



La VAE des militants syndicaux : quelles conditions de réussite ?

SEPTEMBRE 2021



VALIDATION DES ACQUIS
DE L'EXPÉRIENCE
Auvergne-Rhône-Alpes



Via Compétences

CARIF OREF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
État - Région - Partenaires Sociaux

Sommaire

INTRODUCTION	P. 4
Commande et enjeux	4
Objet de l'étude	4
Méthode et moyens	5
1. CONTEXTE	P. 6
L'évolution du cadre légal	6
Les impacts des textes liés au dialogue social sur les besoins de professionnalisation.....	7
L'expérimentation de la DGEFP confiée à l'AFPA (Cf. Bilan AFPA)	11
2. L'EXPRESSION DES MILITANTS SYNDICAUX	P. 14
Le panel des militants syndicaux et les entretiens.....	14
Les témoignages.....	15
L'analyse.....	19
Les conditions de réussite propices à l'engagement dans la VAE.....	20
3. L'EXPRESSION DES ENTREPRISES	P. 22
L'absence d'entretiens avec les représentants des employeurs.....	22
Les conditions de réussite propices à l'engagement dans la VAE.....	22
4. VISUEL DE SYNTHÈSE : LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DE LA VAE DES MILITANTS SYNDICAUX	P. 23
CONCLUSION	P. 24
RESSOURCES	P. 26
REMERCIEMENTS	P. 29

INTRODUCTION

La DREETS Auvergne-Rhône-Alpes (ex DIRECCTE), dans le cadre de ses missions, agit depuis des années auprès des différents acteurs concernés notamment :

- Pour développer l'usage individuel et collectif de la VAE
- Pour outiller et développer le dialogue social

Via Compétences, CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes, est un Groupement d'Intérêt Public dont les instances réunissent la Région, la DREETS et les Partenaires Sociaux. Il porte depuis son origine, la mission de Cellule ressource régionale en VAE.

À ce titre, Via Compétences :

- Produit et diffuse une information actualisée sur le dispositif de VAE à destination des professionnels et du grand public
- Contribue à la professionnalisation et à l'animation des acteurs régionaux de la VAE
- Contribue à l'observation de la mise en œuvre et de l'évolution du dispositif en publiant des statistiques régionales annuelles et différentes études et enquêtes.

COMMANDE ET ENJEUX

La DREETS Auvergne-Rhône-Alpes confie en 2020 à la Cellule ressource régionale VAE portée par Via Compétences **une étude sur les usages et les impacts de la VAE pour les militants syndicaux.**

Le contexte présente différentes opportunités d'analyse des mécanismes de validation de l'expérience syndicale :

- Une réforme nationale des instances du dialogue social des entreprises : le Comité Social et Économique (CSE).
- Les conditions d'accès à la VAE ramenées à une année d'expérience professionnelle.
- L'expérimentation nationale d'une certification des compétences acquises lors d'un mandat syndical sur un des Certificats de Compétences Professionnelles parmi 6 Titres Professionnels du Ministère chargé de l'emploi.
- La mission remplie par l'Institut National du Travail et de la Formation Professionnelle (INTEFP) implanté en région, sur la professionnalisation des membres des instances du dialogue social (rapport sur la VAE demandé à un étudiant dans le cadre de son stage en 2019).
- Une antériorité de travaux sur la VAE pour les militants syndicaux en Auvergne-Rhône-Alpes, qui permet de porter un regard sur les expériences qui peuvent être pertinentes de valoriser à côté de celles acquises au cours d'un mandat syndical (professionnelles, bénévoles et associatives...).
- Le pari de « la valeur ajoutée des militants syndicaux ». Ils sont eux-mêmes force d'impulsion de la VAE au sein de leur entreprise, auprès de leur employeur et des autres salariés.

Pour la DREETS, cette étude doit contribuer à **relever deux principaux enjeux :**

- **Valoriser les compétences expérientielles des militants syndicaux pour sécuriser leur parcours et faciliter leur mobilité professionnelle.**
- **Promouvoir et développer l'accès à la VAE pour les militants syndicaux et, par leur intermédiaire, auprès de leur employeur et des autres salariés.**

OBJET DE L'ÉTUDE

L'étude doit contribuer à répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les usages actuels de la VAE par les organisations syndicales et les militants syndicaux : communication sur le dispositif, adhésion des militants, freins ou leviers... ?
- Quels sont les impacts de la VAE sur les parcours des militants syndicaux ?
- Quelle connaissance et promotion de la VAE sont portées par les militants syndicaux dans le cadre de leur mandat au sein des Instances de Représentation du Personnel (IRP) : communication aux employeurs, adhésion, freins ou leviers... ?
- Quels impacts sur l'usage individuel ou collectif de la VAE au sein de leur entreprise ? (retours d'expériences...)
- ...

Et ainsi identifier les leviers pour répondre aux enjeux cités plus haut.

Ces éclairages pourraient également servir à mettre en œuvre un projet collectif de VAE impliquant les militants syndicaux en Auvergne-Rhône-Alpes.

MÉTHODE ET MOYENS

Via Compétences et la DREETS associent les Partenaires Sociaux et d'autres acteurs concernés par l'objet de l'étude et **constituent un comité de pilotage** en charge de :

- Valider les orientations des travaux.
- Faciliter la réalisation des travaux.
- Amender/valider la réalisation de l'étude.
- Définir les conditions de sa diffusion.

Le comité de pilotage réunit des représentants de la DREETS, la CFE CGC, la CFDT, la CGT, FO, le MEDEF, la CPME, l'U2P, l'ARACT, l'INTEFP, l'AFPA, la Plateforme régionale des Certificateurs.

Via Compétences procédera :

- **À l'étude de ressources et productions existantes** sur les sujets de l'évolution du dialogue social, des compétences des mandatés syndicaux et de leur reconnaissance (Cf. ressources p.26)
- **Aux interviews de :**
 - La DREETS
 - L'INTEFP
 - L'ARACT
 - L'AFPA
 - Des Organisations Syndicales
 - Des Organisations Patronales
 - De 50 militants syndicaux actifs sur des mandats en entreprise
 - De 30 dirigeants d'entreprises ou leur service RH

C'est l'exploitation de ces éléments qui permettra de formaliser les éclairages relatifs à l'objectif de l'étude.

Avertissements :

- Le contexte de crise sanitaire dans lequel s'est intégrée cette étude n'a pas permis la mobilisation de l'ensemble des cibles identifiées plus haut pour la réalisation des interviews ce qui limite la portée des analyses proposées.
- Cette étude n'a pas pour ambition de dresser un panorama et une analyse exhaustifs et approfondis des différents textes législatifs et autres publications cités en sources/bibliographie. Les interviews n'entrent pas non plus dans le cadre et les exigences d'une étude statistique.

La DREETS et les membres du comité de pilotage attendent une production synthétique et plutôt opérationnelle pour prendre des décisions sur leurs initiatives à venir au regard des enjeux partagés liés à ce travail.

L'évolution du cadre légal

REPÈRES CHRONOLOGIQUES DES DROITS À LA RECONNAISSANCE DES PARCOURS DES MILITANTS SYNDICAUX

Depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 qui a modifié les règles de la représentativité syndicale et les conditions de validation des accords collectifs, l'organisation du dialogue social a connu un processus de réformes législatives important dont les Ordonnances Travail en septembre 2017 constituent le dernier épisode*. La reconnaissance des parcours syndicaux s'est inscrite au sein de ce corpus de textes législatifs. Voir le schéma ci-dessous

Août 2008

Loi portant "rénovation de la démocratie sociale" introduisant l'obligation d'accords sur la carrière des mandatés dans les entreprises.

Août 2015

Loi Rebsamen introduit les mesures de valorisation des carrières syndicales : non discrimination salariale, renforcement du droit aux entretiens individuels avec l'employeur, liste officielle des compétences acquises dans le cadre d'un engagement syndical.

Juillet 2017

Décret rendant éligible à la VAE les activités des responsables syndicaux.

Juin 2018

2 arrêtés portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical et mise en œuvre d'équivalences entre la certification créée et des titres du Ministère chargé de l'emploi.

* Voir le détail de ces textes dans les ressources p.26

Les impacts des textes liés au dialogue social sur les besoins de professionnalisation

ÉCLAIRAGE DE L'ARACT

Interview de monsieur Rémy COTTET, chargé de mission CSE et dialogue Social

Une évolution du contexte d'intervention des mandatés syndicaux qui impacte leurs pratiques

L'ARACT au regard de ses travaux, a observé des évolutions dans les situations de développement de compétences des mandatés syndicaux.

Pour elle, jusqu'à la fusion des différentes instances représentatives du personnel en Comité Social et Economique (CSE), **les Représentants du Personnel :**

- agissaient davantage **en proximité des salariés,**
- développaient des capacités d'écoute, de conduite d'entretien, de résolution de problématiques terrain, d'animation de réunion.... **Des compétences plutôt relationnelles et sociales.**

Les élus au Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) :

- agissaient dans **la proximité des situations de travail,**
- traitaient de la prévention des risques (santé, RPS, sécurité) et des conditions de travail
- développaient des **aptitudes à la synthèse et l'analyse grâce aux formations réalisées sur ces sujets et aux études et applications contextualisées sur l'environnement de travail.**

Les élus au Comité d'entreprise (CE) ou Comité Central d'Entreprise (CCE) :

- agissaient à des niveaux plus politiques, moins en lien avec le terrain, sur **l'adaptation, l'évolution de l'entreprise à son environnement économique et social, sur le fonctionnement, les organisations.**

La fusion des différentes instances représentatives du personnel en Comité Social et Economique (CSE) a provoqué deux effets :

- **Une baisse du nombre de mandats** et donc d'élus (- 30%)
- **Une évolution des conditions d'exercice du mandat,** notamment :
 - Un éloignement du « terrain », une moins grande proximité avec les salariés
 - Un niveau d'approche et d'intervention plus politique
 - Une « dilution » du sujet des conditions de travail, santé et sécurité au travail au sein de l'instance unique même si, pour les entreprises de moins de 300 salariés, il y a obligation de le traiter 4 fois par an
 - Une réduction du temps de délégation

Que se passe-t-il concrètement pour les mandatés syndicaux ?

Le nombre de mandats diminue mécaniquement avec la fusion des ex-instances dans le CSE. Presqu'un tiers des élus perdent leur mandat. Par ailleurs, on observe un renouvellement des mandatés syndicaux. Ces nouveaux venus seront eux, limités à trois mandats successifs de 4 ans maximum.

Tous sont concernés par les questions liées à leur reconversion, reclassement, ce qui implique d'identifier les compétences développées dans le cadre de l'exercice du mandat syndical et pouvoir faire reconnaître ces acquis en lien avec le parcours professionnel.

Observations des évolutions des pratiques de dialogue social notamment au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

L'ARACT a accompagné la mise en place des CSE au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Elle observe plutôt **une reconduction des habitudes antérieures.** L'employeur propose et il n'est pas observé de véritable dialogue ni de co-construction dans la résolution des différentes problématiques malgré les incitations à négocier.

Or, la reconnaissance des compétences est directement liée à la qualité du dialogue social. Cependant, traditionnellement, le dialogue social induit **plutôt un rapport de force, une concurrence, une confrontation, une opposition....** Des considérations contraires à la reconnaissance de la « valeur » de l'action de l'autre. Notre représentation française des relations sociales est culturelle, historique.

Un dialogue social passe par de vraies négociations, c'est-à-dire **être capable de se mettre d'accord sur des enjeux et des plans d'actions** : cela induit des capacités au débat et non à la seule confrontation.

Pour engager un dialogue social de projet, il s'agit de **choisir un sujet et de s'accorder pour le traiter ensemble.**

Le législateur veut changer le paradigme conflictuel pour celui du dialogue et de la négociation mais les conditions sont-elles réunies pour réussir ? La pratique du dialogue et de la négociation ne se décrète pas... Pour que la mise en œuvre et le fonctionnement des CSE créés le 1er janvier 2019 atteignent leur maturité, il faudra du temps.

Dans l'évolution du dialogue social, aux **compétences techniques** liées aux mandats syndicaux : animation de réunion, synthèse, usage des outils bureautiques, rédaction de comptes-rendus... s'ajouteront **des compétences plus « méta » et transversales** : analyse, stratégie, aide à la décision, négociation, management de projet...

Vers une professionnalisation partagée des acteurs du dialogue social en entreprise ?

Une professionnalisation partagée entre l'employeur et les mandatés permettrait de développer respect, compréhension et conditions d'un dialogue constructif. Les conditions de réussite de cette professionnalisation relèvent de la seule volonté des acteurs concernés dans chaque entreprise et de leur projet commun d'avancer ensemble.

L'INTEFP pilote le dispositif « Format Dialogue » qui réunit représentants des salariés et des employeurs dans ces formations communes. L'ARACT est l'un des organismes référencés par l'INTEFP pour proposer des formations aux membres des CSE des entreprises de moins de 50 salariés mais cela se révèle très laborieux.

Les organisations syndicales forment leurs militants et font passer des messages politiques. Les organisations syndicales sont soutenues financièrement pour former leurs militants, la formation commune ne serait-elle pas perçue comme une mise en concurrence qui en freinerait l'adhésion et l'accès ? **L'organisation, les choix d'objectifs et de contenus de la professionnalisation ne sont pas neutres.**

L'obligation de formation initiale pour un nouvel élu au CSE est passée de 5 jours à 3 jours avec un contenu plutôt juridique. Ensuite, le militant ne bénéficie que de peu de formations continues ou d'échanges de pratiques. Même si cela est recommandé, ce n'est pas obligatoire.

Il n'y a pas d'obligation de formation des dirigeants à la fonction de présidents d'instances, ce qui constitue souvent une limite à un fonctionnement satisfaisant des instances.

ÉCLAIRAGES DE L'INTEFP

Interview de Monsieur Pierre-Jean ROZET, chargé de mission au sein de l'INTEFP

Présentation du dispositif « Format dialogue »

Il s'agit d'un dispositif né avec la loi « Travail » de 2016, précédé notamment du rapport Combrexelle, qui faisait le constat d'un manque d'une culture de dialogue social dans notre pays.

L'objectif est de proposer des formations communes aux employeurs et aux représentants syndicaux. Pour donner suite à la publication du décret en 2017, l'INTEFP a été choisi pour animer ce dispositif. C'est en 2018 qu'est publié le cahier des charges précisant les objectifs pédagogiques des formations communes. L'INTEFP a d'abord expérimenté ces formations et un comité de suivi associant organisations syndicales et patronales a été mis en place.

À ce jour, un travail de construction d'outils pédagogiques est réalisé ainsi que le référencement d'organismes de formation. L'INTEFP met en place un processus d'accompagnement de ces organismes pour les aider à structurer leur offre de formation, afin d'être en mesure de proposer des parcours/des outils à tous. L'objectif est que l'ensemble des acteurs (employeurs et militants syndicaux) puissent être en confiance dans ce parcours. En raison du confinement, les travaux en cours ont été gelés et reprennent progressivement actuellement.

Plusieurs partenaires interviennent en collaboration avec l'INTEFP : deux associations équidistantes sur le dialogue social (l'association « Dialogues » en contact avec Science Po Paris et l'association « Réalité du dialogue social » apportant des témoignages d'acteurs), ainsi que le centre de formation du BIT situé à Turin qui participe également à ce projet notamment sur les méthodes pédagogiques.

Ce dispositif a vocation à être pérenne dans le temps.

Pour faire suite à la notion de valorisation de l'expérience syndicale, lors de cet échange, **il semble que l'emploi du vocabulaire ait une importance à ne pas négliger afin d'être compris et surtout accepté par les organisations syndicales.** Il est préférable de ne pas évoquer le terme de « professionnalisation » dont la logique peut être refusée par certaines organisations syndicales. Comme l'un des syndicats l'exprime « *Être syndicaliste n'est pas un métier, mais plutôt un mandat qui repose sur des convictions, des valeurs* ». Il s'agit alors de parler de **valorisation des parcours professionnels** afin d'être entendu, compris et accueilli par les organisations syndicales.

M. ROZET partage d'ailleurs son expérience personnelle ayant été responsable de la CGT au niveau national, parcours qu'il a pu valoriser pour intégrer l'INTEFP et travailler sur le projet « Format dialogue ».

De l'intérêt d'un projet collectif de VAE pour les militants syndicaux...

Un projet collectif de VAE pour les militants syndicaux serait intéressant, s'il est mis en relation avec le contexte de l'entreprise et son environnement qui peuvent être décisifs quant à sa mise en œuvre.

Il faut se demander, d'une part, **comment se positionne l'entreprise vis-à-vis du dialogue social ?** Y a-t-il eu application stricte de la loi de 2016 au sein du CSE ? Une réflexion, une négociation ont-elles été faites pour continuer à accompagner les militants syndicaux et poursuivre le dialogue social ?

D'autre part, il importe de **réunir les conditions de la collaboration** (entreprise et organisation syndicale) sur le projet, d'identifier des objectifs communs favorisant l'implication de chaque partie. M. ROZET cite l'exemple d'un projet abandonné par les organisations syndicales, parce qu'il avait été présenté trop tard par la Direction et perçu par les représentants du personnel comme trop univoque.

Concernant le dispositif de **Validation des Acquis de l'Expérience**, c'est un dispositif qui **semble encore assez peu connu des organisations syndicales, que ce soit au niveau régional, départemental et local.** La culture du « militant syndical discriminé », à une époque où le stéréotype du militant syndical avec un faible niveau de qualification porté par ses valeurs, ses convictions en entreprise, reste largement répandue. Mais **au-delà de la valorisation des parcours syndicaux, il est important de considérer l'ensemble des compétences de la personne : le mandat et le parcours professionnel.**

Les militants syndicaux n'ont pas toujours conscience des compétences développées lors de leur mandat voire réfutent cette terminologie. Par exemple, s'ils développent des capacités d'animation, de synthèse et de négociation et qu'on leur renvoie que cela se rapproche de compétences managériales, cette qualification « managériale » peut les heurter et freiner la valorisation de leurs acquis et leur évolution dans leur emploi qu'ils ne s'autorisent pas forcément.

Il y a quelque chose de l'ordre du « complexe de l'usurpateur » pour projeter une expérience syndicale basée sur l'engagement personnel sur un emploi structuré et évalué en compétences normées.

ÉCLAIRAGE DE LA DREETS

Interview de Madame Madeleine THEVENIN, cheffe du département « dialogue social et relations professionnelles » au sein de la DREETS

La professionnalisation des partenaires sociaux

Cette question touche le sujet de la formation. « *Nos représentants du personnel syndiqués, ou pas, ne sont pas suffisamment formés. Peu d'élus se forment* ». Un élu qui n'est pas formé risque d'avoir plus de difficultés à exercer son mandat.

La DREETS a habilité des organismes de formation proposant des formations aux élus sur deux axes : la formation économique et la santé au travail.

Inscrire les militants qui suivent ces formations dans un parcours de VAE pourrait être cohérent pour conforter leur professionnalisation.

Focus sur la journée annuelle d'échange de pratiques entre partenaires sociaux

Comprendre pourquoi les élus ne se forment pas sera l'un des objectifs d'une journée organisée par le CEZAM à destination des élus.

En effet, en Décembre 2020/Janvier 2021, le CEZAM (association qui fédère des CSE de toute entreprise de 50 à 500 personnes), en partenariat avec la DREETS organise chaque année depuis 15 ans en Auvergne et 2 ans en Rhône Alpes une manifestation en direction des partenaires sociaux. Le thème de l'édition 2021 est « Rôle et engagement des membres du CSE ».

Cette journée constituera un temps d'échanges sur les pratiques, elle intégrera également des interventions d'expert, témoignages d'entreprises, ateliers. Une centaine de personnes est attendue sur chaque zone géographique.

Il s'agira de valoriser le rôle des élus au CSE, de mettre en avant la fin de mandat comme un tremplin, un « après » à envisager de manière positive. Une intervention d'Isabelle JOURDAN CAMPIGLI, chargée de projets à la DREETS, pour évoquer le dispositif de la VAE serait intéressante à envisager.

En 2019, ont été présentes 80 personnes en Auvergne et 70 personnes en Rhône-Alpes sur le thème des Risques Psychosociaux.

Les conditions de réussite de la VAE auprès des militants syndicaux.

5 conditions peuvent favoriser l'engagement d'un élu dans une démarche VAE :

- **Avoir envie de s'engager, trouver un sens à la démarche de VAE**
- **Bénéficier d'un accompagnement par des personnes qui connaissent les mandats syndicaux**
- **Identifier les certifications accessibles** en fonction du profil, du projet et aussi de l'environnement (l'entreprise notamment)
- **L'engagement de l'entreprise** à reconnaître le parcours d'élus dans le cadre d'une reconversion/d'une évolution professionnelle
- **Un environnement favorable au dialogue social en entreprise.** Comment l'entreprise se soucie-t-elle de l'évolution des syndiqués ?

Il peut y avoir une forte attente pour la VAE des élus au moment où ils se questionnent sur leur avenir post-mandat. « *Des accords d'entreprise ont-ils été signés pour la prise en compte de l'expérience syndicale des élus ? Quelles bonnes pratiques d'entreprise ?* »

En complément de cette interrogation, les inquiétudes se portent sur l'avenir du dialogue social. Alors qu'aujourd'hui, il faudrait renouveler les mandats, comment donner l'envie de devenir élu « *Comment rendre attractif l'engagement syndical ?* »

Le contexte de la Covid-19 renforce encore un peu plus ces inquiétudes.

L'expérimentation de la DGEFP confiée à l'AFPA (Cf. Bilan AFPA)

ÉCLAIRAGE DE L'AFPA

Interview de Monsieur Alain ADELISE, ingénieur de formation, pilote national du projet de certification dédié aux militants syndicaux

Présentation du dispositif de certification dédié aux militants syndicaux

- **Origine du dispositif expérimental** : vers la reconnaissance des compétences des représentants du personnel : création d'une certification.
En juin 2018, le Ministère du Travail publie un communiqué :
« Parce qu'aujourd'hui, les représentants du personnel manquent de repères pour valoriser les compétences invisibles qu'ils acquièrent au cours de leur mandat, le Ministère du Travail a publié au Journal Officiel deux arrêtés à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel. »
Ces deux arrêtés sont le fruit de travaux engagés en 2017 avec **l'appui de l'AFPA dans un groupe de travail associant les Partenaires Sociaux et soutenu par le Conseil Économique et Social.**
- **La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical est structurée en six blocs de compétences transférables vers six Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) issus de différents Titres Professionnels** délivrés par le Ministère du Travail :

CERTIFICATIONS Relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat	CCP et TITRES PROFESSIONNELS du Ministère du Travail
Encadrement et animation d'équipe	CCP Animation d'équipe TP Responsable de petite et moyenne structure (Niveau 5)
Gestion et traitement de l'information	CCP Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information TP Assistant de direction (Niveau 5)
Assistance dans la prise en charge de public	CCP Assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet TP Assistant de direction (Niveau 5)
Mise en œuvre d'un service de médiation sociale	CCP Assurer un service de médiation sociale TP Médiateur social accès aux droits et services (Niveau 4)
Prospection et négociation commerciale	CCP Prospecter, présenter et négocier une solution technique TP Négociateur technico-commercial (Niveau 3)
Suivi de dossier social d'entreprise	CCP Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise TP Gestionnaire de paie (Niveau 5)

La certification peut être présentée par toute personne ayant exercé un mandat syndical ou de représentant du personnel **au cours des 5 dernières années.**

- **Le dispositif porté par l'AFPA**
Ce dispositif se compose de **5 ateliers collectifs d'une demi-journée chacun**, de **2 heures d'accompagnement individuel** et nécessite environ **30 heures d'investissement personnel sur une durée de 12 semaines.**
Le candidat doit rédiger **un dossier d'environ 12 pages qu'il présentera au JURY.**
Le but est de démontrer **qu'il a acquis les compétences requises et qu'il est capable de les transférer dans un métier visé.**
Le lauréat demande ensuite à la DREETS de lui accorder l'équivalence de la certification obtenue sur un CCP.

L'AFPA, en phase de conception du dispositif, posait 5 questions essentielles.

Nous dégageons les éléments de réponses les plus instructifs sur les conditions de réussite.

- **L'activité militante peut-elle se formaliser dans un référentiel de compétences professionnelles ? Si oui, avec quelles limites ?**

La finalité d'un référentiel de compétences professionnelles est de disposer d'une référence partagée tributaire des usages que l'on en fait dans un métier, une fonction, un secteur professionnel. Le rapprochement des capacités, aptitudes, potentialités développées dans l'activité syndicale génère donc des écarts.

- **Sur quelle conception se fonder pour définir une compétence transférable ?**

Les compétences transférables sont des compétences attachées à une situation professionnelle donnée mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel

- **Le transfert des compétences peut-il être anticipé à partir de l'analyse des référentiels ? Si oui, dans quelles conditions ?**

Les référentiels établis doivent permettre de repérer à partir des situations de références rencontrées dans les deux environnements (mandatés et professionnels) d'une part les compétences qui peuvent être rapprochées et d'autre part, les écarts existants.

- **Comment analyser et valider les potentialités de transférer des compétences de situations non professionnelles vers des situations professionnelles ?**

Pour qu'il y ait évaluation du transfert (plus précisément anticipation sur les capacités à transférer), d'une situation à une autre, il doit y avoir de la part de la personne qui doit transférer et, de celle qui évalue ce transfert, une analyse précise des deux situations, ce qui réclame une confrontation des deux expériences, non modélisable.

- **En dernier ressort, qu'est ce qui fait que certaines personnes transfèrent leurs compétences et que d'autres rencontrent plus de difficultés ?**

Ce sont les individus qui sont à l'initiative du transfert. **Le projet personnel, professionnel qui permet à la personne de réinvestir ses capacités, ses potentialités acquises dans un mandat vers un domaine professionnel est donc essentiel.**

- **La position des organisations syndicales**

On peut noter que toutes les organisations syndicales ont émis des déclarations incitant leurs adhérents à se saisir de ce dispositif dont elles louaient les vertus. Certaines d'entre elles se sont plus fortement mobilisées pour co-construire ce dispositif et son armature juridique avec le Ministère. Entre autres dispositions décrétées, l'article D 6112-2 du code du travail stipule que « les actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement du maintien de la rémunération par l'entreprise. »

Néanmoins, l'opportunité de se saisir d'un droit nouveau visant la valorisation de l'expérience syndicale prévaut pour adhérer au dispositif porté par l'AFPA.

- **Le dispositif expérimenté par l'AFPA en Auvergne-Rhône-Alpes**

En Auvergne-Rhône- Alpes, le dispositif s'est déployé à partir de 2019. (Les chiffres datent de Fin 2019)

- 176 militants syndicaux informés
- 28 militants syndicaux positionnés
- 7 militants ont passé des CCP et tous les ont obtenus en septembre 2019
- 5 militants ont démarré en octobre 2019
- En 2020 : 7 militants inscrits en janvier et 7 inscrits en mars pour démarrer.

Ces résultats, confirmés au niveau national sont décevants. On peut avancer plusieurs hypothèses pour les expliquer.

- En premier lieu, remarquer **l'absence des organisations patronales** aux réunions du comité de pilotage national sur le projet. Cette absence d'acteurs majeurs de la reconnaissance des compétences en entreprise n'a pas contribué à installer les conditions optimales au déploiement du dispositif.
- En second lieu, il s'exprime beaucoup d'interrogations sur **la pertinence des certifications visées par ce dispositif** : à quoi va servir la certification, même obtenue et transférée, transformée en CCP ... **Est-ce que les Titres Professionnels sélectionnés correspondent aux réels projets d'évolution professionnelle des militants syndicaux ?**
- En troisième lieu, **l'utilité de l'effort** qu'implique la démarche : **quelle reconnaissance finale au sein de l'entreprise ?**

Une faible mobilisation des militants syndicaux sur la VAE

La plupart des personnes concernées exercent des mandats lourds, œuvrent « la tête dans le guidon » et ne se projettent pas à leur sortie de mandat. S'ils se projettent, ils ne voient que les difficultés de la démarche : discrimination, pas de repositionnement possible.... Pas assez disponibles, ils ne s'engagent pas.

En 2019, la loi sur la mise en œuvre du CSE a été imposée et a beaucoup mobilisé les mandatés syndicaux dans de longues et difficiles négociations, écartant leur disponibilité pour s'investir sur eux-même.

À noter également, au delà d'une faible mobilisation pour valider leurs acquis, la faible promotion du dispositif auprès des salariés par ces mêmes militants.

• Des raisons d'espérer ?

Il convient de souligner cependant le nombre d'autres expérimentation de validation, reconnaissance des compétences liées à l'expérience syndicale, initiées par **l'enseignement supérieur** notamment, en **lien avec les IRT** par exemple : Institut de sciences sociales du travail de l'université Paris 1 ; IRT Toulouse ; Aix Marseille ; Lille ...

Le CNAM travaille lui aussi sur ces questions avec des expérimentations réussies. L'AFPA envisage en lien avec le CNAM d'élargir l'offre de certification vers le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Mais quantitativement, les chiffres de l'engagement des militants syndicaux dans une VAE restent toujours confidentiels.

La VAE sur un diplôme de l'enseignement supérieur exige **la preuve de capacité conceptuelles et de connaissances théoriques reliées à l'expérience**. Le gap à franchir peut-être important pour la majorité des militants syndicaux qui n'approfondissent pas tous les sujets qu'ils ont à aborder dans l'exercice de leur mandat au quotidien.

Le dispositif expérimental mis en œuvre par l'AFPA conduit à des certifications de niveau 4 et 5 plus accessibles. D'ailleurs, on observe un **très haut taux de réussite** des candidats qui se présentent devant le jury.

Ces résultats même modestes confirment donc qu'il est possible de valider les acquis de l'expérience syndicale en elle-même. Le concept de transférabilité des acquis expérimentiels militants vers l'emploi est pertinent.

Soulignons enfin **l'étude d'Emmanuelle CHABERT et de Frédéric REY (La valorisation de l'expérience syndicale)**, commandée par **la CFTC**, conduite auprès des 6 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO et UNSA) qui **démontre qu'il y a un consensus syndical en faveur de la Validation des Acquis de l'Expérience syndicale. C'est un point d'appui essentiel.**

L'EXPRESSION DES MILITANTS SYNDICAUX

Le panel des militants syndicaux et les entretiens

Via Compétences a rédigé un courrier en direction des militants syndicaux visant à les informer sur l'étude et les objectifs des entretiens qu'il souhaitait mener avec eux. Ce sont les organisations syndicales qui se sont chargées de diffuser le courrier dans leurs réseaux. Les questions, supports à l'entretien semi directif, ont été validées en comité de pilotage.

Quatre Organisations Syndicales : La CFDT, la CGT, FO et la CFE CGC ont contribué à la mobilisation de leurs mandatés.



Les témoignages (Cf. CR des entretiens)

Pour présenter une synthèse des réponses des militants interviewés, nous les aborderons par grande question posée.

QUESTION DE LA CONNAISSANCE, DE L'EXPÉRIENCE DU DISPOSITIF DE VAE ET DE LA COMMUNICATION SUR LE DISPOSITIF REÇU OU DISPENSÉE

Le niveau de connaissance du dispositif est **assez faible** pour la plupart des militants syndicaux interviewés. Ils « en ont entendu parler ». Ils savent que la VAE existe mais pas toujours quelles en sont les modalités de mise en œuvre et expriment **beaucoup d'approximations** quand ils décrivent ce qu'ils en ont compris.

Très rares sont ceux qui ont reçu une information dédiée au dispositif de la VAE (2 sur 23).

« *Je ne connais pas bien le dispositif. Je ne mesure pas bien comment cela se passe et ce que cela peut m'apporter.* »

Par ailleurs, **la relation à la certification, au diplôme, augmente les doutes, l'inquiétude, les questions**. Le lien des diplômes avec l'expérience ne va pas de soi et la possibilité de le faire avec succès semble trop aléatoire. Par ailleurs, **l'écosystème de la VAE est lui aussi, méconnu**.

« *Je n'ai pas conscience finement des certifications que je peux viser.* »

« *Je ne sais pas vers qui me tourner pour avoir des infos sur la VAE* »

Ils n'abordent pas ou peu la VAE dans l'exercice de leur mandat, que ce soit à titre individuel les concernant ou au titre d'un levier pour valoriser les compétences des salariés dans le cadre des instances auxquelles ils participent.

« *Il y a quelques projets individuels de VAE au sein de l'entreprise. Mais ils restent confidentiels.* »

« *En tant que militante, je n'ai jamais promu le dispositif de VAE ni au sein du CSE ni dans mon milieu syndical. Je ne suis pas en mesure de dire dans quelles conditions ce serait pertinent. Il faut trouver le diplôme qui présente un intérêt ?* »

>> À noter que la grande majorité des mandatés interviewés n'intervenaient pas sur le registre du développement des compétences (Non-membres des commissions formation)

Pour ceux d'entre eux qui travaillent au sein de grandes entreprises (Casino, Michelin, Paribas...), c'est au sein de leur entité de travail qu'ils « entendent parler de la VAE » parce qu'ils prennent connaissance de certains accords dans lesquels la VAE est intégrée et peuvent même en voir l'application au travers d'initiatives de VAE par le service RH au bénéfice de certains salariés : projets collectifs de VAE intra entreprise et/ou démarches individuelles validées par l'entreprise.

« *Chaque année, l'entreprise communique sur le nombre de demandes VAE.* »

« *Certains dossiers VAE ont été déposés au sein de l'entreprise mais si la certification visée n'a pas de lien direct avec le poste occupé alors pas d'appui de l'entreprise.* »

« *Pas de reconnaissance de l'engagement syndical par l'entreprise.* »

« *Certains employeurs peuvent être « allergiques » aux compétences acquises lors de l'expérience syndicaliste* »

« *On mobilise souvent la VAE lorsqu'un salarié est dans une situation de reclassement... externe.* »

« *Chez Casino, au niveau national, CCE, c'est promu. Mais au niveau des magasins c'est plus compliqué. Les gens se stabilisent et ne font pas preuve de mobilité. Peu de projets d'évolution. La VAE reste méconnue. Même au niveau de Casino, il y a plein d'accords qui sont méconnus et qui ne s'appliquent pas.* »

>> Mais ne s'est jamais exprimée la mise en œuvre d'une stratégie d'information et de promotion du dispositif de VAE par les mandatés interviewés.

Certains d'entre eux (3/23) ont réalisé ou tenté de réaliser une VAE eux-mêmes. **Il s'agit toujours de démarches liées à leur projet personnel hors entreprise et... hors syndicat.**

Deux mandatés CFE CGC ont validé un Master alors qu'ils étaient titulaires déjà d'une qualification de niveau 7. Le troisième visait un BTS mais a renoncé face à la charge de travail impliquée.

« *J'ai voulu faire une VAE, je ne suis pas allée au bout : manque de temps, entre mon mandat et mon poste, je ne suis pas disponible pour l'investissement que ça représente.* »

En bref :

Une faible connaissance du dispositif et de sa plus-value, peu d'expérience de son utilisation dans les pratiques RH des entreprises pour favoriser les évolutions internes

QUESTION DES COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES AU COURS DE L'EXPÉRIENCE SYNDICALE ET MOYENS DE LA RECONNAÎTRE

Tous les militants interviewés sont capables de citer spontanément ce que leur mandat leur a appris **même s'ils ne formulent pas toujours leurs apprentissages en compétences**. Nous vous proposons une liste de ce qui est le plus souvent cité :

- Le droit du travail, le droit social, beaucoup de lois, décrets, circulaires, normes et règlements... et leur application.
- Le syndicalisme, les relations sociales, l'environnement du dialogue social.
- Le rôle des élus et des OS, leur organisation et celles des autres.
- Le fonctionnement des instances représentatives du personnel, des institutions et du tissu entrepreneurial.
- La communication orale en public, l'écoute, la prise en compte des cadres de références de chacun, la reformulation.
- La dialectique (prise de parole en fonction des situations).
- L'animation de réunions.
- L'organisation d'évènements.
- La communication écrite (un magazine, un site Internet, des tracts...).
- L'ingénierie sociale d'entreprise, les relations sociales, le dialogue social.
- La négociation en entreprise (les accords), la posture de dialogue : ferme et constructif, argumenter, être force de propositions.
- Le management, le leadership, la capacité à fédérer, la gestion d'équipe, la gestion de projet.
- La gestion de conflit, résolution de conflit, la médiation.
- Les techniques d'entretien.
- L'utilisation de l'outil informatique notamment pour l'établissement de graphique et l'élaboration de tracts.
- L'analyse et la résolution de problèmes.
- Faire de la veille, des recherches, produire des études.
- L'économie, lire et contribuer à un bilan économique et social.
- La comptabilité.
- Des softskills : l'assertivité, façon d'être, compétences relationnelles, réseau, ouverture aux autres, capacités d'analyse, de synthèse.
- La GRH : recrutement, développement des compétences, rémunération et politique salariale, plan social, licenciement, prud'hommes, l'Égalité homme/femme, le sujet du Handicap, l'organisation du travail, le télétravail, l'environnement santé sécurité, la prévention des risques et les RPS...

La question de la reconnaissance des acquis de cette expérience syndicale a souvent été suivie d'un temps de silence. Puis des exclamations empreintes de résignation :

« Il n'y a pas de reconnaissance interne, surtout pas des élus ! On est plutôt mal perçu. »

« Nos dirigeants reconnaissent... qu'on les contrarie ! Mais on ne parle pas de nos compétences. »

Mais quelques fois aussi, des analyses plus confiantes se sont exprimées :

« L'expérience syndicale peut apporter une plus grande maturité professionnelle en ouvrant l'esprit d'analyse.

À force de cotoyer les militants syndicaux, la direction apprend à les connaître et à les apprécier mais cette reconnaissance possible se heurte aux représentations des hiérarchiques directs qui n'en voient que les « mauvais côtés » et n'ont pas envie d'une évolution. Ils attendent que les membres de leurs équipes exécutent uniquement leurs tâches.

Il y a un sentiment de concurrence, des procès de légitimité. Les hiérarchiques ne sont pas prêts à admettre que le militant syndical est engagé pour l'entreprise. Les hiérarchiques ne savent pas faire avec l'émancipation qu'apporte l'exercice d'un mandat syndical ».

Il apparaît évident que les mandatés ont envie d'être reconnus voire valorisés. Mais ils sont d'abord des militants et **ont du mal à considérer leurs responsabilités syndicales comme porteuses de compétences qu'ils pourraient « revendiquer » professionnellement...**

« Sur mon CV, je ne noterais pas forcément mon parcours syndical car je ne crois pas que cela plaise aux employeurs. »

« Être engagé dans un syndicat, exercer un mandat, ce n'est pas un métier »

En bref :

La perception par les militants de nombreuses compétences acquises dans l'exercice de leurs mandats mais le constat d'une difficulté à les faire reconnaître de l'employeur

QUESTION DE LA MOTIVATION À VALIDER SES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE Y COMPRIS SYNDICALE

Justement, nous avons entendu **un faible niveau de motivation** à faire valider ses acquis de l'expérience, notamment syndicale. Et si beaucoup ont répété différemment leurs doutes sur leur possible reconnaissance, **il y a un manque de projection et de confiance.**

>> La majorité de nos interviewés sont adhérents à la CFE CGC. Leur position de cadre implique un niveau de qualification souvent BAC+5 et davantage. Ils ne ressentent pas le besoin d'obtenir une nouvelle certification pour évoluer au sein ou en dehors de l'entreprise.

Les motivations qui s'expriment sont similaires à celles de la plupart des candidats à la VAE, mais assujetties à l'expérience syndicale :

- **« Si le projet de reconversion ou d'évolution peut vraiment s'appuyer sur l'expérience syndicale »**
- « La question de la reconnaissance des élus ne relève pas que de la direction mais aussi des managers qui considèrent les élus comme moins productifs. »
- « Je me rends compte de l'importance des élus du CSE et des délégués syndicaux. Les décisions se font au niveau de l'entreprise : il va y avoir un intérêt grandissant des dirigeants pour avoir des élus compétents. (droit social, capacité d'expression, capacités à fédérer, négocier et convaincre). »
- « Je crois que les entreprises commencent à comprendre l'intérêt de pouvoir nouer des négociations constructives avec des élus compétents qui deviennent des partenaires de dialogue pour une entreprise rentable, agile et sociale. »
- « Le contexte récent a démontré le besoin de s'adapter rapidement au niveau de l'entreprise et des salariés par des accords « sur mesure ». Il faut savoir saisir des opportunités qu'offre le droit du travail pour exploiter les différents dispositifs. »
- « Je crois qu'aujourd'hui, l'entreprise a intérêt à reconnaître les acquis des élus. Le terreau est favorable. »
- « Faire valider ces acquis de mandats serait un réel plus. Mes compétences d'élus se sont développées sur le terrain. J'ai suivi beaucoup de formations internes à mon syndicat. Ce serait une reconnaissance de cette professionnalité nouvelle. »
- « Le diplôme constituerait une motivation supplémentaire pour s'engager dans un mandat... car il n'y a pas beaucoup de volontaires. Cela récompenserait le temps passé et l'investissement. »
- « Pourquoi l'activité syndicale ne serait pas un atout de recrutement et d'employabilité ? »
- « La VAE est considérée comme un dispositif de sortie de l'entreprise si la VAE est engagée sur un domaine autre que celui du poste occupé. »

Au cours des entretiens, plusieurs militants ont aussi exprimé leur inquiétude liée à l'évolution du cadre législatif encadrant le dialogue social : création du CSE, nombre de mandats limités, temps syndical réduit, « Demain je fais quoi ? » « Je n'ai pas envie de retourner sur mon poste »

En bref :

Les mandats seraient motivés à s'engager dans une démarche de VAE **s'ils étaient rassurés sur le fait que leur VAE soit reconnue d'abord et valorisée ensuite par leur environnement**, notamment leurs dirigeants et managers et qu'elle constitue alors réellement un levier d'évolution.

QUESTION DES CONDITIONS DE RÉUSSITE D'UNE VAE

Il s'agissait de la question à l'origine de cette étude. Là encore, elle engendre d'abord le silence de la majorité des interviewés. Et puis, ils émettent des hypothèses multiples et riches d'enseignements.

Nous vous en proposons les témoignages les plus significatifs :

- **La question du projet :**
« Avoir un projet et une opportunité d'évolution professionnelle qui peut s'appuyer sur l'expérience syndicale. »
- **La question de la certification :**
« La VAE a un intérêt uniquement si au bout il y a une certification reconnue, partiellement ou totalement. »
« Pour valider des acquis, il faut s'impliquer dans son mandat, prendre des responsabilités. Il faut identifier les diplômes (nature et niveaux), à quoi ils servent ? »
« Aujourd'hui, l'expérimentation AFPA a peu d'intérêt. Qu'est ce qu'on fait quand on a un CCP ou 2 sur des certifications différentes ? »

- **La question de l'information et de l'accompagnement :**

« Être informé et éclairé sur le dispositif et sur les certifications. »

« Être d'abord beaucoup plus informé. La VAE n'est pas assez promue. Elle fait peur à l'employeur et au militant. »

« Être accompagné par l'organisation syndicale et par l'employeur. »

« L'accompagnement pas seulement technique, du coaching plutôt et des appuis à l'explicitation. »

« Ne pas oublier le milieu rural ; problème de proximité et d'horaires pour l'accompagnement. Penser l'accompagnement à distance. Un tchat aussi pour poser librement ses questions. »

- **La question de l'implication de l'entreprise :**

« La valorisation, la reconnaissance de l'obtention d'une certification en interne de l'entreprise ou en externe. »

« Que ce soit un sujet du dialogue social et qu'il y ait une volonté partagée. »

« Il faut préparer la valorisation des expériences d'élus syndicaux en lien avec la direction de l'entreprise. »

Pour les salariés les moins diplômés, cela revêt une importance car cela soutient une évolution, une mobilité professionnelle. L'expérience peut être porteuse de compétences qui élèvent le niveau ou le domaine d'expertise.

« L'expérience syndicale me paraît compliquée à valoriser notamment au sein de son entreprise mais cela peut faciliter une mobilité professionnelle externe »

« Moi je ne suis pas un bon exemple... J'ai fait une VAE, un bilan de compétences, un DEUST... Et je suis caissière ! »

« Reconnaître les acquis des militants, c'est nouveau... J'ai demandé un entretien de fin de mandat : faire le point sur mes compétences acquises et comment les valoriser dans l'entreprise. »

« Le fait que les mandats soient limités c'est un avantage car au cours de l'entretien de fin de mandat, on peut demander la reconnaissance des acquis. Cela corrige la peur de s'engager dans un mandat syndical qui est perçu comme un frein à la carrière. »

Il est possible que pour les ingénieurs et cadres, l'enjeu ne soit pas très important, pourtant l'expérience développe de façon significative des compétences relationnelles et sociales qui sont transverses. Pour les ouvriers, techniciens, c'est plus marqué. L'expérience syndicale développe des facultés d'expression, d'analyse et peut soutenir une évolution professionnelle mais cela dépend de la façon dont le fait syndical est perçu dans l'entreprise.

La VAE serait intéressante parce que la reconnaissance provient d'un tiers neutre. Mais cela ne résout pas la question de la reconnaissance interne et de l'évolution interne. L'évolution résultera d'une combinaison entre le charisme de la personne, son projet, sa réputation et sa négociation d'un nouvel atout tel qu'une certification complémentaire au sein de l'entreprise ou ailleurs.

En bref :

Les premières pistes issues des interviews :

- Identifier la plus-value de la certification dans le parcours professionnel
- Prendre en compte le contexte de l'entreprise pour les militants qui y sont : la reconnaissance dépend de la qualité du dialogue social.
- S'inspirer d'expérimentations réussies par certaines organisations syndicales : la CFE CGC a un accord avec l'IEP Aix et Paris pour le Master intelligence sociale par la VAE ou la VAP. Beaucoup d'autres projets ont été mis en oeuvre... mais comment est-ce capitalisé ?

L'analyse

Finalement, ce qui s'exprime dans les différents entretiens conduits avec des militants syndicaux rejoint, alimente les conclusions de beaucoup d'autres études qui ont été réalisées sur le sujet depuis ces 20 dernières années (Cf. *Ressources*). D'abord, **être militant, c'est un engagement pas un recrutement**. La notion de compétences ne fait pas partie des « prérequis » et, **un mandat n'est pas un métier**. Les ressorts sont autres : adhésion à des valeurs, sens de la démocratie, du collectif...

Toutes les organisations syndicales proposent néanmoins des formations pour leurs militants et les programmes visent autant à développer **des connaissances sur des sujets techniques**, sur l'organisation et le fonctionnement des différents acteurs du dialogue social, etc... que **des compétences comportementales, relationnelles mais aussi un sens plus politique, stratégique et la transmission de la culture syndicale**.

>> On peut s'interroger sur le lien entre le suivi de ces formations et leur capitalisation dans un parcours d'évolution professionnelle.

>> De la même façon, si l'engagement syndical et l'exercice d'un mandat sont bien des expériences, comment les relier aux expériences de nature professionnelle plus évidente ?

Lire une expérience syndicale, en dégager les acquis, traduire et mesurer ceux-ci en compétences et niveaux rapprochés du référentiel d'une certification... c'est beaucoup questionner la **transférabilité des acquis militants dans un emploi**. **Les organisations syndicales et les militants eux-mêmes sont très circonspects à l'idée que leurs « compétences » mises en œuvre au travers de leur mandat soient évaluées par le service RH de leur entreprise**.

Le militant syndical se met en mouvement pour les autres et ne met pas en perspective son mandat dans un « plan de carrière ». **La question du projet individuel d'évolution professionnelle, de mobilité voire de sécurisation professionnelle est sous jacente mais pas clairement posée et traitée ni par la personne militante ni par son environnement notamment professionnel**.

>> Peu de projets individuels d'évolution professionnelle couplé à peu de reconnaissance de l'engagement syndical: cette équation est compliquée pour motiver une démarche de VAE.

Le récent cadre législatif invite à changer cet état de fait :

- Entretien de début et de fin de mandat avec l'employeur
- Formation des mandatés et des dirigeants ensemble
- Expérience syndicale, élective, bénévole éligible à la VAE

Le cadre est posé, aux acteurs : employeurs et salariés de s'en saisir.

La première phase à mettre en place est celle de l'information et de la promotion de la VAE afin que le processus puisse émerger. Cependant, la VAE reste méconnue, voire suscite de la méfiance de la part des militants comme, il semble, de la part des employeurs.

Alors que toutes les organisations syndicales « portent » le dispositif de VAE, qu'est ce qui explique cet écart, cette **déperdition entre une volonté politique et sa mise en œuvre ?** Cette absence d'écho est dommageable pour le déploiement de l'usage individuel et collectif de la VAE.

Les conditions de réussite propices à l'engagement des militants syndicaux dans la VAE

Nous proposons des pistes d'actions côté organisations syndicales et militants syndicaux.

AGIR SUR LA PROMOTION DE LA VAE : L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION AUPRÈS DES MILITANTS SYNDICAUX

Faire passer à nouveau les messages :

- La VAE ça existe
- La VAE, c'est possible
- La VAE, c'est pour vous

Accentuer **l'appropriation de la plus-value de la VAE** par des arguments, des illustrations et notamment, sur des démarches collectives de VAE pour bien sensibiliser et dégager les impacts en RH. **Donner du sens individuel, collectif, sociétal aussi. Lier la dimension politique (évolution, émancipation, progression) aux dimensions techniques et professionnelles (compétences, certification). Se doter au sein de chaque organisation d'outils de suivi de ce plan de communication et de ses impacts.**

AGIR SUR LA MOTIVATION DES MILITANTS SYNDICAUX : RENDRE POSSIBLE ET LÉGITIME LE PROJET D'ÉVOLUTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE ET LA VAE

Les mandatés sont des salariés. Dans la réalité des entreprises, l'évolution professionnelle est soumise à l'évaluation des hiérarchiques. Il semble que l'engagement syndical ne constitue pas un élément pris en compte au crédit d'une progression professionnelle, notamment pour les mandatés salariés sur des emplois peu qualifiés.

À l'écoute des militants, il nous semble que beaucoup ne se projettent pas, ne s'autorisent pas à penser qu'ils pourraient être acteurs de leur évolution et sont davantage soucieux de garder leur emploi. La VAE semble inaccessible voire inutile !

Si le dispositif est connu, les expressions les plus significatives sont : « *Ce n'est pas pour moi* », « *Ce n'est pas possible* », « *C'est trop difficile* », « *Ça ne servira à rien* ».

Il est nécessaire de faire évoluer les représentations pour valoriser les aptitudes relationnelles et sociales induites dans l'engagement syndical, porteuses d'évolution professionnelle.

Ouvrir un dialogue entre organisations syndicales au niveau régional sur l'engagement, le sens de l'action syndicale et trouver comment enclencher ensemble la valorisation des mandatés.

AGIR SUR LA RECONNAISSANCE

Si les militants ont bien compris que la VAE permettait d'obtenir une certification, ils sont convaincus, dans leur grande majorité que « cette certification ne servira à rien » parce qu'elle ne sera pas reconnue, prise en compte en interne de leur entreprise.

Comment questionner et renverser cette réalité ?

Quels arguments présenter à l'entreprise, aux employeurs, aux managers, à tous les salariés, sur les enjeux, la plus-value de la reconnaissance de l'engagement syndical et de l'exercice d'un mandat ?

Renverser les représentations et intégrer le mandat syndical comme un service rendu à l'entreprise, valorisable, contributif à son bon fonctionnement et à son développement.

Décider au niveau régional entre partenaires sociaux d'en faire un axe de progrès commun et organiser des actions de sensibilisation, de débats...

Se doter d'outils de suivi et d'analyse des pratiques, de leur évolution, et de leurs impacts.

CAPITALISER, RELIER LES ACQUIS DES ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION SYNDICALES ET AUTRES

Parce que la VAE implique une gymnastique intellectuelle réflexive et d'explicitation, capitaliser systématiquement les acquis des actions de formations syndicales à ceux des autres formations continues dans le parcours professionnel faciliterait leur lecture et intégration dans un dossier de VAE.

Ne faudrait-il pas remettre en place un KIT du mandaté syndical à l'instar du Passeport européen des compétences syndicales (PECS) édité par l'Institut d'Etudes Sociales de Grenoble en 2006 permettant aux utilisateurs de réaliser un état des lieux de leurs compétences en vue de projets personnels ou d'évolutions professionnelles ?

Existe-t-il des référents capables d'accompagner les militants syndicaux dans cette capitalisation/révélation de leurs acquis ?

RELIER L'EXPÉRIENCE SYNDICALE AUX EXPÉRIENCES D'EMPLOIS ET AUTRES

Lire un parcours dans sa globalité et révéler la transférabilité des acquis de l'expérience syndicale dans l'exercice d'un emploi/métier. Quel enrichissement ? Approfondissement ? Questionner le sens, la cohérence pour étayer la mise en perspective et en mouvement. Renforcer l'estime de soi qui soutient l'élaboration d'un projet d'évolution professionnelle.

RENDRE VISIBLES, LISIBLES, LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACCESSIBLES

Au sein de chaque région, demander aux différents certificateurs d'identifier et « décoder » les certifications accessibles toute ou partie suite à l'exercice d'un mandat syndical.

Traduire les activités et compétences qu'elles recouvrent et leurs modalités d'évaluation (VAP, VAE...)

Les mettre en perspective des employabilités possibles.

EXPLIQUER LA FAISABILITÉ : « COMMENT C'EST POSSIBLE »

Identifier et communiquer largement sur :

- Les financements mobilisables.
- Le temps personnel d'implication et son éventuelle prise en compte.
- Les modalités d'accompagnement existantes.
- **L'opportunité d'une validation partielle et les conditions de poursuite de parcours de validation.**

PRIVILÉGIER LES ACTIONS COLLECTIVES DE VAE DÉDIÉES AUX MILITANTS SYNDICAUX

- **Pour trouver et diffuser les arguments de communication** sur la VAE des militants syndicaux.
- **Pour l'émulation collective** entre militants.
- **Pour le partenariat constructif** tout au long du projet.
- **Pour réunir les moyens adaptés** : financements, temps, accompagnement renforcé dès l'amont de l'étape de recevabilité et jusqu'au post jury...
- **Pour la visibilité de la plus-value d'un projet partagé par les partenaires sociaux et les acteurs de la VAE.**

L'EXPRESSION DES ENTREPRISES

L'absence d'entretiens avec les représentants des employeurs

Si les organisations patronales régionales (MEDEF, CPME, U2P) ont répondu favorablement au projet d'étude, force est de constater leur difficulté à se mobiliser durant l'étude. Elles n'ont pas souhaité, compte tenu du contexte de crise sanitaire mobiliser leurs réseaux d'entreprises de façon qu'elles contribuent aux entretiens tels que prévus.

>> De fait, aucun entretien n'a pu être conduit

Évidemment, les organisations patronales et les entreprises ont affronté en 2020, la crise sanitaire entraînée par la COVID et toutes les mesures de protection des personnes impliquant fermetures d'entreprises, télétravail, activité partielle... **On peut comprendre que la VAE ne soit pas une priorité dans la période, notamment celle des militants syndicaux.**

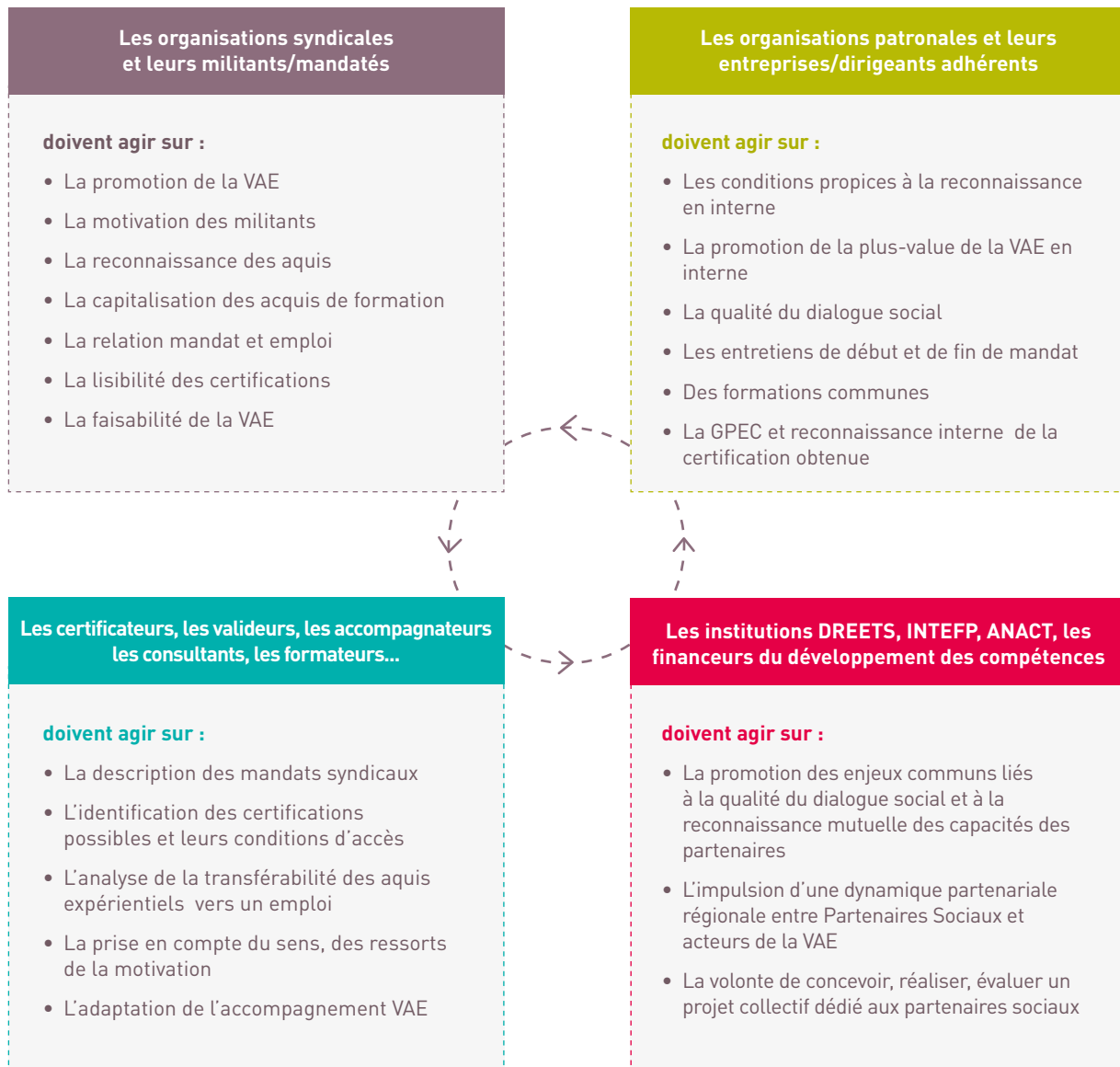
L'absence de contact avec les représentants d'entreprises ne nous permet donc pas de prétendre à une analyse de leur position et de leurs pratiques en matière de reconnaissance des compétences développées dans les parcours syndicaux, cependant nous pouvons avancer quelques pistes de réflexion sur les conditions de réussite

Les conditions de réussite propices à l'engagement dans la VAE

Côté employeurs, les conditions de réussite ne sont pas aisées à réunir mais assez simples à lister.

- **Identifier les arguments pour la reconnaissance** des acquis de l'expérience des élus au sein de l'entreprise.
- **Dégager les risques, les freins mais aussi les impacts positifs de la VAE** des militants syndicaux. Les partager avec l'ensemble des collaborateurs pour ensuite proposer la VAE comme un dispositif favorisant la reconnaissance des salariés et la gestion des ressources humaines.
- **Décider de développer la qualité du dialogue social et co-construire un plan d'actions** pour cela entre partenaires sociaux internes à l'entreprise. Accepter d'être accompagnés. Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs. Mettre en œuvre les entretiens de début et de fin de mandat avec des collaborateurs formés.
- **Décider des actions de formation communes aux dirigeants et représentants du personnels.**
- **Réinterroger la communication sur le développement des compétences et l'usage de la VAE en interne de l'entreprise pour tous les salariés mandatés ou non.** Mobiliser, impliquer, professionnaliser le management sur ces sujets notamment au travers des entretiens professionnels.
- **Anticiper, via la GPEC, les fins de mandats et le repositionnement des élus au sein de l'entreprise** (ou en dehors). Prévoir obligatoirement un « quota » de VAE dans le plan de développement des compétences.
- **Mobiliser les organisations patronales à tous les niveaux pour qu'elles s'engagent dans des projets collectifs régionaux dédiés aux mandatés syndicaux** dont elles seraient partenaires et responsables de la mobilisation de leurs adhérents.
- **Décider que la conception, la réalisation du projet collectif de VAE** servira à poser et résoudre (y compris de façon dérogatoire) les problématiques qui freinent l'accès et l'usage de la VAE pour les militants syndicaux.
- **Identifier les conditions à réunir** : temps, argent, appuis à l'entreprise et les réunir.
- **Prévoir de tirer tous les enseignements du projet et d'en faire une large communication...** et des reconductions.
- **Reconnaitre, valoriser les nouvelles certifications obtenues par les lauréats**, au sein de l'entreprise par des évolutions professionnelles.
- **Étudier les évolutions professionnelles internes et/ou externes** des militants syndicaux pour en présenter les impacts.
- **Intégrer, développer dans les écoles de management les sujets du développement des compétences et du dialogue social** non pas versus juridique mais versus développement de l'entreprise, sens de l'action, principe et pratique de la co-construction.

VISUEL DE SYNTHÈSE : LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DE LA VAE DES MILITANTS SYNDICAUX



CONCLUSION

La valorisation des compétences acquises par les militants syndicaux représente un enjeu suite notamment à la réorganisation des instances de représentation du personnel et d'une situation de fin de leur mandat pour de très nombreux élus (près de 200 000 au niveau national). Même si les militants interviewés dans le cadre de cette étude confirment facilement l'acquisition de compétences en lien direct avec l'exercice de leurs responsabilités syndicales, l'engagement dans une démarche visant à les valoriser ne va pas de soi, loin s'en faut.

Les constats que nous pouvons faire rejoignent ceux d'autres études précédemment menées sur le sujet et témoignent de nombreux obstacles dans la mise en œuvre de démarches de VAE pour les militants syndicaux.

Les entretiens réalisés tant auprès des institutions impliquées dans la mise en œuvre de dispositifs visant la professionnalisation et la reconnaissance des parcours syndicaux ainsi que ceux réalisés auprès de militants eux-mêmes nous ont permis de les identifier.

Ils peuvent être liés à **la culture militante** elle-même, réfractaire à la « valorisation », mais plus encore liés aux **doutes émis par les militants sur l'implication de l'entreprise** dans la reconnaissance des compétences acquises dans ces expériences et dans la possibilité d'une évolution professionnelle en lien avec celles-ci.

La méconnaissance du dispositif de VAE voire celle de l'ensemble des dispositions législatives visant la reconnaissance des expériences syndicales expliquent également la faiblesse des engagements dans les démarches de valorisation des compétences. Et pour ceux qui connaissent la VAE, les **exigences de disponibilité** liées à la démarche ainsi que le travail de **formalisation des compétences** au regard d'un référentiel associées au doute qu'un jury leur accorde suffisamment de valeur pour les certifier semblent bien difficiles à surmonter.

L'engagement dans de tels parcours pour être effectif doit articuler l'action dans la durée des différents acteurs et s'appuie sur 3 objectifs :

- **Favoriser l'engagement.**
- **Aider à la réussite des démarches engagées.**
- **Faciliter ensuite la valorisation de la certification acquise pour un retour à l'emploi, une reconversion ou évolution professionnelle.**

Sur l'information et la promotion du dispositif, toutes les parties sont requises que ce soit du côté des organisations syndicales, que des entreprises et des institutions impliquées. Des efforts doivent être faits pour faire connaître le dispositif en s'appuyant notamment sur des expériences réussies et **le témoignage de pairs** qui auront plus d'impact que n'importe quelle communication institutionnelle. Une meilleure connaissance du dispositif permettra, qui plus est, aux mandatés syndicaux de mieux le mobiliser dans le cadre de leur mandat comme outil au service des salariés et des entreprises au sein desquelles ils agissent. Il est nécessaire aussi de donner autant de lisibilité que possible aux actions **d'accompagnement et de soutien** pour rassurer sur la faisabilité effective de la démarche. **Un travail de conseil** préalable doit être réalisé pour identifier avec les militants intéressés la plus-value de cet engagement et envisager dès le départ les actions qui doivent s'associer à la VAE pour rendre effectif un nouveau parcours professionnel.

La réussite des parcours engagés dépendra aussi bien sûr de **la qualité du conseil à la certification et des accompagnements proposés** par les valideurs pour faciliter le rapprochement entre les activités décrites et celles des référentiels de certification. Les organisations syndicales sont attendues à tous les niveaux et notamment dans l'appui et le soutien qu'elles peuvent proposer aux individus, qui sont essentiels pour le maintien d'un engagement dans une démarche exigeante qui interroge chacun sur la valeur de son expérience.

Les actions, outils et supports visant tout au long du parcours des militants syndicaux à recenser, formaliser les expériences et compétences acquises ne peuvent être que des leviers supplémentaires pour un engagement futur et réussi dans une démarche de VAE.

La réflexion autour de parcours hybrides mêlant validation et formation doit également être posée et anticipée pour répondre à **l'enjeu d'obtention d'une certification complète** qui sera plus facile à valoriser dans le cadre d'une évolution professionnelle.

Enfin il faut revenir sur l'implication indispensable des **entreprises qui ne se sont pas exprimées dans notre étude mais qui restent les acteurs centraux de l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle des salariés mandatés**. Il nous semble que même si elles ne sont sûrement pas encore très nombreuses à le considérer comme un enjeu, elles ont de toute façon un plus grand intérêt à identifier et tirer parti des compétences développées par les élus syndicaux de leur entreprise qu'à les ignorer.

Sur la question d'un projet collectif de VAE pour les militants syndicaux en Auvergne-Rhône-Alpes, nous sommes convaincus que la dynamique d'engagement qu'elle générerait tant auprès des partenaires impliqués que des candidats eux-mêmes réunis au sein d'un collectif représenterait une des clefs du déploiement du dispositif auprès des militants syndicaux.

Cependant, l'évaluation du contexte réalisée dans cette enquête ne semble pas encore réunir les conditions suffisantes pour garantir le succès d'un tel projet. Il est notamment indispensable d'interroger et de travailler avec les entreprises sur le sens et la plus-value pour elles de s'engager au côté des militants syndicaux dans ce type d'action. Ce travail d'information et de réflexion sur le sens et la plus-value doit également être réalisé pour ces mêmes militants. Il faudrait aussi se rapprocher des certificateurs présents en région pour **identifier l'ensemble des certifications qui peuvent présenter des liens avec les principaux domaines de compétences développés dans le cadre de parcours syndicaux.**

Via Compétences s'inscrit donc dans les éclairages apportés par différents rapports et études qui montrent qu'il reste des marges de progrès pour rendre possible la reconnaissance des acquis de l'expérience syndicale en lien avec l'exercice et un projet professionnel co-construit entre le mandaté et son employeur.

Comme l'indique Paul-Henri Antonmattei, professeur en droit du travail à l'université de Montpellier, dans l'introduction de l'étude « quels leviers pour un dialogue social au service de la stratégie de l'entreprise ? » : « la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical, utilement généralisée par la réforme Rebsamen, doit permettre d'enrayer la crise des vocations et attirer une nouvelle génération de négociateurs conscients de l'importance des accords collectifs. »

RESSOURCES

Cadre juridique

LA LOI « REBSAMEN » DU 17 AOÛT 2015

La loi vise notamment à simplifier le dialogue social.

La loi permet aux entreprises de 50 à 300 salariés, sur initiative de l'employeur, de regrouper délégués du personnel, comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une **délégation unique du personnel (DUP)**. Les entreprises de plus de 300 salariés devront passer par un accord majoritaire pour pouvoir regrouper ces instances. Elle introduit également un **droit universel à la représentation pour les salariés des très petites entreprises (TPE) de moins de 11 salariés via des Commissions Régionales Paritaires**.

Le texte recentre l'ensemble des consultations-informations autour de trois temps forts :

- Une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
- Une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise,
- Une consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

De la même façon, les obligations de négocier seront elles aussi réorganisées autour de trois consultations portant sur :

- La rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée. La négociation sera annuelle.
- La qualité de vie au travail. La négociation sera annuelle.
- La gestion des emplois et des parcours professionnels. La négociation aura lieu tous les trois ans.

La loi prévoit que **le représentant du personnel ou le délégué syndical bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur sur les modalités de son mandat** et lui garantit de bénéficier, au cours de son mandat, d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La loi a institué une reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel ainsi qu'un droit aux entretiens de prise et de fin de mandat. L'objectif était à la fois de :

- **Valoriser l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical,**
- **Reconnaître les compétences acquises par les titulaires de ces mandats, et,**
- **Remédier à la crise des vocations dans l'engagement syndical.**

L'entretien de début de mandat se distingue de l'entretien professionnel. En effet, l'entretien de début de mandat concerne exclusivement l'exercice du mandat alors que l'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié (*Cf. trav., art. L. 6315-1*).

L'entretien de fin de mandat doit permettre au représentant du personnel ou au titulaire de mandat syndical et à l'entreprise **d'identifier les conditions de réintégration à son poste de travail** ou à un nouveau poste de travail en fonction des compétences durant l'exercice de son mandat.

À ce titre, il est destiné au recensement des compétences acquises au cours du mandat et à la précision des modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Au cours de l'entretien de fin de mandat, il s'agit de procéder à une comparaison entre les compétences développées par le militant et celles de la liste établie par le ministère du travail et de la formation professionnelle (*Cf. trav., art. L. 6112-4*).

LES ORDONNANCES DITES « MACRON » DU 22 SEPTEMBRE 2017 RÉFORMANT LE DROIT DU TRAVAIL

Notamment celles concernant le dialogue social en France :

- **Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ;**
Elle pose le principe de la primauté de l'accord d'entreprise. L'articulation entre la négociation de branche et d'entreprise peut se voir modifiée plus ou moins intensément avec les nouvelles modalités, notamment les possibilités de négociation dérogatoire en entreprise sur un plus grand nombre de thématiques. L'ordonnance révisé également les conditions de négociation des accords d'entreprise en généralisant l'accord majoritaire, rendant possible des consultations des salariés à la demande de signataires minoritaires, ou en étendant encore les possibilités de négociation sans délégué syndical, voire sans élu du personnel dans les petites entreprises, un nouveau type d'accord de compétitivité baptisé « accord de performance collective » (APC) est rendu possible.

- **Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;**
Elle transforme l'organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise. Il s'agit d'une transformation de l'organisation héritée de la mise en place des comités d'entreprises dans l'après-guerre et des Lois Auroux après l'élection de François Mitterrand. La principale transformation est la mise en place d'instances regroupées en un Comité Social et Economique (CSE) et unique, et la disparition des CE, DP et CHSCT.
- **Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;**
Elle modifie sur de nombreux aspects les règles relatives à la rupture du contrat de travail et notamment le cadre du licenciement économique.
- **Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.**

LA LOI DU 8 AOÛT 2016 DITE « LOI TRAVAIL/EL KHOMRI »

La loi Travail instaure, en autres points, de nouvelles règles du jeu en matière de négociation collective en prévoyant notamment des mesures destinées à accroître les bonnes pratiques, en réformant les règles de révision et de dénonciation des accords et en facilitant encore la négociation de ces accords en l'absence de délégués syndicaux.

L'ORDONNANCE N° 2017-1386 DU 23 SEPTEMBRE 2017

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités.

L'ordonnance crée un **Comité Social et Economique (CSE)** pour les entreprises d'au moins onze salariés **qui fusionne les missions précédemment confiées aux Délégués du Personnel(DP), Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) et Comité d'Entreprise(CE).**

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, **les délégués du conseil social et économique seront élus pour quatre ans et ne pourront accomplir plus de trois mandats successifs.** Le Conseil Social et Economique devra se réunir au moins une fois par mois pour les entreprises de plus de 300 salariés et une fois tous les deux mois pour les entreprises comptant moins de 300 salariés. Le nombre des représentants et leurs crédits d'heures seront fixés par décret.

Les attributions du comité social et économique varient selon la taille de l'entreprise :

- Pour les entreprises d'au moins onze et de moins de cinquante salariés, le Conseil Social et Economique exerce les missions précédemment dévolues aux Délégués du Personnel ;
- Pour les entreprises d'au moins cinquante salariés, le Conseil Social et Economique exerce les missions des Délégués du Personnel, du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail et du Comité d'Entreprise.

LA LOI DU 29 MARS 2018

Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la Loi du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre des mesures pour le dialogue social. *(Cf. ordonnances du 22 septembre 2017)*

LE DÉCRET N° 2019-1422 DU 20 DÉCEMBRE 2019

Décret relatif à la mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Le texte précise les modalités de mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical prévue à l'article L. 6112-4 du code du travail.

« Art. D. 6112-2. – Les actions de formation certifiantes nécessaires à l'obtention de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, notamment les actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-6, dès lors qu'elles ne relèvent pas des exceptions prévues aux 1o et 2o de ce même article. »

Bibliographie

À PROPOS DES TEXTES LÉGISLATIFS SUR LE DIALOGUE SOCIAL

- **Réalité du Dialogue Social** « La place du dialogue social dans les nouveaux modes de gouvernance » (Janvier 2020)
- **AMNIOS et ORSEU** « Comment s'élabore le nouveau dialogue social dans les entreprises ? »
- **AMNIOS et ORSEU** « Appropriation et mise en œuvre des ordonnances » du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail (23/09/2019)
- **FO** « GUIDE : CSE Mise en place et fonctionnement » (2019)
- **France Stratégie** « Rapport intermédiaire : Evaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail »

À PROPOS DE LA RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE SYNDICALE

- **Ministère du Travail** : « Vers la reconnaissance des compétences des représentants du personnel : création d'une certification » (2019)
- **Ministère du Travail** : « Guide de la certification des compétences des représentants du personnel et des mandats syndicaux » (2019)
- **CFTC et Emmanuelle CHABERT/IRES et Frédéric REY/CNAM-CNRS** : « La valorisation des acquis de l'expérience syndicale » (Décembre 2018)
- **Université Lumière LYON2/Alexandre COLOMB** mémoire de stage de Master2 de Sciences Politiques au sein de l'INTEFP « Le dispositif de certification des compétences acquises des représentants du personnel et des mandats syndicaux » (2018-2019)
- **Jean-Dominique SIMONPOLI et Gilles GATEAU** : Rapport remis à Muriel PENICAUD, Ministre du travail « Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques » (Février 2018)
- **DIRECCTE Languedoc Roussillon, Académie de Montpellier GIP formation DAVA** : « GUIDE VAE et Militants syndicaux » (Octobre 2015)
- **Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE)** : « Rapport : Valorisation des compétences dans le cadre d'activités syndicales et de bénévolat associatif » (Juillet 2014)
- **Le CNAM et la CFDT** : Recueil et analyse de témoignages « Se repositionner après l'exercice d'une responsabilité syndicale à la CFDT (Janvier 2013)
- **Réalités du dialogue social** : « Mandats des organisations syndicales de salariés et d'employeurs Savoirs, Compétences, Profils (MANDASCOP) » (2012)

À PROPOS DES ACCORDS SUR LA RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE SYNDICALE

- Gestion des parcours des porteurs de mandats dans les entreprises et dans la **Branche des télécommunications** (signé le 26 octobre 2018 par la CFDT, La CFTC, la CGT, La CGT-FO, la CFE-CGC, HumApp)
- **Groupe CARREFOUR** : Expérimentation de l'entretien de carrière et compétences du représentant du personnel (17 janvier 2020)
- **Groupe AXA** : Charte sur la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle
- **Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil** : Accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social (signé le 30/01/2020 par la fédération SYNTEC, la fédération CINOV, la CFDT/F3C, la fédération CFTC MEDIA+, la CGT/ fédération des sociétés d'études)

REMERCIEMENTS

Nous remercions l'ensemble des membres du comité de pilotage de cette étude pour leur présence, leurs appuis et encouragements, leurs éclairages et facilitations.

- **La DREETS**

Isabelle JOURDAN-CAMPIGLI - Chargée de mission VAE
Madeleine THEVENIN - Chargée de Mission développement du dialogue social

- **La CFE CGC**

Alex SOUILLET - Secrétaire général

- **La CFDT**

Frédéric CHAPUT - Secrétaire régional coordination EFOP

- **La CGT**

Stéphane BOCHARD - Formation Professionnelle

- **FO**

Brahim MESSAOUDEN - Chargé de mission VAE
Arnaud PICHOT - Secrétaire général de l'UD

- **Le MEDEF**

Alexia BOURIT - Coordinatrice régionale Formation Professionnelle

- **La CPME**

Christine CADEDU - Accompagnement de VAE

- **L'U2P**

Bertrand FAYET - Secrétaire général

- **L'ARACT**

Rémi COTTET - Chargé de mission CSE et dialogue social
Magalie DUBOIS-WILD - Chargée de mission

- **L'INTEFP**

Pierre-Jean ROZET - Chargé de mission
Valérie LHOMMEE - Chargée de mission

- **L'AFPA**

Emmanuelle GARNIER - Responsable Régionale VAE
Alain ADELISE - Ingénieur en formation - Pilote national du dispositif expérimental de certification

- **La Plateforme régionale des Certificateurs**

Odile MAFFET - Responsable

Nous remercions aussi particulièrement chaque militant syndical, engagé dans un mandat et qui a accepté de nous consacrer du temps pour répondre à nos questions.

- **CFDT**

Raphaël ROUSSY - CSE + CSSCT
Christophe GAUTIER - Titulaire au Comité Technique des Services Déconcentrés
Denis CZARNIAK - Représentant au CHSCT régional + CHS local
François LAMBLIN - Délégué syndical et élu au CSE
Marie Lyne LATCHIMY - Déléguée syndicale et élue CSE
Kareen SOULIER

- **FO**

Nathalie BUCHET - Élu

- **SANTA FO Casino**

Fabienne MONEGO - Élu titulaire CSE

- **CFE CGC**

Alex SOUILLET - Élu CSE, Secrétaire Général Union départementale 38, CPH
Ghislaine COUVAL-GHERARDINI - CSE et déléguée syndicale
Alain WASTABLE - Représentant des assurés sociaux CPAM 26
Ludovic VIOSSAT - Élu CSE, Trésorier et DS
Martine FAURE - Déléguée syndicale
Olivier PINLONG - DS
Gilles SAHUC - Réélu Titulaire en novembre 2019 au CE/CSE, CCE/CSE-C, Trésorier du CE/CSE, Président des Commissions Formation, Sport
Annabelle BIGOT - Élu CSE
Daniel JOGUET - RS au CSE
Thierry MARCIA - Délégué syndical Central, CSE, CSSCT
Nathalie BLACHIER - Élu CSE et MSA
Salvador CARINENA - Élu CSE
Philippe CROZE-MARIE - Représentant syndical CSE GPAC BDDF OPÉRATIONS

- **CGT**

Elsa RUIILLERE - Secrétaire adjointe du groupement hospitalier Portes de Provence
Jean-Pierre RODRIGUEZ - Trésorier



Via Compétences

CARIF OREF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

État - Région - Partenaires Sociaux

