



Appel à Contribution

« Chroniques du Travail », n°10

Valorisation des Parcours Syndicaux et Formation des Représentants du Personnel

sous la direction de
Mario Correia, Stéphanie Moullet et Caroline Vanuls
à paraître (automne 2020)

Directeur de la publication : **Mario Correia**

« Chroniques du Travail » est une revue récente qui est éditée par l'IRT d'Aix-Marseille Université depuis décembre 2011 et qui a succédé aux « Cahiers de l'IRT » (1988-2010). Elle ambitionne de devenir une revue de sciences sociales du travail et de concilier rigueur et lisibilité, en vue d'assurer une fonction non pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche (<http://irt.univ-amu.fr> - cliquez sur « Revue Chroniques du Travail » dans le menu de gauche)

Cet appel à contribution fait suite à la journée d'étude sur le thème « Valorisation des Parcours Syndicaux et des Formations des Représentants du Personnel » organisée par l'Institut Régional du Travail d'Aix-Marseille Université à l'occasion de son 60ème Anniversaire, le 15 novembre 2019 à Marseille. S'il invite les participants à cette journée à soumettre une proposition d'article, il s'adresse plus largement à tous ceux qui s'intéressent à la formation syndicale, son contexte et ses usages, comme à la valorisation des parcours de représentation du personnel.

« L'engagement dans le syndicalisme et dans la représentation du personnel n'est pas sans conséquence sur le devenir professionnel, mais aussi social de ceux qui s'y engagent. Longtemps et pour une grande partie d'entre eux, cela s'est traduit par une mise à l'écart de toute possibilité de promotion. La représentation du personnel s'est institutionnalisée depuis et l'accent est mis plus fréquemment aujourd'hui sur le dialogue social dans les entreprises ce qui tend à relativiser ce constat. Pour autant, un nombre important de salariés qui s'engagent syndicalement se disent toujours pénalisés ».

Outre l'engagement personnel que cela implique, être militant syndical ou représentant du personnel exige de solides connaissances pour en exercer correctement les missions ou les mandats. La formation syndicale ou celle de représentant du personnel est donc un enjeu important pour ceux qui en bénéficient.

Elle prend tout son sens à l'heure où l'État promeut le dialogue social, octroie une primauté à l'accord collectif d'entreprise et renforce les obligations de consultation des représentants du personnel, exigeant une certaine « professionnalisation » des titulaires de mandats. La formation des militants syndicaux recouvre une diversité d'objets, et des publics variés en bénéficient, du simple adhérent aux cadres dirigeants des confédérations. Elle s'organise non seulement au sein même des organisations syndicales mais également dans les universités grâce aux instituts du travail. Ressource stratégique, la formation constitue certainement l'un des leviers de l'avenir des organisations syndicales.

Par ailleurs, le « travail » syndical comme le dialogue social dans l'entreprise ne peuvent être efficaces sans qu'une certaine « reconnaissance » de l'engagement de ses acteurs ne soit assurée. Pour cela, il y a nécessité non seulement de lutter contre toute forme de discrimination syndicale mais aussi de permettre une reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises pour valoriser le parcours militant ou celui de représentant du personnel. L'exercice de la représentation du personnel ou de responsabilités syndicales n'est qu'un moment du parcours professionnel. Dès lors, assurer une meilleure gestion des compétences des représentants du personnel et de leur évolution, faciliter la reprise d'une activité professionnelle à titre principal, sont autant d'éléments en mesure de dynamiser le dialogue social.

S'agissant de la valorisation du mandat, les militants ou les représentants du personnel manquent jusqu'à présent de repères dès lors qu'ils envisagent une reconnaissance des compétences acquises en ces occasions. Si ces compétences sont souvent sans rapport avec la formation ou le métier d'origine, elles peuvent être mobilisées pour permettre une formation ou une évolution professionnelle au-delà du mandat. La difficulté est alors de disposer d'un référentiel pour les valoriser.

Plusieurs textes législatifs ont donc introduit des mesures de valorisation des carrières syndicales : mise en place d'un mécanisme de garantie de non-discrimination salariale, renforcement du droit aux entretiens individuels avec l'employeur, reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'un engagement syndical. Des dispositifs tels que le « Mandascop » élaboré par l'association *Réalités du Dialogue Social* avec les partenaires sociaux permettent de faire un état des profils et des compétences des mandataires. Ils peuvent être utilisés par les militants pour servir de support à la description de leurs activités, leurs expériences, leurs savoir-faire dans le cadre d'une démarche de VAE par exemple. Des accords collectifs ou des chartes « sur la reconnaissance de l'expérience des représentants syndicaux et des représentants du personnel » sont également des dispositifs visant à permettre le développement des compétences syndicales et représentatives, le maintien de l'employabilité professionnelle ainsi que l'intégration du parcours syndical et représentatif dans le parcours professionnel. Or, encore trop peu d'études ont été menées quant à la mesure de l'efficacité de ces dispositifs. D'ailleurs, ils demeurent relativement méconnus par les acteurs eux-mêmes.

La mise en place dans les entreprises du comité social et économique (CSE) s'accompagne d'une diminution du nombre de salariés titulaires d'un mandat représentatif et/ou syndical et d'une limitation du nombre de mandats successifs. Parallèlement, les représentants élus du CSE voient le champ de leurs attributions largement étendu. Il en résulte pour eux une obligation d'organisation, de renforcement des connaissances, d'une « professionnalisation » de l'exercice du mandat. Ces évolutions impliquent aussi la prise en compte de l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement des carrières professionnelles. Cette reconnaissance permettra de favoriser l'exercice de fonctions électives et l'engagement syndical.

Formation et valorisation du parcours des représentants du personnel sont donc appelées à évoluer. Comment faciliter et légitimer cette valorisation ? Quelles sont les conditions qui facilitent les transitions entre mandats et activités professionnelles ? Après les profondes mutations résultant des ordonnances « Macron » et après les arrêtés créant des certifications relatives aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, il s'agit de réinterroger les dispositifs de formation des militants, comme ceux permettant la reconnaissance des compétences acquises.

Pour traiter de ces questions, les contributions à ce nouveau numéro de *Chroniques du Travail* pourront par exemple privilégier des approches qui mobilisent les parcours de représentants du personnel, qui s'intéressent aux recours et aux usages des dispositifs de formation et aux modalités de reconnaissances des compétences acquises. L'analyse de dispositifs de VAE pour les militants syndicaux peut faire l'objet de contribution. On pense à des analyses qui pourraient confronter les points de vue de militants d'entreprises, de responsables syndicaux, de responsables du dialogue social d'entreprise, d'experts du monde de la formation. L'approche socio-historique de la formation syndicale et l'analyse des besoins nouveaux en termes de formation peuvent également être des propositions à suivre.

L'ensemble de ces angles d'approche énoncés ici ne vise qu'à suggérer des pistes de proposition et n'a en aucun cas vocation à brider les auteurs dans leurs intentions.

Modalités pour répondre à l'Appel à Contribution

Les communications correspondent à un texte complet qui ne doit pas excéder **30.000 signes**, bibliographie incluse, accompagné d'un résumé de **10 lignes** maximum et d'une petite biographie rédigée selon les normes de la revue.

Ces communications et résumés seront soumis exclusivement par courriel à irt-contact@univ-amu.fr et à chroniquesdutravail@gmail.com

Calendrier

Date limite de réception des communications : **15 avril 2020**

Réponse du Comité de rédaction aux auteurs* : **13 juin 2020**

Retour des versions définitives : **15 septembre 2020**

Publication : **automne 2020**

(* si nécessaire, le Comité aura recours à des rapporteurs externes)

Comité de Parrainage

- Jacques FREYSSINET, économiste, ancien directeur de l'Institut du Travail de Paris-Sceaux et ancien directeur de l'Institut de recherches économiques et sociales, IRES ;
- Jacques GARNIER, économiste, ancien directeur de l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence ;
- Eric VERDIER, sociologue et économiste, directeur de Recherche émérite au CNRS, section 40 « Pouvoir, Politique, Organisation ».

Comité Scientifique

- Jessica ATTALI-COLAS, maîtresse de Conférences en Droit privé, CORHIS, Université Paul Valéry Montpellier III ;
- Christophe BARET, professeur des Universités en Gestion, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU (Aix-Marseille Université) ;
- Thierry BERTHET, politiste, directeur de recherches au CNRS, directeur du LEST, UMR 7317 CNRS, AMU ;
- Alexis BUGADA, professeur des Universités en Droit social, directeur du Centre de Droit Social (CDS), EA 901, Aix-Marseille Université ;
- Mario CORREIA, maître de Conférences en Sociologie du travail à l'IRT et chercheur au LEST (Laboratoire d'économie et de Sociologie du travail, UMR 7317 CNRS), directeur de l'IRT d'Aix-Marseille Université, vice-Président AMU en Santé et Sécurité au Travail ;
- Vanessa DI PAOLA, maîtresse de Conférences en Économie, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU, directrice du Centre associé régional au Céreq d'Aix-en-Provence ;
- Arnaud DUPRAY, socio-économiste, ingénieur de recherche au Céreq et chercheur associé au LEST, UMR 7317 CNRS, AMU ;
- Henri ECKERT, professeur en Sociologie, GRESCO (EA 3815), Université de Poitiers ;
- Céline GASQUET, directrice de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM, Marseille) ;
- Jérôme GAUTIE, professeur des Universités en Sciences économiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
- Annie LAMANTHE, professeure des Universités en Sociologie, chercheuse au LEST, UMR 7317 CNRS, AMU ;
- Arnaud MIAS, professeur des Universités en Sociologie, PSL (Paris Sciences et Lettres), Université Paris-Dauphine, IRISSE UMR 7170 ;
- Ariel MENDEZ, professeure des Universités en Sciences de gestion, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU ;
- Claire MORIN, maîtresse de Conférences en Droit social, IRT d'Aix-Marseille Université, CDS, EA 901, AMU ;
- Philippe MOSSÉ, économiste, directeur de Recherche émérite CNRS, LEST, UMR 7317, AMU ;
- Stéphanie MOULLET, maîtresse de Conférences en Économie du travail et de l'éducation, IRT d'Aix-Marseille Université, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU ;
- Jean-François PAULIN, maître de Conférences en Droit privé, IUT (Université Claude Bernard Lyon 1), CNRS (UMR 5137, Erds-CERCRID, Saint-Etienne) ;
- Olivier PUJOLAR, maître de Conférences en Droit privé, vice-Président en charge des Partenariats et des Territoires, Université de Bordeaux ;
- Michel ROCCA, professeur des Universités en Sciences économiques, directeur du Master Economie des Organisations, Université Grenoble Alpes, CREG EA 4625 ;
- Vincent TIANO, docteur en Sociologie, Direction Générale du Travail (DGT), Ministère du Travail, Paris ;
- Caroline VANULS, enseignante-chercheuse en Droit social, IRT d'Aix-Marseille Université, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU ;
- Pierre-Yves VERKINDT, professeur à l'École de Droit de la Sorbonne, Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne ;
- Serge VOLKOFF, statisticien, HDR en Ergonomie, chercheur affilié au CEET-CNAM

Directeur de la Publication

- Mario CORREIA

Rédacteurs en Chef du numéro 10

- Mario CORREIA
- Stéphanie MOULLET
- Caroline VANULS