndicale.

Le dossier d'évaluation de l'acquis constitue également une piste de moyen terme intéressante. Certes, le public syndical semble pour l'heure peu « à l'aise » face à ce genre d'évaluation des acquis. La confrontation aux contenus de diplômes suppose pourtant des liens au marché du travail qui représentent une contrainte créatrice pour le monde syndical : elle pousse à une plus grande formalisation du contenu des activités syndicales afin de ne pas favoriser une dévalorisation de leur prise en compte. Quelques exemples de formalisations sont déjà repérables, notamment à la CGTP-IN à propos du référentiel professionnel du « travail syndical » (Dionisos, 2001). Contraignants en termes d'investissements conceptuels des organisations syndicales, les outils d'évaluation de l'acquis offrent donc une garantie de solidité pour un développement de long terme de la validation des acquis de la militance.

Deux schémas de développement de la validation semblent en définitive pouvoir se compléter comme moyens d'une politique syndicale. Relevant davantage de l'initiative syndicale, un premier schéma emprunte la voie collective, négociée et articulée à la formation syndicale. Dans ce cas, l'effet formatif du processus prime sur le souci d'évaluation de l'acquis individuel. Relevant du projet individuel, un second schéma développe une démarche plus institutionnalisée et certifiante de l'acquis. La dimension de certification de l'acquis professionnel prime. Les organisations syndicales sont donc confrontées au débat sur l'opportunité de ces schémas, de leurs complémentarités, et en définitive, sur la nature de la politique formative à privilégier.

Caractéristiques des métiers de la responsabilité syndicale, les dimensions collectives et solidaires doivent trouver leur place pour que des parcours construits de développement de la validation puissent exister. Cette perspective nécessite un fort degré de risque dans l'expérimentation de dispositifs négociés entre les partenaires en charge de la formation. Elle nécessite surtout qu'à la lumière des premières expérimentations, le débat politique sur l'opportunité de la validation de responsables syndicaux puisse réellement figurer au sein des organisations syndicales.

Bibliographie

BUTTERWORTH, C. 1992. « More than One Bite at the Appel Cherry ». *Journal of Higher Education*. Vol. 16, n° 3.

CHERQUI HOUOT, I. 2001. *Validation des acquis de l'expérience et universités : quel avenir ?* Paris, L'Harmattan.

DAVIES, P. ; GALLACHER, 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.

DIONISOS, H. 2001. « La validation des acquis professionnels des militants syndicaux au Portugal ». *Dans : Rocca, M. et al. La validation d'acquis professionnels des responsables syndicaux en Europe : enjeux, pratiques et perspectives*. Publications de la Commission des communautés européennes, DG XXII, pp. 9-17.

GUITTET, S. ; MERMILLOD, G. ; ROCCA, M. ; SÉBASTIEN, G. 1995. *Militants syndicaux. Des acquis à valider*. Paris, ministère de l'Emploi et de la Solidarité/ministère de l'Education nationale.

PHILO, P. 2001. « Accrediting the Activism of English Trade Unionists on Higher Education ». *Dans : Rocca, M. et al.*

La validation d'acquis professionnels des responsables syndicaux en Europe : enjeux, pratiques et perspectives. Publications de la Commission des communautés européennes, DG XXII, pp. 9-17.

ROCCA, M. ; DALES, M. ; SÉBASTIEN, G. ; TALPAIN, A. 2001. *La validation d'acquis professionnels des responsables syndicaux en Europe : enjeux, pratiques et perspectives*. Publications de la Commission des communautés européennes, DG XXII.

ROCCA, M. 2003. « La validation des acquis de l'expérience. Réforme de la formation et nouvelles régulations du diplôme ». DARES, *Cahier Travail et emploi*.

TROWLER, P. 1996. « Angels in Marble : Accrediting Prior Experiential Learning in Higher Education ». *Studies in Higher Education*. Vol 21, n° 1.

UBBIALI, G. 1997. *La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT. Eléments pour une socio-histoire*. Université Paris 1, thèse de doctorat en sociologie.

