

# Le dispositif de VAE militante entre rescolarisation et transformations de l'engagement

Laurent Willemez

► **To cite this version:**

Laurent Willemez. Le dispositif de VAE militante entre rescolarisation et transformations de l'engagement. Les dispositifs publics en action. Vers une sécurisation des parcours professionnels et personnels ?, Éditions Liaisons, pp.127-140, 2014. <halshs-01025065>

**HAL Id: halshs-01025065**

**<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01025065>**

Submitted on 19 Jul 2014

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Laurent Willemez, Printemps (CNRS-Université Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines)**

## **Le dispositif de VAE militante entre rescolarisation et transformations de l'engagement**

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un dispositif public créé en 2002, qui permet aux individus d'obtenir des diplômes en faisant reconnaître par des institutions éducatives des activités et des pratiques comme équivalentes aux savoirs et aux savoir-faire acquis dans les formations qui mènent à ces diplômes. La VAE apparaît alors comme un élément de la transformation plus générale de la conception de la formation continue, en ce sens qu'elle met plutôt en scène « une conception économiciste, individualiste et instrumentale » de la formation (Neyrat, 2006, p. 135), et tout particulièrement parce qu'elle s'appuie sur les deux « outils » socio-cognitifs qui en sont aujourd'hui le cœur : les compétences et le projet.

Cela est d'autant plus vrai que si la VAE permet de valoriser dans des diplômes des compétences acquises dans le milieu professionnel, elle autorise en complément, à travers l'article 137 de la loi qui l'organise, la mise en valeur des activités « non salariées, bénévoles ou de volontariat ». C'est donc l'ensemble de l'existence sociale qui se trouve prise dans les filets de la logique de compétences, et tout particulièrement les activités militantes. L'engagement associatif, syndical ou même politique devient ainsi l'objet d'une forme de valorisation en ce qu'il suppose la détention d'un stock de savoirs et de savoir-faire, transformés en compétences, convertibles dans d'autres espaces sociaux et en particulier dans l'espace professionnel. Nombre de militants se voient ainsi proposée l'opportunité de transformer des années de militantisme en compétences reconnues et valorisées sur le marché du travail, dans le cadre d'une reconversion à la suite d'un militantisme professionnalisé (Ubbiali, 1999) ou, plus modestement, dans la perspective d'une mobilité professionnelle ascendante, où les compétences utilisées dans l'engagement sont susceptibles de donner une valeur ajoutée à leur *curriculum vitae*. Il faut d'ailleurs noter qu'aucune des candidatures de VAE étudiées ne s'appuie exclusivement sur ces activités proprement militantes ; elles constituent un « plus » dans le CV, permettant d'ajouter des compétences dans le dossier,

centré souvent très majoritairement sur le transfert de compétences professionnelles<sup>1</sup>.

Les militants ou anciens militants en quête de reconnaissance des acquis de leurs expériences doivent donc, comme tous les candidats à la VAE, rédiger un dossier dans lequel ils font le récit de leurs différentes expériences, et, dans la partie du dossier qui est consacrée à ces activités non professionnelles, mettre en correspondance et en équivalence les savoirs et savoir-faire acquis dans le cours de leur vie militante avec les contenus du diplôme, voire avec les unités d'enseignement qui organisent la formation. Concrètement, ce dossier est composé, le plus souvent, d'un « mémoire » dans lequel les candidats produisent un récit biographique et décrivent de manière précise les compétences issues de l'activité militante ; ils sont d'ailleurs fortement invités à les combiner avec des compétences professionnelles. La production de ce récit, pour laquelle ils peuvent être aidés par des personnels chargés de la VAE dans les universités et les autres organismes publics de formation, peut ensuite s'accompagner d'une soutenance orale devant des enseignants ou des enseignants-chercheurs.

On voit ainsi tout l'intérêt d'analyser cet aspect particulier du dispositif de VAE, qui conduit des militants à restituer un récit de leur vie d'engagement, mais surtout à la convertir en un stock d'expériences saisies et décomposées en compétences valables sur le marché du travail, et par conséquent traduites pour être compréhensibles et acceptables dans des cadres managériaux. Une telle analyse permet de mettre en valeur certaines transformations de l'économie symbolique du militantisme, dont les individus ne sont sans doute pas les acteurs principaux mais dans lesquelles ils sont pris, parfois malgré eux : professionnalisation, institutionnalisation, « managerialisation », tous ces processus que la littérature sociologique a désormais bien documentés (Collovald, 2002 ; Simonet, 2010, Hély, 2009 ; Loirant, 2003 ; Nonjon 2005), s'expriment particulièrement clairement dans la mise en œuvre de la VAE militante. Une autre évolution de l'engagement est cependant peut-être moins souvent analysée même si elle est d'une importance considérable : une forme de scolarisation, voire d'« intellectualisation » du travail militant (Mischi, 2013 ; Willemez, 2013). Analyser ce double processus en étudiant la manière dont certains militants tentent de faire reconnaître leurs qualités par l'ordre scolaire et par l'ordre managérial, pour paraphraser une expression de Bernard Lahire (Lahire, 1995, p. 46), permet donc de montrer les effets de ces transformations sur les trajectoires individuelles, et surtout sur la manière de penser ces trajectoires

---

1 Pour résumer, le dispositif de VAE est le suivant : le candidat envisageant d'obtenir un diplôme dont il pense que le contenu correspond à ses expériences professionnelles ou non professionnelles s'adresse aux services de formation continue de l'État ou des universités (selon le niveau de diplôme) ; avec l'aide d'un-e conseiller-e à la VAE, il constitue un dossier, dont les deux éléments essentiels sont un récit des expériences et des documents apportant la preuve de ces expériences. Le dossier ainsi constitué est ensuite soumis à un jury de VAE existant pour chaque diplôme (du moins à l'Université) et composé d'enseignants : leur tâche est de vérifier l'adéquation des expériences au diplôme.

et la place qu'y occupe ou qu'y a occupé l'engagement.

Pour ce faire, deux types de matériaux ont été utilisés : d'une part l'analyse d'un certain nombre de dossiers de candidatures à une VAE militante pendant trois ans (2004, 2005, 2006) ; et d'autre part l'observation, à plusieurs reprises dans les années qui ont suivi, de séances de formation à la VAE pour des militants syndicaux.

Les dossiers, qui forment le corpus principal des sources, ont été étudiés dans le cadre d'une recherche collective<sup>2</sup> s'appuyant sur les candidatures reçues par le Service d'aide au développement de l'alternance, de la formation permanente, de l'insertion professionnelle et des relations extérieures (SAFIRE) de l'Université de Poitiers. La recherche portait sur près de 300 dossiers, dont une soixantaine évoquaient des expériences non-professionnelles<sup>3</sup>. Ce texte porte sur l'analyse d'une dizaine de dossiers principalement consacrés à des expériences syndicales et d'élu local.

Ces matériaux sont disparates et incomplets : d'abord, les dossiers ne livrent pas la vérité du travail de conversion des pratiques militantes en compétences professionnelles, ne serait-ce que parce que ce travail est très encadré, fortement institutionnalisé et appuyé sur une présentation de soi destinée à être efficace et à emporter l'adhésion ; en cela, on a plutôt affaire à des « identités stratégiques » de la part d'individus adaptant leur discours aux représentations qu'ils se font de leurs juges (Collovald, 1988)<sup>4</sup>. Par ailleurs, les séances de formation observées sont bien entendu très singulières ; mais elles permettent précisément de mettre en valeur une parole militante directe absente des dossiers.

## 1. Inscription dans une logique de compétences et requalification scolaire

Dans les dossiers de validation des acquis de l'expérience, des bénévoles et des militants tentent de conférer une valeur scolaire ou universitaire à des pratiques liées à des activités militantes. Il en est ainsi de pompiers volontaires qui cherchent à obtenir une licence professionnelle « Hygiène et sécurité », d'une conseillère de clientèle d'une grande entreprise publique, par ailleurs déléguée syndicale et membre du Conseil Hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) de son établissement, détentrice d'un baccalauréat, qui souhaite faire valider par ses expériences professionnelles et personnelles une deuxième année d'Administration économique et sociale (AES), ou encore d'une militante environnementaliste qui espère valider un Diplôme d'Université (DU) « Documentaire animalier »... Ces candidats rédigent alors des dossiers, parfois longs, dans lesquels, loin de se contenter d'un simple CV et d'attestations apportant la preuve de leurs diverses

---

2 Financée par le Fonds social européen (FSE), dirigée par Jean-Paul Géhin et réalisée entre 2005 et 2006. L'originalité de la recherche était d'être une recherche-action, permettant aux membres du service accompagnant la VAE de mieux répondre aux demandes. Une partie de ces recherches ont été publiées dans Auras et Géhin, 2013. Les matériaux ont ensuite fait l'objet d'une analyse autonome.

3 Pour une analyse de l'ensemble de ces dossiers, cf. Géhin, 2007.

4 En cela, il s'agit moins de s'intéresser aux « attentes implicites du jury » ou à l'*ethos* recherché chez les candidats (Bodin, 2009) que, au second degré, à ce que les candidats imaginent de ces attentes ; peu importe alors l'écart entre la représentation des élèves et la réalité des catégories de jugement utilisées par les jurys.

activités, ils rédigent un plaidoyer sur eux-mêmes, font le récit de leurs expériences et tentent de mettre en équivalence ces activités avec les unités d'enseignement (UE) des diplômes qu'ils convoitent. La forme même de ces dossiers, ainsi que les jugements que les candidats portent sur les efforts nécessaires pour qu'ils atteignent leur but, permettent de saisir dans quelle mesure cette mise en équivalence suppose à la fois un travail de traduction de pratiques dans la langue des compétences et une confrontation à l'univers scolaire et académique.

### **1.1. Des logiques de compétences**

Dans un article consacré au travail de constitution de dossiers de VAE par des femmes souhaitant obtenir un diplôme d'auxiliaire de vie sociale, Isabelle Astier insiste sur la manière dont cette activité s'avère être un exercice délicat de construction d'un récit, de mise en cohérence d'une existence souvent marquée par les bifurcations, voire par les ruptures, mais aussi de mise en mots de tâches accomplies quotidiennement, et qui sont considérées comme ne méritant pas habituellement d'être ainsi formalisées et même mises en écriture (Astier, 2007). Les conséquences de cette « littératie », pour reprendre le terme de Jack Goody, entendue comme « l'ensemble des praxis et des représentations liées à l'écrit » (Goody, 2007, p. 10) sont certes sans doute, comme l'écrit l'auteure, de créditer un « sale boulot » d'une valeur symbolique et donc de le requalifier aux yeux mêmes de celles qui le font<sup>5</sup>. Mais elles sont aussi de mettre en œuvre une nouvelle forme de « codification » du sens pratique, qui renvoie d'abord à une « raison graphique » qui est celle de la description des compétences.

De fait, les candidats manifestent une bonne volonté indéniable pour se plier aux injonctions de cette traduction de pratiques dans le langage des compétences, même si ils n'y parviennent pas tous de la même manière. Les termes mêmes de compétences et d'expériences reviennent souvent dans les dossiers :

Ainsi Y. B., directeur d'une agence immobilière, souhaitant faire valider une licence professionnelle « Commerce spécialisé et distribution », par ailleurs maire adjoint délégué à l'urbanisme dans une commune de 2000 habitants (et valorisant notamment cette expérience pour faire la preuve de ses compétences en matière d'installation de grandes surfaces), écrit dans la conclusion de son dossier : « la logique veut que mes domaines de compétences se renforcent. Je suis toujours attentif et demandeur pour apprendre et approfondir de nouveaux domaines, de nouvelles voies de connaissances. Je me considère comme un autodidacte qui a encore beaucoup de choses à apprendre (...) pour la

---

5 Sur la manière dont certains gestes professionnels et certaines qualités ou aptitudes habituellement tacites et donc ignorées prennent sens grâce à la VAE, qui constitue alors un opérateur de reconnaissance et finalement de justice, cf. Bureau et Tuschziner, 2010.

rédaction de ce mémoire, je me suis retrouvé face à mon passé, à mes réussites, à mes soucis, à mes doutes. Mais ma vie a été évolutive et progressive avec des hauts et des bas. Il n'en demeure pas moins qu'elle est riche de savoirs et de connaissances que j'ai su en permanence découvrir et approfondir. »

Certains candidats présentent dans un tableau leurs compétences en les mettant directement en lien avec les éléments de formations, ce qui conduit à des raccourcis et à la production d'équivalences pour le moins étonnantes :

B. R., ayant eu une trajectoire de mobilité sociale (après avoir débuté sa carrière professionnelle comme manœuvre, il est aujourd'hui technicien informatique), élu pendant 20 ans dans un comité d'entreprise (CE), définit ainsi de quelle manière il intègre ses compétences d'élu au CE dans l'UE « Politique générale et stratégie » du DUT de Gestion des entreprises et des administrations (GEA) : « depuis 1986, sensibilisé par ces questions (cf. annexe 19 : les ordres du jour de CE) ; services, ventes de matériel. Questionnements permanents par le CE sur les orientations du groupe ; beaucoup d'informations et de débats nationaux et internationaux avec la direction à tous niveaux. » Et réalisant ce qu'il nomme lui-même « l'auto-évaluation » de ses compétences, il indique : « forte expérience pratique. »

Prendre au sérieux le principe de VAE contraint évidemment les candidats à entrer dans une logique d'accumulation des compétences, et donc à traduire leurs pratiques et à les décomposer en « briques » dans une logique de « capital humain », théorie dont on peut d'ailleurs rappeler qu'elle est au cœur des politiques européennes d'apprentissage tout au long de la vie et donc de la politique française de VAE. Les individus sont alors moins amenés à construire le récit de leur existence qu'à le déconstruire dans une logique de *curriculum vitae*. Souvent, dans les dossiers, l'entrée dans le dispositif de VAE est présentée comme accompagnant ou parfois suivant la réalisation d'un « bilan de compétences ». Certains candidats sont d'ailleurs particulièrement virtuoses dans ce travail de mise en forme de leur existence en termes de stock de compétences acquises, notamment parce que celui-ci est consonant avec leurs positions professionnelles et leurs dispositions.

N. P., 36 ans, titulaire de deux DESS, directrice d'un organisme de défense d'exploitants agricoles, membre du Medef local, conseillère prud'homme et militante politique, souhaite obtenir un master d'intelligence économique. Dans cette perspective, elle rédige un dossier qu'un enseignant jugerait agréable à lire et très bien organisé, déployant avec méthode les compétences de son auteure : la partie de son dossier sur les expériences non professionnelles est ainsi organisée : 5.1. quelques expériences et activités significatives ; 5.1.1. Conseillère prud'homme ; 5.1.2. Intervenante en licence professionnelle X ; 5.1.3. Trésorière de l'association ; 5.1.4. Militante politique ; 5.2. Mes centres d'intérêts (elle y évoque notamment « les disciplines liées au développement personnel, dont elle se dit « très curieuse » pour l'« aider à être plus performante et efficace à tous niveaux. ») ; 5.3. Mon profil : « adéquation entre perception et réalité » (elle y présente ses résultats à un certain nombre de tests psychotechniques ; elle obtient les meilleurs résultats au « test d'intelligence émotionnelle », puisqu'elle y atteint le niveau appelé « intelligence émotionnelle supérieure » ; elle note : « ce test décrit parfaitement l'analyse que je fais de ma personnalité. J'ai du coup plus confiance dans sa valeur et une vraie motivation pour suivre ses recommandations et progresser dans les points faibles détectés. »)

Cet exemple, il est vrai caricatural, a l'intérêt de montrer en quoi la logique des compétences est intrinsèquement liée au dispositif de VAE, aussi bien dans la façon dont il a été créé et mis en œuvre (Neyrat, 2006 b) que dans la façon dont il est perçu ; ce qui ne veut d'ailleurs pas dire qu'il ne peut pas être l'objet d'usages obliques, comme nous le verrons. Pour autant, il contraint les candidats à la reconnaissance diplômante de leurs expériences à faire cet exercice de codification de leurs pratiques militantes passées ou présentes, par l'écrit et dans la langue des compétences.

## **1.2. Des logiques de requalification symbolique**

Dans ce cadre, un certain nombre de candidats sont amenés à considérer la VAE comme une occasion unique de réaliser une mobilité sociale, et dans le cas de militants candidatant à la valorisation de leurs expériences d'engagement, de faire fructifier leur investissement antérieur. Si dans les dossiers les candidats sont fort prudents dans ce qui pourrait apparaître comme une forme de « rétribution » de l'engagement, ce n'est pas le cas quand un certain nombre de militants sont amenés à revenir sur la place de la VAE dans leur engagement, mais aussi dans l'engagement de leur mandants<sup>6</sup>.

Dans les prises de position de ces militants sur la VAE, ce qui saute aux yeux est alors moins un appui sur les logiques de compétence qu'un rappel de la caractéristique profondément scolastique de la VAE. Faire un projet de VAE, c'est d'abord avoir à nouveau affaire à l'univers « scriptural scolaire » (Lahire, 1993), notamment pour la rédaction du projet. Et de ce point de vue, il existe une grande inégalité parmi les militants, qui ne partagent ni le même volume de capital culturel ni les mêmes expériences de l'univers scolaire. Si même les moins dotés scolairement tentent de faire valider des expériences professionnelles ou militantes, ils sont inévitablement renvoyés aux difficultés rencontrées au cours de leur scolarité et aux verdicts scolaires dont ils ont été l'objet. À l'inverse, les militants plus proches de l'univers scolaire vivent la VAE comme l'occasion de (se) prouver leur adéquation à l'univers scolaire ou de redresser la pente de leur trajectoire sociale.

L. C. a fini ses études avec un niveau bac, qu'il n'a pas eu. Le problème qu'il rencontre dans le processus de VAE est lié à la rédaction du dossier et aux difficultés qu'il qualifie de « techniques » mais qui sont en fait rédactionnelles :

---

6 Rappelons que ces données ont été recueillies lors d'une formation syndicale à laquelle j'ai participé au titre d'« expert » dans la valorisation de l'engagement militant (la formation a eu lieu le 23 novembre 2007 dans un Institut régional du travail). La formation avait pour objectif d'aider les représentants syndicaux à répondre aux demandes des salariés syndiqués concernant la VAE ; pour autant, la discussion a vite évolué vers un récit des expériences, heureuses ou malheureuses, de la VAE.

« mon problème, c'est être devant la page blanche ». Il n'arrive pas pas à écrire sur lui-même, et n'arrive d'ailleurs pas à « écrire tout court ». Il n'est alors pas dupe du dispositif, qui consiste à « mettre un nœud papillon autour de tout ce que l'on a fait. » R. B. est pour sa part détentrice d'un bac +2 obtenu au milieu des années 1970. Grâce à sa longue expérience professionnelle et à son engagement syndical à l'ANPE, elle a obtenu une validation partielle lui permettant d'entrer dans un master professionnel de l'Université Paris 1 et d'y être dispensée d'un certain nombre d'enseignements. Elle insiste sur son « vrai plaisir de retourner à l'Université » qui lui permet de se « décrocher le cerveau ». Grâce à la VAE, elle s'est notamment rendue compte qu'elle « faisait du droit sans le savoir, comme M. Jourdain ». On comprend finalement mieux son adéquation aux logiques de VAE lorsqu'elle indique que son mari a fait Sciences-Po et qu'il travaille dans le domaine du commerce international !

Si l'on ne détient pas de chiffres sur ces pratiques, il semble qu'un certain nombre de militants ont au moins essayé de faire valider leurs expériences militantes. Au-delà de la volonté affichée par certaines organisations syndicales de faire de la VAE un outil de gestion des permanents et des délégués<sup>7</sup>, cette aspiration à la validation des expériences renvoie sans doute d'abord à son appartenance à l'univers scolaire : comme l'écrit Claude Poliak, « l'obtention d'un diplôme ou d'un prix littéraire, aussi différents soient-ils, est perçue comme une forme de lutte contre la domination culturelle et sociale, une revanche sociale et une réhabilitation culturelle. » (Poliak, 2011, p. 68). Dans la mesure où ce sentiment de revanche se trouve particulièrement présent chez « ceux qui sont exposés ou s'exposent à la domination culturelle directe ou médiatisée », autrement dit chez ceux qui sont « confrontés à des situations de décroisement social, inégalement probable, où s'expérimentent et s'éprouvent les différences de ressources et ce qu'elles impliquent » (*ibid.*), on comprend mieux que la VAE puisse être considérée par les militants comme une opportunité pour valoriser scolairement des pratiques acquises dans l'univers professionnel et syndical. Qui plus est, il n'y a pas de raison de croire que l'univers syndical serait plus protégé que d'autres espaces sociaux de l'injonction à la diplomation que connaît la société française depuis de nombreuses années (Millet et Moreau, 2011). Ce qui est aussi une manière d'affirmer que le dispositif de VAE n'est pas nécessairement pensé en opposition aux logiques académiques, même s'il tend à diffuser des formes de certification qui peuvent échapper au cadre scolaire et universitaire. Pour autant, une partie de ce qui est investi par les individus dans la VAE renvoie aussi à une forme d'« inconscient d'école », entendu comme l'ensemble des « schèmes sociaux et cognitifs que tous ceux qui ont été soumis à l'inculcation scolaire implicite ou explicite mettent en œuvre dans leurs opérations explicites de classement et, plus largement, dans leurs choix pratiques, et aussi les conditions sociales de production et de reproduction de ces schèmes. »

---

7 Ainsi, le Centre régional d'études et de documentations économiques et sociales (CREDESS), émanation de la CFDT et basé en Poitou-Charentes, publie en 2005 une brochure publicisant une action expérimentale de VAE appliquée aux élus dans les entreprises (délégués du personnel, délégués syndicaux, élus des CE et CHSCT, etc.) La dernière page de ce document indique : « La VAE est un moyen supplémentaire pour obtenir une certification, attester de votre niveau professionnel (...), disposer d'un nouveau moyen pour sécuriser votre mobilité professionnelle, vous faire plaisir. »



(Bourdieu, 2000, p. 3).

## **2. Les transformations du militantisme**

La validation des expériences militantes permet de montrer comment cette double logique des compétences et de l'inconscient d'école travaille un espace social d'activité qui peut en être structurellement distant. La VAE pourrait ainsi apparaître comme un indicateur de la transformation actuelle du militantisme, cet espace étant aux prises à la fois avec « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski et Chiapello, 1999) et la « Société des diplômés » (Millet et Moreau, 2011).

### **2.1. Un travail de conversion en compétences « utiles »**

L'activité principale des candidats est donc de décomposer l'engagement en une série d'activités correspondant aux enseignements des diplômes visés, mais aussi, par conséquent, aux activités présentes dans les métiers auxquels les diplômés préparent. Parmi tous les engagements valorisés, deux exemples permettent de mieux analyser ce travail de décomposition : le militantisme syndical et l'activité d'élue politique.

Un certain nombre de candidats mettent en avant leurs activités de représentants du personnel dans leurs entreprises ou leurs établissements. Il leur faut alors décrire précisément leurs activités. Ces descriptions sont en fait assez proches les unes des autres, insistant sur des pratiques homologues et dessinant ainsi la figure du représentant du personnel compétent. Le travail des membres des instances de représentation du personnel (IRP) semble d'abord une activité « technique » de prise de notes, de rédaction de compte-rendu, d'organisation de réunions. Les membres des comités d'entreprise insistent aussi longuement sur la gestion du budget, les choix des activités sociales et culturelles à proposer aux salariés. Le juridique constitue par ailleurs un élément tout à fait central dans la description que les représentants du personnel font de leur travail : il s'agit de veiller au respect du droit par les directions d'entreprise, mais aussi de conseiller les salariés en cas de difficulté, voire de licenciement économique ou pour motif personnel, et enfin de rencontrer les avocats et d'entamer un échange avec eux. La mise en valeur des activités juridiques permet en outre aux représentants du personnel de faire la preuve de leur maîtrise d'outils et de catégories socio-cognitifs non ordinaires (Willemez, 2009). Enfin, les militants insistent volontiers sur la production d'une expertise quant aux réalités économiques et financières de l'entreprise, ainsi qu'en termes de sécurité et de condition de travail : cette légitimité leur est acquise quasiment par translation, à travers les nombreuses expertises réalisées par des experts-comptables ou des experts hygiène et sécurité pour leur CE et leur CHSCT. Pour mener à bien toutes ces activités, les

candidats à la VAE ont suivi des formations syndicales, qu'ils mettent en avant dans la mesure où elles constituent un premier niveau de formalisation scolaire de leurs pratiques quotidiennes (Ethuin et Yon, 2011).

L'analyse que VD<sup>8</sup> fait de son activité de déléguée du personnel est très révélatrice de ces aspects, y compris dans la maladresse relative avec laquelle elle les présente. La partie du dossier sur « L'expérience personnelle » débute ainsi : « Au sein de mon travail actuel à X (le nom de l'entreprise), je suis également déléguée du personnel, déléguée syndicale et membre du CHSCT. Je voulais m'investir de plusieurs façons et la voie syndicale m'a permis de réaliser plusieurs projets. » Elle évoque ensuite les attributions de son rôle de déléguée du personnel : « Pour ce faire (pour réaliser ses missions) je dispose d'une convention collective, d'un bureau avec téléphone et fax et la bible sociale. Je dois donner l'ordre du jour par courrier deux jours ouvrables avant la date de la réunion (sans doute avec la direction) qui a lieu mensuellement (...) mon rôle est également de représenter le Comité d'entreprise au service clients, aussi je participe activement aux organisations de soirées de fin d'années. Nous possédons un budget et chaque année je m'occupe de l'organisation pour environ quatre-vingts personnes. Je choisis le lieu et négocie les tarifs avec les restaurants choisis. Il y a deux ans, il restait de l'argent mais pas suffisamment pour faire une soirée alors avec l'aval de mon responsable j'ai décidé de faire offrir un panier garni de chocolats pour chaque salarié. »

Ces savoir-faire sont ainsi fortement indexés sur les activités les plus pratiques et les plus concrètes, ce qui répond d'abord, bien entendu, aux attentes supposées des responsables des formations dont on espère la validation. Ils sont aussi adossés à des ressources scripturales et lectorales et constituent donc autant d'« opérations intellectuelles » qui sont aujourd'hui au cœur de la définition de la mission des IRP (Mischi, 2013, Rimbert et Crespo, 2004) ; il en est de même pour la gestion des expertises, qui jouent un rôle central dans l'activité syndicale (Cristofallo, 2009). En ce sens, même si les dossiers de VAE sont le résultat de stratégies de présentation destinées à convaincre les responsables de formation, ils constituent aussi un observatoire des pratiques syndicales dans les années 2000.

Le militantisme syndical ne constitue pas la seule forme d'engagement mise en valeur par les candidats. Plusieurs d'entre eux tentent de faire valider des expériences liées à leur fonction d'élu local. Il s'agit le plus souvent de mandats dans des petites villes. Ce qui alors est mis en valeur par les candidats est leur capacité de prise de décision, mais aussi les connaissances qu'ils ont acquises à travers leur action, et au final l'expertise dont ils ont été les porteurs.

CD, 41 ans, est formatrice français langues étrangères (FLE) dans un organisme de formation après avoir été notamment interprète puis agent d'accueil dans un office de tourisme, et elle souhaite faire valider une première année de master FLE. Elle est conseillère municipale dans une ville de 1500 habitants : « Je fais partie des commissions suivantes : commission des affaires scolaires, sociales (SCAS), commission vie associative et communication, au cours

---

8 VD, 32 ans, conseillère clientèle dans un établissement d'un grand groupe, a été auparavant hôtesse d'accueil, secrétaire médicale et agent administratif, demande une VAE pour une deuxième année d'AES.

desquelles nous avons de nombreuses discussions, un grand nombre de choix et de décisions à prendre, ce qui développe la capacité d'analyse des besoins et l'esprit de synthèse pour le compte-rendu des réunions (...) comme dans mon domaine professionnel, cela demande une certaine disponibilité, une grande capacité d'écoute et une analyse des besoins pour mettre en place des outils/moyens afin de trouver des solutions avec les problèmes donnés. »

Finalement, comme les militants syndicaux, les élus locaux font valoir des capacités d'expertise, leur expérience de la négociation et leur aspiration à nouer des relations sociales avec des individus détenteurs d'autres types de capitaux, qu'il s'agisse d'experts (en droit, en hygiène et sécurité, en urbanisme...) ou de représentants des institutions étatiques (en particulier le préfet ou ses représentants). Au final, ces candidats mettent en avant non seulement des compétences techniques et des savoir-faire scolaires, mais également leur capacité à sortir de l'espace de travail et à décrocher leurs appartenances sociales. Cela constitue certes pour eux une nécessité dans le cadre de leur candidature à un diplôme universitaire ; mais cette caractéristique constitue bien un des éléments centraux des trajectoires militantes.

## 2.2. Des engagements dépolitisés et déconflictualisés

Mais il peut aussi être intéressant de relever les non-dits des candidats à une VAE adossée à leurs expériences d'engagement concernant leurs pratiques militantes, soit qu'ils soient tus pour des raisons stratégiques, soit qu'ils ne figurent pas dans leur représentation du militantisme.

La principale absence tient dans le caractère politique et conflictuel de leur engagement. Les élus locaux ou les militants politiques n'évoquent jamais leur appartenance politique : s'il est vrai que les élus locaux, en particulier ruraux, construisent leur rôle contre une représentation idéologique de leur fonction et rejettent la figure de « l'homme politique » (Dauvin, 1999), il reste que l'absence d'alignement politique ou du moindre clivage idéologique, y compris chez la militante politique qui dit avoir participé à l'organisation des meetings d'un candidat lors de la présidentielle de 2002<sup>9</sup>, est tout à fait remarquable. Même quand il s'agit du champ politique proprement dit, l'engagement est entièrement dépolitisé et renvoyé à des compétences pratiques et à la mise en œuvre d'une série d'expertises. De la même manière sont éliminées les pratiques considérées comme les plus courantes et ordinaires dans l'activité politique locale telles que les échanges quotidiens avec les habitants, les formes de courtage, les échanges de service, les médiations, toutes pratiques qui renvoient au caractère informel de l'échange politique (Briquet, 1995) et à la compétition politique.

---

<sup>9</sup> On imagine qu'il s'agit de Jacques Chirac lorsque l'on sait que la candidate est membre du Medef et à partir de l'analyse qu'elle fait de sa position dans son organisation politique, dont on reconnaît dans sa description qu'il s'agit de l'ancien RPR.

CT, 34 ans, titulaire d'un BTS agricole, candidate à une validation partielle d'un master pro de géographie et d'aménagement, est conseillère municipale : « cette activité m'a permis de mieux appréhender la réglementation de l'urbanisme. Elle me permet surtout chaque jour de confronter les conceptions souvent partagées mais quelquefois divergentes voire opposées entre les élus et les techniciens chargés de mettre en œuvre les politiques locales. » De même, JPD, 49 ans, comptable, détenteur d'un DUT, souhaite obtenir la validation d'un MI d'AES : membre du conseil municipal d'un village, il écrit : « cette fonction a été pour moi une expérience de vie publique, de prise en compte du rôle des administrations et, à la modeste échelle d'une collectivité locale, de vie politique au sens de défense des intérêts collectifs s'opposant parfois aux intérêts individuels. »

On pourrait trouver plusieurs hypothèses à cette absence, et en premier une forme de prudence stratégique pour ne pas heurter les opinions politiques des examinateurs. Plus largement, c'est le dispositif même qui implique ce travail de neutralisation de la charge politique d'explicitation de leur activité militante ; ainsi, le processus de VAE peut être considéré comme une sorte de « rituel de dépolitisation » qui transforme des compétences et des savoir-faires politiques en ressources techniques et professionnelles.

L'attitude des syndicalistes est homologue, dans le sens où seules les activités institutionnelles sont mises en avant, ainsi que les pratiques les plus « déconflictualisées ». Le nom même des organisations syndicales d'appartenance est le plus souvent caché<sup>10</sup>, de même que ne sont pas mis en valeur les échanges avec les salariés – en particulier le travail de « syndicalisation », c'est-à-dire de recherche d'adhésion, qui participe là aussi de l'ordinaire des militants syndicaux, qu'ils soient délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise (Piotet, 2009, p. 141 et suivantes). Dans l'esprit des candidats, ce travail n'est pas formalisable et fait partie de l'activité « invisible » des militants syndicaux, à la fois parce qu'il n'est pas considéré comme transférable en compétences formelles et parce qu'il est sans doute considéré comme une sorte de « sale boulot » peu valorisé. On aurait pourtant pu imaginer que soit valorisable la capacité de produire de l'adhésion, preuve d'un « savoir-être » attirant dans les milieux de travail aujourd'hui marqués par les injonctions managériales à la croyance et à l'engagement. Surtout, ce sont les formes d'opposition entre employeurs et salariés, les conflits qui sont dévalorisés dans les descriptions faites par les candidats de leur activité syndicale : quand les conflits sont évoqués, c'est en mettant en valeur le souci de modération qui anime le candidat – et jamais la production d'un rapport de forces, dont on sait pourtant qu'elle est au cœur du travail syndical.

Ainsi C.L., 40 ans, titulaire d'un bac G (technologique), secrétaire dans une association d'envergure nationale, met en valeur dans son dossier sa participation au comité d'entreprise de l'association. Elle présente une vision plutôt négative des échanges au sein du CE : « Il s'avérait être très difficile d'interférer dans les choix de la Direction. Cette expérience

---

10 Sauf dans les annexes dans lesquelles sont rassemblées les preuves de ce qui a été avancé.

m'a permis de connaître le fonctionnement d'un comité d'entreprise dans sa phase pratique et d'appréhender ses réels champs d'action (...) Cela m'a permis de constater que lors des réunions de CE, les débats prenaient souvent la forme de joutes et que la position des salariés, quoi qu'il en soit, est toujours une position de méfiance face à la direction. »

C'est bien entendu le propre de la logique de rédaction de dossiers de candidature que d'adopter une présentation de soi conforme aux attentes supposées des examinateurs. Il n'en reste pas moins que la conception du militantisme qui émerge à travers les dossiers constitue une sorte de représentation idéale-typique d'un engagement indexé sur un ordre entrepreneurial et managérial que le passage par la candidature à la VAE ne fait que radicaliser.

Mais au-delà de cette « digestion » de l'engagement par l'ordre managérial, la perspective même de l'existence d'une possibilité de convertir l'engagement en VAE interroge le contenu propre de l'acte de militer et les « raisons d'agir » qui le portent. Dans un article de 1977, Daniel Gaxie mettait en valeur l'importance des « rétributions » de l'engagement, perçues, dans une perspective sociologique, comme l'ensemble des satisfactions, des « bonheurs », des joies, mais aussi plus largement des apports matériels liés à l'engagement militant. Reprenant en 2005 ce travail, il insiste sur le contexte des années 1970, marquées en particulier par les « indignations normatives » et les « tentatives de dénégation » que ses analyses avaient déclenchées (Gaxie, 2005). L'état d'esprit est aujourd'hui très largement différent, dans la mesure où la VAE appuyée sur des expériences d'engagement entérine le principe réaliste de la rétribution militante, en permettant précisément aux militants de ne pas s'engager « pour rien » et de tirer des profits économiques et symboliques de leur engagement.

Ainsi, toute une partie de l'économie morale du militantisme est susceptible d'être remise en cause, celle qui s'appuie sur le don, qui n'est pas nécessairement pensée comme devant être accompagnée de contre-don même s'il existe. En effet, dans l'analyse anthropologique du don et du contre-don (Mauss, 1997), l'obligation de rendre n'a pas à être objectivée ni pensée en tant que telle, bien au contraire : « naturalisée » comme l'exigence qui est au cœur des rapports sociaux, elle est très largement inscrite dans une logique pratique et non pas dans une logique discursive ou réflexive. Dans ses réflexions sur le « sens pratique », P. Bourdieu montre de quelle manière les logiques pratiques – et singulièrement celle du don – se doivent de rester pratiques pour produire de l'*illusio* et de la croyance ; le travail des sciences sociales consiste alors à « analyser les conditions de la production et du fonctionnement de cette dénégation collective » que constitue par exemple l'objectivation du contre-don dans le phénomène du don (Bourdieu, 1980, p. 183). On peut alors se demander si l'objectivation du principe du contre-don ne constitue pas un affaiblissement important de la croyance dans la gratuité de l'activité syndicale et militante, permettant ainsi aux militants de

se professionnaliser et d'exprimer des motivations largement rationnelles en finalité (au sens weberien) aux dépens de motivations idéologiques ou perçues comme gratuites.

## Conclusion

La mise en œuvre de dispositifs publics structurant des trajectoires professionnelles, et tout particulièrement rendant possibles des reconversions, peut apparaître comme une forme de « progrès social » dont les salariés peuvent se saisir pour modifier la pente de leur carrière. Ces dispositifs, dont la VAE est un parfait exemple, sont en même temps susceptibles de transformer profondément les cadres d'expérience dans lesquels les individus vivent et sur lesquels ils prennent appui pour convertir et reconvertir des compétences. Il en est ainsi de l'engagement militant, que ce dispositif valorise mais d'une manière très inégale et très partielle. Ce faisant, il est à la fois l'indicateur et le promoteur d'un militantisme déconflictualisé et technicisé, c'est-à-dire recentré sur ses vertus managériales.

- Astier I., 2007, « Écriture de soi, une injonction réflexive. L'exemple de la Validation des acquis de l'expérience », *Sociologie et sociétés*, vol. 40 (2), p. 51-68
- Géhin J.-P. et Auras E., 2011, *La VAE à l'université: une approche monographique*, Rennes, Presses universitaires de Rennes
- Bodin R., 2009, « Les signes de l'élection », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 178, p. 80-87
- Boltanski L. et Chiapello E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard
- Bourdieu P., 1980, *Le sens pratique*, Paris, Éd. de Minuit
- Bourdieu P., 2000, « L'inconscient d'école », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 135, p. 3-5
- Briquet J.-L., 1995, « Les pratiques politiques 'officieuses'. Clientélisme et dualisme politique en Corse et en Italie du Sud », *Genèses*, n° 20, p. 73-94
- Bureau M.-C. et Tuchsirer C., 2010, « La validation des acquis de l'expérience est-elle un moyen de reconnaissance du travail ? », *Sociologie du Travail*, vol. 52 (1), p. 55-70
- Collovald A., 1988, « Identité(s) stratégique(s) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 73, p. 29-40
- Collovald A., 2002, « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », in Annie Collovald et alii, *L'humanitaire ou le management des dévouements: enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde*, Rennes, PUR, p. 177-229
- Cristofalo P., 2009, « L'institutionnalisation d'une fonction d'expertise et de conseil auprès des élus du personnel », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 126, p. 81-98
- Dauvin P., 1999, « Être élu dans une commune rurale, paroles croisées sur le métier politique », in Poirmeur Y. et Mazet P. (dir.), *Le métier politique en représentations*, Paris, L'Harmattan, p. 162-182
- Ethuin N. et Yon K., 2011, « Les mutations de l'éducation syndicale : de l'établissement des frontières aux mises en dispositif », *Le Mouvement Social*, n° 235, p. 3-21
- Gaxie D., 2005, « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », *Swiss Political Science Review*, n°11, p. 157-188
- Goody Jack, 2007, *Pouvoirs et savoirs de l'écrit*, Paris, La Dispute

- Hély M., 2009, *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, PUF
- Lahire B., 1993, *Culture écrite et inégalités scolaires : sociologie de l'« échec scolaire » à l'école primaire*, Lyon, Presses universitaires de Lyon
- Lahire B., 1995, *Tableaux de familles : heurs et malheurs scolaires en milieux populaires*, Paris, Seuil-Gallimard
- Loirand G., 2003, « Les paradoxes de la « professionnalisation » des associations sportives », in Prouteau L. (dir.), *Les associations : entre bénévolat et logique d'entreprise*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 85-103
- Mauss M., 1997, *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF
- Millet M. et Moreau G. (dir.), 2011, *La société des diplômés*, Paris, La Dispute
- Misch J., 2013, « Savoirs militants et rapports aux intellectuels dans un syndicat cheminot », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 196-197, p. 132-151
- Neyrat F., 2006, « La validation des acquis de l'expérience : une reconnaissance de la formation tout au long de la vie ? », in Neyrat F. (dir), *La validation des acquis de l'expérience : la reconnaissance d'un nouveau droit*, Bellecombe-en-Bauges, Éd. du Croquant, p. 129-161
- Nonjon M., 2005, « Professionnels de la participation : savoir gérer son image militante », *Politix*, n° 70, p. 89-112
- Piotet F., 2009, *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris, PUF
- Poliak C., 2011, « Diplômes tardifs et titres honorifiques », in Millet M. et Moreau G. (ed), *La société des diplômés*, Paris, La Dispute, p. 67-80
- Rimbart P. et Crespo S., 2004, « Devenir syndicaliste ouvrier », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 155, p. 34-75
- Simonet M., 2010, *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute
- Ubbiali G., 1999, « La reconversion des professionnels du syndicalisme », *Travail et emploi*, n° 80, p. 141-157
- Willemez L., 2009, « Les conseillers prud'hommes: entre professionnels du droit et permanents syndicaux », in *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte, p. 263-273
- Willemez L., 2013, « Apprendre en militant : contribution à une économie symbolique de l'engagement », in Patricia Vendramin (ed), *L'engagement militant*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, p. 51-65

## Résumé

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un dispositif public créé en 2002, qui permet aux individus d'obtenir des diplômes en faisant reconnaître par des institutions éducatives des activités et des pratiques comme équivalentes aux savoirs et aux savoir-faire acquis dans les formations qui mènent à ces diplômes. La VAE apparaît alors comme un élément de la transformation plus générale de la conception de la formation continue, en ce sens qu'elle met plutôt en scène une conception economiciste, individualiste et instrumentale de la formation, et tout particulièrement parce qu'elle s'appuie sur les deux « outils » socio-cognitifs qui en sont aujourd'hui le cœur : les compétences et le projet. L'étude de la mise en valeur dans les dossiers de VAE des expériences d'engagement montre de quelle manière ce dispositif contribue à développer une conception du militantisme en termes de compétences, en même temps qu'il permet d'insister sur les logiques de rattrapage scolaire qu'il induit.