



L'engagement syndical, à l'inverse de l'engagement associatif, est difficile à valoriser sur un CV, selon les DRH

Sophie Esposito, AEF Groupe, Dépêche n°511665, Paris, 03.12.2015

«*Comment reconnaître et valoriser l'engagement solidaire ?*» : telle était la question posée lors d'un café social organisé à Lyon par le site d'informations Miroir social, vendredi 27 novembre 2015.

Selon les recruteurs et les DRH, cet engagement est souvent, voire toujours, facile à valoriser, lorsqu'il est considéré globalement, qu'il concerne des associations, des organismes humanitaires, religieux, sociaux, ou des organisations syndicales, indique une étude menée par le cabinet de consultants Oasys, en mars 2014, mais datée du premier semestre 2015. **Mais l'engagement syndical, pris isolément, «demeure un tabou». Les DRH doivent mener «un travail de pédagogie pour déculpabiliser ce type d'engagement», estime Joël Tronchon, directeur du développement durable du groupe Seb.** Il revient sur la manière dont son entreprise valorise l'engagement extraprofessionnel de ses collaborateurs.

«*Alors que l'engagement, au sens large (1), est très valorisé, l'engagement syndical demeure, lui, un tabou*», indique une étude menée par le cabinet de consultants Oasys sur le thème : «*Quelle vie après l'engagement syndical ?*», présentée vendredi 27 novembre 2015 à Lyon, lors d'un café social organisé par Miroir social. Elle croise les regards de 77 DRH ou recruteurs et 136 représentants du personnel sur cette «*question sensible*».

«Outplacement solidaire»

Oasys consultants, avec l'association de solidarité internationale Planète urgence, propose un dispositif d'«*outplacement solidaire*» pour mobiliser les salariés en «*transition professionnelle*» sur un projet de solidarité. Pendant leur préavis, ou sur une période de congé (notamment de reclassement), les salariés peuvent se porter volontaires pour effectuer une mission dans le cadre du «*congé solidaire*» proposé par Planète urgence, dans l'une de ses missions internationales. L'entreprise financerait la mission par un don de 2000 euros à l'association.

Alors que la majorité des DRH (81 %) pense qu'il est «*souvent*» ou «*toujours*» possible «*de valoriser une expérience d'engagement extraprofessionnel (1) dans une candidature pour un nouvel emploi*», **seuls 21 % des DRH recommandent («*souvent*» ou «*toujours*»), à un ancien syndicaliste en recherche d'emploi, d'afficher et de valoriser son expérience syndicale, dans un entretien de recrutement.** Un DRH sur trois le recommande «*parfois*», et un sur deux affirme ne le faire que «*rarement*» ou «*jamais*». **Environ trois recruteurs sur cinq ne conseillent pas non plus d'afficher une expérience syndicale dans un CV.**

Quid de la non-discrimination ?

Selon la moitié des recruteurs, il est possible de valoriser la candidature d'un représentant syndical ayant eu une activité partielle en plus de sa fonction en entreprise. **En revanche, rares sont les DRH à considérer facile la valorisation de la candidature d'un représentant syndical à temps plein (11 %), ou celle d'un candidat dont les traces de l'activité syndicale sont fortes sur Internet (14 %).** Parallèlement, **sept DRH sur dix estiment qu'il est difficile de valoriser la candidature d'un représentant syndical ayant un engagement pendant plus de dix ans. Autant de «*confirmation[s] de la dévalorisation de l'engagement syndical - a fortiori s'il est fort - aux yeux des RH et des recruteurs*», pour lesquels cet engagement «*constitue un facteur manifestement préjudiciable à l'épanouissement professionnel dans l'entreprise*», indique l'étude.**

Des considérations qui font naître une question : la non-discrimination prévue par la loi est-elle respectée ? «*DRH et recruteurs ne se font [...] pas beaucoup d'illusions*», répond Oasys : environ 40 % d'entre eux considèrent que les candidats bénéficient «*parfois*» de la non-discrimination, et presque autant estiment que les candidats n'en bénéficient que «*rarement*», voire «*jamais*».

«Des formations en petits modules pour les managers de proximité»

Les DRH doivent mener «un travail de pédagogie pour 'déculpabiliser' les formes d'engagement syndical», estime Joël Tronchon, directeur du développement durable au sein du groupe Seb (25 800 collaborateurs dans le monde, dont environ 7 000 en France), qui témoignait lors du café social. Seb connaît actuellement un problème de «renouvellement des mandats», à cause du «vieillissement» de ses salariés, y compris ceux engagés syndicalement. Ainsi, le groupe mène ce «travail de pédagogie» auprès de ses collaborateurs, et sensibilise notamment les managers de proximité à ce type d'engagement, via «des formations en petits modules», afin de leur présenter les «contraintes» et le fonctionnement des IRP.

Plus globalement, Seb valorise l'engagement extraprofessionnel notamment à travers un «fonds de dotation», qui finance des projets axés sur la «lutte contre l'exclusion». Ce thème a été choisi par le biais d'une enquête menée auprès des salariés, en 2007, avant la création du fonds. «Dans le comité opérationnel, qui valide les projets à financer, il y a des partenaires sociaux, des membres de la direction et des salariés tirés au sort», pour un total de douze personnes, précise Joël Tronchon.

150

C'est le nombre de «bénévoles actifs» au sein du groupe Seb en France, et dans des associations soutenues par le fonds de dotation.

Soutenir des associations

Ce fonds peut apporter trois types de soutien. Tout d'abord, un soutien financier aux «projets associatifs sur le territoire», et notamment ceux portés par des structures géographiquement proches des sites Seb, «afin que les collaborateurs puissent [les] parrainer». En deuxième lieu, le fonds peut soutenir ces associations via l'intervention de salariés-bénévoles : l'entreprise encourage les collaborateurs volontaires dans leur démarche, en acceptant leurs demandes de congés ou en leur permettant d'effectuer leur bénévolat «sur le temps de travail». Enfin, des «don[s] de produits» électroménagers et culinaires peuvent être réalisés. Des «ambassadeurs», «issus des ressources humaines, [...] ont pour mission le pilotage de la communication locale du fonds sur leur site, et l'animation du réseau des bénévoles», indique Seb sur la page de présentation de ce dispositif.

En outre, le fonds finance également d'autres associations, dans lesquelles les collaborateurs sont impliqués, à travers un appel à projets sur les différents sites. Les salariés sélectionnés sont ensuite appelés à faire «l'animation de ces projets sur leur site».

Seb aide également les projets solidaires internationaux, en allouant aux salariés sélectionnés, une «somme qui couvre tout ou partie [des frais] d'une mission solidaire».

Un «référentiel de management»

Pour mieux valoriser l'engagement solidaire, Seb a lancé les travaux pour aboutir à un «référentiel de management», en cours de conception. Son objectif : «valoriser les compétences 'soft' des managers, les compétences comportementales notamment».

Enfin, pour alimenter la population bénévole dans les associations, Seb sensibilise tout particulièrement les futurs retraités : «dans le cadre de l'ancien DIF», une «formation» était proposée aux seniors, pour apprendre à «choisir, en connaissance de cause, l'engagement solidaire qui [leur] plaira», lorsqu'ils seront à la retraite. Pour l'ensemble des salariés, une semaine de découverte des associations et des projets, la «charity week», est organisée par le groupe et elle sera «mondialisée» en décembre cette année, alors qu'avant elle était réservée à l'Europe. À noter que l'entreprise «cautionne» les projets des salariés qui, en parallèle de leur métier, veulent s'engager dans l'entrepreneuriat social.

(1) Il s'agit de «toute forme d'engagement bénévole ou salarié dans le domaine associatif, culturel, éducatif, humanitaire, politique, religieux, social ou syndical». □