



“ Jeudi de l’AFREF ”
28 Septembre 2017
8h45-12h45

Locaux de l’UPMC Amphi Charpak / LPNHE,
rez-de-chaussée, niveau Saint Bernard,
4 place Jussieu - 75010 PARIS

Compte rendu de la séance

L'éducation informelle, connaissance et re-connaissance

Catherine NASSER, *secrétaire de l’AFREF*, souhaite la bienvenue aux participants de la séance qui se déroule dans les locaux de “l’UPMC”.

Elle annonce le thème de la séance « L'éducation informelle, connaissance et re-connaissance », et présente les intervenants :

Hugues LENOIR, *Représentant FCU (Formation Continue Universitaire)*, précisera les éléments de cadrage de la thématique, notamment sur définition des termes « éducation informelle » et « éducation non-formelle ».

Phillipe CARRE, *Professeur des universités en sciences de l'éducation à l'Université Paris -Nanterre*), interviendra sur les apprentissages professionnels informels.

Vincent PIGACHE, *Délégué régional CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) en charge des questions de formation*, parlera de ses expériences de militant syndicaliste, en s'interrogeant s'il s'agit d'éducation, ou d'apprentissage non-formel ou informel.

Après une phase d'échanges et de débats avec la salle, une synthèse de cette séance sera effectuée par **Bernard LIETARD**, *Professeur émérite CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers)*.

I. Présentation du thème de la matinée par Hugues LENOIR (CFU)

D'abord quelques repères conceptuels

Il faut rappeler la distinction essentielle entre formel, non-formel et informel afin de mieux saisir l'intentionnalité et le fonctionnement du laboratoire.

En effet, depuis 1977, l'Unesco distingue, trois types d'éducation. L'éducation formelle qui se déroule dans des structures organisées à cette fin (école, université, centre de formation...), en d'autres termes,

Page 1 sur 15

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 28 Septembre 2017 : « L'éducation informelle, connaissance et re-connaissance »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

le plus souvent dans les formes classiques d'éducation à savoir expositive et frontale mais pas seulement.

L'éducation non formelle qui renvoie à des activités d'apprentissage ordinairement organisées en dehors du système éducatif formel mais dans un cadre propice, mais non contraint, à des apprentissages de toute nature (cognitifs, sociaux-affectifs, méthodologiques...) dans les associations, les syndicats...

Ces deux premières catégories en général sont opposées à celle d'éducation informelle qui définit des apprentissages réalisés en dehors de structures et/ou des occasions diverses dont les finalités ne sont pas l'apprentissage mais qui néanmoins permettent d'en faire. Là encore les associations, les syndicats et toute activité dont le travail sont propices à ces apprentissages.

C'est ceux-ci qui seront traités aujourd'hui.

A propos de cette classification, les CEMEA, (*Centre d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active*) organisation d'éducation populaire, proposent cette approche claire et précise :

« Ce qui détermine la classification comme éducation formelle, non formelle ou informelle réside dans trois critères :

. Les activités éducatives sont-elles structurées dans le cadre du système scolaire et universitaire ?

. Y a-t-il existence ou non de reconnaissance officielle d'acquis (diplômes ou titres) à la fin de la formation ?

. Y a-t-il une intentionnalité éducative clairement énoncée ?

Si les trois critères sont présents, il s'agit d'éducation formelle ; si le troisième au moins est présent, il s'agit d'éducation non formelle ; si le troisième n'est pas posé a priori, on est dans une situation d'éducation informelle ».

Catégorisation à laquelle l'on pourrait ajouter celle d'apprentissage semi-formel comme le préconise **Philippe CARRE** suite aux usages massifs des MOOCs et d'internet.

Une démarche pro-active du sujet pour une nécessaire réflexivité favorisant la conscientisation des apprentissages informels réalisés

Pour que les situations d'apprentissages informelles soit fructueuses, le rôle de celui apprend est déterminant, son engagement favorisant les apprentissages. Ce qui vaut d'ailleurs dans toute forme d'apprentissage.

Cette dimension, nécessaire aux apprentissages est pointée comme essentielle par les auteurs tels que **Abraham PAIN, Philippe CARRE...**

En effet, la dimension d'auto-réflexion est impérative afin que ces savoirs accèdent à la conscience et que le sujet ensuite puisse les faire pleinement sien en les nommant, les utilisant, les capitalisant, les transférant à d'autres situations.

En effet, si on apprend ainsi « en passant », si l'apprentissage est « intégré, holistique, pas obligatoire, individualisé, [s'il] utilise une large variété de supports, construit sur les apprentissages antérieurs, [il] peut être une base pour de futurs apprentissages et identifié par un regard en arrière, c'est-à-dire par réflexion ».

Ainsi pour **Abraham PAIN**, « la prise de conscience par l'individu des phénomènes d'éducation non intentionnelle et d'imprégnation semble être la première étape et la pièce maîtresse d'un processus de formation autogérée » et surtout comme une étape incontournable pour s'approprier les savoirs, les transférer, les approfondir, les partager

Enfin petit rappel historique

L'université fut pionnière en matière de reconnaissance des apprentissages informels. *De facto* l'enjeu est bien là, certes les apprentissages informels existent mais comme les reconnaître, les valider pour soi et pour l'autre et comment les certifier.

Dès le décret de 1985, suite à la loi d'orientation de 1984, l'Université s'y implique. Elle peut dès cette date, reconnaître les acquis et permettre à chacun au regard de ces derniers (VAPP/ validation des acquis personnels et professionnels) d'intégrer à tout niveau un cursus universitaire.

Puis suite à la loi sur la validation des acquis professionnels (VAP) de 1992, l'université et l'enseignement secondaire sont en mesure de délivrer, sous condition de durée, 5ans, toutes les unités d'une certification sauf une.

L'expérience et les savoirs informels devant être en lien direct avec la certification visée

Enfin, la loi de 2002 sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) autorise tous les certificateurs, à délivrer aux regards des acquis de l'expérience où les savoirs informels occupent souvent une place centrale, la totalité d'une certification avec comme précédemment une condition de durée - réduite à 3 ans au lieu de 5 – et de lien avec la certification et à conditions que ladite certification soit inscrite au RNCP (Répertoire Nationale de la Certification).

Enfin, en termes d'actualité, quid de la place des savoirs informels dans les processus de VAE où l'expérience requise n'est plus que d'une année suite à la Loi « travail » de 2016 et

Quid de la validation des acquis de l'expérience et des apprentissages informels dans le cadre de la nouvelle loi de refonte de la formation professionnelle annoncée pour le printemps 2018.

II. Intervention sur les apprentissages professionnels informels par Philippe CARRE, *Professeur des universités en sciences de l'éducation à l'Université de Paris Ouest Nanterre*

Philippe CARRE replace le contexte de son intervention sur la question des apprentissages informels, en s'appuyant sur les recherches commencées par son équipe depuis une vingtaine d'année sur la question des apprentissages professionnels informels. Il propose quatre points de réflexion :

1. Définir ce que sont les apprentissages professionnels informels. Il s'est appuyé sur une étude faite auprès de six grandes entreprises, effectuée en 2003, ayant touché 1 400 personnes, avec 70 entretiens réalisés.
2. Mettre en évidence les enseignements tirés de 10 études effectuées sur différentes populations.
3. Présenter la recherche par les journaux de bord.
4. Faire un récapitulatif sur les 9 situations d'apprentissages issues des 3 déclinaisons d'apprentissage.

Philippe CARRE, en complément de l'intervention d'Hugues **LENOIR**, revient sur la définition proposée par l'UNESCO des trois types d'apprentissages, en soulignant l'existence de cette problématique au Canada dès 1971, à travers la publication d'un livre sur « *les projets d'apprentissage des adultes* ». Il est indiqué dans ce livre que l'adulte moyen de Toronto réalisait 500 heures de formation (apprentissage) autonome par an, dont moins de 20% étaient réalisés en situation formelle. Il adhère à ce fait, et l'illustre à travers l'image d'un iceberg où 15% de la partie visible représenterait la formation formelle, et les 85% de formations hors cadres formels qui serait la partie immergée. 70% de ce que l'on apprend dans le travail, on les apprend sur des projets et dans l'action.

Nécessairement

Cette opinion est aujourd'hui réactivée par la numérisation de la formation, l'explosion des réseaux sociaux et le débat sur la prochaine réforme sur la formation.

Il précise que la difficulté sur la définition, vient du fait que les termes « informels », et « apprentissage », sont polysémiques.

Pour illustrer il cite un exemple :

Des collègues, **Sandra ENLART** et **Olivier CHARBONNIER** ont publié il y a quelques années un livre intitulé : « *Faut-il encore apprendre ?* ».

Ce livre posait la question sur la nature de l'apprentissage, c'est à dire « qu'est-ce qu'apprendre ? ». En réponse à cette question, apprendre c'est traiter de l'information à l'instant présent sans nécessairement avoir à mobiliser la mémoire.

Ces différentes réflexions ont abouti aux démarrages de l'étude de 2003 :

« *On appellera par convention apprentissage professionnel informel tout phénomène d'acquisition et/ou de modification durable de savoirs (déclaratifs, procéduraux ou comportementaux) produits en dehors de périodes explicitement consacrées par le sujet aux actions de formation instituées (par l'organisation ou par un agent éducatif formel) et susceptibles d'être investis dans l'activité professionnelle* » (**Philippe CARRE et CHARBONNIER**).

Philippe CARRE met en évidence ces phénomènes d'apprentissages informels à travers plusieurs études :

- Une étude auprès des cadres supérieures d'AXA en 1999, à l'aide de la méthode du journal de bord. Ainsi par exemple, un des cadres révèle avoir trouvé une idée ayant eu un impact important sur le chiffre d'affaire de sa compagnie, lorsqu'il était en vacances avec son fils. L'élément déclencheur avait été une question qui lui a été posé par son fils.
- Une étude en 2014, pour la Bibliothèque Publique d'information auprès de 70 personnes, recrutées par la méthode « boule de neige » (= cooptation). Ces personnes étaient connues pour être engagées dans des démarches d'apprentissage autonome de toute institution et agent éducatif. Un des aspects majeurs qui ressort de cette étude, est l'apparition d'un secteur « semi-formel ». Les personnes utilisent internet, pour suivre des cours. Ils s'inscrivent dans un cadre que l'on peut qualifier de formel puisque ce sont des cours assurés par des personnes qui donnent des cours de façon magistrale ; mais ils y vont de façon "auto-gérée" en changeant de professeurs lorsqu'ils le souhaitent. On remarque l'importance d'internet, comme première source d'apprentissage informel.
- Une étude auprès des médecins généralistes, avec la méthode du journal de bord. Il est mis en évidence des groupes d'auto-formation, auto-organisés de collectifs de médecin, qui se réunissent toutes les trois semaines. A chaque réunion les médecins posent deux cas qui leur ont posé problème pour en discuter. C'est proche de ce qu'on appelle aujourd'hui les groupes de co-développement. Cela amène des réflexions critiques sur la tendance des professionnels de la formation à vouloir organiser l'informel.
- Par opposition, **Philippe CARRE** évoque les échecs de communautés d'apprentissage créées "ex nihilo". Il illustre par l'exemple d'une communauté d'apprentissage dans une grande entreprise où il y avait 900 inscrits. Parmi ces inscrits 200 personnes sont venues une fois, 100 personnes sont venues plus d'une fois, et au bout d'un an la seule personne qui contribuait de façon active à la communauté d'apprentissage, était la personne payée pour la faire fonctionner.
- Une étude sur le travail d'infirmier(e)s résumée dans la thèse d'Anne **MULLER** qui met en relation l'organisation de deux hôpitaux et la façon dont les infirmier(e)s gèrent leurs propres apprentissages. La question qui se posait était celle d'un hôpital apprenant. Ce qui est mis en évidence par cette thèse est qu'on ne peut pas parler d'hôpital apprenant mais d'« ilot d'apprentissage ». Cette image est très intéressante car elle montre un caractère contingent selon le type de service auquel on est astreint, le type de clientèle...et le caractère très évolutif de ces formes d'organisation.

- Une étude à La Poste sur les réseaux d'échanges réciproques de savoir en 2009, avec comme outil la méthode de l'interview. L'étude a donné lieu à un certain nombre d'interprétations sur ce que les gens recherchent, quand ils s'adressent par exemple à un réseau pour échanger. Il ressort de l'étude que l'usage des réseaux à La Poste était très lié à la demande d'information, et à des réflexes de contact de personnes pour obtenir la réponse à des questions qu'ils se posaient. Ce constat pousse à s'interroger sur la définition de ce qu'on appelle apprendre. Dans ce cas de figure, elle correspond au traitement de l'information.
- Lors d'une expérience ayant duré une douzaine d'année, dans le cadre d'un cours de master **Philippe CARRE** a demandé à trente étudiants par an d'interviewer trois personnes de leur entourage, ce qui fait une centaine d'entretiens, soit près de mille au total. Il apparaît très nettement que la part des apprentissages en milieux formels est extrêmement mince dans le développement des savoirs et compétences des adultes.

Présentation par **Philippe CARRE** d'une page de journal de bord.

C'est une méthode au cadre très exigeant, car le journal de bord doit être tenu et rédigé chaque jour même succinctement, sur ce que les personnes pensent avoir appris.

Un système de relances téléphoniques a été mise en place pour s'assurer du bon fonctionnement, et du suivi de ces derniers.

<i>Quel(s) savoirs, savoir-faire, savoir-être, ai-je acquis à l'occasion du travail ou en situation professionnelle...</i>				
<i>Quoi ? S / SF / SE</i>	<i>Quoi ? (Contenu)</i>	<i>Comment ? (Situation, cir- constances...)</i>	<i>De qui, de quoi ? (Ressources)</i>	<i>Remarques</i>

© Philippe Carré

Philippe CARRE termine sa présentation à travers la proposition de 9 situations d'apprentissage issues des 3 déclinaisons d'apprentissage :

Pour un adulte, il y a trois manières d'apprendre :

Apprentissage Situation	Intentionnel (Conscient, volontaire)	Incident (Conscient, involotaire)	Implicite (inconscient, involotaire)
Formelle (en milieu organisé de formation)	<i>Apprentissage volontaire dans un stage, un cours ou une formation</i>	<i>Evénement imprévisible vécu lors d'une formation formelle</i>	<i>Empreinte scolaire Culture</i>
Semi-formelle (en milieu informel, à l'aide d'outils de formation formels)	<i>Projet d'apprentissage sur YouTube (ex. musicale)</i> (NAGELS, CARRE 2016)	<i>Sérendipité : (découverte de façon inattendue)</i> <i>(Internet)</i>	
Informelle (en dehors de tout milieu ou agent éducatif)	<i>Projets autodirigés</i> (TOUGH, 1971) <i>Episodes autodidactiques</i>	<i>Apprentissages expérientiels, événements apprenants</i>	<i>Effets indirects de la lecture, de la télévision, des échanges sociaux...</i>

© Philippe Carré

Philippe CARRE souligne que l'apport majeur des informations recueillies, concernant les études des apprentissages informels, sont les apprentissages incidents, qui sont conscients ou conscientisés, mais de manière involotaire.

Autre apport fondamental ressortant des différentes études, les apprentissages expérientiels. Ils concernent les événements apprenant de la vie quotidienne dans tous les domaines, comme auprès des syndicats, l'auto-production dans le bricolage, le voyage et le tourisme, la micro-informatique...

Philippe CARRE estime le mode d'apprentissage implicite comme le plus complexe car le sujet apprend de manière inconsciente et involotaire, soit par imprégnation. On aurait besoin des neurosciences, voire de la psychanalyse pour analyser cette catégorie. Il fait référence à **BOURDIEU** qui pourrait donner les clés de compréhension avec sa notion d'*habitus* (manière d'être – disposition d'esprit), voire en ayant recours à celle de socialisation

Pour finir il souligne l'importance des séries « télé novelas » éducative, qui visent à transformer des comportements sociaux en vue de bénéfiques sociaux ou sanitaires (prévention du sida, des violences conjugales, des grossesses juvéniles, etc...). Les études mettent en évidence que ce n'est pas les faits des médias qui permettent ces apprentissages implicites, mais davantage les discussions qui se passent entre les gens : dans les familles, le voisinage et entre amis.

L'intervention de **Philippe CARRE** se termine par une rapide séance de questions/réponses avec la salle.

Intervention de Bernard LIETARD, Professeur émérite du CNAM :

Il souhaiterait ajouter dans la case vide du tableau de **Philippe CARRE** sur les 9 situations d'apprentissages « l'école », qui nous apprend à travailler contre les autres plutôt qu'avec les autres dans son mode d'organisation. C'est dans une forme formelle un apprentissage inconscient et involontaire, mais qui va peser toute la vie.

Réponse de Philippe CARRE : l'école est définitivement dans la structure formelle. Il précise que l'apprentissage semi-formel peut être illustré par l'émergence de YouTube, où on organise la formation formelle qui devient optionnelle par le fonctionnement d'internet.

Question de la salle : *Lorsqu'on regarde une émission de type éducative à la télévision comme par exemple « C'est pas sorcier », Dans quelle catégorie se situerait-elle au niveau du tableau, dans la mesure où c'est intentionnel ?*

Réponse de Philippe CARRE : la télévision éducative est typiquement du « semi-formel », à condition de ne pas être obligatoire.

Question de la salle : *Selon les situations et l'individu, la position d'une personne dans la matrice ne sera pas nécessairement la même ?*

Réponse de Philippe CARRE : la grille de lecture proposée n'est pas une classification des individus. Il ne s'agit pas de placer une personne dans une catégorie, mais de proposer les scénarii possibles qui conduisent à un apprentissage ; c'est-à-dire à la stabilisation de nos connaissances déclaratives, procédurales et comportementales.

Il précise qu'il est très difficile de savoir à quoi chacun pense. C'est une des grandes limites de son métier, notamment sur la compréhension de comment les autres apprennent.

L'« effet cocktail » en psychologie sociale, peut nous faire basculer vers l'intentionnel tout en continuant de discuter avec une personne. Par exemple, lors d'un échange informel, quelqu'un entend son nom cité, et, du coup, s'intéresse à la discussion.

Il se dit très frappé par cette notion d'apprentissage qui est un exemple type du fait que l'on peut communiquer sur les mêmes mots en mettant derrière des choses différentes, selon les représentations et les « *allant-de-soi* » qu'on a de ce que c'est apprendre.

III. Savoirs informels dans et par la militance syndicale par Vincent PIGACHE, Délégué régional CFDT, en charge des questions de formation

Vincent PIGACHE souhaite faire partager une expérience de terrain et non pas scientifique s'agissant de la formation formelle et informelle des militants de la CFDT

2.1. L'émergence de nouvelles formes d'apprentissage :

Depuis longtemps dans le cadre syndical on apprenait sans référentiel de formation, souvent lors d'apprentissages partagés, avec des postures syndicales, politiques, voir dogmatiques.

Au travers de différentes missions les militants apprennent constamment, soit dans un cadre formel au cours d'une formation en lien avec leur mandat soit dans un cadre plus informel comme sur le lieu de travail.

En 1936 il y a eu la reconnaissance du Délégué Syndical en entreprise débouchant sur la volonté des militants d'être reconnus à travers leurs mandats. Il s'agissait donc de formaliser les savoirs informels mais aussi de répondre à des valeurs syndicales d'émancipation.

La reconnaissance des compétences devrait permettre aussi de sortir d'une forme de stigmatisation. En effet beaucoup de militants sont confrontés à ce problème. L'exercice d'un mandat étant souvent synonyme de mise entre parenthèse de leur carrière.

Cette reconnaissance des savoirs acquis de manière informelle permettrait de valoriser certaines connaissances et d'ouvrir d'autres champs de perspectives professionnelles aux militants.

2.2. Les lieux d'apprentissage (syndical) formels & informels :

Les institutions représentatives du personnel (IRP) sont des lieux d'apprentissages permanents. Dans ces instances comme le CE (comité d'entreprise), DP (délégation du personnel) ou CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail) nos militants confrontent leurs savoir et compétences et en développent et acquièrent beaucoup d'autres.

Or les entreprises, ne les reconnaissent malheureusement pas. Toutes ces instances qui relèvent du code du travail et qui instituent les relations sociales au travail nécessitent pourtant de réelles compétences et connaissances (gestion pour le CE, Sécurité pour le CHSCT) à l'instar de celles nécessaires dans le cadre du paritarisme. (Caisses Régionales d'Assurances Maladie, CAF, Caisses de Retraites, Formation Professionnel, , Prud'hommes ...)

Tous ces lieux, qu'ils soient en entreprise ou paritaire sont devenus des lieux d'apprentissage incontournables pour nos militants.

2.3 Changement de contexte, formation des élus

Avec l'évolution du dialogue social et de son organisation, l'apprentissage informel ne pouvait être le seul moyen d'apprendre pour nos militants. De ce fait, nous avons engagé une réflexion plus large sur le rôle de nos militants à savoir ; leur formation, les savoirs et compétences nécessaires à l'appropriation de ce changement.

L'évolution et la modernisation des entreprises nous ont poussés à reconsidérer la formation de nos militants. Toutes les organisations syndicales disposent maintenant d'organismes de formation en plus d'une large offre de formation syndicale dispensée par des centres privés.

C'est d'ailleurs dans les années 2000 et avec le débat sur la sécurisation des parcours professionnels, que les instituts de Grenoble et des Pyrénées font des recherches pour répondre à cette reconnaissance.

Il cite **Michel ROCARD** « *il ne faut plus rechercher l'efficacité de l'activité syndicale mais à faire valoir les qualités et les compétences induites par l'activité* ».

2.4 Historique :

Dans les deux précédentes décennies, on dénombre plusieurs dispositifs mis en place pour valoriser les compétences acquises par les militants syndicaux

- Le passeport européen des compétences syndical en 2004-2005,
- La VAES (validation des acquis et expériences syndicales), celle-ci fonctionne assez peu.
- En 2008, la loi Fillon sur la modernisation du dialogue social, a reconnu les savoirs des acteurs syndicaux. (Loi sur la représentativité)
- En 2012, **Mandascop (Mandats des organisations syndicales de salariés et d'employeurs Savoirs, Compétences, Profils)** relevait 110 types de mandats syndicaux, donnant des pistes pour les compétences.
- Apparaissent également différentes initiatives d'employeurs ; surtout pour éviter les procès en discrimination et non pour une véritable reconnaissance des parcours syndicaux !

2.4. Le projet de « valorisation & sécurisation des parcours professionnels », mis en place par la CFDT en Ile de France :

La CFDT a lancé la sécurisation des parcours professionnels en essayant de mettre du concret derrière cette notion pour permettre à nos militants d'adhérer à ce projet. Ceci a débouché sur la volonté forte que les connaissances et compétences soient reconnues au travers d'une certification.

Ce dispositif a suscité des attentes fortes de nos militants, qui ont souhaité l'utiliser en tant que salariés mais également pour eux-mêmes personnellement.

Mais il faut reconnaître aussi ce souhait des militants de voir cette reconnaissance se mettre en œuvre rapidement s'est heurté bien souvent à la frilosité des organisations syndicales qui craignaient une professionnalisation des mandats donc un risque pour une sortie de mandat des salariés .

a) "Principe de la formation et certification

La CFDT Ile de France, a conduit un projet avec 2 partenaires en partant du principe que l'activité syndicale à laquelle s'ajoute la formation syndicale donne une expérience et des compétences et que celles-ci doivent donner lieu à une certification. Nous avons cherché à mettre en œuvre ce principe, sachant que ces compétences acquises ne donnent pas forcément accès à une certification RNCP.

b) Information, accompagnement des militants sur les PPP (préparer son parcours professionnel)

La CFDT a recherché des partenaires pour des formations modulaires qui permettaient de valider des blocs de compétences et pas uniquement axé sur la certification RNCP.

Nous avons construit avec l'AFPA et le CNAM un partenariat d'accompagnement des militants vers une certification professionnelle. Ce travail en commun a permis de créer les ateliers « PPP ».

Plus de 500 militants ont déjà été informés de ce dispositif au travers de réunions collectives sur l'île de France.

Une permanence parcours professionnels a été mise en place au sein de la CFDT afin d'écouter le projet des militants, les aider à formaliser leurs attentes. S'en suivra la prise de contact avec l'AFPA et le CNAM pour étudier les moyens mobilisables pour atteindre la certification définie.

Une des plus-values concrètes découlant de ces ateliers, c'est la mise en place d'un interlocuteur dédié au CNAM. Cela permet une mise en confiance des militants, libère la parole et facilite le travail d'inventaire nécessaire. A ce jour, près d'une centaine de militants sont déjà passé par ces ateliers traduisant la collaboration étroite entre le CNAM et la CFDT IDF pour avancer sur cette certification.

c) Valorisation de la certification obtenue

Une fois la certification obtenue, il faudra évidemment que le salarié sache la faire valoir auprès de son employeur pour, évoluer professionnellement, changer de poste ou bien candidater sur un autre poste. La reconnaissance des certifications des militants échappe aux organisations syndicales néanmoins il reste encore du travail à faire pour changer le regard et les mentalités sur les mandatés ou élus.

Nous ne souhaitons pas une certification militante, politique ou syndicale compte tenu de la stigmatisation qui pourrait en découler dans un contexte déjà particulièrement compliqué.

IV. Echanges et débats avec la salle

Brahim MESSAOUDEN FO Carrefour : *Je salue le projet porté par la CFDT qui nous intéresse énormément chez FO. Nous nous inscrivons dans la même logique en refusant un diplôme de super délégué syndical mais qui s'appuie plutôt sur la personne.*

FO s'appuie également sur le travail de l'IRTS (institut régional du travail social) à Bourg la Reine, sur l'apprenant, les apprentissages informels.

Question de la salle : *J'aimerais savoir quels types de compétences syndicales existent à ce jour ? Et quelles sont les pistes pour les rendre moins stigmatisantes ?*

Vincent PIGACHE : Les compétences syndicales sont à mettre en perspectives avec le rôle des militants dans les instances en entreprise ou dans le paritarisme. L'exercice de ces missions nécessite des savoirs, connaissances ou formation pour assumer pleinement son rôle par exemple dans le domaine de la gestion pour le CE, des règles et normes de sécurité pour le CHSCT ou bien du droit du travail pour les prud'hommes.

Un militant qui obtiendrait un BTS comptable grâce à la pratique de la gestion en qualité de trésorier d'un CE pourra le faire valoir auprès de son employeur. Mais y parviendra-t-il c'est un autre problème ?

Une vision négative couplée à l'absence de considération de ces engagements malgré les connaissances et compétences qui en découlent conduiront assurément à une stigmatisation.

Question de la salle : *Que faite vous des militants qui seront dépourvus de poste ou mandat suite à la réforme de du code du travail et l'instauration du CSE ? De fait il y aura moins d'élus !!!*

Vincent PIGACHE : Dans l'organisation, cette question n'est pas encore complètement tranchée. Ma vision personnelle, c'est que les ordonnances vont réduire le nombre de mandats et nous allons avoir beaucoup d'élus qui vont se retrouver dépourvus. Nous les aiderons au mieux dans les entreprises même si cela n'est pas si simple.

Question de la salle : *Formalisation des apprentissages qui sont informels, pourquoi les formaliser en restant dans le milieu syndical ? Alors que certaines compétences mises en œuvre par des militants sont reconnues dans le droit commun comme dans les associations ou chez les parents d'élèves.*

Vincent PIGACHE : Il est évident que nous souhaiterions que les militants aient une reconnaissance de droit commun, que le mandat syndical ne soit pas la seule issue envisageable.

Nous avons un travail d'ingénierie à faire pour déterminer les blocs de compétences qui déboucheront sur des certifications. Le CNAM est partant pour le faire avec nous. Il y a un autre courant qui est de créer un diplôme de syndicaliste mais la CFDT ne partage pas cette approche

Question de la salle : *il existe deux courants : certification professionnalisation et certification militante.. Trouvez vous légitime qu'un employeur puisse aborder la formation syndicale en entretien professionnel ?*

Vincent PIGACHE : La réforme qui institue l'entretien professionnel, entre dans sa deuxième année d'application. De ce fait nous voyons les 2nd entretiens se profiler. C'est encore une fois l'occasion pour nous de préparer efficacement nos militants pour aborder ce rendez-vous crucial. Le militant doit arriver avec une demande claire et motivée de sa certification afin que cela devienne un atout. Afin d'apprécier les compétences acquises, l'employeur abordera le mandat pour apprécier les compétences acquises et uniquement à cette fin. En faire plus serait hors de sa compétence.

Question de la salle : *Le conseil en évolution professionnelle, est un outil que permet la loi pour prendre en compte le parcours. Avez-vous sensibilisé les militants sur la conscientisation de la capitalisation des savoirs et des expériences ?*

Vincent PIGACHE : Nous avons imaginé 3 niveaux dans la démarche :

1. Entretien conseil et information
2. Accompagnement projet
3. Financement

Les OS de salariés auraient dû selon moi être éligibles à faire du CEP1. Nous conseillons aux militants de conserver tous les documents pour avoir une traçabilité de leurs activités, ceci les aidera dans l'inventaire de leur parcours.

Question de la salle : *Ce que vous évoquez me fait penser à la VAE, la loi limitant au moins à un an d'expérience le temps nécessaire pour enclencher une démarche. Pourquoi n'essayer vous pas de dire aux militants que la compilation des expériences pourrait être validé par le biais de la VAE.*

Vincent PIGACHE : Nous faisons une présentation de l'éventail possible (VAE, VAP85, VAES) aux militants ; ensuite charge à eux de déterminer la voie qui leur semble la plus pertinente. Nous sommes là en accompagnement. Nous les aiguillons au mieux, l'interlocuteur dédié au CNAM nous aide également en ce sens car nos militants ont appris à ne pas s'exprimer sur leur expérience syndicale, nous devons lutter contre ce travers

Question de la salle : *Peut-on être professionnel quand on est syndicaliste ?*

Vincent PIGACHE : Dans la valorisation des parcours professionnels, notre crainte c'est de devenir des professionnels du syndicalisme. Le syndicalisme est du bénévolat. Les militants considèrent leur passage dans le syndicalisme comme une activité associative et non comme un métier ou pire ne le mentionne pas dans leur CV. En effet les mandats apportent bien une professionnalisation ; des compétences professionnelles, mais certaines organisations ne souhaitent pas que cela devienne un métier.

Question de la salle : *La question est celle de l'accompagnement avec une structure. Quel accompagnement pour les salariés qui auront acquis des savoirs informels dans l'entreprise ?*

Hugues Lenoir : Faut-il attendre le moment du salariat pour prendre conscience de tous cela, pourquoi ne pas faire intervenir la prise de conscience dès l'école (apprentissage formel et informel).

Par ailleurs il faut savoir que dans le CLEA (certificat : socle de connaissances et compétences professionnelles), il y a un module sur le monde du travail mais rien sur le syndicalisme, alors Mrs les syndicalistes vous vous êtes un peu oublié

Phillipe CARRE : S'agissant des FPSPP, il y a un nouveau métier qui émerge autour de la question de l'accompagnement, l'idée de la formation dans un parcours intégré d'apprentissage. L'apprentissage est un travail sur soi certes, cependant l'orientation professionnelle des adultes est un vrai métier. Nous avons pour exemple des professionnels de l'orientation qui prônent le CEP (conseiller évolution professionnelle).

Catherine NASSER, secrétaire de l'AFREF : Certaines structures ont fait du CEP avant même que cela ne soit prévu par la loi, les missions locales faisaient déjà du conseil pour orienter les candidats. Ce sont des métiers qui sont en émergence depuis longtemps.

Question de la salle : *La VAE reposant sur des apprentissages informels et formels ne trouvera-t-elle pas une limite vis-à-vis de l'enseignement formel ?*

Hugues LENOIR : C'est la qualité des apprentissages et leurs modalités qui compte, le formel et l'informel seront parfois de qualité ou pas ; tout dépendra de la volonté des acteurs. Certains doctorats sont donnés sur des formations informelles, et dans le formel on délivre parfois des diplômes à des niveaux parfois médiocre. L'université sélectionne souvent plus qu'elle ne forme.

Catherine NASSER, secrétaire de l'AFREF : Les certifications sont tout de même construites à partir de savoir formels, certains certificateurs refusent de prendre en compte les apprentissages informels.

Hugues LENOIR : La VAE nous rappelle que les compétences sont acquises par le formel et l'informel. Elle est précisément là pour prendre en compte les apprentissages informels sinon elle n'aurait pas lieu d'être.

Philippe CARRE : Sur la valeur sociale, la VAE fonctionne plutôt bien mais c'est encore un peu un sous diplôme du point de vue subjectif de la personne qui l'a passé comme du point de vue l'examineur. Sur l'efficacité de l'apprentissage, je pense qu'**Hugues LENOIR** a bien répondu

Pour terminer sur une note constructive sur la question de la qualité, on voit que depuis 20 ans la formation est considérée comme un produit. Une notion tirée de l'industrie ou la qualité de l'apprentissage est mise à part, on parle de qualité de la formation sans parler des bénéficiaires. La formation est vue comme produit ou service dont la qualité se juge indépendamment des bénéficiaires. Deux approches se confrontent : Soit on est du côté de la formation comme produit ou alors du côté des processus d'apprentissages.

Réaction de la salle : *S'agissant de la formation professionnelle, la dernière réforme de 2014 introduit une triple conditionnalité difficilement atteignable. En effet chacun choisit sa formation, sous le prisme de l'individualisation des parcours ; elle se doit d'être certifiante et elle doit réduire les temps de parcours et donc les coûts. Cela est en opposition avec l'éducation populaire qui elle n'exige pas de certification.*

Question de la salle *Sur le choix du titre, pourquoi avoir choisi Re-connaissance avec un trait d'union et non reconnaissance ?*

Hugues LENOIR : Ce trait d'union, signifie dans notre esprit que parfois il y a disjonction. Les connaissances sont connues par l'individu mais pas reconnues par les autres (employeurs ou autres). Aujourd'hui on a beaucoup de mal à faire reconnaître les savoirs donc la disjonction a du sens.

V. -Synthèse de Bernard Liétard du jeudi AFREF du 28 septembre 2017 consacré à la « Connaissance et re-connaissance de l'éducation informelle »

Le leitmotiv de cette synthèse sera un éloge de la VIE (Valorisation Infinie de l'Existence). J'emprunte cette formule à **Gaston PINEAU**, un vieux compagnon de route du champ éducatif. Il la développe dans sa contribution à un ouvrage collectif¹ sur la reconnaissance et la validation des acquis d'expérience: « la reconnaissance des acquis ne se réduirait donc pas à la validation de savoirs scolaires et professionnels déjà connus. Elle ouvrirait sur un capital cognitif immense et méconnu de monde vécu. Un nouveau monde à reconnaître, à perte de vue ».

Les débats des deux jeudis de l'AFREF, consacrés à l'éducation informelle, nous ont conviés à l'exploration de cette partie immergée de l'iceberg des savoirs, tout en notant comme le soulignait **Philippe CARRE** que son pourcentage, important certes, reste à définir. On y a vu combien l'affirmation de bon sens « vivre, c'est apprendre » a du mal à être prise en compte dans un système français caractérisé

¹ Liétard B. Piau A. Landry P. (coord.)(2017a), *Pratiquer la reconnaissance des acquis de l'expérience*, Lyon : Chronique sociale

par une tradition académique qui privilégie les savoirs théoriques aux savoirs d'action. Cet héritage atavique de **DESCARTES** et du siècle dits des Lumières fournit, plus que dans d'autres pays, un substrat peu propice à une culture reconnaissant l'importance des « acquis buissonniers » générés par la diversité des situations vécues et des problèmes résolus tout au long de sa vie par tout un chacun.

Comme le rappelait **Hugues LENOIR**, on reconnaît de plus en plus, en complément de l'éducation formelle, l'existence de l'éducation informelle. Cette reconnaissance est un mouvement mondial comme en témoigne les travaux de l'Unesco. Elle confère une place importante aux acquis expérimentaux quels qu'en soit l'origine. Reconnaisant la diversité des sources de savoir et le fait que les apprentissages « informels » dans des lieux « inhabituels » sont infiniment plus larges que ceux issus des formations « instituées », elle remet en cause la conception traditionnelle des « lieux de savoir » consacrés. Dépassant les handicaps vus plus haut, la France n'échappe pas, depuis les années 80, à ce mouvement, On en rendra compte à trois niveaux : **formation, gestion des ressources humaines et personnes eux-mêmes**

La tradition française conduisait à privilégier, quant aux modes de production de la formation, le modèle scolaire, la « stagification » et les cursus préconstruits pour des « formés » passifs : on s'y référait en dominante aux règles du « théâtre classique » avec son unité de temps, de lieu et d'action. Reconnaisant que le creuset central de tout apprentissage est l'apprenant, on admet de plus en plus que la formation s'apparente plus à une pièce de Pirandello (x personnes en quête de leur formation, répondant à leurs besoins dans leur situation pour paraphraser **Bertrand SCHWARTZ** cité par **Philippe CARRE**². Il en résulte une diversification croissante des modalités de la formation : recours croissant à l'autoformation, aux formations intégrées à l'activité et à des formes d'organisation non formelles, au militantisme syndical (dont la présentation de **Vincent PIGACHE** et les échanges qu'elle a suscités ont largement rendu compte). On a aussi évoqué l'impact des nouvelles techniques de l'information et de la communication, et notamment du « numérique » et des réseaux sociaux, conduisant au développement de formations ouvertes et à distance. Quant à l'ingénierie de la formation, dans une perspective « constructiviste », elle renonce au rêve d'une conception planifiée a priori pour recourir, pour reprendre les termes de **Guy LE BOTERF**, à une « ingénierie concourante » se construisant entre les participants à un projet partagé. En conclusion, ces évolutions amènent **Pierre CASPAR**³ à poser l'hypothèse que « la formation du futur sera ce que les apprenants en feront ».

On notera par ailleurs que ces évolutions touchent aussi **la gestion des ressources humaines**. Face aux évolutions du travail⁴, les « organisateurs scientifiques du travail » sont amenés à « reconnaître l'opérateur ». Ils admettent, qu'en dehors des préconisations, ce qui compte aussi c'est la manière dont les personnes les mettent en œuvre individuellement et collectivement. En complément des compétences techniques, on pointe en outre l'importance croissante des compétences sociales et relationnelles. On constate enfin une régression du « salariat » par rapport à des formes d'organisation plus flexibles (« auto-entreprenariat » et « ubérisation » par exemple).

Quant aux **personnes**, accompagnant des formateurs d'adultes dans la constitution de leur « portefeuille de compétences », je les incitais fortement à identifier des savoirs qu'ils ignoraient, ces apprentissages inconscients et involontaires évoqués par **Philippe CARRE**. On peut se référer ici aux concepts théoriques des « savoirs pratiques » de **MALGLAIVE** ou de « l'habitus » selon **BOURDIEU**. Pour illustrer les premiers, qui font qu'on est tous merveilleux pour les autres sans toujours le savoir, je peux citer l'exemple d'étudiants qui, dans un amphithéâtre, arrivaient à faire tenir des avions de papier au plafond. Quant à « l'habitus », il génère des modes de perception, de pensée et d'action, héritage de notre éducation au sens large, qui sont autant de savoirs implicites et de « compétences de troisième dimension ». Elles

² En exergue du chapitre 15 consacré à la motivation dans le traité des sciences et techniques de la formation qu'il coordonne avec Pierre Caspar et dont la 4^{ème} édition vient de paraître chez Dunod.)

³ Dans la conclusion du Traité des sciences et techniques de la formation cité ci-dessus.

⁴ On peut se référer à cet égard aux travaux de l'ANACT et aux actions menées par Bertrand Schwartz dans le chantier « nouvelles qualifications »

sont utilisées, souvent inconsciemment, pour résoudre les problèmes de notre vie quotidienne et conditionne notre façon de vivre⁵.

Si on admet, comme cela a été évoqué ce matin, que l'utilité de la formation dépend bien plus des conditions concrètes de son utilisation et de ce que les personnes en font que de la qualité de la formation elle-même, force est de constater que ces « savoirs implicites » sont souvent bien plus utiles que les « savoirs explicites » acquis dans les voies et lieux traditionnels de formation. On notera cependant que ces « compétences incorporées » et ces « acquis expérimentiels » peuvent constituer un frein à notre liberté d'agir et d'apprendre des savoirs nouveaux, d'où l'importance d'en avoir conscience pour les dépasser.

Tous ceux qui me connaissent ne s'étonneront pas du fait que je souligne l'importance de la « reconnaissance et de la validation des acquis de l'expérience » (RVAE), qui a connu dans le monde, depuis trente ans, un développement significatif, dont **Hugues LENOIR** a rendu compte et dont le point d'orgue fut en France la promulgation de la loi de janvier 2002 sur la VAE (Validation des Acquis de l'expérience). Nous avons pu pour la caractériser utiliser la métaphore de *l'umami*⁶. Tout comme ce goût spécifique, la RVAE constitue en effet une voie originale à part entière de qualification et de formation complémentaire des voies traditionnelles. Comme *l'umami* - qui n'est pas que « délicieux » en lui-même, mais qui améliore, en combinaison avec les autres goûts, la saveur des plats- le développement observé de la RVAE est complémentaire des formes traditionnelles de formation et de gestion des ressources humaines, qui ne sont donc pas appelées à disparaître.

Bien que restant encore aujourd'hui une affaire de militants, son « tricotage » avec des formes plus traditionnelles de formation constitue en effet de mon point de vue, une tête de pont d'un nouvel ordre éducatif qui viserait, comme le souhaitait déjà en 1969 **Bertrand SCHWARTZ** dans sa définition de l'éducation permanente, à « rendre capable toute personne de mieux comprendre le monde technique, social et culturel qui l'entoure, de devenir autonome, c'est-à-dire de se situer dans son environnement et de l'influencer ».

Au moment où se met en chantier la nième réforme du système éducatif français, on peut rêver et souhaiter comme **Hugues LENOIR** que les processus éducatifs mis en place permettent la construction et la reconnaissance de soi. Il rejoint en cela l'appel d'**Edgar MORIN**⁷ prônant en 2014 un système éducatif « permettant à chaque individu d'acquérir une autonomie, de se prémunir contre l'erreur et l'illusion, de pratiquer la compréhension d'autrui, de gérer les incertitudes, en somme de le préparer à affronter les problèmes du « vivre » ».

⁵Le visionnement du film « Le goût des autres » est un bon vecteur pour appréhender cette « extériorité qui nous habite » pour reprendre les termes des Bourdieu, dont la conscience est pour lui une condition de la liberté.

⁶ C'est au Pr Kikunae Ikeda qu'on doit en 1908 ce concept pour désigner, caractéristique notamment de la cuisine japonaise et du bouillon d'algues, un cinquième goût distinct des saveurs traditionnelles (sucré, salé, acide et amer).

⁷ Morin E. (2014), *Eduquer pour vivre*, Paris : Actes Sud

BIBLIOGRAPHIE

- Informal and Incidental Learning in the Workplace, **Victoria J. MARSICK et Karen E. WATKINS**, édition REVIVA, 2007
- Les apprentissages professionnels informels, **Philippe CARRE et Olivier CHARBONNIER**, édition L'HARMATTAN, 2003
- Faut-il encore apprendre ? **Sandra ENLART et Olivier CHARBONNIER**, édition DUNOD, 2010
- Enseigner à des adultes : Travail et Pédagogie, **Gérard MALGLAIVE**, édition PUF, 2005
- Esquisse d'une théorie de la pratique, **Pierre BOURDIEU**, Edition du Seuil, 2000
- Pratiquer la reconnaissance des acquis de l'expérience, Lyon : Chronique sociale **B.LIETARD, A. PIAU P. LANDRY** (coord.)(2017)
- Traité des sciences et techniques de la formation. de **Philippe CARRE et Pierre CASPAR**, Ed Dunod sept 2017.
- Moderniser sans exclure. Ed La Découverte 1997. par **Bertrand SCHWARTZ**
- Eduquer pour vivre, **MORIN. E.** (2014), Paris Ed Actes Sud

WEBOGRAPHIE

- Glossaire UNESCO, 2011 : www.unesco.org
- Extrait du texte de Jean-François MAGNIN : <http://www.cemea.asso.fr/forumeduc/djef.htm>
- IRTS Institut régional du travail social : <http://www.irtsparisidf.asso.fr/>
- CLEA certificat Cléa : <http://certificat-clea.info/>
- ANACT, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : <https://www.anact.fr/>

Auteurs du compte-rendu : Hassan ELMOUMEN et Stéphanie JAN du MASTER 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) à l'Université Paris Nanterre.

Directeur de la spécialité Master ATOGE : Mathieu GREGOIRE

Coordinateur pour les travaux de ce compte rendu : Jacques PEVET (AFREF)

Contact AFREF : Francine SURMONT; Claude VILLEREAU
