

JEUNES ET ENGAGEMENTS AU TRAVAIL

Une génération asyndicale ?

Sophie Bérourd, Camille Dupuy, Marcus Kahmann et Karel Yon

Presses de Sciences Po | « [Agora débats/jeunesses](#) »

2019/2 N° 82 | pages 7 à 25

ISSN 1268-5666

ISBN 9782724635799

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2019-2-page-7.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.

© Presses de Sciences Po. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Jeunes et engagements au travail

Une génération asyndicale ?

Sophie Bérout, Camille Dupuy, Marcus Kahmann, Karel Yon

L'engagement des jeunes au sein d'organisations collectives demeure élevé : 26,3 % des 16-24 ans sont membres d'une association selon le volet français de l'enquête sur les revenus et les conditions de vie en Europe EU-SILC (European Union-Statistics on Income and Living Conditions) [Luczak, Nabli, 2010]. Parmi ces engagements, l'adhésion syndicale est la cinquième des six catégories, derrière le sport (17,1 %), la culture (4,6 %), les loisirs (2,7 %) et le travail social, humanitaire ou caritatif (2,1 %), mais devant les autres formes de défense des droits (0,7 %). Si ces statistiques qui portent sur les jeunes en général sous-représentent l'engagement syndical qui ne concerne que les jeunes salariés, leur faible syndicalisation n'en est pas moins une réalité. Elle se retrouve dans les données statistiques produites par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail, qui établissent à 5 % le taux de syndicalisation des salariés de moins de 35 ans. Le constat dressé au sein d'organisations syndicales comme la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et la Confédération générale du travail (CGT) va dans le même sens : les jeunes y représentent moins de 2 % des adhérents si l'on considère les moins de 25 ans, 5 ou 6 % s'il s'agit des moins de 30 ans¹. De même, seule une faible part des représentants du personnel (élus en entreprise) a entre 20 et 35 ans (15 %) et, parmi eux, la majorité est âgée de plus de 30 ans. Comment alors expliquer ce faible engagement des jeunes dans la cause du travail ? Dans quelle mesure les ressorts de l'engagement des jeunes salariés relèvent-ils d'un « effet de génération » ou d'un « effet d'âge » (Mannheim, 2011) ?

Deux hypothèses explicatives en effet s'affrontent ici : d'une part, celle de l'effet de génération – répandue mais peu documentée –, qui postule que les nouvelles générations de salariés seraient moins enclines à se syndiquer et privilégieraient d'autres formes d'engagement. Si l'idée que les

1. Le taux de syndicalisation des salariés (18-65 ans, France métropolitaine) est estimé à 11,6 %.

jeunes seraient plus individualistes que leurs aînés a été largement remise en cause, notamment grâce aux études produites et recensées par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) [Lardeux, 2016], la question d'un décalage possible entre « culture juvénile » et syndicalisme demeure. D'autre part, l'hypothèse de l'effet d'âge postule que la faible syndicalisation des jeunes s'expliquerait par le fait qu'ils sont dans « un âge de la vie » [Mauger, 2015] peu propice à l'action syndicale. Pour trancher entre ces deux hypothèses, nous avons conduit une recherche à la fois quantitative et monographique sur l'engagement des jeunes au travail (voir encadré).

Présentation des données d'enquêtes

Tout d'abord, nous avons exploité les données de deux enquêtes statistiques de la DARES : l'enquête Conditions de travail, réalisée en 2013 auprès d'un échantillon d'actifs de l'ensemble du salariat âgés de 15 ans et plus, et d'autre part l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) menée en 2011 auprès d'un échantillon de représentants d'entreprise, de représentants du personnel et de salariés d'entreprise de dix salariés et plus du secteur marchand et associatif. Ces enquêtes nous permettent de documenter l'engagement des jeunes salariés dans les syndicats et dans la représentation du personnel*. Nous avons ensuite conduit six études monographiques par observations (réunions et actions syndicales), entretiens (80) et consultation de la documentation interne (comptes rendus, cahiers revendicatifs, etc.). Les études ont porté sur différents niveaux (organisations de travailleurs nationales, sectorielles ou d'entreprises) et sur des structures variées de type syndicales [Confédération générale du travail [CGT], Confédération française démocratique du travail [CFDT], Force ouvrière [FO], Union nationale des syndicats autonomes [UNSA], Solidaires] et non syndicales. Ces monographies nous ont permis de reconstituer les trajectoires des jeunes engagés [Bérout *et al.*, 2017 et 2018].

* Les analyses statistiques ont été réalisées par Fanny Chartier. Le volet « Directions d'entreprise » de l'enquête REPONSE n'a pas été mobilisé.

À partir de ces enquêtes, nous montrons quelles sont les conditions et les trajectoires d'engagement des jeunes travailleurs. Après avoir battu en brèche l'idée d'une nouvelle génération qui serait asyndicale, nous présentons les facteurs expliquant la faible syndicalisation des jeunes avant de dresser le portrait de ceux qui s'engagent, de manière à comprendre l'engagement comme un processus inscrit dans une trajectoire individuelle et collective.

UN EFFET DE GÉNÉRATION...

Comment rendre compte de la faible syndicalisation des jeunes ? Certains travaux postulent une sorte de décalage culturel entre la jeune génération et le cadre d'action collective que constitue le syndicalisme, souvent dépeint comme archaïque. À rebours, nos travaux tendent à montrer que l'âge est peu discriminant pour comprendre le rapport au syndicalisme.

Une culture juvénile hostile au syndicalisme ?

Il s'agit de la formulation la plus courante de l'idée selon laquelle la distance des jeunes au syndicalisme serait la résultante d'un effet de génération. Dit autrement, la socialisation des nouvelles générations contribuerait à les doter de dispositions critiques, voire de défiance, à l'encontre du syndicalisme. C'est l'hypothèse avancée notamment par les chercheurs qui étudient la naissance d'une nouvelle culture politique « alteractiviste » chez les jeunes urbains des pays développés (Juris, Pleyers, 2009 ; Pleyers, Capitaine, 2016). Ils désignent par là un engagement horizontal, privilégiant l'action directe et la créativité, s'appuyant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication. À l'image des zadistes ou des militants de Nuit debout, ces alteractivistes privilégient le changement « ici et maintenant » plutôt que dans un au-delà imprécis, en aménageant des espaces qui constituent autant de laboratoires de formes de vie alternatives. Ces nouveaux militants agissent à distance des organisations politiques ou syndicales et des organisations non gouvernementales (ONG) institutionnalisées, qu'ils perçoivent comme des structures bureaucratiques et hiérarchisées trop éloignées de leurs préoccupations. Cette hypothèse d'une culture politique construite en opposition au syndicalisme est parfois relayée par des chercheurs eux-mêmes proches des syndicats (Vakaloulis, 2013). De même, une enquête par questionnaires menée auprès des militants de Nuit debout souligne une sur-représentation des jeunes actifs en situation précaire, tout en notant une certaine extériorité de ces militants vis-à-vis du syndicalisme, voire à la cause du travail, un constat assez paradoxal compte tenu du contexte d'émergence de ce mouvement dans le cadre des mobilisations contre la loi Travail au printemps 2016 (Collectif, 2017).

Cette hypothèse d'une défiance des jeunes générations à l'égard des syndicats n'est en réalité pas nouvelle. Elle fait écho à des théories plus anciennes comme celles du militantisme « postmatérialiste » (Touraine, 1969 ; Inglehart, 1977) ou de l'engagement « post-it » (Ion, 1997). La sociologie de l'action collective a pointé le caractère artificiel de cette lecture évolutionniste qui oppose les organisations du « vieux » mouvement ouvrier aux supposées « nouvelles » formes d'action collective (Sawicki, Siméant, 2009). La stabilisation du taux de syndicalisation autour de 11 % depuis le milieu des années 1990 suffit du reste à invalider cette hypothèse : si les syndicats

maintiennent leurs effectifs, c'est bien que de nouvelles recrues viennent compenser les départs en retraite des plus âgés (Giraud *et al.*, 2018).

D'autres études montrent ainsi que les jeunes sont loin de rejeter en bloc le syndicalisme. L'édition 2008 de l'enquête sur les valeurs, réalisée tous les neuf ans depuis 1981, montre ainsi que les 18-29 ans sont plus nombreux à déclarer faire confiance aux syndicats que les 30 ans et plus : 49 contre 39 %, soit le niveau de confiance le plus élevé jamais atteint depuis le début de cette enquête (Lardeux, 2015). À l'inverse, la défiance à l'égard des partis politiques est bien plus forte et partagée entre les générations, puisque seulement 18 ou 17 % des interrogés (avant ou après 30 ans) déclarent faire confiance aux partis. Ce résultat invite à relativiser l'assimilation entre partis et syndicats, souvent mis dans le même sac des militantismes « à l'ancienne », alors qu'il existe manifestement des attitudes différenciées à leur égard.

Un rapport au syndicalisme proche entre jeunes et anciens salariés

De ce constat, il ressort qu'une étude du rapport des jeunes au syndicalisme parmi les diverses formes de l'engagement public s'avère insuffisante. Voulant aller au-delà d'un sentiment de confiance mesuré chez les jeunes en général, notre enquête s'est penchée sur la population directement concernée par l'action syndicale : celle des jeunes salariés (voir encadré, p. 8). L'enquête Conditions de travail apparaît désormais comme l'instrument privilégié pour estimer le taux de syndicalisation en France (Pignoni 2016). La question portant sur l'appartenance à une organisation syndicale prévoit également la modalité de sympathisant. Cette information, à ce jour peu étudiée, permet de mesurer la proportion de salariés qui, bien que non syndiqués, manifestent leur proximité avec le syndicalisme². Croiser cette question avec l'âge permet de tester l'hypothèse d'une défiance spécifique à la jeune génération. Or, si le taux de sympathie est faible (autour de 4 %), il ne varie pas de façon significative avec l'âge, à la différence du taux de syndicalisation.

Quand on ventile ce taux de sympathie selon différents critères, on repère cependant quelques légères variations liées à l'âge. Dans le secteur marchand et associatif, la sympathie vis-à-vis des syndicats est plus forte chez les jeunes femmes, les jeunes salariés en contrat à durée déterminée (CDD), en intérim ou à temps partiel et les jeunes ouvriers que dans la moyenne de leur catégorie. Ce résultat est important car il montre que l'hypothèse d'un décrochage des jeunes précaires par défiance vis-à-vis des syndicats – ils leur reprocheraient de ne pas les défendre ou de ne pas les représenter – n'est pas confirmée. Ces chiffres semblent *a contrario* témoigner d'une

2. Rappel de la formulation : « Êtes-vous adhérent ou sympathisant d'une organisation syndicale de salariés ? Oui, adhérent/Oui, sympathisant/Non/NSP. »

conscience plus marquée de l'utilité du syndicalisme chez les jeunes salariés placés dans les conditions les plus difficiles. Ce constat se limite cependant au secteur privé.

Si l'on se concentre sur la catégorie professionnelle, on trouve des résultats plus homogènes entre public et privé. Nous observons une situation analogue aux deux extrémités de la hiérarchie professionnelle : les jeunes ouvriers sont plus sympathisants que la moyenne de leur catégorie, à l'inverse des jeunes cadres qui le sont moins. Entre les deux (professions intermédiaires et employés), il n'y a pas d'importantes variations liées à l'âge. Nous pouvons supposer qu'ici se manifeste une propension plus ou moins forte, selon la position hiérarchique, à compter sur un recours syndical. Les ouvriers, démunis d'autres ressources, sont plus enclins à reconnaître l'intérêt du syndicalisme, alors que les cadres peuvent envisager des stratégies individuelles. Mais tandis que les cadres plus âgés éprouvent plus de sympathie, ce n'est pas le cas des ouvriers plus âgés. Nous pouvons faire l'hypothèse, en lien avec les taux de syndicalisation plus forts chez les ouvriers, qu'une part des sympathies ouvrières se convertissent en adhésion, ce qui est moins le cas chez les cadres.

Des jeunes engagés plus critiques que les non-engagés

Dans l'enquête REponse (voir encadré, p. 8), plusieurs questions posées aux salariés et aux représentants du personnel (RP) permettent de mesurer leurs attitudes à l'égard du syndicalisme. Ces questions font émerger de nouvelles distinctions.

Deux questions les sollicitent sur des jugements généraux à propos du syndicalisme³. Nous observons d'abord un résultat attendu : les syndiqués, mais aussi les RP (qu'ils soient syndiqués ou non), ont en moyenne des opinions plus favorables que les non-engagés. Parmi les salariés non engagés (ni syndiqués, ni RP), l'écart est faible entre les jeunes et l'ensemble des salariés.

En revanche, la variation liée à l'âge est plus forte parmi les engagés (RP et/ou syndiqués). L'écart entre les jeunes et l'ensemble des salariés varie, selon la question et la position, de trois à six points de pourcentage. Paradoxalement, c'est donc parmi les salariés engagés que l'on trouve une propension à la critique plus forte de la part des jeunes, même s'ils restent majoritairement favorables aux syndicats. La seule configuration dans laquelle les jeunes ont une opinion plus positive que la moyenne concerne les RP non syndiqués : dans cette catégorie, les jeunes sont plus nombreux à penser que « les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés ».

3. Ils doivent répondre s'ils sont (plutôt) favorables ou (plutôt) défavorables aux affirmations suivantes : « Les syndicats rendent des services aux salariés » ; « Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés ».

Nous pouvons faire l'hypothèse que ce décalage reflète la différence entre des jeunes RP qui ne sont pas syndiqués, faute d'opportunité, et des RP plus âgés qui, plus souvent, refusent de se syndiquer par choix.

Une autre question porte ensuite sur les opinions des enquêtés concernant le fait que les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés. Cette question est davantage susceptible d'être rapportée par les enquêtés à leur propre expérience. Or, elle révèle un effet d'âge propre à la catégorie des RP. Alors que cette question recueille la proportion la plus importante d'opinions négatives (30 % chez les syndiqués et 40 %

Paradoxalement, c'est donc parmi les salariés engagés que l'on trouve une propension à la critique plus forte de la part des jeunes, même s'ils restent majoritairement favorables aux syndicats.

chez les non-syndiqués), elle ne distingue pas les jeunes salariés tant qu'ils ne sont pas RP. Chez les RP, étonnamment, le rapport s'inverse. Ce sont les jeunes, et cette fois très nettement, qui sont plus enclins à accepter l'idée que les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés⁴. De par leur mandat, les RP sont davantage exposés, dans leur activité de gestion, de consultation ou de négociation, à des interactions avec l'employeur,

les salariés ou d'autres RP, qui mettent en jeu des arbitrages entre des intérêts hétérogènes (organisation du temps de travail, allocation du budget des activités sociales et culturelles, gestion de l'emploi précaire, titularisations et négociation de dispositifs d'égalité professionnelle ou d'équité entre générations, etc.). Nous pouvons faire l'hypothèse que les jeunes RP reprochent ainsi aux syndicats, où dominent leurs aînés, de ne pas être suffisamment attentifs aux intérêts des salariés représentés. Au-delà de la syndicalisation des jeunes salariés, ces résultats attirent donc l'attention sur la nécessité de réfléchir à la prise en compte dans les stratégies syndicales des problèmes et des intérêts spécifiques aux jeunes salariés.

Les données statistiques montrent que les attitudes des jeunes salariés vis-à-vis des syndicats se différencient peu de celles des autres générations. Au plan macrosociologique, l'hypothèse d'un effet de génération n'a donc pas de réelle valeur explicative, sinon pour rendre compte d'une critique des jeunes salariés engagés au sein même du syndicalisme. Cela ne signifie pas qu'elle ne soit pas éclairante à d'autres échelles d'analyse. C'est en effet plutôt l'idée de « micro-unité de génération » qui semble pertinente pour rendre compte de l'empreinte de l'histoire sur les individus (Pagis, 2014). De même, divers travaux en sociologie du travail ont bien documenté, dans des

4. C'est le cas pour près des deux tiers des jeunes RP non syndiqués, contre à peine une moitié de l'ensemble des RP non syndiqués, et pour près de la moitié des jeunes RP syndiqués contre un cinquième de l'ensemble des RP syndiqués.

configurations empiriques précises, comment les rapports entre générations participent de la structuration des relations de travail et orientent le rapport au syndicalisme (Beaud, Pialoux, 1999 ; Chabault, 2007 ; Papinot, 2013 ; Thibault, 2013). Mais si l'on s'en tient à l'approche statistique, celle-ci invite à privilégier l'hypothèse d'un effet d'âge.

... OU UN EFFET D'ÂGE ?

Si les opinions et attitudes des jeunes salariés à l'égard du syndicalisme se différencient peu de l'ensemble des salariés, quels sont alors les facteurs qui expliquent le lien entre âge et syndicalisation ? L'exploitation originale des enquêtes REPONSE et Conditions de travail met en lumière l'importance des déterminants structurels, liés à l'emploi, dans la syndicalisation des jeunes. Si les déterminants de la syndicalisation des jeunes correspondent ainsi à ceux identifiés pour la syndicalisation plus généralement, il n'empêche que la variable âge possède un effet propre : elle n'est pas (seulement) une variable écran dissimulant d'autres variables caractérisant particulièrement les jeunes (telles que l'exposition à la précarité). En effet, les régressions logistiques, qu'elles soient appliquées à l'ensemble des salariés (Pignoni, 2016) ou aux seuls salariés de moins de 35 ans (dans notre recherche), montrent qu'il existe bien, toutes choses égales par ailleurs, une corrélation statistique significative entre l'âge et la syndicalisation.

La précarité de l'emploi comme frein à la syndicalisation

La précarité des jeunes va croissant partout en Europe (Simms *et al.*, 2018). Les jeunes salariés sont désormais contraints de traverser un sas de précarité de plus en plus long avant de connaître une stabilisation professionnelle. La part des salariés âgés de 15 à 24 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) a chuté de plus de 30 points depuis le milieu des années 1980, au profit de formes diverses d'emplois précaires (CDD, contrats saisonniers et intérim). C'est le signe d'un véritable décrochage des jeunes, car la part des CDI parmi les actifs est restée stable sur la période, autour de 76 %. Les jeunes salariés accèdent désormais à leur premier CDI à 27 ans en moyenne, contre 22 ans au début des années 2000. Nous retrouvons cette exposition plus forte à la précarité à travers les statistiques relatives au temps partiel ou aux horaires atypiques (travail de nuit ou le dimanche).

Cette expérience de la précarité doit aussi être reliée aux secteurs d'emploi dans lesquels se trouvent les jeunes salariés. Les salariés de 15 à 29 ans sont surreprésentés dans les secteurs du commerce, de l'hébergement et de la restauration ainsi que dans ceux des arts, des spectacles et des activités récréatives. Dans ces deux derniers secteurs, ils constituent même la classe d'âge la plus importante en représentant près d'un tiers des actifs du secteur. Par ailleurs, les jeunes ont été les plus touchés par la crise économique

de 2008 et cette expérience du chômage et de la précarité est cumulative : parmi les jeunes salariés, ce sont les femmes, les étrangers issus de l'immigration extra-européenne, les jeunes issus de quartiers populaires et les moins diplômés qui sont les plus touchés. Les réformes successives du droit du travail qui « assouplissent » le recours à ces emplois atypiques ou qui en diversifient les formes – sans parler de la fin des emplois aidés, qui concernent un actif de moins de 26 ans sur quatre – risquent donc d'aggraver l'exposition des jeunes à la précarité, surtout pour les plus fragiles.

Cette précarité constitue un frein à la syndicalisation : en moyenne, 6,4 % des jeunes salariés en CDI ou titulaires de la fonction publique sont syndiqués contre moins de 2 % pour ceux en CDD, en intérim ou en contrat aidé ; 5,6 % des jeunes salariés à temps plein sont syndiqués contre 2,8 % pour ceux à temps partiel.

Cette précarité constitue un frein à la syndicalisation : en moyenne, 6,4 % des jeunes salariés en CDI ou titulaires de la fonction publique sont syndiqués contre moins de 2 % pour ceux en CDD, en intérim ou en contrat aidé ; 5,6 % des jeunes salariés à temps plein sont syndiqués contre 2,8 % pour ceux à temps partiel (voir tableau, p. 15). Le type de contrat et la durée de travail sont donc des facteurs déterminants de l'engagement

ou non dans un syndicat. Combinés avec l'âge, les effets de ces facteurs augmentent : ainsi, les jeunes précaires (en CDD, en intérim, à temps partiel) sont encore moins syndiqués que l'ensemble des salariés précaires. Les jeunes salariés du secteur marchand et associatif ont presque trois fois moins de chances d'être syndiqués que les jeunes salariés de la fonction publique, alors que ce rapport est plutôt de l'ordre de 1 à 2 dans l'ensemble du salariat. Sur ce plan, les jeunes salariés accusent donc les traits du décalage à l'échelle du salariat entre l'état actuel du monde du travail et sa représentation syndicale⁵.

Les facteurs favorables à l'engagement syndical

Les enquêtes statistiques (voir encadré, p. 8) permettent également de déterminer les facteurs qui favorisent la syndicalisation. C'est tout d'abord le cas de l'insertion dans un collectif de travail, qui peut s'estimer grâce à deux variables : l'ancienneté dans l'établissement et l'âge. Plus la date d'arrivée est récente, moins la syndicalisation est forte. 12,6 % des jeunes salariés

5. Dans le même ordre d'idées, les jeunes femmes sont plus fortement sous-représentées que les femmes salariées en général. Tandis que les hommes ont 1,3 fois plus de chances que les femmes d'être syndiqués dans le privé et 1,1 fois plus dans la fonction publique (Pignoni, 2016), les jeunes hommes ont respectivement 1,7 et 1,8 fois plus de chances. La sous-représentation des femmes est surtout visible parmi les moins qualifiées ; elles sont à l'inverse surreprésentées parmi les cadres syndiqués, particulièrement dans le secteur privé.

Taux de syndicalisation selon l'âge, l'ancienneté et les caractéristiques de l'emploi des salariés de moins de 35 ans (en %)

	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
Âge			
15-19 ans	0,4	0,6	0,6
20-24 ans	4,0	2,2	2,5
25-29 ans	8,1	3,7	4,5
30-34 ans	16,3	5,3	7,3
Date d'arrivée dans l'établissement			
Entre 1991 et 2000	21,4	3,9	12,6
Entre 2001 et 2010	11,5	3,2	6,2
Depuis 2011	8,2	4,2	3,1
Type de contrat			
CDI ou titulaire	15,1	5,0	6,4
CDD	3,0	0,5	1,4
Intérim	-	1,7	1,7
Aidé	3,4	-	1,6
Temps de travail			
Plein-temps	12,5	4,2	5,6
Temps partiel	4,8	2,3	2,8
Taille de l'établissement			
Moins de 50 salariés	10,8	2,6	3,4
De 50 à 199 salariés	11,7	4,0	5,5
200 salariés et plus	11,0	7,4	8,5
Ensemble	10,7	3,9	5,0

Source : DARES-DGAFP-DREES-INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

Champ : salariés de moins de 35 ans, France entière.

Lecture : 16,3 % des 30-34 ans dans la fonction publique sont syndiqués contre 5,3 % dans le secteur marchand.

arrivés dans leur établissement entre 1991 et 2000 sont syndiqués contre 3,1 % pour ceux arrivés depuis 2011. De la même façon, plus les salariés sont jeunes, moins ils sont syndiqués (7,3 % des 30-34 ans sont syndiqués contre 2,5 % des 20-24 ans). Nous retrouvons ces écarts quel que soit le secteur. Cette syndicalisation progressive avec l'âge peut donc s'interpréter comme un effet d'âge plutôt qu'un effet de génération.

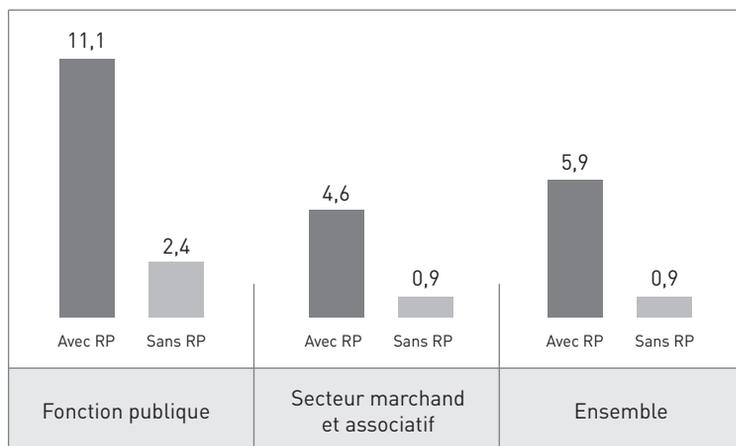
Ensuite, plus l'établissement compte de salariés, plus la syndicalisation des jeunes salariés augmente : 2,6 % des salariés de moins de 35 ans du secteur privé travaillant dans des établissements de moins de 50 salariés déclarent adhérer à une organisation syndicale, contre 7,4 % pour ceux travaillant dans des établissements de plus de 200 salariés. Cette corrélation entre taille de l'établissement et taux de syndicalisation ne concerne cependant que le secteur privé. Un élément central pour expliquer cette différence tient au droit syndical : dans le public, les représentants du personnel sont présentés sur des listes élaborées par les syndicats, quelle que soit la taille de l'établissement dans lequel ils travaillent. À l'inverse, l'existence de seuils d'effectifs à partir desquels les entreprises ont des obligations légales en termes de représentation collective (impliquant potentiellement mais pas nécessairement des syndicats) explique que le nombre de salariés influe sur la syndicalisation dans le secteur marchand et associatif. Mais il n'y a pas de relation linéaire par rapport à l'ensemble des salariés. Les jeunes ont deux fois moins de chances d'être syndiqués dans les plus petits (moins de 50 salariés) et dans les plus grands établissements (200 salariés et plus). La situation est la plus problématique dans les établissements moyens (50 à 199 salariés) où les moins de 35 ans sont presque trois fois moins syndiqués que la moyenne.

Enfin, si la présence d'un représentant du personnel sur le lieu de travail est plus fréquente dans la fonction publique que dans le secteur marchand⁶, cette présence a, nous l'avons dit, un effet très visible sur la syndicalisation des jeunes salariés. En effet, 11,1 % des salariés de moins de 35 ans de la fonction publique sont syndiqués lorsqu'il y a un représentant du personnel sur le lieu de travail contre 2,4 % lorsqu'il n'y en a pas (voir graphique, p. 17). De la même façon, dans le secteur marchand et associatif, 4,6 % des jeunes salariés sont syndiqués lorsqu'il y a un représentant du personnel dans l'entreprise. Ce taux n'est que de 0,9 % quand il n'y en a pas.

L'exploitation des données statistiques contribue ainsi à mettre en lumière les facteurs structurels – la stabilité dans l'emploi, l'existence d'un collectif de travail relativement unifié – qui facilitent l'engagement des jeunes salariés dans des mandats de représentation et, de façon plus ou moins

6. 95 % des jeunes salariés de la fonction publique disposent d'un représentant du personnel dans leur établissement contre 80 % dans le secteur marchand et associatif.

Engagement syndical des salariés de moins de 35 ans en fonction de la présence d'un représentant du personnel (RP) sur le lieu de travail (en %)



Source : DARES-DGAFP-DREES-INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

Champ : salariés de moins de 35 ans, France entière.

Lecture : 0,9 % des jeunes salariés sans RP sur le lieu de travail sont syndiqués contre 5,9 % lorsqu'il y en a un.

liée, au sein de syndicats. En règle générale, ces facteurs jouent plutôt de façon négative, en empêchant les salariés d'être au contact de l'univers syndical (Mélis, 2010). Pourtant, malgré ces freins, certains parmi eux se syndiquent, voire prennent des responsabilités. Comment rendre compte de ces logiques d'engagement dans la sphère du travail, en les saisissant à la fois dans leur contexte professionnel et dans la durée, c'est-à-dire sans rester à l'instant T de l'adhésion, mais en étant attentif à leur dimension processuelle ? Que se passe-t-il lorsque ces jeunes rejoignent une organisation syndicale ? Quelles sont les conditions qui contribuent à leur « insertion heureuse » au sein de celle-ci ou, au contraire, qui nourrissent des expériences plus heurtées ?

TROIS FIGURES D'ENGAGÉS

Nos enquêtes qualitatives nous ont permis de retracer les parcours d'engagement syndical de jeunes salariés à différents niveaux : comme représentant dans leur entreprise, comme membre actif de la direction d'une structure interprofessionnelle ou d'une fédération professionnelle ou encore

comme responsable au niveau confédéral⁷. Notre enquête met en lumière des parcours divers qui reflètent l'hétérogénéité des dispositions sociales acquises par les enquêtés au fil de leur socialisation familiale, scolaire et professionnelle. Nous proposons d'en rendre compte en identifiant trois grandes figures de jeunes travailleurs engagés : il ne s'agit pas d'établir une typologie rigide – certains enquêtés se situant à l'interstice entre deux figures –, mais plutôt de dégager des grandes tendances dans la façon d'investir l'activité syndicale et de s'y sentir plus ou moins légitime.

Les héritiers ou les petits-enfants d'un monde ouvrier affaibli

Cette première figure des « héritiers » – que l'on peut rapprocher des « enfants de la famille » identifiés par Jean-Gabriel Contamin et Roland Delacroix (2009) – est celle qui s'est sans doute le plus raréfiée par rapport à l'importance qu'elle a pu avoir par exemple dans les années 1960 (Alfandari, Berthonneau, 2018). Nous la trouvons en enquêtant du côté de militants ayant aujourd'hui des responsabilités, au sommet d'une organisation syndicale comme la CGT, bien que cela ne signifie pas pour autant que sa direction soit homogène au regard des trajectoires sociales et professionnelles de ses membres (Essertaize, 2014). Il s'agit de jeunes salariés qui ont bénéficié d'une socialisation syndicale précoce, en particulier parce que leurs parents, ou au moins l'un d'entre eux, étaient syndicalistes. Cette première forme de socialisation peut être renforcée par le fait d'intégrer, parfois après quelques années d'emplois précaires dans d'autres secteurs, un univers professionnel encore fortement structuré par des identités professionnelles et des statuts d'emploi, tel celui des cheminots à la SNCF, des agents d'EDF ou encore des « ouvriers » du livre.

Cela ne veut pas dire pour autant que ces jeunes adhèrent dès leur embauche à une organisation syndicale : si certains d'entre eux adoptent une démarche volontariste et vont d'eux-mêmes à la rencontre de représentants syndicaux pour prendre leur carte, participer à une réunion et distribuer des tracts, d'autres ne le font qu'à l'occasion d'un conflit ou lorsqu'on leur propose de figurer sur une liste dans le cadre des élections professionnelles. L'exemple de Patrick⁸ est ici parlant : fils et petit-fils de cheminots CGT, recruté à la SNCF à 17 ans comme apprenti, il n'adhère pourtant à la CGT qu'après quelques années lors du mouvement social de 1995. Simple adhérent, il est ensuite sollicité pour devenir délégué du personnel et, à partir de là, son engagement s'intensifie, passe par plusieurs étapes, jusqu'à des postes de

7. Nous nous fondons notamment sur 30 entretiens réalisés au début des années 2000 auprès de participants aux Jeunes CGT et sur 10 entretiens réalisés en 2016-2017 avec les mêmes personnes, qui permettent de reconstituer leurs parcours d'engagement ou de désengagement sur vingt ans.

8. Les prénoms des enquêtés ont été modifiés.

responsabilité au sommet de la fédération. Il faut donc se garder d'avoir une vision trop linéaire du processus d'engagement de ces « héritiers » : les dispositions acquises dans la sphère familiale nécessitent d'être activées dans un contexte donné où les relations nouées au travail jouent beaucoup, mais également les sollicitations venant de l'organisation. Certes, une socialisation politique – avoir un ou des parent(s) communiste(s) et être membre de la Jeunesse communiste – vient parfois redoubler une socialisation syndicale, lorsque les parents parlent de leur activité militante et que les enfants la vivent sous un jour positif et non excluant pour eux. Pour ces jeunes salariés, il existe dès lors une sorte de congruence entre les différents univers sociaux dans lesquels ils évoluent.

Ajoutons que devenus adhérents, ils sont ceux que l'organisation va repérer et coopter de façon rapide dans la mesure où leurs propriétés sociales et leur disposition au militantisme les rapprochent des générations antérieures. De ce point de vue, ils continuent à représenter une fraction issue des classes populaires ou des petites classes moyennes, avec un niveau d'études se situant souvent entre un baccalauréat professionnel et deux années d'études supérieures (BTS), qui accède *via* l'engagement syndical à des postes de représentation.

Les autodidactes formés sur le terrain

Une deuxième figure d'engagement qui ressort de nos entretiens est celle de jeunes travailleurs qui ignorent tout du monde syndical avant de se trouver partie prenante d'actions menées sur leur lieu de travail dans un contexte de confrontation avec l'employeur. Le fait de participer à un conflit les conduit parfois à découvrir qu'un membre de leur famille a été ou est syndiqué sans que cette dimension ait été présente dans la sphère familiale comme un repère structurant. Parmi nos enquêtés, ces jeunes ont un niveau d'études légèrement supérieur à celui du groupe précédent, avec des parcours universitaires (licence et master). Ils ont été embauchés, le plus souvent au cours de leurs études, dans des secteurs d'activité à forte main-d'œuvre juvénile et à forte précarité, qu'il s'agisse du statut de leur emploi (temps partiel, CDD) ou de la non-reconnaissance de leurs qualifications. Ces secteurs – commerce, grande distribution, restauration rapide – se caractérisent également par un manque de présence syndicale. C'est ainsi leur expérience du travail, leur ressenti par rapport à ce qu'ils perçoivent comme des formes de non-reconnaissance et de surexploitation – heures non payées, horaires ou amplitudes horaires non respectés, conditions de sécurité insuffisantes – qui les conduisent à s'inscrire dans un registre conflictuel. Ils font alors un apprentissage « sur le tas » de l'action syndicale, contribuant à faire émerger un collectif, à produire des revendications et à les adresser à leur employeur.

L'adhésion à un syndicat constitue une étape dans ce processus de mobilisation, souvent sur un registre « instrumental » : ces jeunes salariés s'adressent aux organisations syndicales pour avoir des conseils juridiques, des appuis et des connaissances sur la mise en place, par exemple, d'élections des délégués du personnel. L'expérience de cette dimension instrumentale au début ne les empêche pas de nourrir de fortes attentes vis-vis de l'apport potentiel du syndicat, surestimant parfois la puissance de celui-ci. Une fois syndiqués, ces jeunes peuvent en effet être surpris, dans un secteur comme le commerce, de découvrir une organisation moins efficace et moins structurée qu'ils ne l'imaginaient.

Cette deuxième figure d'engagement est celle qui renvoie à la plus forte diversité sociale : ces novices dans le syndicalisme sont en partie issus des classes populaires et sont issus pour certains des quartiers populaires, en périphérie des métropoles. À la différence des héritiers, l'investissement de ces jeunes est plus fragile et conditionné à leur maintien, plus ou moins incertain, dans l'entreprise. Certains vivent une forme de déclassement, que ce soit par rapport au statut social de leurs parents ou par rapport à leur niveau d'études et aux attentes auxquelles ils peuvent prétendre. Cette expérience du déclassement peut être un moteur de leur engagement. Mais celui-ci dépend donc fortement du devenir de leur emploi. Il dépend aussi de la façon dont ils vont être perçus au sein de l'organisation : la plupart d'entre eux s'engagent sur leur lieu de travail dans une relation distante avec les structures fédérales ou interprofessionnelles. Ils sont très rarement cooptés par l'organisation dans la mesure où, faute de liens avec des délégués plus anciens ou avec des sections syndicales, ils demeurent assez invisibles pour celle-ci. Leur engagement peut ainsi rapidement s'épuiser, à la suite d'un changement d'emploi ou, autre configuration, en raison de la dureté de la confrontation avec l'employeur.

Les militants plus aguerris

Une troisième figure d'engagement regroupe des jeunes salariés qui ont déjà évolué dans d'autres types d'organisations avant d'adhérer à un syndicat. Cela n'exclut pas que, pour certains, leurs parents aient été syndiqués. Cependant, le facteur qui compte le plus ici est l'acquisition d'une socialisation militante *via* la participation à un syndicat étudiant et/ou à des groupes politiques (Jeunes communistes, Parti socialiste ou Nouveau parti anticapitaliste [NPA]), à des associations de défense des droits (Jeudi noir, Droit au logement), ou encore à la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC). Ils s'y sont familiarisés à l'action collective et y ont acquis un certain nombre de représentations. Pour la plupart d'entre eux, à l'exception de ceux passés par la JOC, dont le recrutement demeure orienté vers les milieux populaires et les jeunes entrés relativement tôt dans l'emploi, il s'agit plutôt de jeunes

fortement diplômés (niveau master ou doctorat). À l'instar des membres du premier groupe, ils disposent de ressources qui leur permettent de s'orienter assez vite dans l'univers syndical, de le comprendre et de se sentir relativement légitimes pour y jouer un rôle actif. On pourrait les rapprocher d'une certaine façon des étudiants politisés – *via* la fréquentation de leurs pairs et leur insertion dans des organisations – que Sébastien Michon (2011) identifie comme les entrepreneurs de mobilisation dans la lutte contre le contrat première embauche (CPE). Certains d'entre eux s'engagent dans le syndicalisme alors même qu'ils sont encore en situation de précarité, menant ainsi un travail de construction d'un collectif, quand d'autres le font une fois en CDI ou lorsqu'ils deviennent fonctionnaires.

Leur socialisation militante ainsi que leur capital scolaire contribuent à les armer pour émettre des avis éclairés et parfois critiques sur les pratiques organisationnelles qu'ils sont appelés à mettre en œuvre et à reproduire. C'est par exemple le cas d'Émilie, élève en classe préparatoire littéraire, puis étudiante en lettres à l'université où elle milite à l'Union nationale des étudiants de France (UNEF) et aux Jeunesses communistes révolutionnaires (JCR) au début des années 2000. Ses parents sont tous deux enseignants dans le public. Recrutée en tant qu'emploi-jeune dans une collectivité territoriale, elle adhère à la CGT et est vite repérée au sein de la fédération des services publics. Elle rejoint l'équipe d'animation nationale des Jeunes CGT, mais, au fil des mois, elle éprouve une certaine déception par rapport au fonctionnement de la confédération qu'elle trouve trop « bureaucratique ». Elle ressent le fait que ses opinions sont perçues comme trop critiques lors des formations ou des réunions. En effet, loin de se restreindre à une action syndicale limitée à leur lieu de travail, ces jeunes ont plutôt tendance à investir d'autres niveaux, qu'il s'agisse des fédérations professionnelles ou des structures interprofessionnelles ; l'accession à des postes à responsabilité dans l'organisation pouvant aussi constituer pour eux un terrain d'investissement et de réalisation de soi qu'ils ne trouvent pas dans leur vie professionnelle. Or, dans un contexte où les démarches volontaristes sont rares pour occuper des mandats, ces jeunes militants plus aguerris que d'autres sont assez facilement cooptés par des responsables plus âgés pour animer une commission jeune, renouveler le bureau d'une union départementale ou encore celui d'une fédération. Cependant, leur désir de prendre toute leur place dans l'organisation peut aussi alimenter des tensions avec leurs aînés, lesquels les perçoivent parfois comme des rivaux potentiels ou leur reprochent, de façon implicite, de ne pas reproduire

L'exploitation des données statistiques contribue ainsi à mettre en lumière les facteurs structurels – la stabilité dans l'emploi, l'existence d'un collectif de travail relativement unifié – qui facilitent l'engagement des jeunes salariés dans des mandats de représentation et, de façon plus ou moins liée, au sein de syndicats.

les modèles d'engagement qui étaient les leurs. L'investissement dans la durée de ces jeunes militants au sein des organisations syndicales ne se réalise donc pas toujours de façon positive et certains d'entre eux, lassés des rapports de force internes, délaissent le terrain syndical pour d'autres sphères de militantisme, ou bien optent pour faire du syndicalisme « autrement » à partir de collectifs militants plus transversaux, parasyndicaux ou en privilégiant l'action de terrain à la base. Pour reprendre le cas d'Émilie, après quelques années passées dans l'équipe d'animation des Jeunes CGT, elle se réoriente professionnellement et quitte complètement l'univers militant de la CGT. Devenue enseignante contractuelle des années plus tard, elle hésite à adhérer de nouveau à un syndicat.

CONCLUSION

Effet d'âge ou effet de génération ? Nos enquêtes remettent ainsi en cause l'idée d'une jeune génération asyndicale. La faible syndicalisation des jeunes renvoie à leur position spécifique dans le cycle de la vie professionnelle, en lien avec leur degré d'intégration dans un collectif de travail et leur exposition à la précarité dans l'emploi. Ces facteurs se combinent et renforcent ceux liés au lieu de travail : le secteur d'activité, la taille de l'établissement et la présence (ou non) de représentants du personnel. Si l'effet génération joue, il ne tient pas tant à un désengagement ou un désaveu de la cause syndicale qu'à une critique du syndicalisme existant, dont les structures et les intérêts n'intègrent pas toujours les militants et les revendications jeunes. Mais cette génération est plurielle comme en atteste la multitude des trajectoires d'engagement. Que ce soit par socialisation familiale, par opportunité ou par reconversion militante, la syndicalisation et les parcours syndicaux diffèrent. Un des défis majeurs pour le mouvement syndical consiste sans doute dans la prise en compte et l'intégration de cette pluralité de rapports à l'engagement, en France comme à l'étranger (Tapia, Turner, 2018).

■ BIBLIOGRAPHIE

ALFANDARI F., BERTHONNEAU C., 2018, « Dans la marmite syndicale : tombés dedans petits ? », in FILLIEULE O. ET AL., *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et les militants des années 1968 en France*, Arles, Actes Sud, p. 137-162.

BEAUD S., PIALOUX M., 1999, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot ou de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.

BÉROUD S., CHARTIER F., DUPUY C., KAHMANN M., YON K., 2017, *Jeunes et mouvement syndical. Trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport remis à la CGT, IRES.

BÉROUD S., CHARTIER F., DUPUY C., KAHMANN M., YON K., 2018, « Quels engagements syndicaux pour les jeunes ? », *Éclairages* [en ligne], n° 11.

CHABAULT V., 2007, « L'engagement syndical des jeunes employés », *Agora débats/jeunesses*, n° 43, p. 82-98.

COLLECTIF, 2017, « Déclassement sectoriel et rassemblement public. Éléments de sociographie de Nuit debout place de la République », *Revue française de science politique*, n° 4, vol. 67, p. 675-693.

CONTAMIN J.-G., DELACROIX R., 2009, « Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord », *Politix*, n° 85, p. 81-104.

ESSERTAIZE L., 2014, *La fabrique des dirigeants CGT. Éléments pour une analyse des transformations idéologiques de l'institution*, Mémoire de master 2 de sociologie politique, Université Lyon 2.

GIRAUD B., YON K., BÉROUD S., 2018, *Sociologie politique du syndicalisme*, Paris, Armand Colin.

INGLEHART R., 1977, *The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics*, Princeton (États-Unis), Princeton University Press.

ION J., 1997, *La fin des militants ?*, Paris, Éditions de l'Atelier.

JURIS J., PLEYERS G., 2009, « Alter-activism : emerging cultures of participation among young global justice activists », *Journal of Youth Studies*, n° 1, vol. 12, p. 57-75.

LARDEUX L., 2015, « Une jeunesse, des engagés ? », *La Revue*, n° 10, p. 14-21.

LARDEUX L., 2016, « L'engagement des jeunes : stabilité et (r)évolutions », *L'école des parents*, supplément au n° 619, p. 79-97.

LUCZAK F., NABLI F., 2010, « Vie associative : 16 millions d'adhérents en 2008 », *INSEE Première*, n° 1327.

MANNHEIM K., 2011, *Le problème des générations*, Paris, Armand Colin.

- MAUGER G.**, 2015, *Âges et générations*, Paris, La Découverte.
- MÉLIS C.**, 2010, « Des syndicalistes comme les autres ? L'expérience syndicale de migrantes et de filles d'immigrés d'Afrique du Nord et subsaharienne », *L'homme et la société*, n° 176-177, p. 131-149.
- MICHON S.**, 2011, « La lutte dans la lutte. L'espace de la mobilisation étudiante contre le contrat première embauche (CPE) », *Sociétés contemporaines*, n° 83, p. 83-106.
- PAGIS J.**, 2014, *Mai 68, un pavé dans leur histoire. Événements et socialisation politique*, Paris, Presses de Sciences Po.
- PAPINOT C.**, 2013, « Un tutorat dévoyé. La fabrication de tensions intergénérationnelles à l'usine », *Sociétés contemporaines*, n° 90, p. 5-27.
- PIGNONI M.-T.**, 2016, « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *DARES Analyses*, n° 025.
- PLEYERS G., CAPITAINE B.**, 2016, « Alteractivisme : comprendre l'engagement des jeunes », *Agora débats/jeunesses*, n° 73, p. 49-59.
- SAWICKI F., SIMÉANT J.**, 2009, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, n° 1, vol. 51, p. 97-125.
- SIMMS M., EVERSBERG, D. DUPUY C., HIPPI L.**, 2018, « Organizing young workers under precarious conditions : what hinders or facilitates union success », *Work and Occupations*, n° 4, vol. 45, p. 420-450.
- TAPIA M., TURNER L.**, 2018, « Renewed activism for the labor movement : the urgency of young worker engagement », *Work and Occupations*, n° 4, vol. 45, p. 391-419.
- THIBAUT M.**, 2013, *Ouvriers malgré tout. Enquête sur les ateliers de maintenance des trains de la Régie autonome des transports parisiens*, Paris, Raisons d'agir.
- TOURAINÉ A.**, 1969, *La société post-industrielle. Naissance d'une société*, Paris, Denoël.
- VAKOULIS M.**, 2013, *Précarisés, pas démotivés ! Les jeunes, le travail, l'engagement*, Paris, Éditions de l'Atelier.

■ LES AUTEUR-E-S**Sophie Béroud***sophie.beroud@univ-lyon2.fr*

Professeure de science politique à l'université Lyon 2, membre du laboratoire Triangle. Thèmes de recherche : formes d'organisation et de mobilisation des salariés précaires ; conflictualité au travail ; transformations du syndicalisme.

A notamment publié

BÉROUD S., GIRAUD B., YON K., 2018, *Sociologie politique du syndicalisme*, Paris, Armand Colin.

Camille Dupuy*camille.dupuy@univ-rouen.fr*

Maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Rouen-Normandie, chercheuse au laboratoire des dynamiques sociales (DySoLab) et affiliée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET).

Thèmes de recherche : formes de représentation et de mobilisation collectives des travailleurs ; transformations de la démocratie au travail.

A notamment publié

BISIGNANO M., DENIS J.-M., DUPUY C., MIAS A., 2018, « La démocratie au travail. Un faux consensus ? Introduction au dossier », *Socio-économie du travail*, n° 4, p. 15-25.

Marcus Kahmann*Marcus.Kahmann@ires.fr*

Chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Noisy-le-Grand. Thèmes de recherche : relations professionnelles en perspective comparative ; migrations de travail.

A notamment publié

GUILLAS-CAVAN K., KAHMANN M., 2018, « L'expert auprès des comités d'entreprise, acteur oublié des relations professionnelles », *La Revue de l'IRES*, n° 94-95, p. 155-178.

Karel Yon*ynkarel@yahoo.fr*

Chargé de recherche en sociologie à l'IDHES, CNRS/université Paris Nanterre.

Thèmes de recherche : relations entre travail et politique au prisme de l'action syndicale et des transformations de la « démocratie sociale ».

A notamment publié

PAGIS J., YON K., 2019, « Se faire ouvrier-e. L'établissement, un cas de *reverse passing* ? », *Genèses*, n° 114, p. 53-74.