



HAL
open science

La difficile prise en charge par les syndicats français de la cause des "jeunes travailleurs"

Sophie Bérout, Camille Dupuy, Marcus Kahmann, Karel Yon

► **To cite this version:**

Sophie Bérout, Camille Dupuy, Marcus Kahmann, Karel Yon. La difficile prise en charge par les syndicats français de la cause des "jeunes travailleurs". La Revue de l'IRES, 2019, N°99, pp. 91-119. 10.3917/rcli.099.0091 . halshs-02364523

HAL Id: halshs-02364523

<https://shs.hal.science/halshs-02364523>

Submitted on 2 Jun 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La difficile prise en charge par les syndicats français de la cause des « jeunes travailleurs »

Sophie BÉROUD, Camille DUPUY, Marcus KAHMANN et Karel YON¹

Cet article s'interroge sur la capacité des syndicats français à représenter les jeunes travailleurs et travailleuses. Dans un contexte marqué par un taux de syndicalisation structurellement faible, la proportion de jeunes salariés parmi les syndiqués est plus faible encore. La littérature s'est surtout penchée sur les raisons pour lesquelles les jeunes s'engagent, ou pas, dans les syndicats. Nous proposons ici un autre éclairage centré sur la relation de représentation entre jeunes travailleurs et syndicats. Cette relation est analysée sur trois plans. Au plan statistique, on constate un net décalage entre le profil des jeunes au travail et celui des jeunes syndiqués. Au plan symbolique, on montre que la difficulté des syndicats à parler au nom des jeunes tient aussi au caractère disputé de leur représentation entre différentes causes. Au plan organisationnel, on pointe enfin la confusion de différents registres d'intervention syndicale en direction des jeunes.

La très faible proportion de jeunes parmi leurs adhérents est un trait commun à l'ensemble des organisations syndicales françaises. Qu'elles soient de création récente ou qu'il s'agisse des confédérations historiques, aucune ne se distingue par une plus forte capacité à organiser les jeunes travailleurs et travailleuses. La CGT et la CFDT estiment que les moins de 25 ans représentent moins de 2 % de leurs adhérents, les moins de 30 ans 5

1. Sophie Bérourd est professeure de science politique à l'Université Lumière Lyon 2 et membre du laboratoire Triangle (UMR 5206) ; Camille Dupuy est maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Rouen, membre du laboratoire DySoLab (Dynamiques sociales et langagières) et chercheuse affiliée au Centre d'études de l'emploi et du travail ; Marcus Kahmann est chercheur à l'Ires ; Karel Yon est chargé de recherches CNRS en sociologie au laboratoire IDHE.S (Institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société, UMR 8533), Université Paris-Nanterre. Cet article s'appuie sur une étude de l'Agence d'objectifs de l'Ires pour la CGT (Bérourd *et al.*, 2018a). Le rapport d'enquête est librement téléchargeable sur le site de l'Ires : <https://goo.gl/gGXNz2>.

ou 6 % et les moins de 35 ans environ 10 %. Les données statistiques produites par le ministère du Travail (Pignoni, 2016) confirment cet écart de syndicalisation : seulement 3,6 % des moins de 30 ans (4,9 % dans la fonction publique ; 3,3 % dans le secteur marchand et associatif) sont syndiqués, contre 10,8 % pour l'ensemble des salariés en France métropolitaine. La situation parmi les représentants du personnel (élus en entreprise, syndiqués ou pas) confirme ce faible engagement des jeunes : seuls 6 % des représentants ont moins de 30 ans, contre 17 % des salariés du secteur marchand (Pignoni, 2019). Cette situation n'est pas propre à la France. Une étude comparative menée en 2014 dans sept pays européens (Espagne, Belgique, Royaume-Uni, Pays-Bas, Allemagne, Hongrie et Italie) montre

Encadré

Méthodologie

La recherche, menée entre 2015 et 2017 dans le cadre d'une Agence d'objectifs de l'Ires pour la CGT, s'appuie sur une revue de la littérature, sur l'exploitation des données de la statistique publique issues de plusieurs enquêtes, en particulier REPONSE et Conditions de travail, et sur la réalisation de six études de cas :

- un panorama des politiques confédérales (CGT, CFDT, FO, UNSA, Solidaires) en direction des jeunes ;
- l'étude des trajectoires militantes, comme syndicalistes et représentants du personnel, de jeunes salariés dans deux entreprises de services ;
- la revisite d'une enquête menée dix ans plus tôt sur les responsables des « Jeunes CGT » pour étudier leurs devenirs dans ou hors du syndicalisme ;
- une enquête auprès d'ASSO, un syndicat de création récente tourné vers les travailleurs et travailleuses du monde associatif ;
- le suivi d'une mobilisation des jeunes travailleurs sans-papiers conçue comme une occasion de revitalisation syndicale ;
- l'étude du React, un collectif para-syndical dédié à l'*organizing*¹ et à la solidarité transnationale, et de ses relations avec les syndicats.

Chaque étude a permis d'amasser un matériau empirique diversifié (documents, observations et entretiens). Notre ambition a été de faire varier les échelles d'analyse (entreprise, secteur, interprofessionnel), les espaces sociaux (lieux de travail, organisation syndicale, collectif, campagne de mobilisation), les organisations (syndicales – CFDT, CGT, FO, Solidaires et UNSA – et non syndicales) et les trajectoires (conditions d'entrée mais aussi de maintien et de sortie du syndicalisme).

1. L'*organizing* désigne un ensemble de savoir-faire développés dans le monde anglo-saxon pour permettre l'organisation et la mobilisation collectives des travailleurs précaires.

que le taux de syndicalisation des jeunes est généralement plus faible et décline plus fortement que la moyenne des salariés dans la plupart des pays (Keune, 2015) ². L'engagement des jeunes est pourtant un enjeu crucial pour le mouvement syndical, non seulement en termes de renouvellement militant mais aussi pour être en prise avec les réalités changeantes du travail, qui touchent en premier lieu les nouvelles générations.

Comment rendre compte de cette difficile rencontre entre jeunes et syndicalisme ? Pourquoi les syndicats ne sont-ils pas spontanément perçus par les jeunes travailleurs et travailleuses comme portant leur voix ? Ces questions ont orienté notre enquête collective sur l'engagement des jeunes au travail (Bérout *et al.*, 2018a). Cette recherche, qui articule deux volets quantitatif et qualitatif (encadré), s'est par ailleurs nourrie des réflexions menées au sein d'un réseau de recherche international soucieux de documenter des expériences originales de syndicalisation des jeunes en Europe et aux États-Unis (Tapia, Turner, 2018).

Les jeunes et l'engagement : loin des syndicats ?

Nos réflexions se sont à l'origine inscrites dans le sillage d'une littérature qui s'est surtout penchée sur les raisons pour lesquelles les jeunes s'engagent, ou pas, dans les syndicats. Si les recherches sont un peu plus nombreuses à l'étranger, un premier constat est que la question de la syndicalisation des jeunes fait, en France, figure de parent pauvre dans les travaux sur le syndicalisme et l'engagement. Les rares études proviennent d'abord de commandes syndicales (Mouriaux *et al.*, 1974 ; Tartakowsky, 1987 ; Ardura, Lebaron, 2002 ; Bérout, 2003 ; Vakaloulis, 2005, 2013). De cette rareté des études scientifiques susceptibles d'apporter des éléments d'analyse, il résulte que les discours à la fois médiatiques et militants sur le sujet ne s'émancipent pas toujours des lieux communs qui tendent à essentialiser le rapport d'une jeunesse présumée homogène à une « forme syndicale » tout aussi unifiée : les « générations Y » et « Z » entretiendraient ainsi un rapport au travail et à l'emploi différent et plus distant, elles rejetteraient les syndicats par individualisme, ou bien parce qu'elles leur préféreraient des formes d'engagement jugées moins « archaïques » ou extérieures à l'entreprise.

S'il y a individualisme, c'est d'abord un « individualisme de la résignation » chez les jeunes (Linhart *et al.*, 1988), celui de « générations sacrifiées » par la crise des années 1980-2000 (Chauvel, 1998 ; Baudelot, Establet,

2. Seules la Belgique et l'Allemagne ont connu une hausse de la syndicalisation des jeunes au cours des dix dernières années. Elle reste cependant plus faible que la moyenne en Allemagne : le taux de syndicalisation est passé de 9 à 18 % chez les 18-25 ans entre 2004 et 2012, tandis qu'il est resté autour de 21 % chez les travailleurs plus âgés. En Belgique, le taux de syndicalisation des jeunes s'est maintenu à un haut niveau équivalent à celui de l'ensemble des salariés, autour de 50 %, principalement en raison du rôle de l'adhésion syndicale dans l'accès à l'assurance chômage.

2000). Dans un contexte marqué par le chômage de masse et par une entrée de plus en plus chaotique sur le marché du travail, la relation des jeunes salariés au syndicalisme apparaît frappée du sceau de l'extériorité. La difficile syndicalisation des jeunes a ainsi surtout été appréhendée par la sociologie du travail et des classes populaires en termes de tensions entre générations et de rupture des transmissions militantes. Dans la lignée des travaux de Beaud et Pialoux sur Peugeot Sochaux (1999), plusieurs études ont abordé l'indifférence des jeunes au syndicalisme comme un symptôme de la crise de reproduction des identités professionnelles et de la culture ouvrière (Renahy, 2005 ; Chabault, 2007 ; Thibault, 2013 ; Misch, 2016) ; d'autres ont mis l'accent sur la fragmentation des statuts d'emploi qui participent des « segmentations naturalisantes » et opposent par exemple « jeunes intérimaires » et « vieux ouvriers » (Papinot, 2009 ; voir aussi Belkacem *et al.*, 2014).

À cette distance au syndicalisme plutôt caractéristique des jeunes des classes populaires s'articule un autre type d'éloignement, marqué par une préférence pour les modes d'engagement alternatifs aux syndicats ou extérieurs à l'entreprise. Ce phénomène a davantage été documenté par la sociologie de la jeunesse ou des mouvements sociaux (Becquet, 2014). C'est par exemple ce que désigne l'hypothèse d'une culture politique « alter-activiste » en émergence chez les jeunes urbains des pays développés (Juris, Pleyers, 2009 ; Pleyers, Capitaine, 2016). À l'image des zadistes ou des militants de Nuit debout, ces alter-activistes agissent à distance des organisations politiques ou syndicales et des grandes ONG jugées bureaucratiques. En appui de cette thèse, une enquête par questionnaire sur les participants et participantes à Nuit debout souligne une surreprésentation de jeunes actifs en situation précaire, tout en notant une certaine extériorité des enquêtés au 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 culture politique construite en opposition au syndicalisme fait écho à des théories plus anciennes comme celles du militantisme « post-matérialiste » (Touraine, 1969 ; Inglehart, 1977) ou de l'engagement « post-it » (Ion, 1997). Elle ne manque pas de pertinence mais mérite d'être nuancée. Il convient pour commencer de rejeter toute lecture évolutionniste qui opposerait les organisations du « vieux » mouvement ouvrier aux supposées « nouvelles » formes d'action collective (Sawicki, Siméant, 2009). Ensuite, il importe de noter que les pratiques d'alter-activisme, tout comme les attitudes de distance au syndicalisme évoquées plus haut, sont socialement situées. Les modes d'engagement alternatifs caractérisent en effet souvent des jeunes davantage dotés en capitaux de

toutes sortes – économique, culturel et relationnel (Rodet, dans ce numéro), voire international ³ – et s’inscrivent ainsi dans une diversité de profils d’engagement (Bérout *et al.*, 2019). Enfin, on rappellera que l’engagement est un phénomène processuel, c’est-à-dire séquentiel et évolutif (Fillieule, 2001). Tout comme l’engagement syndical peut devenir une voie de salut suite à la déception provoquée par un engagement dans le travail non reconnu (Kahmann, 2018a), les militants et militantes associatifs ou alter-activistes peuvent être conduits à se rapprocher du syndicalisme au cours de leur carrière militante (Dupuy, 2018 ; Yon, 2018), un rapprochement d’autant plus probable en France que les syndicats continuent d’occuper une place centrale dans « l’espace des mouvements sociaux » (Mathieu, 2012).

Par ailleurs, on peut souligner que si les distances au syndicalisme sont socialement situées, elles peuvent aussi être surmontées. C’est ce que rappelle le témoignage d’un jeune syndicaliste ouvrier dont la socialisation universitaire, plutôt que de le tenir à l’écart du syndicalisme, lui permet de reconvertir des compétences scolaires dans le travail syndical, tout en imprimant à celui-ci un style plus inclusif (Rimbert, Crespo, 2004), ou encore une étude d’un dispositif tourné vers les intérimaires dans l’industrie automobile (Bérout, 2009). Plus largement, diverses enquêtes par questionnaire attestent que les jeunes ne sont pas plus hostiles par principe au syndicalisme que leurs aînés. 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 %, le niveau de confiance le plus élevé jamais atteint depuis le début de cette enquête (Lardeux, 2015). Nos propres recherches indiquent que l’attitude des jeunes salariés à l’égard des syndicats ne diffère pas fondamentalement de celle de leurs aînés : s’ils sont moins syndiqués, ils ne sont pas moins sympathisants ni davantage défiants (Chartier, 2018 ; Bérout *et al.*, 2019). Plusieurs recherches récentes menées à l’étranger tendent de même à infirmer l’hypothèse d’une défiance générationnelle : elles soulignent que si les jeunes qui arrivent sur le marché du travail n’ont pas de préférence pour le syndicalisme, c’est en grande partie par manque d’information et de contact avec lui, ou bien même que les jeunes salariés tendent à avoir une vision plus positive des syndicats que les travailleurs et travailleuses plus âgés (Tailby, Pollert, 2011 ; Haynes *et al.*, 2005). La confiance dans la nécessité du syndicalisme a même eu tendance à s’accroître parmi les salariés depuis les années 1980, toutes classes d’âge confondues (Vandaele, 2012). Ces résultats laissent penser que la faible syndicalisation des jeunes résulte de facteurs structurels, d’un manque d’interactions entre syndicats et jeunes salariés et d’un décalage entre les politiques syndicales et les attentes des jeunes salariés, plutôt que d’une attitude

3. À l’image des membres fondateurs du React (Yon, 2018).

de défiance des jeunes vis-à-vis des syndicats (Waddington, Kerr, 2002 ; Freeman, Diamond, 2003 ; Dufour-Poirier, Laroche, 2015).

De l'engagement à la représentation syndicale des jeunes

La littérature analysant le faible engagement syndical des jeunes met donc l'accent sur leur extériorité au monde syndical. Nous proposons dans cet article de prolonger la réflexion à partir de ce constat. Et si le faible engagement syndical des jeunes posait, plus fondamentalement, le problème de la capacité des syndicats à les représenter ? En d'autres termes, plutôt que de considérer comme allant de soi l'idée que les jeunes, en tant que travailleurs, ont vocation à être représentés par les syndicats, il s'agit de se demander en quoi la catégorie spécifique de « jeune travailleur » est pertinente, tant du point de vue des syndicalistes que des segments du salariat qu'elle entend désigner. Il s'agit ainsi d'élargir la focale, de l'étude située des trajectoires d'engagement des jeunes, vers une analyse de la configuration plus vaste qui rend possibles ces dynamiques. Cette perspective, nourrie à la fois par la mise à l'agenda du problème de la représentativité syndicale (Bérout *et al.*, 2012 ; Hege *et al.*, 2016) et par la grille d'analyse de la sociologie politique du syndicalisme et des groupes d'intérêt (Offerlé, 1998 ; Giraud *et al.*, 2018), invite à réfléchir aux contraintes sociales et politiques qui conditionnent le travail syndical de représentation des travailleurs et travailleuses en général et des jeunes en particulier. Il s'agit de partir du principe que l'« intérêt commun à un groupe d'individus n'est pas considéré comme naturel ou objectif, mais construit et objectivé. Il n'existe donc pas de séparation tranchée entre, d'une part, le travail syndical et politique de représentation et de mobilisation et, d'autre part, les intérêts représentés » (Corcuff, 1991:55-56).

Comme l'a montré Boltanski à propos des cadres (1982), l'intervention de l'État dans ce travail de représentation est cruciale car elle produit des catégories venant conforter les prétentions représentatives des groupes d'intérêt. Elle peut aussi les orienter, comme l'illustre la loi Rebsamen de 2015 qui a institué une obligation de représentation proportionnée des hommes et des femmes aux élections professionnelles. Dans ce mouvement, certaines catégories sont donc consolidées par l'État, tandis que d'autres dépendent d'un travail de mise en forme syndicale autonome. C'est notamment le cas des jeunes travailleurs et travailleuses, à la différence d'autres pays comme l'Allemagne où le droit des comités d'entreprise permet une représentation spécifique des jeunes et apprentis (Behrend, Hipp, 2017). Tout comme les syndicats avaient su instituer de manière volontariste, dans l'industrie automobile, des formes de représentation spécifiques des travailleurs immigrés grâce aux délégués de chaîne (Gay, 2015), il semble avoir existé dans le

passé des délégués jeunes ⁴. Mais si la vocation syndicale à représenter les femmes est toujours d'actualité, la mise en visibilité des jeunes travailleurs et travailleuses par les syndicats semble aussi problématique que celle des immigrés, malgré leurs mobilisations récurrentes (Barron *et al.*, 2011 ; Kahmann, 2018b).

Que désigne la catégorie « jeunes travailleurs » dans le monde syndical ? Dans quelle mesure les jeunes travailleurs et travailleuses s'identifient-ils comme tels ? Quelles institutions sous-tendent la réalité de cette catégorie ? Ces questions appellent un examen à la fois statistique, politique et organisationnel du rapport entre jeunes et syndicats. Au plan statistique, on constate un net décalage entre le profil des jeunes au travail et celui des syndicats et des jeunes syndiqués (I). Au plan symbolique, on montre que la vocation des syndicats à parler au nom des jeunes travailleurs et travailleuses est confrontée à l'existence d'autres organisations prétendant parler au nom des « jeunes » ou des « précaires » (II). Au plan organisationnel, on pointe enfin la confusion de différents registres d'intervention syndicale en direction des jeunes (III).

I. Portrait de la (non)-représentation syndicale des jeunes

En nous appuyant sur une exploitation originale des données quantitatives produites par deux grandes enquêtes statistiques (Conditions de travail et REPONSE) ⁵, nous proposons de dresser un rapide portrait des jeunes au travail. On l'a dit : les jeunes salariés sont en moyenne nettement moins syndiqués que l'ensemble des salariés. Le taux de syndicalisation est, jusqu'à la cinquantaine, positivement corrélé avec l'âge. Il n'en reste pas moins que certains jeunes salariés sont syndiqués. S'attarder sur les caractéristiques de ces jeunes syndiqués et les confronter à celles des jeunes salariés dans leur globalité permet de réfléchir à la représentativité des syndicats au regard de ce segment du salariat. Quels sont les jeunes que les syndicats représentent ?

Une première précision à apporter concerne la délimitation statistique de la catégorie des « jeunes salariés ». Si elle est ici exclusivement définie à partir d'un critère d'âge, les bornes varient selon les enquêtes et les institutions. L'Insee délimite dans ses enquêtes les jeunes aux actifs de 15 à 24 ans mais s'émancipe aussi parfois de l'âge biologique en utilisant une classification fondée sur l'âge de sortie de formation initiale. Les dispositifs des politiques d'emploi et d'insertion des jeunes s'adressent généralement aux

4. À notre connaissance, il n'existe pas de travaux historiques sur le sujet. Nous avons découvert cette pratique lors d'un entretien avec un syndicaliste de la vente par correspondance dont l'engagement syndical, au lendemain de mai 68, avait été amorcé par son élection comme délégué des jeunes dans son établissement.

5. Nous tenons à remercier Fanny Chartier pour le traitement de ces deux enquêtes (Chartier, 2018).

16-25 ans (ce qui correspond au public ne pouvant prétendre à un revenu minimum). Les études de la Dares délimitent quant à elles une population des moins de 30 ans. Quant aux organisations syndicales, il est admis en leur sein qu'on soit considéré « jeune » jusqu'à l'âge de 35 ans. Ce constat attire l'attention sur un premier élément de fragilité de la catégorie « jeunes salariés » qui ne renvoie pas à une représentation partagée.

1.1. Des jeunes salariés concentrés dans les statuts et secteurs d'emploi précaires

En 2016, 37 % des 15-24 ans et 53 % des 15-29 ans sont présents sur le marché du travail. Mais une part importante est touchée par le chômage : c'est le cas de près d'un jeune actif sur cinq parmi les 15-29 ans et même d'un sur quatre parmi les 15-24 ans, les moins ou non-diplômés étant les plus durement touchés (Insee, 2018). Partout en Europe, les jeunes ont par ailleurs été plus rudement – quoiqu'inégalement selon les pays – frappés par la crise économique et financière de la fin des années 2000 que les salariés plus âgés (Lerais, Math, 2011).

Ceux qui sont en emploi cumulent différentes formes de précarité. 36 % des personnes en emploi sorties de formation initiale depuis un à quatre ans occupent un emploi à durée limitée (CDD, apprentissage, intérim), contre 8 % de celles qui ont terminé leurs études depuis plus de dix ans. Dans un cas sur deux, cet emploi à durée limitée ne dépasse pas les six mois. La part des 15-24 ans en CDI a chuté de plus de 30 points depuis le milieu des années 1980. Nous assistons ainsi à un véritable décrochage dans les formes de contrat des 15-24 ans puisque la part des CDI parmi tous les actifs en emploi est restée stable sur la même période, autour de 76 %. À l'inverse, la part des CDD et contrats saisonniers chez les jeunes a augmenté de façon constante (+ 20 points) tout comme la part des contrats d'intérim (+ 10 points). Il en est de même des diverses formes d'emplois aidés qui, jusqu'à leur remise en cause récente, étaient devenues une voie importante d'insertion sur le marché du travail en concernant un jeune actif occupé de moins de 26 ans sur quatre (Insee, 2018).

Or, les enquêtes statistiques montrent, à tous âges, une corrélation forte entre stabilité de l'emploi et syndicalisation (tableau 1). Le type de contrat de travail et le temps de travail constituent des facteurs déterminants de l'engagement ou non dans un syndicat.

Toutes choses égales par ailleurs, les probabilités d'être syndiqués pour les jeunes salariés à temps plein et en CDI sont plus importantes que pour ceux en CDD ou à temps partiel. Nous retrouvons des résultats identiques pour la prise de responsabilité en entreprise : l'immense majorité des représentants du personnel est en CDI car les mandats dans lesquels ils ou elles

sont engagés couvrent plusieurs années. Être en CDI constitue ainsi une condition déterminante pour se présenter aux élections professionnelles.

Tableau 1. Taux de syndicalisation selon l'âge, l'ancienneté et les caractéristiques de l'emploi des salariés de moins de 35 ans en 2013

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 titulaires	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
Ensemble	10,7	3,9	5,0

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.

Source : Dares-DGAFF-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

En creux, pour ces jeunes, c'est aussi l'appartenance à un collectif de travail qui fait défaut. L'isolement des salariés ainsi que le *turn-over* rendent plus difficile une éventuelle syndicalisation. Inversement, l'ancienneté dans l'entreprise et donc l'intégration dans un collectif de travail sont des facteurs favorables à l'engagement syndical. Plus la date d'arrivée est récente, moins la syndicalisation est forte.

Les précarités professionnelles des jeunes se doublent de leur présence dans des secteurs atomisés composés d'établissements de petites tailles, particulièrement éloignés du syndicalisme (Trémeau, dans ce numéro). Les

jeunes sont plus présents que la moyenne dans le commerce et dans l'hébergement et la restauration. Une répartition des classes d'âge par secteur permet également d'observer quels sont les secteurs « jeunes » : les arts, spectacles et activités récréatives et l'hébergement et la restauration sont deux secteurs où la classe d'âge la plus importante est celle des 15-30 ans, à hauteur d'environ 30 %. Dans ces secteurs, les jeunes constituent une main-d'œuvre permettant aux entreprises d'ajuster leurs effectifs en fonction des variations conjoncturelles de la demande. À cet égard, les jeunes mais aussi les femmes et les moins diplômés sont fréquemment qualifiés de « variable d'ajustement ». Ces secteurs enregistrent des taux de syndicalisation très faibles. Alors que le secteur du commerce embauche près de 18 % des salariés de moins de 35 ans, le taux de syndicalisation de ces derniers n'est que de 2,3 % et ils représentent à peine 10 % des jeunes salariés syndiqués dans le secteur privé. Seulement 1 % des jeunes salariés du secteur de l'hébergement-restauration sont syndiqués alors que les moins de 35 ans sont plus de 6 % à y travailler.

1.2. Des jeunes syndiqués concentrés dans les zones de force syndicales

Dans ce contexte, comment expliquer finalement non pas le faible taux de jeunes syndiqués, mais plutôt le fait que certains d'entre elles et eux le soient ? Il ressort des travaux que l'engagement n'est pas principalement lié à une transmission par les milieux familiaux. Comme le montre Camille Trémeau dans ce numéro, la socialisation familiale contribue davantage à fixer des attitudes et opinions qu'à disposer à l'action syndicale. Si elle peut éclairer certains engagements, comme dans le cas d'une fraction des caissières de supermarché observées par Benquet (2011) ou des aides à domicile (Avril, 2014), peu de choses différencient, de fait, les jeunes travailleurs non syndiqués des jeunes travailleurs et travailleuses syndiqués : ils ont connu les mêmes difficultés structurelles à obtenir un emploi stable, partagent une même méconnaissance de l'univers syndical, de son histoire, de ses sigles et de son vocabulaire, qu'ils soient adhérents à Solidaires ou à la CGT (Denis, Thibault, 2014 ; Bérout, 2003, 2011). La syndicalisation se joue d'abord sur le lieu de travail, à l'occasion de tensions avec la hiérarchie ou de la création d'instances représentatives du personnel (Pignoni, 2019). Elle est dès lors fortement dépendante des opportunités concrètes de rencontre avec une organisation syndicale. Les enquêtes statistiques montrent alors un lien fort entre la présence d'un représentant du personnel dans l'entreprise et la syndicalisation des jeunes salariés : 11,1 % des salariés de moins de 35 ans de la fonction publique sont syndiqués lorsqu'il y a un représentant du personnel dans l'entreprise contre 2,4 % lorsqu'il n'y en a pas. 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 contre 0,9 % quand il n'y en pas. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes salariés ont quatre fois plus de chance de se syndiquer lorsqu'un représentant du personnel est présent dans l'entreprise.

C'est ainsi dans les secteurs les plus syndiqués que les jeunes sont également les plus syndiqués. Trois secteurs d'activité ont un taux de syndicalisation au-dessus de la syndicalisation moyenne des jeunes salariés : les activités financières et assurances (5,6 %), l'industrie (7,6 %) et les transports (10,6 %). Ce sont des secteurs ayant une tradition syndicale ancienne et où les syndicats sont mieux implantés. Parmi les jeunes salariés syndiqués, près d'un tiers d'entre eux travaillent dans l'industrie alors que ce secteur n'emploie que 17,4 % des salariés de moins de 35 ans et qu'une partie est en intérim : ils sont donc particulièrement surreprésentés parmi les jeunes syndiqués du privé. C'est également le cas des jeunes salariés des transports qui représentent 5,6 % des jeunes salariés du privé mais 14,5 % des jeunes syndiqués du privé. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes salariés de l'industrie ont plus de chance de se syndiquer que tous les autres secteurs d'activité à l'exception du secteur des transports. Le cas le plus extrême est celui du secteur des finances publiques où 42,4 % de jeunes sont syndiqués, plus que la moyenne tous âges confondus qui s'établit à 37,6 %. C'est la seule famille de métiers où la syndicalisation des jeunes salariés est supérieure à la syndicalisation moyenne. Nous ne disposons cependant pas des éléments permettant d'éclairer cette surreprésentation des jeunes.

Non seulement le taux de syndicalisation des jeunes est inférieur à celui – déjà bien faible en comparaison internationale – de la moyenne de salariés, mais de plus, la désagrégation statistique des jeunes syndiqués par secteur d'activité révèle une dépendance de sentier problématique : on les trouve en priorité là où le syndicalisme est traditionnellement fort (fonction publique, industrie, transports) alors que le commerce, secteur où le poids des jeunes est le plus important, est sous-représenté parmi les jeunes adhérents. La syndicalisation des jeunes tend ainsi à reproduire l'écart constaté depuis longtemps entre le profil des syndiqués et celui du salariat contemporain. La difficulté des syndicats à être perçus comme des porte-parole légitimes par les jeunes salariés trouve sans doute ici en partie ses raisons. Là où la figure modale du travailleur est celle du jeune travailleur ou de la jeune travailleuse, comme dans le secteur des arts, spectacles et activités récréatives et dans l'hébergement et la restauration, ou encore parmi les intérimaires, la présence syndicale est marginale. Les raisons de la faible présence syndicale ne sont pas liées au caractère juvénile de ces secteurs ou situations d'emploi, mais à des caractéristiques structurelles qui expliquent plus largement la désyndicalisation : instabilité de la relation d'emploi, fragilité du droit syndical, fragmentation des collectifs de travail.

Elles n'en concourent pas moins à couper les syndicats d'une expérience juvénile du travail marquée par la précarité et à réduire les chances que les jeunes salariés soient confrontés à des figures syndicales auxquelles ils ou elles puissent s'identifier.

II. La représentation des jeunes travailleurs et travailleuses, un espace disputé

La recherche en sociologie politique a développé ces dernières années une approche originale de l'action collective en proposant d'étudier des causes plutôt que des organisations ou des événements particuliers. L'entrée par les causes (comme celle des étrangers : voir Siméant, 1998 ; Pette, Eloire, 2016), permet de saisir ensemble et de manière relationnelle des individus engagés dans des organisations et des secteurs sociaux distincts, dont les intérêts et les modes d'action peuvent être différents mais qui participent d'un espace commun « doté de logiques, de modes de fonctionnement, d'enjeux et de références propres » (Mathieu, 2012:9). Cette approche permet de saisir les liens entre ce qui se joue dans la sphère des mouvements sociaux et dans celle de la politique institutionnelle. Par exemple, la cause des femmes a évolué sous l'effet des mobilisations protestataires mais aussi de l'action publique qui conditionne leur légitimité et a contribué à leur institutionnalisation (Bereni, 2012). Cette grille d'analyse permet d'adopter une perspective écologique en saisissant chaque cause comme un espace dont les formes et frontières sont évolutives. Elle attire aussi l'attention sur les différents acteurs qui prétendent parler au nom d'une cause et des groupes sociaux qu'elle mobilise. Si les syndicats sont reconnus comme les porte-parole légitimes de la « cause du travail », il s'avère que d'autres organisations prétendent à la représentation des jeunes au travail au nom d'au moins deux autres causes : celle des précaires et celle de la jeunesse.

II.1. Un mandat syndical contesté par les mouvements de précaires

On a rappelé dans la partie précédente que l'expérience juvénile du travail est marquée par la précarité. Même si la catégorie de « précaire » (Standing, 2011) est controversée et renvoie à des expériences concrètes très diverses, elle n'en a pas moins été fortement investie par divers groupes qui ont engagé un travail militant visant à donner forme à une cause spécifique (della Porta *et al.*, 2015). Ce mouvement, en partie lié à celui des chômeurs (Giugni, Lorenzini, 2016), a été observé dans divers pays et désigne généralement des groupes militants se distinguant du mouvement ouvrier traditionnel, accusé d'ignorer les travailleurs et travailleuses précaires et de privilégier les intérêts des salariés stables.

Dans le cas de la France, plusieurs expériences d'organisation et de mobilisation se sont développées depuis la fin des années 1990 sous le label de la précarité. Ces mobilisations ont précisément émergé dans les secteurs d'activité où la concentration de jeunes est importante et où la présence syndicale est faible. Elles sont parfois liées à des statuts d'emploi particuliers, qu'il s'agit à l'occasion de défendre comme un modèle de travail supposé moins contraint que le salariat traditionnel (dans le cas des intermittents, voir Sinigaglia, 2007) et plus souvent de dénoncer en raison des formes de travail au rabais qu'ils instituent (comme chez les emplois-jeunes ou les contractuels de la fonction publique ; voir Bouffartigue, 2009). Il s'agit parfois même de faire reconnaître comme du travail des activités vécues ou présentées comme relevant de registres extérieurs au salariat, comme la formation dans le cas des stages dénoncés par le collectif « Génération précaire », ou la citoyenneté dans le cas du service civique (Ihaddadène, 2018). De nombreuses recherches ont documenté la genèse de ces mobilisations et leur répertoire d'action, nuançant la supposée séparation entre ces mouvements émergents et les organisations syndicales traditionnelles (Boumaza, Pierru, 2007 ; Abdelnour *et al.*, 2009 ; Bérout, Bouffartigue, 2009). C'est aussi ce que nous avons observé avec ASSO, l'organisation des travailleurs et travailleuses du secteur associatif, dont l'histoire s'inscrit dans le sillage des mouvements de stagiaires et de volontaires du service civique mais qui finit par s'affilier – non sans tensions – à l'union syndicale Solidaires, afin de bénéficier des ressources, notamment juridiques, du syndicalisme (Dupuy, 2018). L'expérience du React montre aussi comment des jeunes socialisés à l'engagement par l'altermondialisme et cherchant à organiser les travailleurs et travailleuses précaires en viennent à nouer des liens, là encore non sans difficultés, avec les organisations syndicales (Yon, 2018). Toujours est-il que la catégorie de précaire apparaît comme un emblème régulièrement réactivé par des groupes militants. C'est un label qui permet d'une certaine façon de faire du syndicalisme sans le dire, en écho à « une sorte de “sens commun” de méfiance plus ou moins latente vis-à-vis des centrales syndicales [...] qui forme] peut-être un référentiel commun aux jeunes générations » (Abdelnour *et al.*, 2009:93).

Sans forcer la séparation entre mouvements de précaires et syndicats – c'est justement l'intérêt de réfléchir en termes de causes et de prétentions concurrentes à représenter –, cette situation éclaire la difficulté des syndicats à prendre en charge la question des jeunes, y compris sous l'angle de la précarité. L'apprentissage de l'action collective dans ces univers passe par des expériences collectives, sinon pratiquement du moins symboliquement distinctes de l'action syndicale. Il peut certes impliquer une rencontre avec des représentants syndicaux lors de conflits localisés – ne serait-ce que pour construire des dossiers pour les prud'hommes – mais sans que

L'adhésion se prolonge nécessairement dans le temps. Les rencontres « ratées » et les sorties rapides des syndicats sont d'ailleurs intéressantes pour ce qu'elles disent du décalage entre des univers culturels distincts, par exemple entre des jeunes issus des quartiers populaires et des permanents syndicaux dans une fédération (Mabrouki, 2004). Les luttes menées par des jeunes salariés précaires dans la restauration rapide au fil des années 2000 sont illustratives des difficultés des fédérations syndicales du commerce à les organiser dans la durée et surtout à en tirer profit en termes de syndicalisation (Giraud, 2009). En plus de marquer une distance vis-à-vis du syndicalisme, l'utilisation du label « précaire » renvoie en outre au fait que les « jeunes travailleurs » qui constituent en majorité ces mouvements ne sont pas toujours eux-mêmes reconnus comme tels en raison des statuts juridiques qui organisent leur « mise au travail ». À cet égard, la complexité du rapport aux syndicats peut se trouver redoublée par le fait que ceux-ci se trouvent parfois du côté des utilisateurs de ces dispositifs, comme par exemple lorsqu'ils font appel à des stagiaires ou au service civique pour réaliser certaines missions. L'expérience de la précarité déborde par ailleurs les activités de travail en incluant d'autres enjeux liés à l'incertitude et la fragilité des ressources, comme le logement (dans le cas du collectif « Jeudi noir », voir Boutillon, Prévot, 2012).

II.2. Les syndicats en marge de la cause des jeunes

Parallèlement aux entreprises visant à faire exister une cause des précaires s'est autonomisé un espace de la cause des jeunes. Ce processus plus ancien est aussi plus affirmé : la « cause des jeunes » est relativement institutionnalisée, en tant qu'elle renvoie à des organisations spécialisées – les mouvements de jeunesse – et à un secteur d'action publique – les politiques de la jeunesse. S'il a toujours existé des liens entre organisations de jeunes et organisations syndicales de salariés, la nature de ces liens a évolué avec le temps. Historiquement, les mouvements de jeunesse ont joué un rôle important dans les matrices de l'engagement syndical. Le cas de l'Église catholique est emblématique, dont les Jeunesses rurales, ouvrière et étudiante ont nourri le mouvement syndical, bien au-delà de la seule CFTC. Cependant, si la CFDT et la CGT entretiennent toujours des relations étroites avec la Jeunesse ouvrière chrétienne (Joc) en particulier, leurs rapports ont changé. Jusque dans les années 1960, les mouvements de jeunesse associatifs, politiques ou confessionnels remplissaient une fonction d'éducation et d'encadrement des jeunes. Ce n'est plus le cas aujourd'hui où ils sont devenus les porte-voix d'un groupe social spécifique, quoique hétérogène.

L'institutionnalisation de la jeunesse comme groupe social tient en particulier au développement du système éducatif, sous l'effet de la massification scolaire et de l'allongement des durées d'études. Mai 68 a agi comme

un révélateur de cette évolution, posant le « problème jeune » sur la scène politique, suscitant dans le champ des sciences sociales un ensemble de travaux sur la jeunesse et conduisant à la mise en place de politiques publiques ciblées. Constitué d'organisations et d'institutions spécifiques, l'espace de la cause des jeunes articule les enjeux relatifs à l'éducation, à l'accès au logement, à l'insertion professionnelle, à l'apprentissage de la citoyenneté, souvent au nom de la promotion de « l'autonomie »⁶. L'affirmation de cet espace est symbolisée par le développement de multiples institutions relevant de la société civile ou de l'action publique, ou bien représentant celle-là auprès de celle-ci, tels le Forum français de la jeunesse⁷, l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire ou encore le Groupe des organisations étudiantes et mouvements de jeunesse qui a été créé au sein du Conseil économique, social et environnemental à la suite de la réforme de 2010⁸. Si les organisations syndicales de salariés sont bien présentes dans cet espace, elles y interviennent avant tout dans l'accompagnement des politiques publiques de la jeunesse, par exemple dans les instances de suivi de la Garantie jeunes. Même si ces organisations peuvent y être représentées par de jeunes syndicalistes, ceux-ci interviennent comme experts auprès des pouvoirs publics plutôt que comme représentants des jeunes salariés. La voix de la jeunesse, reconnue et relayée dans l'espace public, est avant tout portée par des organisations de jeunesse, et en particulier par les organisations de la jeunesse scolarisée.

L'étudiant a en effet été consacré comme image archétypale du « jeune », marginalisant d'autres statuts comme celui d'apprenti ou de jeune travailleur (Bargel, 2009), à la fois en raison des droits spécifiques associés à l'état d'étudiant (Sécurité sociale étudiante, tarifs étudiants, etc.) et de la centralité des luttes scolaires dans les mobilisations de la jeunesse. Cependant, l'enracinement du chômage et de la précarité, la diffusion du salariat étudiant ont rapproché les problématiques juvéniles et salariales. Près d'un étudiant sur deux exerce une activité rémunérée, plus ou moins régulière, au cours de l'année universitaire⁹, et la part de ceux qui exercent un emploi croît avec l'âge. En d'autres termes, la frontière entre le monde des études et celui du travail est devenue floue et ce d'autant plus que l'on avance en âge. Il est devenu normal d'être salarié tout en étant scolarisé et les étudiants conçoivent leur destin social comme une entrée dans le salariat, sans qu'un

6. Pour une illustration de la diversité de ces dispositifs, voir le numéro de la revue *Politix* consacré au « gouvernement de la jeunesse » (n° 108, 2014).

7. Il est composé de représentants de 18 organisations dirigées par des jeunes de moins de 30 ans, répartis en quatre collèges : lycéen, étudiant, associatif et politique. On notera l'absence d'un collège travailleur, justifié par le fait que les structures jeunes des syndicats de salariés n'ont pas de gouvernance autonome.

8. Et au sein duquel siègent de représentants de l'Union nationale des étudiants de France (Unef), de la Fédération des associations générales étudiantes (Fage), de la Joc, des Scouts et guides de France, du Mouvement rural de jeunesse chrétienne (MRJC) et du Forum français de la jeunesse.

9. En 2013, 45 % des étudiants ont exercé une activité rémunérée au cours de l'année universitaire, sans lien avec les études suivies pour plus de la moitié (54 %) d'entre eux (Belghith, 2015).

diplôme supérieur garantisse une position particulièrement privilégiée en son sein. C'est pourquoi, depuis les années 1980, les luttes scolaires ne sont plus seulement des luttes pour l'école mais aussi de plus en plus des luttes pour l'emploi et contre la précarité (Porte, 2007 ; Collectif 4 bis, 2007 ; Geay, 2009), et même des luttes pour le travail au cours des dernières années. En 1986, la défense du libre accès à l'Université est pensée comme une garantie d'accès aux diplômes supérieurs qui protègent le mieux du chômage. Avec la lutte de 1994 contre le contrat d'insertion professionnelle ou Smic-jeunes, ce ne sont plus seulement les réformes éducatives qui suscitent les protestations juvéniles, mais aussi les réformes du contrat de travail qui créent des statuts spécifiques aux jeunes. En 1994 comme en 2006 avec le contrat première embauche (CPE), ces luttes sont l'occasion de rapprochements et d'alliances avec les organisations syndicales de salariés, qui soutiennent et accompagnent la protestation juvénile. Dans les années 2010, au-delà des mobilisations contre les mesures visant spécifiquement les jeunes, les protestations juvéniles se sont déclenchées y compris à l'occasion de réformes plus vastes, en solidarité avec les organisations syndicales, comme en 2010 contre la réforme des retraites.

Le mouvement du printemps 2016 contre la loi Travail a récemment conforté ce schéma de représentation des intérêts qui veut que la parole des « jeunes » en général, qu'ils soient scolarisés ou au travail, soit portée par les organisations de jeunesse. Pour le dire autrement, les problèmes des jeunes salariés, tels le chômage et la précarité, sont *de facto* pris en charge par les organisations de jeunesse et plus particulièrement par les syndicats étudiants et lycéens. On l'a bien vu à l'occasion de la présentation des « onze mesures pour les jeunes » concédées par le gouvernement en avril 2016. Parmi ces mesures figuraient le renchérissement des cotisations chômage sur les CDD, la création d'une aide à la recherche du premier emploi, l'augmentation de la rémunération des apprentis, la revalorisation et l'extension des bourses pour les étudiants et lycéens, un droit universel à la garantie locative et l'accès facilité à la couverture maladie universelle complémentaire pour les moins de 25 ans. C'est sur la base d'un rapport de forces construit dans le monde étudiant-lycéen (le gouvernement redoutait une extension de la mobilisation des jeunes, ayant en tête le spectre du mouvement de 2006 contre le CPE), à partir d'une plateforme qui n'était pas celle de l'intersyndicale mais de « l'inter-orgas jeunes ¹⁰ » et à travers

10. Ce collectif impulsé par l'Unef réunissait autour d'elle les autres syndicats étudiants et lycéens (Union nationale lycéenne – UNL –, Fédération indépendante et démocratique lycéenne – FIDL –, Syndicat général des lycéens – SGL –, Solidaires étudiants), les organisations de jeunesse catholique (Joc, MRJC) et politiques de gauche (Mouvement jeunes communistes de France – MJCF –, Mouvement des jeunes socialistes – MJS –, jeunes du Parti de gauche – jeunes PG –, jeunes écologistes, jeunes du Nouveau parti anticapitaliste – jeunes NPA –, jeunes Ensemble...), Génération précaire et les jeunes CGT. Mis en place au moment de l'élection présidentielle de 2012, il visait à l'origine à interpeller le président François Hollande qui avait placé sa campagne sous le signe de la priorité à la jeunesse.

des négociations menées directement entre le conseiller social de Matignon et la direction de l'Unef que sont négociées ces mesures. Les syndicats de salariés sont ainsi restés spectateurs de la séquence débouchant sur ces mesures, bien que celles-ci fussent loin de ne concerner que les étudiants. La conduite du mouvement et les thèmes de négociation témoignent bien de la situation de division du travail syndical actée entre organisations de salariés et organisations de jeunesse.

III. Le cadrage flou de la « question jeune » dans les syndicats

Une troisième difficulté à propos de la prise en charge des intérêts des jeunes travailleurs et travailleuses réside dans la diversité et la confusion des registres d'intervention syndicale. L'action des organisations syndicales en direction des jeunes relève en effet de logiques distinctes mais qui sont souvent peu différenciées dans la pratique. Ce cadrage flou n'est pas sans lien avec le fait que la pertinence de la catégorie spécifique des « jeunes » reste controversée dans le monde syndical.

III.1. Une catégorie à la légitimité discutée

La question d'un recrutement plus important de jeunes travailleurs et travailleuses et de la place qui leur est laissée dans l'organisation n'est pas nouvelle au sein des syndicats français. Au contraire, on pourrait même pointer une récurrence de cette question à plusieurs époques, avec une répétition des mêmes difficultés pour définir les bons outils ou dispositifs à mettre en œuvre. À titre d'exemple, cet enjeu traverse la CGT au début des années 1950 alors qu'une large part des adhérents ayant rejoint la confédération à la sortie de la seconde guerre mondiale se sont évaporés. Dans un certain nombre d'unions départementales, les débats portent alors sur les instruments nécessaires pour gagner et fidéliser de nouveaux adhérents : groupes de langue, conférences jeunes, conférence départementale féminine (Andolfatto, 2005). Dès cette époque, des tensions se manifestent entre l'idée qu'il faut particulariser la démarche syndicale pour appréhender certaines catégories du salariat et celle, inverse, qu'il ne faut pas diviser ou fragmenter la classe ouvrière. Les jeunes vont donc faire partie de ces « catégories spécifiques » au même titre que les femmes ou les travailleurs immigrés. Cependant, contrairement à la cause des femmes qui a réussi à gagner au fil des combats et des décennies de la visibilité et une certaine reconnaissance dans une partie des syndicats (Guillaume *et al.*, 2015), la cause des jeunes demeure plus fragile.

La production d'un discours syndical et encore plus d'outils et de campagnes orientés de façon spécifique en direction des jeunes travailleurs et travailleuses (et par extension des jeunes adhérents) ne fait pas

nécessairement sens dans la mesure où la catégorie de jeunes n'est pas toujours vue comme pertinente. Elle peut notamment être perçue comme imposée de l'extérieur, en particulier par les politiques publiques d'emploi et de formation. L'existence d'une politique publique de la jeunesse contraint certes les syndicats à envoyer des représentants dans différentes instances de consultation et de négociation, ce qui, nous y reviendrons, justifie le plus souvent l'existence de structures et de postes plus ou moins stabilisés pour suivre ces dossiers. Mais, de ce point de vue, la cause des jeunes travailleurs est davantage instituée par l'extérieur – les institutions publiques – qu'elle ne renvoie à une véritable sédimentation en interne ou à une prise en charge qui se serait peu à peu élargie au sein des organisations syndicales.

Car cette catégorie de « jeunes » n'est pas toujours perçue comme légitime dans les rangs militants. Un responsable de la Fédération générale du transport et de l'équipement (FGTE) de la CFDT en charge du dossier de la syndicalisation des jeunes nous a ainsi relaté, lors de notre enquête, combien les propositions qu'il avançait ont cessé de faire l'objet de critiques fortes lorsqu'il les a reformulées pour s'adresser aux « nouveaux entrants » à la SNCF ou dans les entreprises de transport public (Béroud *et al.*, 2018b). La catégorie de « jeunes » nourrit ainsi un certain nombre de réticences plus ou moins explicites : au sein des fédérations ou des structures territoriales, des responsables syndicaux sont hostiles au fait de rompre avec une conception englobante du salariat et ce faisant, de donner trop de poids politique à une catégorie plutôt qu'à une autre ou, au contraire, de stigmatiser certains groupes, de faire du « jeunisme ». L'exemple de l'union syndicale Solidaires est ici très parlant : alors qu'il s'agit de la seule organisation syndicale qui compte aujourd'hui un syndicat étudiant dans ses rangs, la catégorie de « jeunes » n'est pas mobilisée dans les textes ni les orientations de celle-ci (Denis, Thibault, 2014).

Lorsqu'elles existent, comme à la CFDT, à la CGT ou à FO, les structures « jeunes » sont relativement peu stabilisées et ne possèdent pas de réelle autonomie par rapport aux directions confédérales. Elles disposent par ailleurs de peu de ressources. Leurs activités sont, de plus, marquées par une certaine discontinuité, avec des périodes où celles-ci gagnent en visibilité et d'autres au contraire où elles se réduisent. Par exemple dans le cas de la CGT, la continuité du Centre confédéral de la jeunesse (CCJ) créé en 1968 (rebaptisé « Jeunes CGT » en 2003) ne doit pas masquer que l'activité de celui-ci dépend très fortement non seulement des équipes d'animation en place – parfois réduites à une ou deux personnes – mais aussi et surtout de leur capacité à susciter la création ou la relance de collectifs jeunes dans les fédérations professionnelles et dans les unions départementales. L'importance du *turn-over* du côté des animateurs de ces collectifs – comme dans toutes les organisations de jeunesse – complique

davantage encore des démarches cumulatives : les structures jeunes, faiblement instituées, ont ainsi peu de mémoire organisationnelle. Ces difficultés se retrouvent aussi bien à la CGT, où les structures jeunes sont celles qui disposent de la surface la plus étendue avec un accès au Comité confédéral national et voix consultative, qu'à la CFDT, où l'activité est prise en charge par deux secrétaires confédéraux, ou à FO où elle est également confiée à un responsable. Lors de sa prise de poste après le 48^e congrès confédéral de la CFDT à Marseille en 2014, la nouvelle secrétaire confédérale en charge du développement en direction des jeunes explique ainsi qu'il lui a été compliqué de réunir des informations systématisées sur l'ensemble des groupes ou collectifs existants dans les structures territoriales et fédérales.

III.2. Les finalités multiples de l'intervention syndicale en direction des jeunes

L'une des difficultés qui traverse l'activité jeune des organisations syndicales provient aussi des multiples finalités qui lui sont assignées. Ce sont au moins trois logiques qui peuvent être identifiées : la prestation de services, le repérage des futurs cadres syndicaux et l'auto-organisation. Quand des structures *ad hoc* (type collectifs jeunes) existent, il leur est ainsi demandé de s'adresser à la fois aux salariés de moins de 35 ans, le plus souvent très éloignés de l'univers syndical, pour les conduire vers une éventuelle adhésion et de développer des outils pour fidéliser ces nouveaux adhérents, voire les transformer en militants. Parallèlement à ces collectifs suscités « par en haut », d'autres expériences d'organisation syndicale des jeunes travailleurs et travailleuses venant du terrain, « par le bas », méritent attention.

Sur le plan des campagnes de syndicalisation, les structures jeunes dépendent fortement de ce qui est entrepris plus généralement par l'organisation faïtière. Elles peinent à déployer des revendications thématiques ciblées, étant en cela très dépendantes de ce que portent d'autres organisations de jeunesse (allocation d'autonomie, accès au logement, etc.). Au final, c'est principalement sous l'angle de la diffusion d'informations que les organisations syndicales développent une intervention spécifique en direction des jeunes salariés. Ces démarches sont orientées par une conviction partagée, quelle que soit l'organisation : les jeunes sont trop éloignés du syndicalisme, ils ne le connaissent pas et n'en perçoivent pas l'utilité. Ainsi la CGT, la CFDT et FO ont-elles multiplié les publications, souvent sous forme de guides, pour faire connaître leurs droits aux jeunes salariés : en direction des étudiants salariés, des intérimaires, des apprentis ou des stagiaires. En termes de registres d'action, les campagnes menées durant les congés d'hiver et d'été en direction des saisonniers – catégorie d'emploi où les jeunes sont surreprésentés – constituent le dispositif le plus original mis en œuvre par la CFDT puis par la CGT. Dans le domaine de l'offre de

services, c'est sans conteste la CFDT qui développe le plus grand nombre d'initiatives. Elle organise régulièrement des rassemblements, d'ampleur locale ou nationale (comme le « Working time festival » le 1^{er} mai 2015), qui consistent en un mélange d'informations pratiques sur l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi (en coopération avec des entreprises), de moments de loisirs et de renseignements sur l'univers syndical.

En ce qui concerne les actions menées en direction des jeunes syndiqués, l'outil principal demeure la constitution de comités ou de collectifs jeunes à différents niveaux : dans le syndicat d'entreprise lorsque celui-ci dispose d'un périmètre suffisant, dans les unions locales et départementales ou au sein des fédérations professionnelles. L'existence de ces collectifs souples est souvent liée à des vagues d'embauche dans l'entreprise ou le secteur professionnel. Les fédérations CGT de la métallurgie et des cheminots ont ainsi été très actives au début des années 2000 pour dynamiser et étoffer leurs collectifs jeunes. La Fédération générale de la métallurgie et des mines de la CFDT a pour sa part lancé en 2007 une démarche consistant à solliciter un jeune militant au sein de chaque union régionale professionnelle afin qu'il réalise une enquête par questionnaire auprès de jeunes salariés sur leur rapport au syndicalisme. Le but de la démarche était de produire un instrument de connaissance qui a été présenté lors du congrès fédéral de 2008 (le questionnaire a été administré à 1 200 jeunes), mais aussi de faire émerger de jeunes « *leaders* » en leur confiant cette tâche. Il s'agissait aussi de contraindre les structures régionales à repérer ces jeunes militants et à leur confier des responsabilités (Guillaume, Pochic, 2014:83). De telles initiatives sont en général menées par des fédérations adossées à de grosses entreprises privées ou publiques ; elles sont beaucoup plus rares dans des secteurs comme le commerce. Ces collectifs jeunes visent en premier lieu à produire de l'entre-soi, c'est-à-dire aussi un espace de socialisation aux pratiques et aux codes syndicaux. Cette fonction rencontre cependant des limites : lorsque les collectifs se densifient, entendent aller au-delà d'une fonction de convivialité et revendiquent une certaine marge de décision et d'initiative, des conflits peuvent surgir avec les instances syndicales régulières – ce qu'une de nos enquêtés a appelé le « syndrome du bac à sable ». Des tensions apparaissent en effet régulièrement avec les structures existantes (syndicats d'entreprise, unions territoriales) lorsque ces collectifs se dotent de journaux, se lancent dans des campagnes ciblées et font ainsi preuve d'une certaine autonomie, alors même qu'ils ne sont pas reconnus comme des entités légitimes au sein de l'organisation. L'enjeu porte bien sûr sur le contrôle de ces initiatives.

Ces comités ou collectifs contribuent, en second lieu, à aider les militants et militantes en place à repérer parmi les jeunes adhérents celles et ceux qui leur semblent posséder des dispositions pour endosser des mandats

ainsi que la disponibilité temporelle nécessaire pour cela. Ces processus sélectifs demeurent cependant peu objectivés et participent le plus souvent d'une logique de reproduction à l'identique de l'organisation : les jeunes adhérents qui possèdent des propriétés sociales relativement proches des responsables plus âgés, qui ont pu se socialiser soit par des engagements préalables dans des organisations de jeunesse soit par leur famille aux univers militants, ont ainsi d'autant plus de facilité à se conformer à ce que l'on attend d'eux que ces implicites ne font pas l'objet de réflexions internes (Bérout, 2018). Certes, les objectifs fixés parfois au niveau d'un congrès confédéral pour qu'une proportion donnée des délégués présents aient moins de 30 ou 35 ans ou pour rajeunir les instances exécutives contribuent à diversifier les profils. Cependant, ces politiques volontaristes demeurent ponctuelles. Aucune organisation syndicale française n'a à l'heure actuelle adopté une politique de quotas pour contribuer dans la durée à un rajeunissement systématique de ses cadres, contrairement aux outils mis en place pour assurer la féminisation des directions. Il s'agit là d'un indicateur limité, mais intéressant, des difficultés à pérenniser la cause des jeunes dans les organisations syndicales et surtout à la légitimer. Les comités ou collectifs jeunes sont ainsi vus avant tout comme des sas d'accès aux responsabilités et non comme des lieux durables et expérimentaux d'élaboration de revendications ciblées par rapport aux transformations du rapport à l'emploi et au travail qui peuvent marquer les expériences concrètes des jeunes au travail.

Enfin, d'autres expériences méritent d'être mentionnées, qui ne sont pas étiquetées dans le monde syndical comme relevant de l'intervention en direction des jeunes mais qui n'en constituent pas moins des expériences syndicales réalisées de fait par des jeunes se considérant comme des travailleurs. Il peut s'agir de sections syndicales qui sont investies par des jeunes salariés dans des secteurs où la main-d'œuvre est majoritairement composée de salariés en début de carrière, parfois encore étudiants, sans charge de famille – autant de caractéristiques de la jeunesse selon la sociologie des âges de la vie (Mauger, 2015). Il peut s'agir de démarches volontaristes de jeunes scolarisés qui manifestent la volonté d'affilier leur structure à une organisation syndicale interprofessionnelle afin d'affirmer leur attachement au monde du travail, comme Solidaires étudiants à l'échelle nationale ou les syndicats CGT de lycéens, étudiants et apprentis créés dans quelques endroits. Il peut s'agir de jeunes militants préalablement politisés qui investissent depuis quelques années les comités de précaires et privés d'emploi CGT au sein des unions locales et en deviennent la cheville ouvrière comme à Marseille ou à Saint-Étienne (Briot, 2018). Il peut s'agir enfin de jeunes travailleurs et travailleuses associatifs qui cherchent à faire reconnaître la diversité des statuts sous lesquels ils s'engagent comme du

travail pour faire avancer leurs droits. Nos enquêtes nous ont conduits à croiser ces expériences dans le secteur du commerce, de la restauration (Kahmann, 2018a ; Yon, 2018) et des associations (Dupuy, 2018). Elles montrent que ces expériences d'organisation syndicale en partie autonomes – non pas des organisations de jeunes syndiqués mais des syndicats de travailleurs jeunes – ancrées dans des contextes et secteurs d'emploi particuliers, ne vont pas là encore sans susciter de tensions.

Conclusion

Réfléchir au rapport entre jeunes travailleurs et travailleuses et syndicalisme en partant de la problématique de la capacité représentative des syndicats nous a permis de mettre en lumière plusieurs enjeux qu'une réflexion en termes d'engagement syndical aurait laissés au second plan. La faible représentativité sociale des jeunes syndiqués, qui ressemblent davantage à leurs aînés syndiqués qu'à la population des jeunes salariés (déjà plus stabilisés professionnellement, insérés dans de grands établissements, issus de la fonction publique ou de l'industrie), n'est pas une découverte. Mais on la comprend mieux en la reliant à la double incertitude qui pèse sur la représentation syndicale des jeunes. D'une part, les intérêts des jeunes travailleurs et travailleuses, en tant qu'ils renvoient à une séquence spécifique dans la carrière salariale, celle de l'insertion sur le marché du travail qui est de plus en plus marquée par l'expérience de la précarité, sont pour partie pris en charge et formulés dans des espaces concurrents au champ syndical et plus ou moins institutionnalisés : celui des précaires et celui des mouvements de jeunesse. D'autre part, les organisations syndicales assignent des finalités hétérogènes à leurs politiques en direction des jeunes, qui reflètent en partie cet éclatement de la cause des jeunes, entre accompagnement de l'insertion professionnelle, syndicalisation des jeunes au travail et formation des cadres syndicaux.

Pour conclure, nous voudrions souligner l'ambiguïté de la position syndicale face à la question des jeunes au travail : comme mouvement défendant le principe de l'égalité des droits de ceux et celles qui vendent leur force de travail, le syndicalisme observe avec méfiance les formes de subversion de cette égalité au nom des particularités d'un groupe. Mais il n'échappe pas au fait qu'être jeune conditionne une expérience spécifique du travail, quoique sous des formes variées selon les caractéristiques des individus et des secteurs d'activité. C'est pourquoi, s'il nous semble indispensable d'inscrire la représentation des jeunes travailleuses et travailleurs en tête de l'agenda syndical, nous sommes en revanche plus sceptiques quant à la pertinence des démarches organisationnelles qui reposent sur l'idée d'une unité de la jeunesse, de surcroît quand celle-ci est présumée

défiante à l'égard du syndicalisme. Au lieu de se focaliser sur la façon dont les organisations syndicales doivent adapter leur mode de communication et rajeunir leur image, il nous paraît prioritaire de s'interroger sur les conditions qui président à l'accès des jeunes à la représentation syndicale, y compris aux fonctions de représentants et aux responsabilités qui vont avec. En particulier, il s'agit de tirer des conséquences de l'observation statistiquement corroborée que la présence syndicale sur le terrain est un facteur décisif de la syndicalisation. Des investissements conséquents dans les secteurs d'activité – bien souvent des déserts syndicaux – où les jeunes sont surreprésentés et l'ouverture aux initiatives émanant des jeunes eux-mêmes dans ces secteurs nous paraissent fondamentaux (Béroud *et al.*, 2018a ; Cha *et al.*, 2018). Nombre d'exemples internationaux montrent que des telles initiatives peuvent se révéler prometteuses. Leur succès dépend le plus souvent de la combinaison d'approches nouvelles avec des structures existantes (Simms *et al.*, 2018), mais la volonté des responsables syndicaux de les promouvoir et de leur accorder l'autonomie nécessaire s'avère tout aussi importante (Hodder *et al.*, 2018). C'est dans la capacité à trouver de tels arrangements que réside une clef pour parer aux problèmes de représentativité sociale du syndicalisme, non seulement en ce qui concerne les jeunes, mais aussi le monde du travail dans toute sa diversité.

Références bibliographiques

- Abdelnour S., Collovald A., Mathieu L., Péroumal F., Perrin É. (2009), « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, vol. 74, n° 2, p. 73-95, <https://doi.org/10.3917/soco.074.0073>.
- Andolfatto D. (2005), « La CGT : audience et organisation dans les années 1950 », in Bressol E., Dreyfus M., Hedde J., Pigenet M. (dir.), *La CGT dans les années 1950*, Rennes, PUR, p. 229-223, <http://books.openedition.org/pur/18918>.
- Ardura A., Lebaron F. (2002), *Le travail, les jeunes et le syndicalisme*, Réseau européen thématique, Rapport final de l'Iseres, Montreuil, VO Éditions.
- Avril C. (2014), *Les aides à domicile : un autre monde populaire*, Paris, La Dispute.
- Bargel L. (2009), « "La jeunesse qui bouge a changé de camp !" Des usages partisans de la catégorie "jeunesse" », *Mouvements*, n° 59, p. 83-89, <https://doi.org/10.3917/mouv.059.0083>.
- Barron P., Bory A., Tourette L., Chauvin S., Jounin N. (2011), « On bosse ici, on reste ici ! » *La grève des sans-papiers : une aventure inédite*, Paris, La Découverte.
- Baudelot C., Establet R. (2000), *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Paris, Éditions du Seuil.
- Beaud S., Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- Becquet V. (dir.) (2014), *Jeunesses engagées*, Paris, Syllepse.
- Behrend C., Hipp L. (2017), *Young care workers in Germany and ver.di's « Praktisch. Besser. Jetzt » initiative*, Mimeo.
- Belghith F. (2015), « L'activité rémunérée des étudiants : une diversité de situations aux effets contrastés », *OVE Infos*, n° 30, avril, <https://bit.ly/2m2RGV1>.
- Belkacem R., Kornig C., Michon F., Nosbonne C. (2014), « Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale », *La Revue de l'IREN*, n° 83, p. 3-28, <https://goo.gl/mrEwPj>.
- Benquet M. (2011), *Les damnées de la caisse : enquête sur une grève dans un hypermarché*, Bellecombe-en-Bauges, Le Croquant.
- Bereni L. (2012), « Penser la transversalité des mobilisations féministes : l'espace de la cause des femmes », in Bard C. (dir.), *Les féministes de la deuxième vague*, Rennes, PUR, p. 27-41, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01349832/document>.
- Bérout 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.
- Bérout S. (2009), « Organiser les inorganisés : des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, vol. 85, n° 1, p. 127-146, <https://doi.org/10.3917/pox.085.0127>.
- Bérout S. (2011), « Jeunes et précaires dans l'action syndicale : modalités d'engagement et processus d'apprentissage », in Bérout 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. (2018), « Que sont les jeunes militants devenus ? Les parcours d'anciens responsables du Centre confédéral de la Jeunesse CGT », in Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (dir.), *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, p. 311-331, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Béroud S., Bouffartigue P. (dir) (2009), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute.
- Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2018a), *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>.
- Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2018b), « La politique nationale des syndicats français en direction des jeunes travailleurs : dispositifs et répertoires d'action », in Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (dir.), *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, p. 169-205, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Béroud S., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2019), « Jeunes et engagements au travail : une génération asyndicale ? », *Agora débats/jeunesses*, n° 82, p. 7-25, <https://doi.org/10.3917/agora.082.0007>.
- Béroud S., Le Crom J.-P., Yon K. (2012), « Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales. Introduction », *Travail et Emploi*, n° 131, p. 5-22, <https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2012-3-page-5.htm>.
- Boltanski L. (1982), *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit.
- 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>.
- Boumaza M., Pierru E. (2007), « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause », *Sociétés contemporaines*, vol. 65, n° 1, p. 7-25, <https://doi.org/10.3917/soco.065.0007>.
- Boutillon J., Prévot M. (2012), « Le collectif Jeudi noir, de nouveaux activistes urbains ? Entre rupture et continuité dans les formes de militantisme », *L'Information géographique*, vol. 76, n° 1, p. 42-57, <https://doi.org/10.3917/lig.761.0042>.
- Briot N. (2018), *La cause des chômeurs. Organisations militantes et travail ordinaire de mobilisation*, Thèse de doctorat en science politique, Université de Strasbourg, <http://www.theses.fr/2018STRAG052>.
- Cha J.M., Holgate J., Yon K. (2018), « Emergent cultures of activism : Young people and the building of alliances between unions and other social movements », *Work and Occupations*, vol. 45, n° 4, p. 451-474, <https://doi.org/10.1177/0730888418785977>.

- Chabault V. (2007), « L'engagement syndical des jeunes employés », *Agora débats/jeunesses*, n° 43, p. 82-98, <https://doi.org/10.3917/agora.043.0082>.
- Chartier F. (2018), « Portrait statistique des jeunes syndiqués et des représentants du personnel », in Bérout S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (dir.), *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, p. 95-165, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Chauvel L. (1998), *Le destin des générations : structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Paris, Puf.
- Collectif (2017), « Declassement sectoriel et rassemblement public. Éléments de sociographie de Nuit Debout place de la République », *Revue française de science politique*, vol. 67, n° 4, p. 675-693, <https://doi.org/10.3917/rfsp.674.0675>.
- Collectif 4 bis (2007), *Le CPE est mort... Pas la précarité !*, Paris, Syllepse.
- Corcuff P. (1991), « Le catégoriel, le professionnel et la classe. Usages contemporains de formes historiques », *Genèses*, n° 3, p. 55-72, <https://doi.org/10.3406/genes.1991.1046>.
- della Porta D., Hänninen S., Siisiäinen M., Silvasti T. (dir.) (2015), *The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness*, London, Palgrave Macmillan, <https://doi.org/10.1057/9781137509352>.
- 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>.
- Dufour-Poirier M., Laroche M. (2015), « Revitalising young workers' union participation: A comparative analysis of two organisations in Quebec (Canada) », *Industrial Relations Journal*, vol. 46, n° 5-6, p. 418-433, <https://doi.org/10.1111/irj.12118>.
- Dupuy C. (2018), « Un syndicat sur mesure? ASSO pour les salariés du monde associatif », in Bérout S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (dir.), *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, p. 207-233, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Fillieule O. (2001), « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, n° 51, p. 199-215, <https://doi.org/10.3917/rfsp.511.0199>.
- Freeman R., Diamond W. (2003), « Young workers and trade unions », in Gospel H., Wood S. (eds.), *Representing Workers: Union Recognition and Membership in Britain*, London, Routledge, p. 29-50.
- Gay V. (2015), « Entre apprentissage syndical et insubordination ouvrière. Les délégués de chaîne de Citroën et Talbot (1982-1983) », *Agone*, vol. 56, n° 1, p. 103-120, <https://doi.org/10.3917/agone.056.0103>.
- Geay B. (dir.) (2009), *La protestation étudiante: Le mouvement du printemps 2006*, Paris, Raisons d'Agir.
- Giraud B. (2009), *Faire la grève : les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France*, Thèse de doctorat en science politique, Université Paris 1, <http://www.theses.fr/2009PA010313>.

- Giraud B., Yon K., Bérout S. (2018), *Sociologie politique du syndicalisme*, Paris, Armand Colin.
- Giugni M., Lorenzini J. (2016), « Quiescent or invisible? Precarious and unemployed movements in Europe », in Fillieule O., Accornero G. (eds.), *Social Movement Studies in Europe: The State of the Art*, New York, Berghahn Books, p. 102-117, <http://bit.ly/2NZsSL8>.
- Guillaume C., Pochic S. (2014), « Les succès inégaux d'une politique confédérale de syndicalisation », in Guillaume C. (dir.), *La CFDT, sociologie d'une conversion réformiste*, Rennes, PUR, p. 69-90, <http://bit.ly/2XN4XmJ>.
- Guillaume C., Pochic S., Silvera R. (2015), « Dans les syndicats : du volontarisme à la contrainte légale », *Travail, genre et sociétés*, n° 34, p. 193-198, <https://doi.org/10.3917/tgs.034.0193>.
- Haynes P., Vowles J., Boxall P. (2005), « Explaining the younger-older worker union density gap: Evidence from New Zealand », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 1, p. 93-116, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00346.x>.
- Hege A., Dufour C., Kahmann M. (2016), « La loi du 20 août 2008 et les fondements de la représentation syndicale », *La Revue de l'IREs*, n° 87, p. 95-123, <https://goo.gl/5GMGMs>.
- Hodder A., Fullin G., Kahmann M., Sapre S. R. (2018), « Walking the tightrope: The imperatives of balancing control and autonomy for young worker groups », *Work and Occupations*, vol. 45, n° 4, p. 475-500, <https://doi.org/10.1177/0730888418785944>.
- Ihaddadène F. (2018), *La marchandisation de l'engagement des jeunes : les « dérives » du service civique à la Ligue de l'enseignement*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 10, <http://www.theses.fr/2018PA100013>.
- Inglehart R. (1977), *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics*, Princeton, Princeton University Press, <https://doi.org/10.1515/9781400869589>.
- Insee (2018), *Formations et emploi – Édition 2018*, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3526086>.
- Ion J. (1997), *La fin des militants ?*, Paris, Éditions de l'Atelier/Éditions ouvrières, <https://www.cairn.info/la-fin-des-militants--9782708232822.htm>.
- Juris J.S., Pleyers G.H. (2009), « Alter-activism: Emerging cultures of participation among young global justice activists », *Journal of Youth Studies*, vol. 12, n° 1, p. 57-75, <https://doi.org/10.1080/13676260802345765>.
- Kahmann M. (2018a), « Devenir syndicaliste dans une entreprise "jeune" : deux trajectoires d'engagement », in Bérout S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (dir.), *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, p. 265-287, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Kahmann M. (2018b), « "On est allés à la CGT parce qu'on voulait apprendre à lutter" : Les combats des sans-papiers comme instrument de revitalisation syndicale ? », in Bérout S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (dir.), *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, p. 289-310, <https://goo.gl/gGXNz2>.

- Keune M. (2015), *Trade Unions and Young Workers in Seven EU Countries*, Final Report, YOUNION/Adapt, February, <http://bit.ly/2GgqzWG>.
- Lardeux L. (2015), « Une jeunesse, des engagés ? », *CFDT : La Revue*, n° 10, p. 14-21.
- Lerais F., Math A. (2011), « “Prendre sa place” en temps de crise. Un regard transversal », n° spécial, « Les jeunes dans la crise », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 133, novembre, p. 3-22, <http://bit.ly/2XTy2YJ>.
- Linhart D., Malan A., Auzias C. (1988), *Les jeunes et le syndicalisme*, Synthèse, Cnam/CNRS, Paris.
- Mabrouki A. (2004), *Génération précaire*, Paris, Le Cherche Midi.
- Mathieu L. (2012), *L'espace des mouvements sociaux*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.
- Mauger G. (2015), *Âges et générations*, Paris, La Découverte, <https://www.cairn.info/ages-et-generations--9782707158888.htm>.
- Mischi J. (2016), *Le bourg et l'atelier : sociologie du combat syndical*, Marseille, Agone.
- Mouriaux R., Magniadas J., Piolot M. (1974), *Les jeunes ouvriers. Enquête sociologique sur les aspects économiques et sociaux de l'insertion des jeunes ouvriers dans la vie du travail*, Centre confédéral d'études économiques et sociales, CGT, Paris.
- Offerlé M. (1998), *Sociologie des groupes d'intérêt*, 2^e édition, Paris, Montchrestien.
- Papinot C. (2009), « Jeunes intérimaires et ouvriers permanents en France : quelle solidarité au travail ? », *Relations industrielles*, vol. 64, n° 3, p. 489-506, <https://doi.org/10.7202/038553ar>.
- Pette M., Eloire F. (2016), « Pôles d'organisation et engagement dans l'espace de la cause des étrangers. L'apport de l'analyse des réseaux sociaux », *Sociétés contemporaines*, n° 101, p. 5-35, <https://doi.org/10.3917/soco.101.0005>.
- Pignoni M.-T. (2016), « La syndicalisation en France : des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares Analyses*, n° 025, mai, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-025.pdf>.
- Pignoni M.-T. (2019), « Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ? », *Dares Analyses*, n° 002, janvier, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2019-002.pdf>.
- Pleyers G., Capitaine B. (2016), « Introduction. Alteractivisme : comprendre l'engagement des jeunes », *Agora débats/jeunesses*, n° 73, p. 49-59, <https://doi.org/10.3917/agora.073.0049>.
- Porte E. (2007), « Au tournant du siècle (1986-2006) : actualité des mouvements étudiants », in Legois J.-P., Monchablon A., Morder R. (dir.), *Cent ans de mouvements étudiants*, Paris, Syllepse, p. 113-125.
- Renahy N. (2005), *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte.
- Rimbert P., Crespo S. (2004), « Devenir syndicaliste ouvrier : “Journal” d'un délégué CGT de la métallurgie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 155, n° 5, p. 34-75, <https://doi.org/10.3917/ars.155.0034>.

- Rodet D. (2019), « Jeunes travailleuses et travailleurs de la production engagée : articuler activité professionnelle et convictions dans un engagement professionnalisé », *La Revue de l'IRES*, n° 99, p. 11-36.
- Sawicki F., Siméant J. (2009), « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, vol. 51, n° 1, p. 97-125, <https://doi.org/10.1016/j.socotra.2008.12.006>.
- Siméant J. (1998), *La cause des sans-papiers*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Simms M., Eversberg D., Dupuy C., Hipp L. (2018), « Organizing young workers under precarious conditions: What hinders or facilitates union success », *Work and Occupations*, vol. 45, n° 4, p. 420-450, <https://doi.org/10.1177/0730888418785947>.
- Sinigaglia J. (2007), « Le mouvement des intermittents du spectacle : entre précarité démobilisatrice et précaires mobilisateurs », *Sociétés contemporaines*, vol. 65, n° 1, p. 27-53, <https://doi.org/10.3917/soco.065.0027>.
- Standing G. (2011), *The Precariat : The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury.
- Tailby S., Pollert A. (2011), « Non-unionized young workers and organizing the unorganized », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 32, n° 3, p. 499-522, <https://doi.org/10.1177/0143831X10388532>.
- Tapia M., Turner L. (2018), « Renewed activism for the labor movement: The urgency of young worker engagement », *Work and Occupations*, vol. 45, n° 4, p. 391-419, <https://doi.org/10.1177/0730888418785657>.
- Tartakowsky P. (1987), *Jeunes, syndicat, rencontres*, Paris, Messidor.
- Thibault M. (2013), *Ouvriers malgré tout*, Paris, Raisons d'agir.
- Touraine A. (1969), *La société post-industrielle. Naissance d'une société*, Paris, Denoël.
- Trémeau C. (2019), « La distance de jeunes salariés vis-à-vis des "voies du collectif" », *La Revue de l'IRES*, n° 99, p. 63-89.
- Vakaloulis M. (2005), *Jeunes en entreprise publique : les nouveaux embauchés d'EDF et de Gaz de France*, Paris, La Dispute.
- Vakaloulis M. (2013), *Précarisés, pas démotivés ! Les jeunes, le travail, l'engagement*, Paris, Éditions de l'Atelier/Éditions ouvrières.
- Vandaele K. (2012), « Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand? », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 18, n° 3, p. 203-218, <https://doi.org/10.1177/0959680112452692>.
- Waddington J., Kerr A. (2002), « Unions fit for young workers? », *Industrial Relations Journal*, vol. 33, n° 4, p. 298-315, <https://doi.org/10.1111/1468-2338.00237>.
- Yon K. (2018), « Des jeunes diplômés en lutte contre les multinationales. Le React, une expérience "parasyndicale" unique en France », in Bérout S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (dir.), *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, p. 235-263, <https://goo.gl/gGXNz2>.