

L'engagement syndical des jeunes : résultats d'une enquête

3^{ème} Rencontre ISST-IRES, 13 juin 2019

Marcus Kahmann (IRES), 15 minutes

Présentation du dispositif de recherche et de l'équipe

L'équipe de recherche à l'origine de la recherche dont quelques enseignements sont présentés ici est composée de Sophie Bérout (Université de Lyon), Camille Dupuy (Université de Rouen), Marcus Kahmann (IRES), Karel Yon (Université de Lille) et Fanny Chartier qui a assuré l'exploitation des données statistiques.¹

Le *point de départ de la recherche* est un constat connu : la syndicalisation des jeunes salariés est plus faible que la moyenne. Selon la DARES, seuls 5% des moins de 35 ans sont syndiqués contre 11% en moyenne. Selon la CFDT et la CGT, 2% des adhérents ont moins de 25 ans, 5-6% moins de 30 ans, 10% moins de 35 ans. On le voit : le renouvellement générationnel est un enjeu fort, pour toutes les organisations syndicales.

La plupart des recherches sur le sujet portent sur les raisons de l'absence d'engagement des jeunes. Dans la recherche, au contraire, nous nous sommes intéressés aux **processus d'engagement et d'apprentissage de l'activité syndicale en croisant deux points de vue** :

- Comment les jeunes s'engagent syndicalement et quelles tensions peuvent émerger à cette occasion ?

¹ Le rapport de recherche est téléchargeable gratuitement ici : <http://www.ires.fr/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/5698-jeunes-et-mouvement-syndical-trajectoires-d-engagements-et-strategies-organisationnelles>

- Quelles sont les stratégies déployées par les organisations syndicales en direction des jeunes ?

Ces questions ont été travaillées sur des secteurs professionnels traditionnellement peu syndiqués, comme l'intérim, le commerce ou la restauration et sur des profils de jeunes contrastés en termes de qualification.

La méthodologie. Pour répondre à cette problématique, nous avons déployé plusieurs méthodes :

- Revue de littérature ;
- Exploitation de deux enquêtes statistiques nationales et représentatives auprès des salariés : Conditions de Travail et REPONSE ;
- Six études de cas sur la jeunesse engagée au travail mais aussi dans des confédérations. Nos terrains nous ont amené à observer : une mobilisation des jeunes travailleurs sans-papiers, la création d'un syndicat du secteur associatif, le travail du groupe alter-syndical REACT, une étude sur ce que sont devenus les membres du collectif jeunes de la CGT ainsi que une étude comparative de l'engagement des jeunes dans deux entreprises de service et de restauration rapide.

1 Les principaux résultats de la recherche

Compte tenu du thème de la table ronde, il ne sera pas question des stratégies syndicales en direction des jeunes mais uniquement de l'engagement syndical des jeunes.

Prioritairement, cette présentation répond à trois questions :

1. Que pensent les jeunes du syndicalisme ?
2. Qui s'engage et pourquoi ?
3. Quelles sont les pratiques syndicales des jeunes ?

3. Principaux enseignements

3.1. *Que pensent les jeunes du syndicalisme ?*

Quand on s'interroge sur le niveau inférieur du taux d'adhésion syndicale des jeunes, on rencontre rapidement une idée très répandue : celle de la distance et de la défiance des jeunes générations à l'égard du syndicalisme. Selon cette vision, un nouveau modèle d'engagement aurait supplanté les formes antérieures d'action collective associées avec le syndicalisme. Selon cette idée cependant très peu documentée :

- Les personnes préféreraient aujourd'hui s'engager sur des enjeux concrets plutôt qu'au nom d'une idéologie, sur le court terme plutôt que pour toute une vie et en préservant leur autonomie individuelle, contre un modèle du dévouement inconditionnel au groupe.
- Elles auraient tendance à privilégier d'autres causes – environnementale, altermondialistes, etc. –, d'autres formes organisationnelles, plus souples – association, collectif, réseau – et d'autres modalités d'action, avec en particulier l'usage des nouvelles technologies de communication.

Le premier résultat clé que livre l'exploitation statistique va à l'encontre de l'hypothèse générationnelle : Avec 4 %, le taux de sympathie des jeunes est faible pour les syndicats. Mais à la différence du taux de syndicalisation, ce taux de sympathie ne varie pas significativement avec l'âge. Il n'y a donc pas de décrochage des jeunes par défiance. A regarder de plus près, il y a toutefois des catégories qui ont plus de sympathie pour les syndicats que d'autres. Il s'agit des jeunes femmes, des jeunes ouvriers, les jeunes en CDD, en intérim et à temps partiel. Il nous semble ainsi que ces jeunes – plus précaires – ont une conscience plus marquée de l'utilité syndicale dans des conditions plus difficiles.

3.2. *Qui s'engage et pourquoi ?*

Le travail statistique nous permet de dresser un « portrait type » des adhérents syndicaux et des mandatés dans les entreprises. Un **deuxième résultat** est que la syndicalisation est liée

aux mêmes facteurs que celle des salariés en général. Le taux de syndicalisation des jeunes augmente systématiquement avec :

- La stabilité de l'emploi ;
- L'ancienneté, facteur de l'intégration dans les collectifs de travail ;
- La présence syndicale sur le lieu de travail ;
- La taille de l'établissement.

Le jeune syndiqué-type du secteur privé reste le jeune ouvrier masculin, travaillant dans l'industrie ou dans les transports. En revanche, le commerce qui emploie beaucoup de jeunes, reste un secteur sous-syndicalisé. La syndicalisation des jeunes femmes est également inférieure à la moyenne. Le niveau du diplôme a assez peu d'effet sur la syndicalisation. Les jeunes titulaires d'un CAP/BEP, d'un BAC technologique ou d'un BAC général sont les plus syndiqués.

Ces facteurs structurels ne disent rien sur les raisons qui poussent les jeunes à s'engager et sur la façon dont les caractéristiques sociales jouent dans un tel engagement. Les six enquêtes de terrain nous renseignent sur cette question. Elles permettent de distinguer trois types d'engagés : les conquis d'avance, les défenseurs et les réformateurs.

1. *Les conquis d'avance* sont des jeunes de niveau de qualification moyen qui travaillent dans des milieux professionnels syndiqués et dont l'environnement familial est syndiqué et/ou fortement politisé. Pour eux, la syndicalisation va presque de soi. On trouve ces jeunes par exemple dans la Commission Jeunes de la CGT.
2. *Les défenseurs* ont été rencontrés dans deux multinationales du commerce et de la restauration dans un environnement hostile au syndicalisme. Ici ce sont les conflits au travail et les pratiques managériales douteuses qui déclenchent l'engagement syndical des jeunes. On y a trouvé des jeunes en danger de déclassement social. Leur engagement est plus fragile et conditionné au maintien – incertain – dans l'entreprise.
3. *Les réformateurs* ont été rencontrés dans des collectifs alter syndicalistes mais aussi comme figure minoritaire dans la Commission Jeunes de la CGT. Il s'agit là des jeunes

plutôt bien diplômés (niveau Master, doctorants) et avec des expériences militantes accumulées en dehors de l'univers syndical. Leur point commun est qu'ils jugent les pratiques syndicales existantes insuffisantes ou inadaptées. Le sentiment d'extériorité au syndicalisme « traditionnel » est ici le plus fort et ils ont un fort désir de changer les pratiques syndicales.

Troisième résultat significatif : Ces trois cas-types confirment l'assez grande diversité des profils des jeunes militants, en termes de qualification (niveau de diplôme ; bagage militant), mais aussi en termes de situation de travail. Cette diversité sociale des jeunes engagés renvoie aussi à une diversité de conceptions de l'engagement : Leur engagement est plus ou moins durable, plus ou moins critique à l'égard des pratiques syndicales observées ou supposées, ils cherchent plus ou moins d'autonomie à l'égard des structures syndicales.

Une fois que les jeunes se sont engagés, on peut d'ailleurs constater qu'ils peuvent connaître des carrières militantes très rapides. Cela vaut particulièrement pour les femmes au sein des organisations syndicales. Mais ces ascensions rapides ne se font pas sans heurts. Dans un univers militant où la reconnaissance se conquiert sur le tas, à l'épreuve des expériences accumulées, ces carrières fulgurantes peuvent poser un problème d'illégitimité : comme sentiment de la part des jeunes responsables ou comme regard jetés sur eux ou elles par leurs pairs plus âgés. Cette dernière observation nous rappelle que l'ascension des jeunes est un enjeu en termes de positions de pouvoir dans les syndicats.

3.3. Les pratiques syndicales : les jeunes font-ils différemment ?

Il a été dit, le changement du mode d'engagement est une composante de l'hypothèse générationnelle pour expliquer la relative faiblesse de la syndicalisation des jeunes. Quatre constats à ce sujet :

- Dans le milieu de l'entreprise, les jeunes s'approprient les types d'action syndicale les plus classiques : Ils ont à cœur l'enjeu de la représentativité syndicale, ils défendent

les salariés en difficulté, ils prennent des mandats, ils participent à la négociation collective, se montrent très disponibles

- Quand on voit des modes d'action plus originaux émerger, c'est que le dialogue social institué ne permet pas de donner des réponses satisfaisantes à la situation spécifique dans laquelle se trouvent les jeunes travailleurs ;
- Nous constatons une envie plus générale des jeunes syndicalistes de « faire autrement ». En effet, si les jeunes salariés n'ont pas une opinion vis-à-vis des syndicats qui diffère de celle des salariés en général, il en va autrement des jeunes représentants du personnel. Statistiquement, ces derniers ont une opinion plus critique à l'égard des syndicats que la moyenne des représentants. Les enquêtes de terrain confirment la puissance de l'idée de vouloir « faire autrement » parmi les jeunes. L'enjeu principal semble la pratique démocratique : la répartition du travail syndical, les hiérarchies de toutes sortes et le principe de consensus ;
- Cette envie de « faire différemment » peut se produire à l'intérieur des structures syndicales existantes ou en créant des nouvelles structures syndicales. Moins réticents au syndicalisme en général qu'à l'égard des organisations syndicales existantes, ces jeunes posent leurs propres cadres d'action collective. Ils se recrutent en priorité parmi la figure mentionnée des « réformateurs ». Avec le temps, ces collectifs tendent à créer des liens avec des organisations syndicales représentatives.

Le quatrième et dernier résultat est que l'on observe aussi bien des continuités dans l'engagement des jeunes que des innovations. Même s'ils approuvent globalement le syndicalisme « de référence », les jeunes engagés tendent à se montrer plus critiques à son égard.

4. Pour conclure

Cette recherche permet de nuancer le constat trop catégorique d'une distance « des jeunes » à l'égard de l'engagement syndical. En revanche, et de façon peut-être plus inattendue, c'est

parmi les jeunes déjà engagés dans une démarche syndicale que nos enquêtes montrent des rapports plus distanciés aux organisations syndicales. Du point de vue syndical, l'enjeu de renouvellement générationnel pose ainsi aussi celui du renouveau au sens de la nécessité de s'ouvrir aux réflexions et pratiques que ces jeunes apportent.