



**CR25**  
**Aislf**



— **IRISSO** —  
Institut de Recherche Interdisciplinaire  
en Sciences Sociales  
CNRS UMR 7170



**CRISES**

## **EMPLOI, COMPÉTENCES ET RELATIONS PROFESSIONNELLES : QUELLES DYNAMIQUES DE RÉGULATION AUJOURD'HUI ?**

*Appel à communication*

**Colloque international – 24 et 25 janvier 2011**

**Université Paris- Dauphine**

À l'heure où les courbes du chômage repartent à la hausse, la généralisation des risques de déstabilisation de l'emploi met en avant dans la plupart des pays industrialisés la question de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs au delà de l'emploi qu'ils occupent. Dans ce contexte, le développement de la formation et de la certification des compétences est considéré comme un levier pour la mobilité des travailleurs et pour leur maintien dans des emplois évolutifs. Si le rapport salarial fordiste permettait de garantir une relative sécurité de destin en échange d'une participation à l'emploi, la vulnérabilité croissante des entreprises dans un contexte de mondialisation de la compétition économique met en cause les équilibres institutionnels bâtis dans ce cadre. Alors que se développent les politiques managériales encourageant la flexibilité du travail et de l'emploi, les politiques publiques à différentes échelles qu'elles soient européennes, nationales ou territoriales tendent à encourager l'émergence de dispositifs marqués par la « flexicurité » dans lesquels l'enjeu est d'articuler la flexibilité des organisations et la sécurité des individus en renforçant notamment la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises. Dans une perspective qui lie **emploi, compétences et relations professionnelles**, la question est alors de savoir quelles innovations les acteurs et les institutions des relations professionnelles proposent et expérimentent pour encadrer les parcours de mobilité des travailleurs et la certification de leurs compétences acquises. Quels enjeux ces nouveaux dispositifs soulèvent-ils et quelles dynamiques de régulation dessinent-ils ?

*Le Comité de Recherche 25 « Sociologie des relations professionnelles et du syndicalisme » de l'AISLF (Association Internationale des Sociologues de Langue Française), le Réseau thématique 18 « Relations professionnelles » de l'AFS (Association Française de Sociologie) et l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) s'associent, en partenariat avec différents laboratoires français – IRISSO (CNRS/Université Paris-Dauphine ; IDHE (CNRS/ENS Cachan) ; CRESS (Université de Strasbourg) – et québécois – CRISES (UQAM), pour explorer ces questions dans le cadre d'un colloque international organisé à l'Université Paris Dauphine en janvier 2011. Le colloque s'organisera autour de 4 axes thématiques.*

## **1- Emploi et compétences : une nouvelle donne pour les acteurs des relations professionnelles ?**

Ce premier axe de réflexion visera à saisir comment les systèmes de relations professionnelles font face aux nouvelles donnes portées par les transformations des politiques de gestion de l'emploi. Dans les entreprises, les parcours professionnels tendent aujourd'hui à être liés à la construction des compétences, notamment par la formation professionnelle initiale ou continue, davantage qu'à l'expérience et l'ancienneté. Sur le marché du travail, se pose la question de l'encadrement des parcours de mobilité externe et la certification des compétences acquises est largement considérée comme un élément de sécurisation des trajectoires. Comment évolue la réflexion sur les réponses conventionnelles envisagées pour gérer les parcours dans et au delà de l'emploi ? Dans quelle mesure assiste-t-on à la prise en considération des compétences dans les conventions collectives ? Comment peut-on caractériser les compromis vers lesquels s'orientent les acteurs ? Il importera également ici d'interroger la contribution potentielle de ces politiques publiques et conventionnelles à la réduction des inégalités entre catégories professionnelles sur le marché du travail, y compris en matière de genre et de diversité.

## **2- Emploi et compétences : quelles régulations européennes ?**

Le deuxième axe prendra la mesure de la dimension européenne de ces enjeux. Que ce soit par la mise en avant de la notion de « parcours » ou dans les propositions de « formation tout au long de la vie » pour sécuriser l'employabilité en vue du développement de la flexicurité, un lien entre certification et reconnaissance commence à émerger dans les procédures de concertation au niveau européen. Le Conseil européen de Lisbonne a par exemple conduit à l'élaboration d'un nouveau cadre européen des certifications européennes (EQF), afin de favoriser la transparence des qualifications et la formation tout au long de la vie. Parallèlement, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) a pris un jour nouveau avec la négociation récente, dans quelques entreprises multinationales, d'accords d'entreprise couvrant ces questions à une échelle directement européenne. Face à ces expériences, de multiples questions restent ouvertes concernant tant les effets des recommandations européennes sur les configurations nationales que ceux des formes d'encadrement collectif de la flexibilité par les négociations collectives, qu'elles soient nationales ou transnationales.

## **3- Construction des compétences et formation professionnelle : quelles régulations ?**

La compétence tend de plus en plus à faire office de technologie d'interface entre l'éducation et l'économie. Certains pays s'engagent même dans la normalisation des compétences requises pour les programmes de formation initiale et continue. De fait, et tout particulièrement sur le terrain de la formation, l'expertise gagne du terrain sur les dispositifs paritaires de gestion des qualifications. À partir de l'analyse des modes d'élaboration et de mise en œuvre de systèmes de formation dans des configurations nationales diversifiées, nous chercherons avec ce troisième axe à cerner comment ces dispositifs repositionnent les acteurs impliqués dans l'offre de formation initiale et continue et comment ils affectent la dynamique de fonctionnement des systèmes de relations professionnelles. Selon des temporalités différentes dans les pays industrialisés et dans les pays du Sud, ces dispositifs vont, en effet, dans le sens d'une modularisation des formations et du développement de modes de certifications qui interrogent les liens entre systèmes de formation-certification et conventions collectives.

## **4- Emploi et compétences : quelles réalités territoriales ?**

Faut-il prévenir le risque de perte d'emploi en consolidant la relation d'emploi et en encadrant davantage les décisions des employeurs en la matière, ou en structurant des espaces de mobilité au-delà de l'entreprise, par exemple à l'échelle du territoire ? À quelles conditions ces espaces peuvent-ils alors contribuer à sécuriser les trajectoires ? Il s'agira dans ce quatrième axe de déplacer le regard au niveau des territoires, afin de mettre au jour la façon dont les acteurs des relations professionnelles se saisissent des questions d'emploi, de compétences et de formation dans ces espaces infra-nationaux. Les modalités de leur coopération nouvelle avec les collectivités territoriales, vers qui

plusieurs États ont depuis les années 1980 engagé un mouvement de décentralisation de leurs pouvoirs en matière d'éducation, de formation professionnelle ou d'insertion des jeunes dans la vie active par exemple, mériteront d'être examinées. Cela conduira à s'interroger sur la façon dont la gestion des compétences, des mobilités et des transitions professionnelles se construit à l'échelle d'un territoire, en impliquant pouvoirs publics et services administratifs locaux, directions d'entreprise et représentants patronaux, salariés et représentants syndicaux, ainsi qu'usagers, associations ou autres représentants de la société civile.

- Les chercheurs intéressés sont invités à adresser leur **proposition de communication** (maximum 1 page) par courriel ([ecrp2011@gmail.com](mailto:ecrp2011@gmail.com)) **avant le 28 mai 2010**, en indiquant dans lequel des 4 axes thématiques du colloque cette proposition s'inscrit prioritairement.
- Le comité de sélection sera particulièrement attentif aux communications proposées par les doctorants.
- **Les réponses du comité de sélection** seront transmises **début juillet 2010**.
- **Les textes des interventions** retenues seront attendus pour le **12 novembre 2010**.

#### **Comité d'organisation**

Élodie Béthoux, Mona-Josée Gagnon, Christian Lévesque, Sylvie Monchatre, Michèle Tallard (CR 25 AISLF) ; Frédéric Rey, Jean-Vincent Koster (RT18 AFS) ; Florence Lefresne, Catherine Vincent (IRES).

#### **Comité scientifique**

Sophie Bernard, Université Paris-Dauphine, IRISSO, sociologue ; Martine D'amours, Université Laval, Québec (Canada), sociologue ; Claude Didry, IDHE, ENS Cachan, sociologue ; Renaud Dorandeu, Université Paris Dauphine, IRISSO, politiste ; Roland Erne, University College Dublin (Irlande), politiste ; Michèle Forte, Institut du travail de Strasbourg, économiste ; Jacques Freyssinet, Université Paris I, économiste ; Jérôme Gautié, Université Paris I, Directeur de l'ISST, économiste ; Fausta Guarriello, Université de Pescara (Italie), juriste ; Christophe Guitton, Chef du département Travail, emploi, professionnalisation, Céreq, juriste ; Annette Jobert, IDHE, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, sociologue ; Michel Lallement, Professeur titulaire de chaire, CNAM, sociologue ; Françoise Lozier, IRISSO, Université Paris Dauphine, gestionnaire ; Emmanuelle Reynaud, IDHE, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, sociologue.