

La distance de jeunes salariés vis-à-vis des « voies du collectif »

Camille TRÉMEAU¹

En nous appuyant sur une enquête menée auprès de jeunes coiffeuses-esthéticiennes, ouvriers du bâtiment et informaticiens, nous interrogeons le rapport des jeunes salariés aux représentants du personnel et aux syndicats, dans des secteurs marqués par une faible syndicalisation. Les jeunes salariés rencontrés ne comptent pas parmi les plus touchés par la précarité. Toutefois, ils n'en évoluent pas moins dans des configurations professionnelles défavorables à l'exploration des « voies du collectif » et, plus précisément ici, de la représentation des salariés. L'article met ainsi en évidence la diversité des mécanismes qui creusent une distance entre ces jeunes salariés et les instances représentatives du personnel (IRP), et nuance l'idée d'un rejet des représentants du personnel et des syndicats, qui ne constitue en fait qu'une seule variante de l'attitude de distance. Du point de vue des jugements portés à l'égard du syndicalisme, une entrée par la socialisation permet de rendre compte de représentations hétérogènes et socialement situées de la conflictualité et de la lutte.

Partant du constat bien établi d'une moindre syndicalisation des jeunes salariés (Amossé, Pignoni, 2006 ; Pernot, 2014), différentes recherches s'intéressent aujourd'hui aux trajectoires de jeunes militants issus de différents milieux socioprofessionnels, tant en caractérisant leurs modes d'entrée dans le syndicalisme qu'en interrogeant leur maintien dans le temps (Bérout, 2011 ; Denis, Thibault, 2014 ; Berthonneau, 2017). En revanche, si quelques travaux analysent plus largement le regard que portent les jeunes salariés sur les syndicats (Bérout, 2003), en mettant notamment l'accent sur les différents obstacles à la syndicalisation (Bouffartigue, 2009 ;

1. Docteure en sociologie, Université de Nantes, CENS (UMR6025).

Thibault, 2017), la question plus spécifique de leur rapport aux instances représentatives du personnel (IRP) demeure inexplorée. Or, cette question n'est pas sans enjeu, notamment parce que, comme le soulignent les auteurs d'un rapport sur les jeunes et le mouvement syndical, les jeunes salariés sont surreprésentés dans des secteurs (le commerce, la construction, les activités spécialisées et scientifiques, l'hébergement et la restauration) où le taux de syndicalisation est particulièrement faible et où les représentants du personnel constituent « un point d'appui essentiel pour toucher les jeunes (...) et les rapprocher du syndicalisme » (Béroud *et al.*, 2018:29). Ces mêmes auteurs indiquent que si la plus grande distance des jeunes vis-à-vis de l'engagement syndical est liée à un effet d'âge, leur propension à se syndiquer dépendrait en partie des facteurs suivants : stabilité ou non dans l'emploi, taille de l'établissement, présence ou absence syndicale et teneur des relations sociales tissées dans l'entreprise (collectifs de travail, place des syndicats). Ces éléments permettent-ils également d'éclairer l'attitude de ces salariés vis-à-vis des instances représentatives du personnel ?

En nous appuyant sur une enquête menée auprès de jeunes coiffeuses-esthéticiennes, ouvriers du bâtiment et informaticiens (encadré 1), nous souhaitons justement approfondir la question du rapport des jeunes salariés aux représentants du personnel et aux syndicats dans des secteurs marqués par une faible syndicalisation ².

Les jeunes salariés rencontrés ne comptent pas parmi les plus touchés par la précarité. En premier lieu, les coiffeuses-esthéticiennes et ouvriers du bâtiment sont qualifiés ³, ne rencontrent pas de difficultés majeures vis-à-vis de l'emploi et ont peu été confrontés au chômage. Quant aux informaticiens, outre leur niveau de formation plus élevé (ils sont titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur, de niveau bac +5 pour la majorité d'entre eux), ils sont employés en CDI et disposent pour la plupart d'un statut de cadre. Toutefois, l'ensemble de ces enquêtés n'en évoluent pas moins dans des configurations professionnelles défavorables à l'exploration des

2. Les recherches menées sur les relations sociales dans les secteurs de la construction et des services aux particuliers (dont la coiffure et l'esthétique) mettent en avant leur faible taux de syndicalisation et une présence réduite des syndicats dans l'entreprise (Pernot, Pignoni, 2008:46-47). Dans le bâtiment, l'absence de tradition de lutte et l'hostilité du patronat à l'implantation syndicale se cumulent pour entraver les contacts des ouvriers avec les syndicats, lorsque ceux-ci sont effectivement présents sur les chantiers. Au milieu des années 1980, Tallard décrivait ainsi le BTP comme la « lanterne rouge du syndicalisme », les syndicats étant très peu présents au sein des entreprises, leur rôle se concentrant davantage au niveau des organismes paritaires (Tallard, 1986:16). Les données statistiques plus récentes ne viennent pas démentir cet état de fait, le secteur de la construction étant même qualifié de « désert syndical » (Amossé, Pignoni, 2006). Par ailleurs, la faible syndicalisation est également un fait souligné à propos de l'informatique, et plus particulièrement des sociétés de services et d'ingénierie en informatique (SSII) (Lallement *et al.*, 2004).

3. Les coiffeuses-esthéticiennes ont obtenu le brevet professionnel et les ouvriers du bâtiment ont au moins un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), auquel s'ajoute un brevet professionnel (BP) pour deux d'entre eux.

Encadré 1

Méthodologie

Ce travail est tiré d'une thèse de sociologie consacrée aux connaissances, usages et perceptions que les jeunes salariés développent vis-à-vis de leurs droits (Trémeau, 2017). En parallèle d'investigations menées au conseil de prud'hommes de Nantes, nous nous sommes intéressée à de jeunes salariés n'ayant pas nécessairement connu de contentieux au cours de leur parcours professionnel. Entre 2011 et 2015, nous avons rencontré 22 enquêtés que nous avons suivis dans le temps, en réalisant avec eux entre un et quatre entretiens. Tout en ayant en tête la nécessité de ne pas penser l'âge comme une catégorie d'analyse pertinente en tant que telle (Bourdieu, 1984 ; Rose, 1998), c'est sur la base de l'âge que la population d'enquête a d'abord été délimitée : les jeunes salariés rencontrés avaient tous moins de 30 ans au moment du premier entretien. La classe d'âge ne suffisant nullement à spécifier une situation d'emploi, le choix de trois secteurs d'activités – la coiffure-esthétique, le bâtiment et l'informatique – a permis de diversifier les profils enquêtés à partir, notamment, des formes de socialisation familiale et scolaire, tout en contextualisant les situations professionnelles rencontrées. Dans le cadre étroit de cette contribution, ont été présentés huit cas (annexe) qui permettent de rendre compte dans leur diversité des attitudes de distance vis-à-vis des représentants du personnel et des syndicats.

Les entretiens étaient décomposés en deux parties. La première était consacrée aux échanges portant principalement sur la trajectoire familiale, scolaire et professionnelle, les expériences de travail, les relations nouées avec l'employeur et les collègues. Puis, les enquêtés étaient amenés à réagir face à des circonstances fictives, présentées sous forme de scénarios emblématiques de situations de travail (exemples de scénarios en encadré 2 et 3). Différents thèmes ont été retenus, fonctionnant comme autant d'indices : la grève, le renouvellement de CDD, les sources de renseignements, les statuts d'emploi et droits associés, la « mise au placard », le licenciement, les délégués du personnel et délégués syndicaux, les arrêts et accidents du travail, les règles d'hygiène-sécurité, le chômage. Les enseignements à retirer de ce protocole d'enquête doivent être maniés avec précaution, notamment du fait du caractère fictif des situations présentées. Que les scénarios soient mis en œuvre dans le cadre d'enquêtes qualitatives (Le Pape, 2009 ; Gautron, Retière, 2014), comme c'est le cas ici, ou quantitatives (Finch, 1987), le constat est le même : les réponses des enquêtés ne reflètent pas nécessairement leur attitude réelle et ne doivent donc pas être interprétées comme tel. Toutefois, cette démarche a permis d'engager les enquêtés à évoquer des thématiques qui ne seraient pas apparues spontanément dans les entretiens et aussi à tester sur un mode conversationnel les savoirs juridiques en évitant la forme interrogatoire.

Enfin, la compilation de documents (contrats de travail, échanges de mails, etc.) et la prise en note d'échanges plus informels viennent compléter les matériaux issus des entretiens.

« voies du collectif » (Supiot, 1994) et, plus précisément ici, de la représentation des salariés ⁴.

La première partie de cet article met en évidence la diversité des mécanismes qui creusent une distance entre les jeunes salariés et les IRP ⁵. Ce faisant, l'article vient nuancer l'idée d'un rejet des représentants du personnel et des syndicats, qui ne constitue en fait qu'une seule variante de l'attitude de distance. L'attention est d'abord portée sur les coiffeuses et ouvriers du bâtiment employés dans de petites voire très petites entreprises. Quand c'est l'absence de tels représentants en entreprise qui s'avère déterminante pour les premières, les motifs de l'attitude de distance s'avèrent plus variés chez les seconds (I). Puis sont évoqués les cas d'un intérimaire du bâtiment et d'informaticiens salariés en sociétés de services et d'ingénierie en informatique (SSII), qui permettent d'interroger le rapport aux représentants du personnel sous l'angle des relations triangulaires d'emploi, dans des configurations professionnelles par ailleurs très hétérogènes (II). Tous les représentants salariés ne disposent pas du même rôle et ne sont pas nécessairement perçus uniformément par les enquêtés. D'où l'importance, en dernier lieu, de se focaliser sur les représentants syndicaux qui sont, bien souvent, appréhendés comme des acteurs extérieurs à l'entreprise. Ressortent alors des visions contrastées de la conflictualité, qui procèdent de dispositions éthiques et politiques qui trouvent leur origine bien au-delà des seuls parcours et configurations professionnels (III).

I. La distance des coiffeuses et ouvriers du bâtiment vis-à-vis des représentants du personnel

D'un point de vue juridique, l'obligation de mettre en place des instances représentatives du personnel est fonction des effectifs de l'entreprise ⁶. Or, la petitesse des entreprises est très marquée dans le domaine de la coiffure ⁷. Et si le secteur du bâtiment doit sa visibilité aux chantiers

4. Dans le cadre de notre recherche doctorale, c'est sous l'angle du rapport aux droits dits collectifs que nous avons appréhendé les attitudes des jeunes salariés vis-à-vis des représentants du personnel et des syndicats. Mais si ces droits sont définis comme collectifs, les usages auxquels ils donnent lieu peuvent très bien procéder d'initiatives individuelles : il en va ainsi, par exemple, du recours à un représentant du personnel dans le cadre d'un entretien préalable au licenciement.

5. L'enquête s'étant principalement étalée entre 2011 et 2015, il ne sera pas fait référence ici aux dernières réformes, dont l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant abouti à la fusion des instances représentatives du personnel au sein du Comité social et économique (CSE).

6. Au moment de l'enquête, qui précède la création des CSE, il existe ainsi différents seuils : 11 salariés pour les délégués du personnel (DP), 50 salariés pour les comités d'entreprises (CE), les délégués syndicaux (DS) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

7. En 2011, 52 % des entreprises de coiffure ne comptent aucun salarié, 80 % emploient au plus 2 salariés et seulement 1 % des entreprises emploient 10 salariés ou plus (source : Insee, fichiers stocks d'entreprises au 1^{er} janvier 2011). Les proportions sont semblables en 2012. Une enquête menée par le bureau d'études Infracorces montre en outre que parmi les entreprises employant des salariés, les indépendants comptent en moyenne 1,4 salarié, tandis que les franchisés (soit les entreprises liées à une enseigne) emploient en moyenne 5,9 salariés (enquête Infracorces/FNC/CNEC, 2013).

de grande taille gérés par de très grandes entreprises, il n'en demeure pas moins un secteur artisanal où les petites entreprises sont nombreuses⁸. Que penser, dès lors, des savoirs, usages et représentations que les jeunes salariés de ces secteurs peuvent développer vis-à-vis des représentants du personnel ?

Plusieurs auteurs ont montré d'une part que les représentants du personnel et les syndicats sont peu présents dans les petites entreprises (Farvaque, Lefebvre, 2010) et ont décrit, d'autre part, les salariés y travaillant comme rétifs à l'intervention de représentants au sein de l'entreprise (Lepley, 2000, 2005). Nous le verrons, la taille de l'entreprise détermine sans aucun doute la probabilité d'entrer en contact avec des représentants du personnel. Pour les coiffeuses et ouvriers du bâtiment employés dans de très petites entreprises (TPE) en particulier, le recours à de tels acteurs n'est pas envisageable, parce qu'ils n'en ont pas ou peu connaissance et parce que ces acteurs sont tout simplement inexistantes dans leur entreprise. Mais pour une partie des ouvriers du bâtiment, quand bien même des délégués du personnel sont effectivement présents en entreprise, ils sont maintenus à distance, sans que cela ne traduise systématiquement un sentiment de défiance.

1.1. Les coiffeuses face aux délégués : des figures floues

Toutes les jeunes coiffeuses rencontrées travaillent dans des entreprises de moins de dix salariés, soit parce qu'elles sont embauchées dans de petits salons indépendants, soit parce qu'elles travaillent dans des salons franchisés appartenant au même employeur qui constituent non pas des établissements d'une même entreprise, mais des entités juridiques séparées. Ainsi, qu'elles travaillent au sein d'une chaîne de coiffure ou de salons indépendants, les enquêtées de ce secteur font partie d'entreprises qui ne comprennent ni délégués du personnel (DP), ni *a fortiori* délégués syndicaux (DS), comité d'entreprise (CE) ou comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). L'expérience concrète du travail n'offre pas d'occasions de confrontation directe avec les instances de représentation du personnel. Par ailleurs, parmi les jeunes coiffeuses enquêtées, aucune ne dispose dans son entourage familial de représentants du personnel, de militants syndicaux ou simplement d'adhérents à une organisation syndicale.

En revanche, on pourrait penser, au vu de la dimension professionnelle de leur formation, que la représentation du personnel aurait des chances d'être abordée au cours du cursus scolaire. Au niveau du certificat

8. C'est particulièrement le cas dans la région des Pays de la Loire, où a été menée l'enquête. Selon la Cellule économique régionale des Pays de la Loire, en 2010, 31 % des salariés du secteur travaillent dans des TPE, 18 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés, 24 % dans celles de 20 à 49 salariés, et 27 % dans les entreprises de 50 salariés et plus.

d'aptitude professionnelle (CAP), le cours de vie sociale et professionnelle (VSP), qui n'est pas spécifique à la coiffure, mais fait l'objet d'un enseignement transversal à l'ensemble des CAP (y compris donc aux apprentis du bâtiment), aborde effectivement les représentants du personnel et les syndicats. Il a depuis 2009 été remplacé par le cours de prévention santé environnement (PSE), dont une partie est brièvement consacrée aux délégués du personnel, au CHSCT, à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) et à la discrimination d'une part ; aux syndicats, aux conseils de prud'hommes, à l'inspection du travail et aux services de santé au travail d'autre part. Mais les cursus scolaires des jeunes coiffeuses et esthéticiennes ne s'arrêtent pas à la seule préparation du CAP. En l'occurrence, toutes les enquêtées ont obtenu un BP, en coiffure comme en esthétique. Or, l'étude des représentants du personnel, des syndicats, disparaît quasiment dans le programme de brevet professionnel (BP), tel qu'il est enseigné au centre de formation des apprentis (CFA). Les enseignants du cours de gestion-comptabilité du CFA s'appuient sur un manuel laissant complètement dans l'ombre ce qui relève des relations collectives du travail, à l'exception notable de la convention collective. Au surplus, les rares fois où l'ouvrage évoque les représentants du personnel ou les organisations syndicales, c'est pour souligner leur rôle dans un droit négocié et nullement en tant qu'acteurs œuvrant à la défense des intérêts des salariés (Meyer, Meyer, 2010), à l'inverse de ce que l'on trouve dans le programme du CAP.

L'entretien réalisé avec une professeure de CFA qui enseigne justement, au niveau BP, la gestion-comptabilité, vient confirmer l'hypothèse d'un délaissement des instances représentatives du personnel. En effet, selon cette enseignante, puisque la représentation des salariés ne fait pas partie du « concret de leur métier », rien de plus logique à n'aborder ce chapitre que succinctement. Et lorsqu'elle énumère les sujets de préoccupations des apprenties coiffeuses et esthéticiennes, qui lui posent parfois des questions sur leurs droits durant le cours, les thématiques abordées relèvent principalement du temps de travail, des congés et du salaire. Rien n'est dit sur ce qui relève plus spécifiquement des relations collectives du travail. La seule expérience « concrète » donnant corps à la réalité des représentants des salariés tient à la présence, au CFA, d'un professeur de mathématiques lui-même délégué du personnel.

Le plus souvent, les jeunes coiffeuses se souviennent vaguement avoir évoqué les délégués du personnel ou les délégués syndicaux en cours, mais sans pouvoir en dire plus. Julianne, coiffeuse âgée de 25 ans qui dispose pourtant d'une double formation (elle est titulaire d'un BP en esthétique d'une part, d'un CAP et d'une mention en coiffure d'autre part) ignore ce

qu'est un délégué du personnel et méconnaissait jusqu'à l'existence des élections professionnelles :

« À part le délégué de la classe c'est tout, c'est tout ce que je connais [rires]. »

Certaines avancent tout de même quelques éléments de réponse quant au rôle des délégués du personnel. Ainsi, Lucie, ancienne collègue de Julianne, explique :

« Oui, c'est pour... Enfin... Si on a des choses à dire, le faire passer par le délégué du personnel. »

Mais, dans tous les cas, la confusion reste grande entre les représentants élus (DP) et désignés (DS). Et de fait, même lorsqu'elles peuvent décrire avec plus de précision le rôle des délégués du personnel, les jeunes coiffeuses et esthéticiennes ne les perçoivent qu'en tant que figures abstraites, lointaines et non accessibles : elles n'ont jamais eu de contact avec eux et ils ne sont pas davantage mentionnés dans les entretiens comme acteurs ressources.

1.2. Des représentants « inutiles » ? De la prégnance des confrontations individuelles au rejet des délégués

Les jeunes coiffeuses rencontrées travaillent toutes dans de petites structures où l'existence de représentants du personnel ne constitue pas une obligation légale et encore moins une réalité. En revanche, le secteur du bâtiment s'avère de ce point de vue plus hétérogène. Et quand certains ouvriers du bâtiment, à l'instar des jeunes coiffeuses, ne voient en ces représentants que des figures floues qu'ils associent aux grandes entreprises, d'autres s'appuient sur un minimum de savoirs pratiques et arguent – pour des motifs différents – de l'inutilité de ces représentants. Or, non seulement ces jugements ne revêtent pas un sens identique, mais ils sont également susceptibles d'évoluer dans le temps, en fonction des expériences professionnelles vécues.

Prenons l'exemple de Gaël, électricien âgé de 26 ans. Au moment du premier entretien, l'entreprise d'une trentaine de salariés où il est employé depuis un an et demi compte un délégué du personnel. Alors que je l'interroge à son sujet, il se montre expéditif : « Il ne sert à rien en fait. De ce que j'entends, oui, il ne sert à rien ». Dans son entreprise, les confrontations entre ouvriers et patron se déroulent selon lui sans intermédiaires. Or, il s'agit là d'un mode de régulation sociale auquel il adhère largement. Au cours du dernier entretien, trois ans après nos premiers échanges, Gaël maintient plus que jamais son adhésion aux confrontations directes entre ouvrier et patron et rejette toute intervention d'un représentant des salariés, qu'il s'agisse de délégué du personnel ou de délégué syndical :

« Moi, je vois plus les choses... je discute moi-même de mes droits avec mon patron. J'ai déjà dû te le dire, je crois, moi, je ne crois pas en... Je ne veux pas que tout le monde soit pareil, représenté par une personne. C'est sans doute un bon dans la société, mais moi je m'en fiche de ça. Si mon patron ne me respecte pas, j'irai lui dire et je partirai. (...) Je ne vais pas passer par quelqu'un pour aller me défendre. »

De fait, lorsqu'il souhaite porter une réclamation (en particulier sur son niveau de salaire), il use efficacement d'une ressource que certains de ses collègues peinent à mobiliser : la menace de la défection. Outre l'autonomie professionnelle que lui offre son statut d'ouvrier qualifié, sa mobilité passée (il a travaillé dans deux TPE puis a poursuivi son parcours en intérim, avant d'être embauché dans son entreprise actuelle) lui donne en effet une assurance : celle de trouver facilement un emploi. Toutefois, son rapport aux instances représentatives du personnel évolue. Tout en maintenant un discours remettant en cause l'existence même de ces représentants et la pertinence de leur intervention pour son propre compte, il pointe du doigt les limites de cette individualisation : des inégalités de traitement (notamment en matière de salaire) peuvent voir le jour, tous les ouvriers ne disposant pas des mêmes ressources pour faire face au patron. Il en vient même à s'imaginer « délégué », principalement pour défendre des collègues (qu'il estime plus « faibles » que lui) contre des pratiques qu'il juge irrespectueuses (remarques blessantes, refus de reconnaître un accident de travail intervenu en leur présence).

Les discours portant sur l'inutilité des représentants du personnel peuvent ainsi évoluer au fil des expériences professionnelles. Mais ils revêtent, au surplus, des significations variées. Ainsi, à l'instar de Gaël, Cédric, jeune charpentier âgé de 25 ans, souligne également l'« inutilité » des représentants du personnel. Mais d'une part, sa critique s'adresse spécifiquement aux délégués syndicaux. D'autre part, loin d'être la résultante d'une préférence marquée pour les confrontations individuelles avec l'employeur, ses propos sont le fruit d'un fort attachement à la « complicité de métier » (Zarca, 1986) entre ouvriers et patrons d'entreprises artisanales, complicité basée sur le partage d'une même activité de travail et d'une homologie de parcours (le patron ayant été ouvrier, l'ouvrier pouvant éventuellement devenir patron dans l'avenir)⁹.

Cédric a su très tôt qu'il souhaitait se diriger vers la charpente : « C'était déjà tout tracé », nous dit-il, au point que durant les années de quatrième et de troisième, il réalise plusieurs stages dans les entreprises « du coin » (il habite alors une petite commune du Maine-et-Loire et n'a pas le permis). Formé en

9. Pour plus d'éléments sur les formes que revêt la « complicité de métier » dans les entreprises artisanales du bâtiment et, dans une moindre mesure, de la coiffure, voir Trémeau (2019, à paraître).

apprentissage par les compagnons en CAP, puis dans un CFA en BP, Cédric décrit son parcours scolaire avec enthousiasme durant l'entretien, valorisant le cursus en alternance et arguant de la facilité avec laquelle il a passé le CAP, du fait d'une formation poussée auprès des Compagnons du devoir. Très vite, sa découverte enchantée des gestes du métier a prévalu sur son statut d'apprenti, puis d'ouvrier. Ainsi, lorsque nous lui demandons s'il discutait avec ses parents de droit du travail à l'époque (son père est paysagiste, sa mère couturière), il répond par la négative, avant de décrire son engouement précoce pour le métier de charpentier. De fait, l'ensemble de son parcours témoigne du primat de la « complicité de métier » sur l'appréhension des droits associés à son statut de salarié. C'est particulièrement le cas de l'emploi qu'il occupe au cours de notre entretien et qu'il compare régulièrement à son expérience passée dans une « grosse boîte ». De fait, après quatre ans au sein d'une entreprise comprenant 80 salariés, Cédric a démissionné pour être embauché dans une petite entreprise de charpente davantage en adéquation avec son système de valeurs : la « logique de métier » (Zarca, 1988) y prévaut et Cédric aime à considérer son patron actuel comme un « pote ». Dans ce contexte, nul besoin de recourir à un représentant du personnel, *a fortiori* lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical. Ainsi, lorsque je lui demande – en fin d'entretien – s'il connaît le rôle des délégués syndicaux, la première réaction de Cédric est éloquente : « Il ne sert à rien [rires] », me dit-il, avant de préciser que ces délégués sont, à ses yeux, les plus susceptibles de contrarier l'employeur (« ceux qui font plus chier le patron »).

Finalement, outre la question des savoirs et de l'accès objectif aux représentants du personnel, qui est pour partie corrélée à la taille des entreprises dans lesquelles évoluent les enquêtés de ces secteurs, il est nécessaire de considérer la perception du rôle de ces représentants, au principe parfois de leur mise à distance. Si le recours à de tels acteurs ne constitue pas, aux yeux de Gaël et Cédric, un droit concret qu'ils peuvent mobiliser, c'est aussi parce que, pour des raisons diverses liées à leur manière d'appréhender les relations tissées avec leur employeur, ils ne ressentent nullement le besoin de solliciter leur concours.

II. Intérimaire du BTP et informaticiens salariés en SSII : le poids de l'organisation du travail et des conditions d'emploi

Une analyse fine des mécanismes de distanciation vis-à-vis des IRP nécessite également d'interroger les conditions d'emploi et la manière dont est organisé le travail en entreprise. À cet égard, l'existence de relations triangulaires d'emploi constitue un frein à l'entrée en contact avec les représentants des salariés. Si la majorité des coiffeuses et ouvriers du bâtiment rencontrés sont salariés en CDI dans de petites entreprises, le cas

d'un plombier intérimaire permet d'éclairer l'impact de la multiplication de missions intérimaires sur l'appréhension de ces acteurs.

Dans une configuration professionnelle tout autre, le cas emblématique des informaticiens salariés dans des SSII montre que le travail en prestation, parce qu'il isole les salariés des SSII les uns des autres sur des périodes parfois longues, n'encourage pas les contacts et la mobilisation des délégués censés les représenter.

II.1. Le statut d'intérimaire : un frein à la création de liens avec les représentants salariés

De nombreux auteurs ont montré que les statuts d'emploi étaient déterminants dans la teneur des liens tissés avec les représentants salariés (en particulier les syndicats), comme dans la participation ou non aux conflits collectifs (Beaud, Pialoux, 1999 ; Bouffartigue, 2009). Dans le secteur du bâtiment en particulier, Jounin montre que l'action des représentants syndicaux consiste davantage en une tentative de limitation de l'externalisation qu'en la défense des intérêts des salariés intérimaires (ainsi que des salariés qui travaillent dans des entreprises sous-traitantes). Il indique par ailleurs n'avoir jamais assisté, au cours de son enquête, à des échanges entre intérimaires et représentants salariés (Jounin, 2006, 2007). Notre enquête ne vient pas démentir ces analyses, comme l'illustre le cas de Sébastien, plombier intérimaire depuis plus de huit ans. Cet ouvrier n'a jamais eu de contacts avec des délégués syndicaux et insiste sur le fait qu'en tant qu'intérimaire, il concentre son attention sur le travail à réaliser, sans se préoccuper des relations sociales qui ont cours dans les multiples entreprises utilisatrices au sein desquelles il intervient :

« Après, nous, l'intérim c'est différent. Enfin, c'est rare que tu fasses grève ou que... Tu ne fais pas forcément partie de l'entreprise, donc toi, t'es là, tu fais ta tâche et une fois que t'as terminé, tac, terminé. Moi, c'est ça, et je t'avoue, je n'ai pas envie de m'investir plus dans une entreprise parce qu'elles ont chacune leur fonctionnement, donc il y a des trucs qui vont te convenir comme il y en a d'autres qui ne vont pas te convenir. Après, voilà, moi je fais avec, je m'en fous, je sais que je suis là pour gratter. Moi tout ce que je vois, c'est mon salaire à la fin du mois, je ne vais pas m'investir dans l'entreprise. Sauf si bien sûr je me sens vraiment bien dans l'entreprise et que je me sens bien avec les gars, bon là, il y a des trucs, je peux en parler, mais je ne vais pas chercher à aller plus loin. »

Son statut d'intérimaire conforte ainsi un rapport au travail sur lequel il revient à de nombreuses reprises durant les entretiens : il s'agit avant tout de « gratter » pour obtenir un salaire à la fin du mois. Les délégués ne sont pas pensés comme des acteurs susceptibles d'intervenir auprès des intérimaires et il n'en va pas autrement du CE. Ainsi, Sébastien réserve l'octroi

d'avantages tels les réductions cinéma aux « embauchés », estimant qu'il ne dispose d'aucun avantage en tant qu'intérimaire. Et s'il cite de lui-même le CE en entretien, Sébastien ne se réfère que vaguement aux délégués du personnel, en les décrivant comme « les gens qu'il y a au-dessus ».

S'il affiche une distance vis-à-vis des délégués des entreprises au sein desquelles il intervient, il n'en va pas autrement pour les entreprises de travail temporaires (ETT) qui l'emploient. Ainsi, en dépit d'une relative ancienneté au sein des sociétés (il cite deux ETT sur ses huit ans d'expérience professionnelle), il nous explique n'avoir jamais eu de contact avec des délégués du personnel et délégués syndicaux et ne sait dire s'il en existe dans l'ETT qui l'emploie. Là encore, Sébastien ne s'écarte pas de l'idéal-type de l'intérimaire du bâtiment ethnographié par Jounin, distant des délégués qui représentent davantage les « personnels permanents » des entreprises de travail intérimaire que les ouvriers qu'elles sont amenées à placer sur différents chantiers (Jounin, 2007:367).

Les représentants du personnel ne sont pourtant pas des acteurs complètement inconnus de Sébastien : son père (peintre aéronautique) est lui-même délégué du personnel et syndiqué à la CFDT depuis une dizaine d'années. Sa conjointe, qui est chargée de clientèle dans une entreprise de gestion immobilière (en CDI), fait facilement allusion aux instances représentatives du personnel (notamment durant les deux entretiens) ainsi qu'à sa mère, elle-même DP. Comment expliquer, sur ce point, la faiblesse des connaissances de Sébastien alors que celui-ci évolue dans un environnement familial et conjugal censé en avoir favorisé l'acquisition ? Il apparaît que l'impact de la socialisation familiale se mesure davantage en termes de représentations du syndicalisme et de la lutte. D'ailleurs, au cours des entretiens, Sébastien insiste avant tout sur le fait que son père est syndiqué et c'est par sa conjointe et non par lui que j'apprendrai qu'il est aussi délégué du personnel. Ainsi, lorsque Sébastien fait allusion à son père, qu'il érige en modèle, c'est essentiellement pour relater et vanter ses luttes de militant syndical en conflit avec sa direction plutôt que le délégué du personnel qu'il est.

Finalement, le cas de ce jeune plombier montre combien il apparaît important de distinguer les contacts et recours effectifs aux représentants du personnel – qui sont fonction des configurations professionnelles dans lesquelles les salariés s'insèrent – des représentations forgées à l'égard des délégués et, surtout, du syndicalisme.

II.2. Organisation du travail et gestion individualisée des carrières : le cas des informaticiens salariés en SSII

On pourrait penser que le troisième groupe d'enquêtés, à savoir les informaticiens, pourraient développer des liens plus étroits avec les représentants des salariés. En effet, ils s'écartent à bien des égards des autres

enquêtés du point de vue des conditions d'emploi : outre leur statut de cadre, ils sont salariés dans de grandes entreprises de services informatiques (SSII), qui plus est en CDI. Mais c'est sans compter les relations d'emploi qui ont cours dans leurs entreprises respectives. Dans un rapport consacré aux informaticiens salariés en SSII et aux conseillers en management, Fondeur et Sauviat rendent compte de l'absence de recours des salariés aux représentants du personnel en soulignant, d'une part, la culture de compétition qui prévaut dans cet univers et, d'autre part, l'absence de savoirs relatifs aux IRP, qu'ils rapportent à la jeunesse des salariés (Fondeur, Sauviat, 2002:53). Or, parmi les enquêtés, les informaticiens salariés en SSII comptent parmi les mieux informés. Indice d'une meilleure appréhension des représentants du personnel, ils nomment davantage spontanément les DP, le CE voire plus rarement les DS et le CHSCT durant les entretiens. En outre, ils sont les seuls à souligner la possibilité d'avoir recours à des DP et des DS pour se renseigner sur leurs droits et obtenir des conseils en réaction au scénario n° 3 (encadré 2).

Encadré 2

Scénario n° 3 de l'enquête

Un salarié, vendeur dans un petit magasin de prêt-à-porter depuis plus d'un an, travaille de plus en plus les dimanches et les jours fériés depuis que sa responsable est passée à mi-temps. Il souhaite donc obtenir des informations sur les règles entourant le travail les dimanches et jours fériés. Comment est-ce qu'il pourrait faire pour se renseigner ?

Pour autant, aucun d'entre eux ne s'est informé, insurgé, questionné ou n'a réclamé par le biais des délégués du personnel ou des délégués syndicaux. Plus que par une supposée méconnaissance de ces instances, l'absence de recours à ces représentants peut s'expliquer, pour partie au moins, par l'organisation du travail en SSII et la gestion de carrière qui y prévaut. L'alternance des missions au forfait (au sein de l'entreprise de service) et en régie (au sein d'une entreprise cliente) (Dietrich, Lozier, 2012), l'existence de périodes d'inter-contrats plus ou moins longues, ainsi que le *turn-over* important dans le secteur aboutissent à une grande dispersion des salariés qui n'encourage ni les échanges entre salariés, ni l'établissement de liens avec leurs représentants. En témoignent les réactions de deux développeurs – Romain et Alexandre – vis-à-vis des élections professionnelles. Tous deux ont assisté à des élections professionnelles dans leur entreprise.

Néanmoins, Alexandre n'a pas pris part au vote et l'explique par sa mission prolongée en régie au sein d'une entreprise automobile :

« Après, moi, je t'avouerais que le délégué du personnel, je n'ai pas voté la dernière fois, je ne sais pas qui c'est, je ne m'y intéresse pas trop, parce que je suis loin et que je suis amené à bouger et puis que... »

Quant à Romain, il insiste sur le fait que, s'il n'avait pas été présent dans les locaux de l'entreprise ce jour-là, il n'aurait pas voté. De fait, il témoigne de sa première participation à une élection professionnelle avec détachement : il y a autant de candidats que de mandats, lui-même ne connaissait pas ou peu ceux qui se présentaient, hormis peut-être un, qui « avait l'air sympa [rires] ». Certes, son rire en forme d'autodérision témoigne du sentiment d'illégitimité que ce détachement cause chez lui face à nous. Mais, lorsque nous abordons à nouveau le sujet deux ans plus tard, il maintient toujours la même distance vis-à-vis de ces représentants. Il a de nouveau participé à des élections professionnelles mais n'a pas pris part à l'ensemble des votes, et explique peu s'y intéresser :

« Q : Et, du coup, tu as voté, toi, ou pas ?

R : Ouais, je crois [rires]. Je ne sais plus. Je crois qu'il y en a une que j'ai ratée parce que c'est chiant.

Q : Ça ne t'intéresse pas spécialement...

R : Non, non pas... Ce n'est pas ce qui révolutionne mon quotidien, on va dire. Et comme la boîte va bien... (...) C'est vrai, on s'en fout. Enfin, ce n'est pas, on s'en fout, mais ouais, effectivement. »

Les échanges peuvent toutefois être favorisés lorsque les informaticiens bénéficient d'une présence prolongée dans les locaux de l'entreprise. C'est le cas de Romain : depuis les derniers entretiens, il s'est vu proposer deux longues missions au forfait. Et depuis l'organisation des dernières élections, trois collègues avec qui il nouait des liens privilégiés sont devenus représentants du personnel (l'un est délégué du personnel, deux autres sont membres du CE). Il n'en reste pas moins qu'il exclut toujours tout recours aux représentants du personnel pour réclamer ou revendiquer.

Il faut dire qu'à l'organisation du travail que l'on vient de décrire s'articule une gestion individualisée des carrières. Lorsqu'ils souhaitent s'informer ou formuler une réclamation, ils s'adressent directement aux RH ou aux supérieurs hiérarchiques de leurs entreprises respectives. Romain décrit d'ailleurs l'absence de mise en commun des réclamations et des revendications dans l'entreprise comme caractéristique des SSII :

« Bah, en fait, c'est... dans la SSII, il n'y a pas de... il y a des représentants syndicaux et tout ça, mais je veux dire, ça n'existe pas trop encore. On ne va pas se regrouper pour demander ça ou je ne sais pas quoi. Ça va

être en entretien annuel individuel du coup, chacun va défendre son petit bout de gras, quoi. »

En revanche, ils profitent occasionnellement des avantages offerts par le CE. C'est qu'à l'inverse des délégués du personnel et des délégués syndicaux, le CE n'est pas pensé comme une instance visant à défendre les salariés. Il est avant tout perçu comme un organe permettant d'accéder à des activités sociales et culturelles intéressantes et il n'est d'ailleurs pas anodin qu'aucun des jeunes salariés (dans ce secteur comme dans les autres) ne cite les attributions économiques du CE en matière de gestion de l'entreprise.

III. Les jeunes salariés et le syndicalisme : la conflictualité en question

Que l'on pense au cas de Cédric, dont le discours critique visait spécifiquement les délégués syndicaux, ou au cas de Sébastien, dont l'attitude très distante vis-à-vis des représentants du personnel ne l'empêchait nullement de louer différentes luttes syndicales (en particulier celles portées par son père), les développements qui précèdent montrent l'importance de porter un regard spécifique sur les représentations du syndicalisme. Dans une enquête portant sur les jeunes et le syndicalisme, Bérourd rend compte de l'absence d'engagement militant des jeunes salariés et du sentiment d'extériorité qu'ils développent vis-à-vis des syndicats et de la lutte (Bérourd, 2004). Il n'en va pas autrement des enquêtés qui cumulent des caractéristiques professionnelles agissant comme des freins à la syndicalisation : ils sont jeunes, travaillent le plus souvent dans de petites structures, dans des secteurs privés marqués par une faible implantation syndicale. On ne s'étonnera donc pas qu'aucun de nos enquêtés ne soit syndiqué. Quant à leurs contacts avec des représentants syndicaux, ils sont la plupart du temps très limités, quand ils ne sont pas inexistantes. En revanche, cela ne présume pas de leurs représentations, positives ou négatives, du syndicalisme et, plus largement, de la lutte : les cas rencontrés plaident plutôt en la faveur d'opinions nuancées et variables de ces acteurs chez les jeunes salariés. Pour en saisir les ressorts, on peut, comme le propose Gaxie dans la recherche qu'il a consacrée aux appréhensions ordinaires du politique (Gaxie, 2002:149), s'attarder sur les diverses formes de socialisation qu'ont connues les enquêtés.

III.1. S'appropriier le fait syndical : l'impact de la socialisation familiale

En l'absence de délégué syndical en entreprise, les représentations des ouvriers du bâtiment, mais aussi des coiffeuses et esthéticiennes à l'égard

des représentants syndicaux dépendent en grande partie de socialisations familiales spécifiques.

C'est le cas de Chloé, jeune esthéticienne anciennement employée dans un institut comprenant 19 salariées, dont 10 apprenties. Si Chloé n'évoque pas spontanément les délégués syndicaux avant que nous lui exposions les scénarios, elle y fait référence à plusieurs reprises durant les entretiens, notamment à l'évocation du scénario n° 5, relatif à la mise à l'écart d'une salariée revenant de congé maternité (encadré 3).

Encadré 3

Scénario n° 5 de l'enquête

Une salariée d'un salon de coiffure est en congé maternité. À son retour au salon, elle se rend compte qu'une nouvelle coiffeuse a été embauchée. Dans les premiers jours de son retour, la responsable demande alors à la salariée de s'occuper de passer le balai, de mettre en rayon les produits à vendre, de ranger l'arrière-boutique. Elle s'occupe de ces petites tâches, répond au téléphone mais ne coiffe plus. La responsable lui dit que c'est temporaire, le temps de réorganiser le salon. La salariée patiente donc, mais les semaines suivantes, rien ne change.

La salariée est isolée, n'est plus conviée lors des sessions de formation que l'employeur organise régulièrement. Quand la salariée tente à nouveau de discuter de sa situation à la responsable, celle-ci lui dit qu'il faut voir cela avec le patron. Elle essaie à plusieurs reprises de l'appeler, sans succès.

« Q : Toi, tu ferais quoi à la place de la salariée ?

R : Bah, j'irais peut-être voir... Effectivement, je prendrais un rendez-vous avec le patron. Je pense que tu as des délégués syndicaux qui doivent pouvoir t'aider dans certaines démarches et venir avec toi, parce que tu ne connais pas tout ».

Cette référence aux délégués syndicaux, loin d'être anodine (Chloé est la seule à faire référence à un représentant syndical en réponse à ce cas), est le résultat d'une socialisation familiale puis conjugale toute particulière. Son père est documentaliste et spécialisé dans le domaine juridique. Son conjoint, entrepreneur, a par le passé eu recours aux prud'hommes (en tant que salarié) et depuis lors, son avocat est devenu un « ami de la famille ». Et surtout, il est arrivé à sa mère de négocier une rupture conventionnelle en présence d'un représentant syndical.

Confrontée à une situation analogue, c'est par mimétisme qu'elle envisage un temps de faire appel à un représentant syndical pour l'accompagner aux entretiens prévus avec son employeur, dans le cadre d'une rupture conventionnelle. La présence d'un tel représentant lui aurait permis de contrecarrer la peur qu'elle ressentait face à une patronne charismatique :

« Enfin, moi, je... d'ailleurs, j'y ai pensé, à cette chose-là, en me disant : "Je ne peux pas aller aux entretiens toute seule." Parce que si jamais... Je suis quelqu'un en plus qui est trop gentille, qui est toujours arrangeante et tout ça. Au moins, bah là, elle va avoir les questions. Des fois, tu as peur de ton employeur et tu as peur de lui demander telle et telle chose parce que tu as peur qu'il t'en mette encore plus plein la tête. »

La rupture conventionnelle n'a finalement pas abouti. Mais en tous les cas, les savoirs de Chloé en matière de représentation syndicale sont principalement tributaires de l'expérience vécue par sa mère. De sorte qu'à ses yeux, le rôle d'un délégué syndical se résume à informer et accompagner les salariés en cas de face-à-face avec l'employeur :

« Bah, je vois à peu près leur rôle : de t'aider dans le travail, dans les questions que tu peux avoir et de venir avec toi devant l'employeur s'il y a besoin de demander quelque chose. »

Plus encore, elle définit le délégué syndical comme un représentant extérieur à l'entreprise. Le vécu des parents peut donc directement intervenir dans la manière dont les jeunes coiffeuses et esthéticiennes appréhendent les représentants syndicaux, dans et en-dehors de l'entreprise.

L'impact des socialisations familiales est patent chez les jeunes coiffeuses et esthéticiennes comme chez les ouvriers du bâtiment, d'une part parce que « ce qui est vécu et intériorisé "avant" devient la base à partir de laquelle est perçu et donc intériorisé ce qui intervient "après" » (Darmon, 2010:111), d'autre part parce que toute influence parentale ne cesse pas une fois les enquêtés insérés dans l'emploi ¹⁰.

À cet égard, on peut revenir sur le cas de Gaël et de sa rencontre avec le syndicat (dont il semble avoir des difficultés à se rappeler le nom), qui intervient dans un contexte bien spécifique de rupture de contrat de travail à l'initiative de son employeur. Parmi les ouvriers du bâtiment, il est le seul à avoir eu recours à un représentant syndical extérieur à l'entreprise et c'est d'abord à cette aune qu'il se fait une image du syndicat.

10. À ce sujet, nous souscrivons pleinement à l'analyse de Darmon, qui, plutôt que d'opposer socialisations primaire et secondaire, propose de penser les socialisations successives « en fonction de l'optique de recherche choisie, par l'instance qui les opère et son identité sociale (socialisation familiale, scolaire, amicale, par les pairs professionnels...) ou sociologique (socialisation institutionnelle, par le groupement, par le groupe...), en identifiant certains traits de leur fonctionnement (socialisation par l'éducation, l'exemple, la situation, le langage, la pratique...), ou les effets qu'elles ont sur l'individu (socialisations de renforcement, de transformation, ou de conversion), ainsi que leur position dans la série des processus qui constituent la socialisation continue » (Darmon, 2010:122).

Entré en apprentissage à 15 ans, il a débuté son parcours professionnel dans une TPE du bâtiment, poussé en cela par sa mère. Comptable depuis plus de 20 ans dans une grande entreprise de construction du département spécialisée dans la construction de maisons individuelles, elle a mis Gaël en contact avec une entreprise sous-traitante avec qui elle travaille. Durant toute la période d'apprentissage, les relations étaient au beau fixe (Gaël souligne à ce propos que son patron l'« adorait »), et Gaël a même côtoyé son patron en dehors du travail, en se rendant aux anniversaires de son fils. Mais si l'amitié entre Gaël et son fils a constitué un terrain favorable à l'instauration de bons rapports avec l'employeur, un conflit personnel opposant les deux jeunes hommes est venu remettre en cause l'équilibre de cette relation. Lors d'un week-end, un conflit a éclaté entre eux et l'altercation a abouti à un coup de poing porté au fils de l'employeur. Or, à la suite de cet incident, les relations de travail dans l'entreprise du père se sont immédiatement dégradées : multiplication de menaces, remarques désobligeantes, disparition des moments de convivialité dans l'entreprise (l'employeur a supprimé des pratiques en usage jusque-là, comme le café le matin, et le verre de vin le vendredi soir). Gaël est malgré tout resté dans l'entreprise, mais quelques mois plus tard, il était licencié pour faute grave.

C'est alors qu'à l'initiative de sa mère, Gaël rencontre un représentant syndical, au téléphone d'abord, et au siège de l'organisation ensuite. L'intervention de sa mère, loin d'être anodine, s'inscrit plus largement dans un rôle de protection, de conseil et de prise en charge des problématiques liées au travail que l'on retrouve chez des familles populaires appartenant aux fractions les plus stabilisées socialement, dans les premières années de travail. De son recrutement en tant qu'apprenti à la gestion de ce conflit, en passant par les démarches à faire en cas d'arrêts maladie, sa mère a chapeonné ses débuts professionnels, jusqu'à ce qu'il quitte le domicile parental. Et lorsqu'il lui raconte l'altercation qui l'a opposé à son ami, le week-end même où elle s'est produite, sa mère le met immédiatement en garde : si son patron venait à lui demander de quitter l'entreprise sur-le-champ, il devrait rester. Les craintes de sa mère se sont avérées fondées et, Gaël, suivant ses conseils, n'a pas quitté l'entreprise ce jour-là (il ne sera licencié que plusieurs mois après). Sitôt son licenciement, sa rencontre avec le représentant syndical ne débouche ni sur une confrontation ni sur une remise en cause du licenciement. Gaël insiste ainsi sur le fait que le « délégué syndical » l'a au contraire « démotivé » :

« Donc, j'avais été voir un délégué syndical, mais il m'avait dit que ce serait trop compliqué, et pour ne pas gagner grand-chose. »

Engagée par sa mère, la démarche de contestation n'aboutit finalement à rien. Gaël tourne la page et, très rapidement, trouve un autre emploi. On ne s'étonnera donc pas que cette épreuve n'ait pas laissé de souvenir

heureux propice à façonner une image valorisante, offensive ou défensive, du syndicat.

III.2. Les représentations contrastées du syndicalisme chez les informaticiens

Chez les ouvriers du bâtiment et les coiffeuses-esthéticiennes, les conceptions des syndicats se fondent principalement sur des expériences personnalisées inscrites dans la socialisation familiale. Sans être absentes, ces dimensions de l'appropriation du fait syndical s'articulent, chez certains informaticiens, à un jugement « à distance » des syndicats, soit en-dehors des seules expériences vécues en famille et en entreprise. Pour en saisir les ressorts, attardons-nous sur deux des informaticiens qui, à l'occasion de l'exposé des scénarios, ont mis en avant la spécificité des syndicats vis-à-vis des représentants du personnel. Il en va ainsi de Thibaud d'une part et de Romain d'autre part. Tous deux associent les représentants syndicaux à des « ordres d'activité distincts » (Lagroye, 2003:363). Mais, pour autant, ils ne portent pas le même regard sur cette politisation.

Les syndicats ou le risque d'« envenimer » la relation de travail

Thibaud – jeune informaticien employé dans une petite entreprise promouvant les logiciels libres, après avoir connu diverses expériences en SSII – fait part d'une défiance à l'égard des syndicats, dès lors qu'il s'agit de les faire intervenir (hypothétiquement) dans le cadre d'une dispute avec l'employeur. Il conçoit l'intervention d'un responsable syndical comme l'ultime recours, lorsque tout espoir de dialogue entre l'employeur et le salarié est rompu. Selon lui, le fait de s'adresser à un responsable syndical équivaldrait à prendre le risque du durcissement de l'échange. De fait, il associe directement l'intervention d'un représentant syndical à la saisine des prud'hommes :

« Moi, si j'avais cette situation, j'essaierais déjà d'en parler avec le responsable en question, euh... même si je m'entends mal avec lui, parce que simplement, en allant voir un tiers, ça ne peut qu'empirer. Ça ne peut qu'empirer... enfin, ça peut bien se passer si la discussion est bien amenée par le tiers, etc., mais aller voir le responsable syndical pour directement... pour aller chez les prud'hommes, c'est déjà mal parti. Donc il vaut mieux aller discuter avec le responsable et lui dire clairement qu'il y a un problème et qu'il faut qu'on discute. Et s'il refuse la discussion, bah là, tu vas voir le responsable syndical puis après les prud'hommes s'il ne veut pas. Ou s'il veut bien discuter, bah on discute et puis voilà. On essaye de s'entendre. »

Thibaud a eu l'occasion, alors qu'il était salarié par une SSII, de rencontrer un délégué syndical. Mais il ne l'a jamais contacté de sa propre initiative et analyse même cela comme un indice du bon déroulé de son travail :

« Bah au début, il me demandait comment ça se passait [rires], voilà. Il faisait bien son boulot parce qu'il demandait quand même comment ça se passait à chacun en fait. À chaque nouvel arrivant, au bout de deux-trois mois, il demandait comment ça se passait, et puis voilà. Et puis il disait qu'il était disponible au besoin et puis... Donc ouais, non, ça s'est bien passé. Après les autres, je n'ai jamais eu... Je n'ai jamais eu à le solliciter, donc [rires], donc ça va. »

Pourtant, les parents de Thibaud, aujourd'hui retraités, ont été investis à des degrés divers dans des syndicats durant leur parcours professionnel : son père en tant qu'adhérent à la CFDT, sa mère en tant que trésorière d'un syndicat (dont il ne se rappelle plus le nom), dans l'école privée où elle enseigne. Il faut mesurer le poids de cet héritage en considérant le fait que Thibaud souhaite – au moins dans le discours – se démarquer de ses parents sur plusieurs points. Leurs parcours d'emploi dissemblables (lui-même a connu de nombreux CDD et est aujourd'hui en CDI dans une TPE, quand ses deux parents sont fonctionnaires), tout comme leurs différents rapports au travail (l'important lui apparaît avoir été, pour ses parents, de pouvoir en vivre, tandis que la notion d'épanouissement personnel intervient davantage dans le vocabulaire de Thibaud) font d'ailleurs l'objet de nombreuses discussions familiales. Les échanges semblent particulièrement se concentrer autour du statut de fonctionnaire du père, qui a travaillé pendant plus de 40 ans chez France Télécom (devenu Orange). D'autant que Thibaud a eu l'occasion d'y travailler en prestation pendant un temps et s'est montré critique vis-à-vis de l'organisation et des horaires de travail, symptomatiques de ce qu'il appelle un « esprit de fonctionnaire ». Quant à l'investissement de ses parents dans le syndicalisme, il n'a été que peu discuté en famille et n'est pas présenté par Thibaud comme un modèle que lui-même souhaiterait reproduire dans le travail. À titre de comparaison, l'engagement familial dans le domaine religieux l'est bien plus :

« Q : Est-ce c'était quelque chose que vous discutiez un peu en famille, l'engagement syndical ?

R : Pff... non, pas du tout, c'était comme si c'était du boulot en fait. Tu vois, c'était un engagement, mais... Bah, c'est comme le boulot, on n'en parlait pas. Tu vois, enfin, on n'en parlait pas, et de toute façon, moi ça ne m'intéressait pas, mon frère ça ne l'intéressait pas, ma sœur ça ne l'intéressait pas. Enfin tu vois, on n'était pas... Et puis mes parents je pense qu'ils en avaient marre, en rentrant à la maison ils ne voulaient pas parler du boulot [rires], tu vois c'est un peu... Donc non, non. On parlait plus d'engagement associatif ou paroissial que de l'engagement syndical en fait. »

À une socialisation de renforcement au niveau religieux s'articule ainsi une socialisation salariale qui, à bien des égards, relève de la transformation (Darmon, 2010) : du point de vue du syndicalisme, mais aussi plus

largement des manières d'envisager l'emploi et le travail, ses propres expériences professionnelles l'amènent à revisiter en profondeur les apports de la socialisation familiale.

Les « grandes luttes » versus la « bonne poignée de main »

Le regard que porte Romain sur les syndicats s'avère à la fois moins tranché et plus axé sur les luttes portées par les syndicats (dans son entreprise et en-dehors), qui dépassent ses intérêts particuliers. Romain est attentif aux évolutions qui traversent le secteur de l'informatique : il s'est notamment abonné à plusieurs flux RSS et est actif sur Twitter, ce qui peut, le cas échéant, nourrir ses connaissances en matière syndicale. Ainsi, lui qui se décrit comme « de gauche » témoigne de son enthousiasme vis-à-vis de luttes portées par les syndicats dans son secteur. Il en va ainsi à l'évocation de la résistance des syndicats à certains projets de la direction, dont les « RTT flottantes » que l'employeur voulait substituer aux 11 jours de RTT auxquels ont droit les salariés chaque année. Si ces RTT flottantes venaient à être mises en place, les salariés auraient de huit à 12 jours de RTT par an, en fonction des résultats de l'entreprise. Dès l'annonce de ce projet, les syndicats ont fait bloc pour refuser leur mise en place et Romain affirme qu'« ils ne vont pas lâcher ». Il s'agit selon lui d'un exemple de « grande lutte » qu'il soutient, tout en n'y prenant pas part lui-même. Autre exemple, Romain s'est réjoui d'une décision judiciaire relative aux temps de travail, obtenue grâce à la mobilisation de la CGT¹¹, dont il a pris connaissance sur Twitter.

En revanche, dès lors qu'il s'agit de réfléchir à sa réaction potentielle en cas de problème, il affirme que s'adresser aux représentants syndicaux lui semble inapproprié. Lui-même préférerait, dans le cas où il devrait faire appel à un représentant du personnel, s'adresser à un délégué du personnel plutôt qu'à un délégué syndical, car ces derniers s'occupent surtout de « grandes luttes » selon lui, et sont parfois loin des préoccupations quotidiennes des salariés, alors que le DP se préoccupe de ce qu'il se passe « dans l'entreprise ».

« R : Ouais, enfin les gens, ils sont plus accessibles, ils vont moins faire... Enfin je trouve qu'ils sont plus arrangeants que les délégués syndicaux. Enfin, après, c'est mon expérience personnelle, je n'ai pas... si ça se trouve, un jour, j'aurai besoin d'un délégué syndical et puis voilà. Mais

11. Arrêt n° 1834 du 4 novembre 2015 (Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-25.745). Cet arrêt porte sur des heures supplémentaires effectuées par 12 salariés d'Altran Technologie, dont les contrats de travail stipulent qu'ils sont régis par la modalité « réalisation de mission » de la convention collective Syntec. Considérant que ne peuvent être concernés par cette modalité que les salariés bénéficiant d'une rémunération minimale égale au plafond de la Sécurité sociale, ce qui n'était pas leur cas, ces salariés, qui étaient accompagnés de défenseurs syndicaux de la CGT, ont réclamé le paiement des heures supplémentaires effectuées entre 35 et 38 heures 30. Devant la juridiction prud'homale comme devant la cour d'appel, ils ont obtenu gain de cause. La direction d'Altran Technologie s'est alors pourvue en cassation, sans succès.

c'est... les DP, c'est des gens comme moi entre guillemets qui travaillent, qui font juste un truc à côté.

Q : Ils sont plus éloignés de votre réalité, les délégués syndicaux ?

R : Bah, ils ne sont pas éloignés parce qu'ils connaissent le travail, parce qu'ils sont aussi travailleurs dans le même truc que nous. Mais du coup, par contre, eux, enfin ils représentent des confédérations, des gros trucs, je veux dire ils portent les combats de ces mecs-là qui n'ont rien à voir avec nous. Si on a un petit problème, on va dire d'ordre qui peut être réglé rapidement avec une bonne poignée de main, bah je pense que... (...) Et des fois, tu as un problème, les gens sont prêts à le régler, bah on le règle et on n'en parle plus. »

À ses yeux, la remontée du problème et sa collectivisation apparaissent inutiles, dès lors que le recours au délégué du personnel peut mettre fin au différend. Mais surtout, l'évocation de la « bonne poignée de main » rappelle la prégnance des négociations individuelles en SSII, négociations auxquelles lui-même s'adonne volontiers. À cet égard, on ne peut manquer de souligner ce que ce positionnement doit à sa trajectoire sociale et professionnelle. Originaire de l'Île Maurice, où ses parents travaillent tous deux dans la comptabilité au sein d'une entreprise de transport de marchandises, Romain a été élevé dans une famille encourageant la poursuite de carrières professionnelles ascendantes. Ses parents ont prévu pour l'ensemble de la fratrie un pécule visant à financer (le cas échéant) un cursus à l'étranger, dont il profitera pour intégrer une école d'ingénieur à Angers. Plus largement, il met en avant sa volonté de « se distinguer » et l'idée de faire carrière constitue, bien plus que pour les autres enquêtés de ce secteur, le fil directeur de son parcours scolaire et professionnel. Et, de fait, fort d'une formation d'ingénieur le préparant aux négociations d'embauche, Romain n'hésitera pas à discuter ses conditions d'emploi dès son premier entretien d'embauche et continuera à le faire régulièrement par la suite, dans l'objectif d'obtenir un jour un poste d'« architecte réseau ».

Conclusion

À partir d'investigations menées dans les secteurs de la coiffure-esthétique, du bâtiment et de l'informatique, différents freins au développement de contacts entre jeunes salariés et représentants des salariés apparaissent : la taille des entreprises, les statuts d'emploi et l'organisation du travail. Un regard attentif sur leurs manières d'appréhender le rapport salarial permet toutefois d'aller au-delà de ces éléments structurels pour comprendre dans leur diversité leurs visions de ces « voies du collectif », qui ne peuvent être confondues avec la seule attitude de rejet ou même l'indifférence. L'enquête met en évidence le hiatus qui peut exister entre

pratiques et opinions. Du point de vue des jugements portés à l'égard du syndicalisme en particulier, une entrée par la socialisation permet de rendre compte de représentations hétérogènes et socialement situées de la conflictualité et de la lutte. Chez les ouvriers du bâtiment et les coiffeuses-esthéticiennes, les images du syndicat sont principalement le produit de socialisations familiales spécifiques. Les représentations des informaticiens, au demeurant variées, procèdent de sources plus diverses alliant expériences familiales, salariales et jugements « à distance » des syndicats et des luttes qu'ils portent. Enfin, la multiplication des entretiens auprès des enquêtés permet de rendre compte du caractère non figé des modes d'appréhension des instances représentatives du personnel et des syndicats. Il en ressort notamment que l'accumulation d'expériences en entreprise est susceptible de faire évoluer les attitudes développées à l'égard des représentants, comme l'illustre le cas de Gaël, jeune électricien qui, au fil de son parcours professionnel, en vient à s'imaginer « délégué ».

Références bibliographiques

- Amossé T., Pignoni M. T. (2006), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », in *Données sociales – la société française édition 2006*, Paris, Insee, p. 405-412, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1371979?som-maire=1372045>.
- Beaud S., Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- Béroud S. (2003), *Adhérer, participer, militer : les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs*, Rapport réalisé pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, décembre.
- Béroud S. (2011), « Jeunes et précaires dans l'action syndicale : modalités d'engagement et processus d'apprentissage », in Béroud S., Gobille B., Hajjat A., Zancarini-Fournel M. (dir.), *Engagements, rébellions et genre dans les quartiers populaires en Europe (1968-2005)*, Paris, Éditions des Archives contemporaines, p. 139-150.
- Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2018), *Jeunes et mouvement syndical. Trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport réalisé pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, janvier, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Berthonneau C. (2017), « Des jeunes de cité à la CGT ? Socialisations militantes dans les marges du syndicalisme », in Beaud S., Mauger G. (dir.), *Une génération sacrifiée ? Jeunes des classes populaires dans la France désindustrialisée*, Paris, Éditions rue d'Ulm, p. 127-141.
- Bouffartigue P. (2009), « Attendre le CDI pour faire grève et se syndiquer ? Précaires et action collective à La Poste », in Béroud S., Bouffartigue P. (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, p. 133-147, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00382000/document>.
- Bourdieu P. (1984), « La jeunesse n'est qu'un mot. Entretien avec Anne-Marie Métailié », *Questions de sociologie*, Paris, Éditions de Minuit.
- Darmon M. (2010), *La socialisation : Domaines et approches*, Paris, Armand Colin.
- Denis J.-M., Thibault M. (2014), « Des organisations syndicales en quête de renouvellement. Trajectoires militantes et expériences syndicales de jeunes militants de l'union syndicale Solidaires », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 18, n° 2, p. 117-131, <https://doi.org/10.3917/nrp.018.0117>.
- Dietrich A., Lozier F. (2012), « Entre relation d'emploi et relation de services : les stratégies de deux sociétés de services en ingénierie informatique (SSII) », *Formation Emploi*, n° 119, p. 29-46, <http://journals.openedition.org/formationemploi/3692>.
- Farvaque N., Lefebvre M. (2010), « Les salariés de PME : d'une spécificité des relations sociales à un rapport particulier aux Prud'hommes ? », *La Revue de l'IRES*, n° 66, p. 5-34, <http://bit.ly/2J8zan1>.
- Finch J. (1987), « The Vignette Technique in Survey Research », *Sociology*, vol. 21, n° 1, p. 105-114, <https://doi.org/10.1177/0038038587021001008>.
- Fondeur Y., Sauviat C. (2002), « Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information », *Document d'études*, n° 63, novembre, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE063.pdf>.

- Gautron V., Retière J.-N. (2014), « Le traitement pénal aujourd'hui : juger ou gérer ? », Présentation du dossier, *Droit et société*, n° 88, p. 579-590, <https://www.cairn.info/revue-droit-et-societe1-2014-3-page-579.htm>.
- Gaxie D. (2002), « Appréhensions du politique et mobilisations des expériences sociales », *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 2, p. 145-178, <https://doi.org/10.3406/rfsp.2002.403705>.
- Jounin N. (2006), *Loyautés incertaines : Les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 7 Denis Diderot, <http://www.theses.fr/2006PA070009>.
- Jounin N. (2007), « L'illégalité sous-traitée ? Les conséquences du recours à des employeurs intermédiaires dans le secteur du bâtiment », *Droit social*, n° 1, janvier, p. 38-45, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01822291/document>.
- Lagroye J. (2003), « Les processus de politisation », in Lagroye J. (dir.), *La politisation*, Paris, Belin, p. 359-372.
- Lallement M., Lehdorff S., Voss-Dahm D. (2004), « Temps de travail et statut des salariés hautement qualifiés des sociétés de service informatique : une comparaison France-Allemagne », in Beaujolin-Bellet R. (dir.), *Flexibilités et performances*, Paris, La Découverte, p. 179-202, <https://www.cairn.info/flexibilites-et-performances--9782707143235-p-179.htm>.
- Le Pape M.-C. (2009), « Être parent dans les milieux populaires : entre valeurs familiales traditionnelles et nouvelles normes éducatives », *Informations sociales*, vol. 154, n° 4, p. 88-95, <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-4-page-88.htm>.
- Lepley B. (2000), « Les régulations sociales dans les petites entreprises », *La Lettre du Gipmis*, n° 7, décembre.
- Lepley B. (2005), « Gestion des conflits dans les petites entreprises », in Denis J.-M. (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, p. 229-250.
- Meyer D., Meyer H. (2010), *Gestion et comptabilité d'un salon de coiffure*, 2^e édition, Paris, GEP Éditions.
- Pernot J.-M. (2014), « De quoi la désyndicalisation est-elle le nom ? », in Pigenet M., Tartakowsky D. (dir.), *Histoire des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La Découverte, p. 640-651, <https://www.cairn.info/histoire-des-mouvements-sociaux-en-france--9782707169853-p-640.htm>.
- Pernot J.-M., Pignoni M.-T. (2008), « Les salariés et les organisations syndicales de 1992 à 2004 : une longue saison de désamour », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (dir.), *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, Paris, La Découverte, p. 140-164.
- Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Supiot A. (1994), *Critique du droit du travail*, Paris, Puf.
- Tallard M. (1986), *Le statut des salariés du BTP. Enjeux et stratégies*, Plan Construction Action, novembre, <https://www.credoc.fr/publications/le-statut-des-salaries-du-btp-enjeux-et-strategies>.
- Thibault M. (2017), « Ne pas se sentir à sa place dans l'atelier. "Être" ou "faire" ouvrier », in Beaud S., Mauger G. (dir.), *Une génération sacrifiée ? Jeunes des classes populaires dans la France désindustrialisée*, Paris, Éditions rue d'Ulm, p. 143-153.

- Trémeau C. (2017), *S'informer, s'indigner, réclamer, revendiquer ou non en entreprise : les jeunes salariés à l'épreuve de leurs droits*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Nantes, <http://www.theses.fr/2017NANT2003>.
- Trémeau C. (2019), « Des "arrangements" à la confrontation : les jeunes coiffeuses et ouvriers du bâtiment face à leur(s) employeur(s) », *La Nouvelle revue du travail*, n° 15, à paraître.
- Zarca B. (1986), *L'artisanat français, du métier au groupe social*, Paris, Economica, <https://doi.org/10.3917/econo.zarca.1986.01>.
- Zarca B. (1988), « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, vol. 29, n° 2, p. 247-273, <https://doi.org/10.2307/3321907>.

Annexe. Présentation des enquêtés

Caractéristiques sociales et professionnelles								L'enquête
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Activité du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi (au premier entretien/ à la dernière rencontre)	L'entreprise (au premier entretien)	Nombre d'entretiens
Julianne, 25 ans, coiffeuse	Chauffeur de bus et de tramway	Assistante maternelle	Chauffeur-livreur	Vient d'accoucher au moment du 3 ^e entretien	BP esthétique, CAP et mention coiffure	CDI	Salon de coiffure (SARL), 5 salariés	3
Lucie, 22 ans, coiffeuse	Ajusteur à Airbus (parti en retraite en 2014)	Comptable	Serveur, barman en intérim	Non	BP coiffure	CDI	Salon de coiffure (SARL), 5 salariés	3
Chloé, 25 ans, esthéticienne	Documentaliste indépendant dans le domaine du droit	Mère inactivée (maladie : fibromyalgie). Anciennement assistante dentaire, avant de se reconverter dans la pâtisserie	Il monte une entreprise dans l'automobile avec son oncle (il a déjà créé plusieurs sociétés)	Non	BP esthétique	CDI à temps partiel (en arrêt de travail)/ Auto-entrepreneuse	Institut franchisé (19 salariées, dont 12 apprenties)	3
Gaë, 26 ans, électricien	Plaquiste	Comptable	Assistante RH	Non	CAP/BEP électricité	CDI	Entreprise de plomberie-électricité, une trentaine de salariés	3



Caractéristiques sociales et professionnelles							L'enquête	
Sébastien, 26 ans, plombier	Peintre industriel/délégué du personnel et adhérent à la CFDT depuis une dizaine d'années	Caissière de supermarché	Chargée de clientèle dans une entreprise de gestion immobilière (logement social)	Un fils de 2 ans et demi	CAP/BEP plomberie	Intérimaire	Entreprise de travail temporaire composée d'une vingtaine d'établissements, une dizaine de salariés permanents (fait partie d'un groupe français)	3
Cédric, 25 ans, charpentier	Paysagiste	Couturière	Professeur des écoles	Non	BP charpente	CDI	Entreprise de charpente, 8 salariés	1
Alexandre, 29 ans, développeur	Gérant d'un bar-tabac. Anciennement dessinateur industriel	Infirmière, s'est réorientée comme formatrice d'infirmières	Célibataire	Non	Master 2 d'informatique	CDI	SSII, 200 salariés	4
Romain, 26 ans, développeur	Comptable (à l'île Maurice)	Comptable (à l'île Maurice)	Ingénieure qualité	Non	Ingénieur (école d'ingénieur dans le génie industriel)	CDI	SSII (fait partie d'un groupe international comprenant plusieurs milliers de salariés)	3
Thibaud, 26 ans, administrateur réseau	Retraité, anciennement fonctionnaire chez un opérateur téléphonique/ Adhérent CFDT	Retraité. Anciennement professeur des écoles (privé)/ trésorière d'un syndicat (ne sait pas lequel)	Aide médico-psychologique dans une association	Non	BTS informatique de gestion	CDI	SSLL (Infra Tec), un gérant, sa femme qui travaille à mi-temps et lui-même	3