

**Travail, jeunes et syndicalisme dans l'Europe des années 1990.**  
**Premiers éléments de synthèse sur les activités du réseau WYTU**  
Frédéric Lebaron

Pour analyser la relation qui existe aujourd'hui entre le monde syndical et les jeunes en Europe, il a semblé nécessaire aux initiateurs du réseau thématique WYTU<sup>1</sup> de prendre en compte les caractéristiques de l'insertion des jeunes sur le marché du travail, leur rapport au contenu et à la nature du travail dans une période de redéfinition importante, liée notamment aux changements technologiques et aux transformations de l'emploi. Les initiateurs du réseau<sup>2</sup> ont même émis l'hypothèse que c'est en étudiant simultanément, sous leurs diverses facettes et dans leurs relations, ces trois objets habituellement dissociés -le travail, les jeunes et le syndicalisme-, que l'on peut tenter de comprendre les origines de la distance qui existe, en particulier aujourd'hui<sup>3</sup>, entre le monde des jeunes et celui des organisations syndicales malgré l'adhésion des jeunes à des valeurs de solidarité et d'égalité, et qui a fait l'objet de constats répétés lors des réunions du réseau.

La diversité des conditions sociales qui correspondent à cette période de transition que l'on appelle la "jeunesse" apparaît de façon claire lorsque l'on observe la différenciation des trajectoires d'entrée sur le marché du travail selon l'origine sociale, le sexe, le niveau de diplôme, en particulier en ce qui concerne le risque de chômage, la stabilité de l'emploi, les rémunérations, etc. En même temps, les jeunes sont aujourd'hui, dans leur ensemble, confrontés à une *précarisation* de leurs conditions d'existence et à des transformations générales qui affectent le "passage à l'âge adulte" : allongement de la scolarité et diminution du rendement social des titres scolaires, décohabitation de plus en plus tardive, multiplication des expériences de vie en commun hors mariage, etc. Ce mouvement de précarisation, d'allongement et de différenciation est un problème posé aux organisations syndicales, en particulier lorsqu'elles tentent de représenter les "jeunes salariés" (comme dans le cas des différentes organisations participant au réseau WYTU<sup>4</sup>). Le rapport des jeunes au travail se modifie de façon d'autant plus complexe qu'il dépend à la fois de leurs caractéristiques sociales, de leurs conditions d'insertion, du contenu même du travail et des différents éléments qui contribuent à définir leur expérience économique et sociale.

Ce problème se pose de plus désormais dans le cadre d'une économie mondialisée et non des seuls espaces nationaux. L'un des apports des travaux<sup>5</sup> menés au sein du réseau

---

<sup>1</sup> Les activités du réseau thématique "WYTU", mené dans le cadre du TSER de la Commission européenne-DG XII, ont eu lieu entre fin 1996 et fin 1999. Le projet initial était centré sur la question du rapport des jeunes au travail, dans un contexte de mutations technologiques et de crise de l'emploi. Sept réunions se sont déroulées dans les différents pays participants (Allemagne, Belgique, Chypre, Espagne, France, Grande-Bretagne, Portugal) tous les quatre mois environ. Elles ont réuni à chaque fois entre une vingtaine et une trentaine de participants : les chercheurs de l'ISERES, les jeunes syndicalistes des différents pays, des chercheurs et experts du pays organisateur. Elles ont permis aux participants de se familiariser avec les différents enjeux nationaux et de prendre conscience des problèmes communs rencontrés. Elles ont permis d'élaborer les premiers éléments de synthèse sur le sujet qui pourront nourrir les recherches menées ultérieurement dans le cadre d'un projet de recherche.

<sup>2</sup> Cf. en particulier le travail mené par Anita Ardura, "Les acquis des travaux réalisés en liaison avec la CGT sur les jeunes", in Ardura, 1998.

<sup>3</sup> Bien entendu, on peut souligner la récurrence de ce "problème" depuis les origines du mouvement syndical, en particulier en France comme nous l'a fait remarquer Pierre Cours-Salies. Mais rien n'indique qu'il a toujours eu l'ampleur qu'il connaît aujourd'hui dans plusieurs pays, et que ce "problème" est aujourd'hui de même nature.

<sup>4</sup> Il s'agit des organisations de jeunes du DGB (Allemagne, DGB-Jugend Hessen), de la FGTB (Belgique-Jeunes FGTB-Interrégionale wallonne), du PEO (Chypre, PEO-Youth Department), des CC.OO (Espagne), de la CGT (France, CCJ-CGT), du TUC (Grande-Bretagne), et de la CGTP (Portugal, InterJovem).

<sup>5</sup> Sans entrer dans une discussion approfondie de la démarche adoptée durant les différentes rencontres, rappelons que le réseau a donné lieu à 1/ des contributions écrites des différents partenaires sur chacun des

WYTU est, précisément, d'avoir posé la question de la relation entre travail, jeunes et syndicalisme dans une perspective européenne, donc comparative, et d'avoir pris pour objet d'études les convergences et les différences entre les contextes nationaux, les définitions sociales de la jeunesse, les organisations et les stratégies syndicales plutôt que de les considérer comme autant de "données" secondaires dans une réalité supposée homogène. Les convergences entre expériences nationales sont importantes du fait même de la logique globale de la mondialisation et des politiques néolibérales. Les différences de sensibilité et d'appréciation des différents participants peuvent être interprétées à la fois comme l'expression d'une pluralité en elle-même positive, mais aussi comme autant d'obstacles à la construction d'un mouvement syndical des jeunes européens relativement cohérent qui puisse leur permettre de résister aux nouvelles formes de domination et d'exploitation liées aux changements économiques.

### *1. Une logique de "précarisation inégale"*

Aucun pays européen ne semble échapper aujourd'hui au mouvement général de précarisation de l'emploi. Le chômage de masse qui caractérise l'ensemble européen se maintient à des niveaux élevés malgré la reprise récente. En avril 1999, il atteignait encore 9,6% de la population active de l'Europe des 15 et 18,5%, soit près du double, pour les 15-25 ans (EUROSTAT, 1999). Les emplois dits "atypiques" progressent, à des rythmes variables et sans que les mesures de ce phénomène soient encore satisfaisantes, dans la plupart des pays européens, devenant selon certains auteurs une nouvelle norme qui tendrait à se substituer à celle que constituait, jusqu'à la fin des années 1970, l'emploi à durée indéterminée, stable, qui rendait possible une progression régulière des revenus. Entre 1983 et 1994, la part des contrats temporaires (CDD, intérim, contrats et stages aidés) calculée par l'OCDE est par exemple passée en France de 3,3% à 11%, en Allemagne de 10% à 10,3 %, en Grande-Bretagne de 5,5% à 6,5% (Commissariat général du Plan, 1997, p.101). La remise en cause partielle du modèle traditionnel d'emploi, souvent qualifié de "fordiste", a partout fait place à l'extension de diverses formes de flexibilité, interne, externe, des contrats de travail, des rémunérations, des horaires, qui sont censées permettre aux entreprises de rétablir leur compétitivité dans un contexte de concurrence internationale accrue (Boyer, 1986).

C'est ce processus qui, lié aux progrès technologiques, remettrait même aujourd'hui en cause la place centrale du travail, devenu selon de nombreux auteurs une "valeur en voie de disparition" (Méda, 1995). Cette tendance s'accompagnerait d'un déclin accéléré des valeurs traditionnelles de la société industrielle au profit de nouvelles valeurs telles que les loisirs, la consommation, l'environnement, etc. Le "monde du travail" serait aujourd'hui le lieu d'une dissolution des solidarités anciennes fondées sur une commune expérience sociale, celle de l'exploitation salariale et des luttes revendicatives visant à lui résister de façon collective, d'une "désaffiliation" (Castel, 1995). Les jeunes, confrontés à l'expérience de la flexibilité de l'emploi et à une société "post-industrielle" devenue plus ouverte, seraient désormais très éloignés de ce qui faisait la spécificité du mouvement ouvrier et des réalités du monde du travail.

Le mouvement de précarisation, parfois décrit comme homogène, touche en fait plus particulièrement et plus fortement certaines catégories de la population, en particulier les jeunes. Cette précarisation s'accompagne d'une dégradation de leur insertion professionnelle, alors que leur niveau global de diplôme ne cesse de s'élever, ce qui montre bien qu'ils sont plus directement et plus brutalement confrontés à diverses formes de dévalorisation

---

thèmes retenus 2/ des communications de chercheurs, experts, responsables de chacun des pays organisateurs des rencontres 3/ des compte rendu émanant de l'ISERES et de l'organisation responsable de chaque rencontre 4/ d'une synthèse de l'ensemble des discussions.

socio-économique. Dans tous les pays participants, et plus largement au niveau européen, la position relative des jeunes sur le marché du travail est à la fois dominée et assez fortement différenciée au détriment en particulier des jeunes d'origine plus modeste, des femmes, des jeunes issus de l'immigration. Depuis plusieurs années, cette position tend dans l'ensemble à se dégrader et les inégalités internes à s'accroître (Commissariat général du plan, 1997). Cette "précarisation inégale" est un mouvement à la fois global et différencié, qui modifie en profondeur la structure des marchés du travail. Il redistribue de façon durable les risques en matière d'emploi au détriment des plus faibles, et contribue à une redéfinition du rapport des jeunes au travail, de leurs dispositions à l'égard de l'avenir, de leurs projets.

### 1.1. Une position dominée sur le marché du travail

La position dominée des jeunes se mesure à divers indicateurs : les jeunes sont plus souvent au chômage, sont plus souvent confrontés à l'emploi précaire (contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel non voulu, etc.) et aux bas et très bas salaires. En 1999, le taux de chômage des personnes âgées de moins de 25 ans au sein de l'UE s'élevait à 18,5%, soit un peu moins du double du taux de chômage mesuré sur l'ensemble de la population active (9,6%). Il atteignait alors un maximum de 32,1% en Espagne et un minimum de 6% en Autriche (EUROSTAT, 1999).

Selon des données antérieures, issues de l'enquête 1997 sur les forces de travail publiées par EUROSTAT (EUROSTAT, 1998a), alors que la population active de l'UE comptait 15,7% de jeunes de moins de 25 ans, ceux-ci représentaient 25,6% des personnes au chômage, 17,7% des personnes employées à temps partiel "disponibles pour un emploi à temps plein", 40,5% des personnes employées en contrat à durée déterminée<sup>6</sup>.

Les jeunes sont également très souvent sur-représentés parmi les plus bas salaires tout particulièrement les jeunes femmes et les jeunes issus de l'immigration<sup>7</sup>. Dans un contexte où l'écart entre hauts et bas salaires s'accroît, cela signifie que les jeunes sont en fait particulièrement touchés par un phénomène de *paupérisation*, indissociable des tendances à la précarisation générale de l'emploi.

Au Portugal par exemple, les "bas salaires" (définis comme les personnes qui reçoivent un salaire inférieur aux deux tiers du salaire moyen) sont plus souvent des jeunes, des femmes, des travailleurs peu qualifiés, ayant une faible ancienneté, travaillant dans de petites entreprises. Un tiers des jeunes se trouvent parmi les "bas salaires", et la proportion s'élève à plus de la moitié pour les seuls apprentis. Cette réalité est particulièrement marquée dans les secteurs textile, habillement et cuir, où la compétition mondiale comprime les salaires et pousse les entreprises au *dumping* social. Selon Catarina Morais (chercheuse au bureau d'études de la CGTP-IN) deux causes principales expliquent la faiblesse des salaires des jeunes portugais par rapport à ceux des jeunes européens (à l'exception de la Grèce) : la concentration dans certains secteurs, la précarité des emplois qui se traduit par le poids important du travail à durée déterminée, du travail "indépendant" (à la maison) où il est difficile de faire carrière et où les revenus sont très bas, le travail à temps partiel, qui se sont beaucoup développés depuis les années 1980.

En France, selon les données d'enquête sur les revenus des ménages issues de l'INSEE (enquête sur l'emploi) analysées par Fabrice Pruvost (économiste à l'ISERES), les jeunes sont nettement sur-représentés parmi les "bas salaires". De plus, le nombre de jeunes touchés par la pauvreté a plutôt tendu à augmenter sur la période récente puisque entre 1984 et 1994, le nombre de ménages pauvres a été multiplié par deux chez les jeunes alors qu'il baissait chez les 60-69 ans.

Ces discriminations résultent d'un phénomène structurel de dévaluation du travail des jeunes, justifié aujourd'hui par une rhétorique économique dominante qui met en avant, entre autres arguments, leur expérience et leur qualification professionnelle insuffisante, la

---

<sup>6</sup> EUROSTAT, 1998a.

<sup>7</sup> Pour la France, cf. ISERES-CGT, 1999, p.67-76.

nécessité de “ faire leur preuve ”, etc. Une norme sociale défavorable aux jeunes se maintient dans la plupart des pays, même si l’emploi des jeunes figure depuis quelques années parmi les “ priorités ” affichées des politiques de l’emploi en Europe. Les “ quatre axes ” et les “ dix-neuf directives ” formulés lors du sommet européen de Luxembourg ont certes placé l’emploi, en particulier l’emploi des jeunes, au centre des enjeux européens, mais jusqu’à présent cette inflexion timide a été peu suivie d’effets à l’échelle de l’Union (cf. ISERES-CGT, 1999, p.19-20).

## 1.2. Les différenciations internes à la jeunesse

Mais les différences internes au monde des jeunes sont fortes et cela dans l’ensemble des pays européens. Les jeunes les moins diplômés et d’origine plus modeste sont dans l’ensemble beaucoup plus fortement touchés par le chômage et la précarité de l’emploi. Les jeunes femmes connaissent un taux de chômage en moyenne plus élevé au niveau de l’UE. En avril 1999, il était ainsi par exemple de 19,9% contre 17,4% pour les jeunes hommes de moins de 25 ans (EUROSTAT, 1999). Elles sont aussi beaucoup plus nombreuses à travailler à temps partiel, même lorsqu’elles souhaitent travailler à temps complet, et sont confrontées à des salaires plus bas à niveau de qualification identique.

Christine Preiss s'appuie sur une série d'enquêtes menées par le DIJ pour analyser l'accès à l'emploi des jeunes en Allemagne. 70% des jeunes défavorisés étudiés dans ces enquêtes sont des femmes. Ces jeunes les plus défavorisés n'ont pas d'anticipation de carrière à long terme, craignent le chômage et vivent à partir de leur sortie du système scolaire un processus de désillusion, renforcé par les difficultés liées à la décohabitation et à la mise en couple. Le renoncement à obtenir une qualification, qui est pourtant unanimement souhaitée, résulte ainsi d'une série d'expériences négatives à la sortie du système scolaire. Les femmes doivent remplir les mêmes exigences de qualification que les hommes mais sont confrontées à des discriminations, souffrent d'un manque de propositions d'emplois et de conseils professionnels. Elles ont des difficultés accrues lorsqu'elles ont des enfants, du fait notamment de l'attitude conservatrice des jeunes hommes. Les jeunes défavorisés sont disposés à occuper des emplois moins qualifiés, avec une moindre couverture sociale, pour s'intégrer sur le marché du travail. Ils ont besoin d'une orientation professionnelle qui leur offre des perspectives durables. La qualité de la formation professionnelle, et notamment des contenus enseignés, doit être repensée et le système de sécurité sociale défendu.

Lors de la rencontre d’Alicante (Espagne), Anna Fernandez rappelle les principales caractéristiques du marché du travail espagnol : taux de chômage des jeunes le plus élevé d’Europe, montée du travail précaire en particulier pour les jeunes femmes et dans les services et l’hôtellerie, changement de mentalité des chefs d’entreprise espagnols qui entraînent des difficultés accrues d’insertion. Mais cette précarisation n’affecte pas les jeunes de façon identique puisque selon leur classe d’origine, leur capital culturel, leurs réseaux d’appartenance ils la subissent de façon différente. Comparant les périodes des années 1970 et des années 1990, elle distingue, dans chacun des cas, plusieurs modèles d’insertion sociale. Dans les années 1970, on trouve ainsi des trajectoires de réussite précoce concernant les jeunes diplômés issus des classes moyennes et des trajectoires ouvrières, souvent oubliées, qui étaient beaucoup moins marquées par une réussite professionnelle que par de faibles perspectives de carrière : avec une formation obtenue sur le tas, ces jeunes étaient plus vulnérables aux changements du monde du travail et aux évolutions des entreprises, particulièrement les jeunes d’origine rurale, peu scolarisés, peu qualifiés, qui connaissaient des situations régulières de chômage selon les périodes de l’année, etc. Dans les années 1990, les modèles de transition à l’âge adulte se différencient également mais selon d’autres modalités. Subsistent des parcours offrant de bonnes perspectives de progression sociale, mais avec un décalage temporel dû au maintien prolongé au sein de l’Ecole, et avec une multiplication d’expériences assurant l’entrée sur le marché du travail. Des trajectoires de précarité se distinguent de ce premier modèle : elles se caractérisent par des itinéraires très peu favorables dans la perspective de se constituer un *curriculum* (du fait d’expériences professionnelles peu cohérentes, dispersées...). Enfin, un troisième type de parcours d’insertion peut être résumé sous le terme de “ blocage ” : il regroupe des jeunes peu ou pas scolarisés, des échecs à l’Ecole, une absence de perspectives et de possibilités d’insertion (ce qui les conduit dans le milieu de l’économie informelle), des situations chroniques de chômage, une faible compétitivité sur le marché du travail, une perte d’intérêt pour le travail. Dans ce contexte, l’hétérogénéité du groupe des jeunes est accrue.

L'espace de la jeunesse est donc traversé par des polarisations internes, des hiérarchies sociales. Il est même en un sens beaucoup plus éclaté que ce que laisserait penser la notion homogénéisante de "jeunesse"<sup>8</sup> et ce d'autant plus que les trajectoires se différencient non seulement du point de vue de la stabilité, du niveau de revenus, des perspectives de carrière qu'elles offrent mais aussi selon les secteurs, les régions, les pays. De plus, les écarts au sein même de l'univers des jeunes tendent à s'accroître au détriment des plus défavorisés.

### *1.3. Une dégradation tendancielle*

La tendance à la dégradation de l'emploi des jeunes est particulièrement perceptible si l'on se replace dans le long terme. Entre 1975 et 1999, le taux de chômage des 15 à 25 ans passe par exemple de 7,8% à 26% en France, de 5,6% à 8,7% en Allemagne, de 9% à 32,1% en Espagne, de 8,6% à 13,7% au Royaume-Uni. Après le milieu des années 1990, les évolutions en matière de taux de chômage au mieux s'inversent plus ou moins fortement au pire stagnent à un niveau en général élevé. La baisse est relativement forte en Espagne, en Irlande, aux Pays-Bas, au Portugal.

Parallèlement, la qualité des emplois offerts aux jeunes se dégrade dans la plupart des pays. La durée des contrats tend à diminuer. Les rémunérations sont comprimées vers le bas. Les droits sociaux sont revus à la baisse. Les organisations syndicales et les mouvements sociaux parviennent à obtenir des aménagements ou des améliorations légales ou conventionnelles (comme en Espagne avec l'accord sur la stabilité de l'emploi ou en Angleterre avec l'instauration d'un salaire minimum), mais ceux-ci tendent souvent à être contournés par les entreprises.

Au Portugal par exemple, le nombre global de contrats à durée déterminée a beaucoup augmenté à partir des années 1980, jusqu'à un total de 19% en 1989, avant de redescendre ensuite à 12,5% en 1996. L'intérim et le temps partiel y restent relativement bas par rapport aux autres pays européens mais tendent à se développer (de 5% en 1989 à 7,5% en 1995 en ce qui concerne le temps partiel, avec des mesures incitatives en direction des 16-30 ans). De plus, la part des emplois à temps partiel "non souhaités" augmente, comme dans la plupart des pays européens (par exemple en France, cf. Commissariat général du Plan, 1997).

Les politiques néolibérales menées durant les années 1980-90 ont contribué à accélérer cette dégradation, en premier lieu en déréglementant le marché du travail. Dans plusieurs pays, l'Etat contribue plus directement à la baisse de la qualité de l'emploi en subventionnant des emplois de courte durée dans le secteur public, les associations, etc. Les politiques de l'emploi (se fixent comme premier objectif la lutte contre le chômage, mais cela se traduit le plus souvent par un mouvement de déréglementation, une pression à la baisse sur les rémunérations qui font de nombreux jeunes une catégorie de "working poors").

L'exemple espagnol se caractérise par une précarisation très rapide de l'emploi des jeunes, y compris sur la dernière période marquée par des progrès économiques. Les politiques de l'emploi ont en fait durci les conditions d'accès à un emploi pour les jeunes en multipliant les emplois temporaires et intérimaires, dans lesquels les rémunérations sont faibles ou très faibles. Même si, en 1993-94, les syndicats avaient fait reculer le gouvernement socialiste sur la question de l'apprentissage, les "mauvais emplois" ont continué de croître. Les syndicats ont obtenu un certain nombre de garanties pour les jeunes salariés - accès à la sécurité sociale, formation reconnue, salaires minimums - mais elles restent insuffisantes face aux inégalités accrues d'accès à l'emploi. En fait, les contrats d'apprentissage sont contournés au profit d'emplois temporaires sans garanties. Les jeunes n'ont pas le choix et s'éloignent des organisations syndicales pour assurer leur carrière individuelle, acceptant la précarisation au nom de leur emploi futur. Dans ces conditions, la génération la plus qualifiée ne peut utiliser les compétences qu'elle a accumulées et s'intégrer vraiment au marché du travail. Les femmes sont doublement affectées par ce processus. Le passage d'un mode de régulation "fordiste" à une économie néolibérale s'accompagne d'une transformation de l'accès au monde du travail, en particulier dans les classes

---

<sup>8</sup> Pour une critique de cette notion, Bourdieu, 1980, Mauger, 1994.

populaires : la généralisation de l'emploi atypique s'accompagne d'un éloignement des jeunes par rapport à la culture ouvrière traditionnelle.

Le phénomène majeur auquel sont confrontés les jeunes est la dévaluation de leurs titres scolaires et plus largement de leur formation lorsqu'ils sont confrontés au marché du travail, ce qui contribue à l'accentuation des inégalités au sein même de la jeunesse, par le jeu d'un phénomène de "file d'attente" qui exclut les plus démunis. Paradoxalement, c'est au moment où la génération globalement la mieux formée (en termes de formation initiale et professionnelle) accède au marché du travail, que s'imposent à tous les niveaux la notion d'"employabilité" et l'idée que les jeunes sont insuffisamment formés pour travailler au sein des entreprises et percevoir les mêmes rémunérations que leurs aînés. Les politiques actives de l'emploi, présentées comme des réponses à cette formation professionnelle insuffisante, sont en fait de plus en plus souvent associées (en Grande-Bretagne par exemple, cf. Lefresne, 1998, in Barbier, Gautié (dir.), 1998) à des contraintes plus ou moins rigides (c'est le thème du "workfare") obligeant les jeunes à entrer dans un programme de formation pour pouvoir bénéficier des allocations sociales. Elles sont à la fois un moyen de *discipliner* les jeunes et de revoir à la baisse la valeur globale de leur capital humain.

#### *1.4. Un nouveau rapport au travail, un nouvel individualisme ?*

Une partie des discussions au sein du réseau WYTU (notamment lors de la première séance à Fulda puis à Londres) ont été consacrées à la question du rapport des jeunes au travail dans ce contexte de précarisation. Qu'en est-il des contenus du travail dans une période de changement technologique, de la place du travail dans la vie quotidienne des jeunes à un moment où celui-ci semble se "faire rare", faire l'objet de phénomènes de rejet de la part de certains jeunes ? Les débats sur la "fin du travail" ont d'ailleurs pris une certaine ampleur dans plusieurs pays, notamment la France et l'Allemagne, au cours des années 1990 (voir par exemple Méda, 1995, Rifkin, 1996, et, pour une analyse critique Réa, 1997).

Dans sa contribution au séminaire de Fulda (Allemagne), Klaus Dörre rappelle les éléments du débat sur la "fin du travail" dans les sociétés industrielles, qui s'articule selon lui autour de deux types de positions très opposées. L'une, représentée notamment par Jeremy Rifkin et André Gorz, annonce la disparition imminente, du fait des progrès de la productivité industrielle, d'une partie importante des emplois salariés "traditionnels" au profit d'une société d'un type nouveau, qui ne serait plus centrée sur le travail et où le revenu serait distingué de l'emploi. L'autre voit au contraire dans le développement technologique la source de nouveaux emplois futurs, dans des secteurs voués à prendre une importance considérable lorsque les capitaux s'y investiront, comme celui des hautes technologies de l'information et de la communication et les nouveaux réseaux qu'elles contribuent à créer. Si Klaus Dörre n'adhère pas à la thèse de la fin du travail, il est néanmoins convaincu que les actuelles évolutions technologiques remettent en cause de façon très radicale certains aspects de la vie sociale, comme par exemple la transmission des connaissances, qui ne peut plus selon lui se contenter de délivrer des contenus mais doit plutôt désormais inculquer des méthodes d'accès aux informations et des savoir-faire. La thèse du retrait des jeunes face au travail, selon laquelle celui-ci ne serait plus pour eux une référence principale, ne résiste en fait pas à l'analyse. Les jeunes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail le font dans des conditions qui ne peuvent être comparées à celles qu'ont connu leurs parents, en particulier du fait de l'allongement de la durée de scolarisation. Il s'agit pour eux non pas seulement de gagner leur vie, mais aussi de s'investir dans leur travail, de connaître des relations satisfaisantes dans leur entreprise : la dimension "reproductive" et "matérielle" est surtout forte dans les situations de recherche d'emploi, puis décline lorsque les jeunes sont intégrés au marché du travail.

Le travail ne disparaît pas des "préoccupations" des jeunes et des salariés en général. L'intensification du travail, l'occupation de postes exigeant des qualifications moindres que celles acquises en formation initiale ou professionnelle, l'intérêt même du travail sont au contraire ressentis très vivement lors de l'entrée dans la vie active. Mais une partie des jeunes semblent accepter les conditions difficiles des premières années au nom d'un emploi futur

plus stable, plus intéressant, mieux payé, etc. La montée de la “ flexibilité ” du travail sous ses diverses formes serait ainsi en partie le résultat d’un processus d’individualisation des stratégies des jeunes, voire d’un nouvel “ individualisme ” qui traduirait, selon certains auteurs, l’entrée dans une nouvelle société, dans l’âge de la “ modernisation réflexive ” (Beck, 1992).

La montée de l’ “ individualisme ” fait partie de ces thèmes chers à de nombreux commentateurs, cette fois tout spécialement en Allemagne et en Grande-Bretagne (Giddens, 1991, Beck, 1992 et, pour une analyse critique, Marshall, 1997). La jeunesse se désintéresserait désormais des valeurs de solidarité et verrait dans l’emploi flexible une opportunité lui permettant de multiplier les expériences professionnelles pour accumuler un capital humain utile voire nécessaire sur un marché du travail extrêmement tendu. Mobilité, adaptabilité, employabilité seraient les valeurs modernes portées par les jeunes sur le marché du travail, qui les éloigneraient de toute référence de “ classe ”. Pour de nombreux économistes, la flexibilité de l’emploi est en effet une caractéristique inéluctable du marché du travail moderne. Le taux de chômage des jeunes est certes élevé, mais leur chômage est de moins longue durée, correspondant souvent à une période de transition entre deux contrats à durée déterminée, qui sont autant d’expériences professionnelles. Si une partie des jeunes, socialement les plus favorisés, peuvent effectivement accepter voire dans certains cas rechercher une période de flexibilité de l’emploi, un nombre important d’entre eux se voient en fait imposer la précarité pendant une longue période, voire la subissent définitivement comme une condition “ normale ” d’existence. Des rémunérations extrêmement faibles accompagnent la répétition des emplois précaires, qui sont assez souvent entrecoupées de période de perception des allocations sociales. Ces emplois, faute de fournir une qualification professionnelle, correspondent aux nécessités de la “ survie ”, surtout pour les jeunes issus des familles les plus pauvres. C’est dans ce cadre que nombre de ces jeunes voient leur rapport à l’avenir se modifier lui aussi de façon durable.

Selon Klaus Dörre, la montée rapide du chômage des jeunes dans les années 1990 aurait modifié leurs préoccupations dominantes telles qu’elles ressortent de diverses enquêtes : si, dans les années 1980, l’écologie était le problème “ numéro un ”, c’est bien la peur du chômage qui s’impose tout au long des années 1990 en Allemagne. Les mécanismes de concurrence et l’insécurité sociale se renforcent, l’individualisme est toujours plus présent même si alternent en fait des phases d’individualisme et de solidarité. On constate aussi la stabilité des orientations subjectives des jeunes qui sont parvenus à s’insérer professionnellement : ils sont d’abord à la recherche d’une activité satisfaisante, tant personnellement qu’en ce qui concerne les relations sociales qu’ils peuvent établir sur leur lieu de travail. Ils souffrent d’un manque de reconnaissance sociale et ont un autre rapport à la politique que la génération précédente : ils ne sont pas apolitiques, mais s’engagent en dehors de la tutelle d’une organisation.

Le discours sur l’ “ individualisme ” des jeunes a pour principales limites son caractère très général, sa négation des différences sociales au sein du monde des jeunes et sa faible prise en compte des nouvelles structures du marché du travail qui conditionnent les dispositions économiques et politiques des jeunes. Car l’engagement dans une action collective suppose un rapport particulier à l’avenir et au temps, une certaine stabilité économique et sociale, voire une certaine foi en l’action collective qui font précisément défaut aux plus précaires (Bourdieu, 1977, Pialoux, 1979). Cela explique certaines formes de ce que l’on désigne sous le nom d’ “ individualisme ” : soumis à de fortes discontinuités, aux nécessités de la survie à court terme, ils sont les moins aptes à s’investir dans des projets collectifs qui leur paraissent éloignés, plus ou moins déconnectés de leur horizon quotidien. La participation à une utopie nécessite un minimum d’intégration et le sentiment de la possibilité d’agir pour transformer l’ordre économique et social existant. Les transformations plus larges de l’entrée dans la vie adulte participent également de ce mouvement de dissolution des cadres stables autour

desquels s'étaient forgées les identités syndicales et politiques qui sont aujourd'hui remises en cause.

## **2. *Le poids des contextes nationaux***

Le processus de précarisation inégale n'affecte pas les différents pays de manière homogène. Pour comprendre la différenciation complexe des profils nationaux en ce domaine, il faut prendre en compte les spécificités des contextes qui contribuent aussi à rendre les comparaisons d'indicateurs comme le seul taux de chômage à la fois dangereuses et insuffisantes (pour des éléments de critique, cf. Commissariat général du Plan, 1997). Ces spécificités sont le produit de l'existence d'institutions différentes qui structurent l'économie, héritages d'une histoire qui les a façonnées au point de les rendre "naturelles" pour les acteurs nationaux, alors qu'elles paraissent souvent anecdotiques voire arbitraires à des observateurs étrangers. Une comparaison internationale doit tenir compte de ces particularités au risque de prendre pour des réalités homogènes des indicateurs qui renvoient en fait à des réalités fondamentalement hétérogènes. Les spécificités historiques nationales ne sont pas seulement des "particularismes" mais des conditions structurelles de fonctionnement de l'économie, notamment du marché du travail national. Qu'il s'agisse des relations professionnelles, des politiques de l'emploi et des politiques sociales, des stratégies des entreprises et des systèmes productifs, les contextes nationaux conditionnent de façon toujours spécifique les relations entre le monde du travail, les jeunes, et les organisations syndicales. Chaque espace national se caractérise par une relation particulière entre ces différents facteurs structurels, mais aussi par des décalages dans les conjonctures, notamment politiques et économiques.

### **2.1. *Des relations différentes entre diplômés et emplois***

L'un des facteurs de différenciation les plus importants entre les pays participant au réseau est sans doute à chercher dans les variations concernant à la fois l'ampleur et la nature de la scolarisation et de la formation professionnelle des jeunes (cf. EUROSTAT, 1998b, p.86). La différence entre la France et l'Allemagne est relativement bien connue, notamment depuis les travaux sur l'"effet sociétal" (Maurice, Sellier, Sylvestre, 1977) : alors que, dans la première, l'enseignement général est particulièrement valorisé, le système dual allemand accorde une place déterminante à la formation professionnelle par alternance. Cette différence est associée à des taux de chômage des jeunes très inégaux mais également des taux d'activité différents, ce qui rend difficile toute comparaison trop simpliste.

Plusieurs profils nationaux coexistent en Europe, même s'il ne s'agit pas ici de construire une typologie des Etats providences et des systèmes de relations professionnelles. Dans un certain nombre de pays, la formation professionnelle des jeunes a un rôle déterminant et fait l'objet de négociations entre "partenaires sociaux". Elle est en grande partie prise en charge par les entreprises dans le cadre de l'apprentissage ou des stages professionnels (Allemagne, Chypre par exemple). La tendance qui prévaut depuis quelques années dans ces pays est le désengagement relatif des entreprises qui font pression à la baisse sur les rémunérations des jeunes apprentis et tentent d'externaliser les coûts de formation. Dans d'autres pays, la formation professionnelle est beaucoup plus étroitement liée au système éducatif public et à la formation initiale, même si diverses mesures visent depuis plusieurs années à y favoriser le développement des formations en alternance. Dans ces pays, le principal enjeu aujourd'hui semble plutôt s'articuler autour de la question de la valeur des diplômes acquis par les jeunes, de la validation de leurs acquis professionnels au sein du système éducatif.

La présentation rapide des systèmes de formation professionnelle des pays présents dans le réseau lors de la séance de Larnaca (Chypre) fait apparaître certaines tendances communes et des différences institutionnelles importantes. Parmi les tendances communes, les plus visibles semblent être la place croissante prise par les enjeux de la politique de formation professionnelle dans les débats sur l'accès des jeunes au marché du travail, le poids des entreprises, au moins durant la dernière période, dans la mise en œuvre de cette politique, associé à leur volonté d'en supporter de moins en moins nettement les contraintes, et enfin la persistance, dans tous les pays, d'importants problèmes d'ajustement (en particulier avec le développement d'emplois déqualifiés) et de mécanismes d'exclusion complète des jeunes les moins qualifiés du marché du travail.

Le système de formation professionnelle chypriote repose en premier lieu sur l'existence de l'Industrial Training Authority, organisation tripartite (Etat-entreprises-organisations syndicales) qui, aux côtés du ministère du travail, pilote la politique de formation professionnelle. L'ITA a pour fonction de formuler et de mettre en œuvre les lignes directrices des stratégies, de financer les programmes de formation, d'homologuer et de certifier les diplômes, de mettre à jour l'information sur les programmes, de consulter les partenaires sociaux sur ces questions. Son financement est assuré par une taxe de 0,5% sur le coût salarial de toutes les entreprises (hors fonction publique et travailleurs indépendants). Des coopérations internationales ont commencé à se développer, notamment dans le cadre des programmes Leonardo. L'ITA met tout spécialement l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie ("life long learning"). Chypre se caractérise selon Yannis Mourouzides par un relativement faible nombre de désajustements de qualifications. L'activité de l'ITA permet de financer de nombreux programmes et contribue à la définition des normes de qualification. Le Cyprus Productivity Center est une administration du ministère du travail chargée d'améliorer l'efficacité des organisations et du management, notamment en favorisant les formations internationales au management de jeunes chypriotes.

Dans le cas français, le développement des contrats en alternance ne parvient pas à contrebalancer l'exclusion sociale et professionnelle des jeunes passés par la filière professionnelle et technologique, où l'orientation s'effectue en premier lieu "par l'échec". Ils ont plutôt pour effet de "requalifier" les plus diplômés d'entre eux. La CGT propose que soit mise en place une vraie filière professionnelle et technologique reconnue, qui permette de multiplier les ponts entre les différentes formations. Valérie Estournès souligne que les dispositifs d'aide à l'emploi qui se sont multipliés en France ont créé une poche d'emplois aidés qui ne permet pas l'intégration des jeunes à un emploi stable et ne leur fournit pas non plus de formation réellement qualifiante. Un premier objectif est donc de remettre à plat l'ensemble de ces dispositifs. Le lien entre formation initiale, qualification, niveau d'embauche et salaire tend à s'affaiblir, ainsi que le montrent les renégociations des conventions collectives. Les jeunes les moins qualifiés sont particulièrement en difficulté car ils sont exclus des emplois correspondant à leur formation par des jeunes plus qualifiés. C'est pourquoi il est dangereux de globaliser la notion de "jeunesse", et il est nécessaire de comprendre les effets inégalitaires des politiques de l'emploi. L'approche syndicale doit donc être diversifiée et nuancée en ce domaine. Les jeunes sont souvent surqualifiés, ce qui devrait conduire à remettre en cause l'idée du "à travail égal salaire égal" : les jeunes qui ont un niveau de qualification supérieure ne font pas le même travail, ni avec la même efficacité.

Ernst Richter rappelle les principales caractéristiques du système dual de formation professionnelle : formation en alternance (école professionnelle et entreprise), participation des "partenaires sociaux" aux différents niveaux (fédéral, des Länder, régional, entreprises), dimension contractuelle et réglementation de la formation. Il met en évidence les tendances quantitatives qui affectent la formation professionnelle depuis plusieurs années : baisse du nombre de postes de formation en entreprise, particulièrement dans les grandes entreprises, application de moins en moins claire des codes régissant l'apprentissage, dénonciation des conventions collectives et remise en cause par les entreprises du système de participation. Face à ces évolutions, la stratégie du DGB-Jugend consiste à demander aux entreprises qui ne forment pas de jeunes de participer directement au financement de la formation professionnelle ("Wer nicht ausbildet muss zahlen") - c'est une taxe à la non-participation à l'effort collectif de formation professionnelle des jeunes. Le DGB-Jugend souhaite donc le maintien du système dual, mais juge que les entreprises qui ne jouent pas le jeu doivent en assumer les conséquences devant la collectivité. Le système dual allemand centré sur l'apprentissage dans l'entreprise combiné à une formation théorique connaît aujourd'hui une crise. Elle est due notamment à l'implication moindre des entreprises dans la formation des jeunes. Aujourd'hui, on compte plus d'apprentis que de places d'apprentis offertes. Les organisations syndicales demandent que les entreprises qui n'offrent pas de places payent pour l'éducation professionnelle des jeunes.

En Grande-Bretagne, l'arrivée au pouvoir de Margaret Thatcher a eu pour effet de transformer un système tripartite en un système essentiellement lié aux chambres de commerce, ce qui a entraîné une baisse importante des places d'apprentissage. Une nouvelle politique s'est fait jour, depuis 1994, avec la création de "standards" de qualification -les "national vocational qualifications"-, que les syndicats ont soutenu comme un premier pas dans la bonne direction, l'un des problèmes posés par le système précédent étant la faible reconnaissance et le manque de transférabilité des qualifications acquises. L'arrivée au pouvoir du New Labour s'accompagne d'un certain nombre de promesses d'amélioration de ce système. L'exemple belge a été présenté à partir du cas de la Wallonie, puisque la politique de formation professionnelle proprement dite y est du ressort des régions. Les

principales positions des représentants de la FGTB sur le sujet consistent à rappeler que la formation professionnelle ne crée pas d'emploi même si elle permet d'accroître la probabilité pour les jeunes d'en trouver, à lier le débat sur la formation et celui sur la réduction du temps de travail, à refuser toute formation "sanction", à rappeler que trop de formation sans emploi à la clé aboutit à plus de démotivation. Enfin, au Portugal, la mise en place d'un système de formation professionnelle et technique depuis 1974 n'a pas permis d'éviter qu'une minorité de jeunes (10%) sortent du système sans aucune qualification et que la formation professionnelle serve objectivement d'alternative au chômage.

Même si les contextes et les structures institutionnelles diffèrent, on peut se demander si le problème fondamental auquel sont, notamment, confrontées les organisations syndicales n'est pas, dans tous les cas, de même nature. Il s'agit d'abord d'assurer la qualité de la formation reçue par les jeunes, la reconnaissance de leurs diplômes par les employeurs, et de maintenir la valeur de ces diplômes à travers les salaires et les statuts offerts en début de carrière. Il s'agit aussi, simultanément, de lutter contre les inégalités croissantes dans l'entrée sur le marché du travail.

Dans le cadre de leur apprentissage, les jeunes Allemands qui entrent dans le système dual de formation professionnelle reçoivent une rémunération qui représente au début 40% du salaire de l'employé et augmente ensuite. Elle est négociée dans le cadre des accords de branche, ce qui s'accompagne aujourd'hui une différenciation croissante selon les régions, les secteurs, le sexe. De mauvaises conditions de travail permettent de négocier des rémunérations plus élevées que la moyenne, de même que des perspectives de profit favorables. Les différences entre hommes et femmes, liées à des différences sectorielles, sont très accusées. Une partie importante des jeunes apprentis (50%) sont obligés, pour compléter leurs ressources, de travailler à temps partiel à côté de leur formation professionnelle, ce qui limite d'autant leur temps de loisir. Dans le contexte de montée du chômage, la restriction des places d'apprentis s'accompagne de fortes pressions à la baisse sur les rémunérations de départ au nom du coût du travail trop élevé.

Mais les relations entre les jeunes, leurs familles et le marché du travail dépendent, plus largement, de facteurs spécifiques aux pays considérés : la place relative des organismes étatiques, régionaux, des solidarités familiales, des associations dans les politiques sociales (voir par exemple Esping-Andersen, 1999). Les taux de scolarisation, les taux d'activité sont assez nettement différents à âge identique selon les différents pays, de même que les autres caractéristiques de la jeunesse tels que l'âge à la décohabitation, âge au mariage, etc. (EUROSTAT, 1998b). Les définitions de la "jeunesse" dépendent de conditions sociales particulières à chaque espace national.

## *2.2. Politiques de l'emploi et structures productives*

Même si les orientations européennes en matière d'emplois des jeunes sont globales et donc communes aux différents pays, le type de politique d'emploi mise en œuvre concrètement diffère selon les pays (cela en dehors même des différences d'orientation politique). Elles sont plus ou moins centralisées, plus ou moins étatiques ou paritaires, la place relative de l'Etat, des associations, de la famille variant elle-même beaucoup (Barbier, Gautié, 1998). Le rôle des organisations syndicales est loin d'être identique, ainsi que le montre la littérature sur les relations professionnelles et leurs relations avec le marché du travail (Lallement, 1996). Toutes ces caractéristiques font que les enjeux nationaux ont une relative autonomie.

Par exemple, l'économie de Chypre est très fortement insérée dans l'économie mondiale. Elle connaît un taux de croissance élevé et un très faible taux de chômage. Le secteur des services y a pris une ampleur considérable au sein du système productif. Il est entraîné par le développement rapide du tourisme (même si ce secteur est actuellement marqué par un certain ralentissement conjoncturel), mais également du secteur des banques et des assurances. La situation sur le marché du travail est, selon Andreas Charalambous (Bureau de Planification de Chypre), proche du plein-emploi, avec un taux de chômage compris entre 3 et 3,5%. Certains secteurs connaissent même un excédent de demande de travail, et la main d'œuvre étrangère représente 6% de la

population active. Le coût du travail est inférieur à la moyenne européenne. Certaines limites à l'avantage comparatif chypriote apparaissent néanmoins : le faible niveau de productivité du travail, le faible niveau d'intégration des savoirs technologiques dans les cursus, le fort niveau de chômage relatif des diplômés universitaires. C'est pourquoi la stratégie économique chypriote consiste aujourd'hui à développer et améliorer la formation professionnelle, avec l'objectif de faire de Chypre à moyen terme un centre de formation régional. Il s'agit de résoudre les déséquilibres et les désajustement des qualifications sur le marché du travail, d'améliorer la productivité du travail, de mettre en place des mécanismes institutionnels appropriés d'évaluation et de certification. S'impose l'idée d'un apprentissage tout au long de la vie (par la formation continue). A Chypre, 80% de la main d'œuvre est syndiquée. Il existe une échelle des salaires, un salaire minimum (assez bas et régulièrement révisé). Les emplois précaires restent peu développés, en dehors de certains secteurs comme la restauration rapide.

La dimension sectorielle est importante pour comprendre les particularités des systèmes nationaux. Le système dual allemand est associé à une économie où les industries métallurgique, chimique, automobile gardent une place centrale, alors que, par exemple au Portugal, le poids du secteur textile, qui est concurrencé par des entreprises asiatiques, est soumis à une forte pression à la baisse du coût du travail.

Au Portugal, les différences sectorielles sont autant de conditions particulières pour l'action syndicale. Dans le tourisme, la restauration et l'hôtellerie, secteurs en forte croissance mais peu créateurs d'emplois, le développement du travail à temps partiel et de la précarité, les discriminations salariales s'accompagnent d'un important désengagement des jeunes de l'organisation syndicale. Dans le secteur textile, la précarité et les bas salaires sont particulièrement forts du fait de la pression du marché mondial. Le temps de travail effectif est de 42 heures hebdomadaires et les directives communautaires sur les pauses ne sont pas respectées. Les salaires sont très bas et le niveau de vie des jeunes souvent proche de la limite de survie. Le travail à temps partiel est beaucoup plus subi que voulu, le *turn over* très élevé. Dans ces conditions, il est extrêmement difficile de mobiliser les jeunes, qui risquent de pâtir de leur engagement du fait de patrons rétrogrades et qui ont peur de l'avenir. Le syndicat des infirmiers agit dans un contexte relativement différent : il syndique des jeunes diplômés, dans un secteur dont le taux de chômage est faible et qui a même un besoin de main d'œuvre. Un important volant de travailleurs précaires existe néanmoins et le syndicat se bat pour que leur temps de contrat soit intégré dans leur ancienneté. Les hôpitaux abandonnent la gestion publique pour une gestion privée et, sous la pression néolibérale, remettent en cause la stabilité des emplois. Le syndicat des infirmiers a un taux élevé d'affiliés d'un âge moyen bas (35 ans). Si les salaires sont relativement élevés chez les infirmiers portugais par rapport aux autres secteurs, ils restent très en dessous de la moyenne communautaire, ce qui justifie l'objectif d'une convergence des salaires vers le haut. Dans le secteur du commerce et des employés, une double logique est à l'œuvre : d'une part, pour les diplômés moyens et supérieurs, il fonctionne comme un secteur de passage avant un emploi de meilleure qualité ; d'autre part, c'est aussi l'un des lieux où précarisation, intensification du travail, sous-emploi atteignent leur plus grande intensité, comme l'illustrent les rémunérations inférieures à la moyenne nationale, l'importance du temps partiel contraint. En même temps, les salariés sont réticents à se syndiquer par peur de ne pas progresser dans le secteur. Le syndicat national des travailleurs de l'administration locale est directement confronté à la tentative de privatiser les services publics, qui a déjà abouti dans le domaine de la collecte des déchets et ordures, de la distribution d'eau, à une chute de l'emploi public non qualifié. La revendication des 35 heures de travail hebdomadaire vise à créer des emplois plutôt que développer la précarité, notamment à travers les privatisations. L'existence d'un salaire minimum spécifique à l'administration publique et locale inférieur au salaire minimum général (à partir duquel sont calculés divers indices) est une des autres caractéristiques de ce secteur, dont le syndicat affilié un nombre important de membres : il est aujourd'hui le plus grand syndicat au sein de la CGTP en nombre d'adhérents.

Les politiques de l'emploi mises en œuvre à l'échelle européenne ont certes en commun de mettre l'accent sur la dimension "active" et donc sur la formation professionnelle (Barbier et Gautié (dir.), 1998). Mais dans certains pays, comme la France, un programme plus volontariste de création d'emplois publics de moyenne durée, les emplois-jeunes, a permis de réduire le taux de chômage des jeunes en créant une forme d'emploi précaire qui apparaît relativement moins précaire. Cet exemple signale d'importantes différences d'orientation dans les politiques publiques, liées aux différentes conjonctures économiques et politiques nationales.

### *2.3. Des conjonctures économiques et politiques variables*

Entre 1997 et 1999, les conjonctures économiques et politiques des pays membres du réseau ont évolué, en particulier avec les menaces sur le retour d'une croissance moyenne liées à la crise financière, puis les victoires électorales de la " gauche plurielle " en France, du *New Labour* en Grande-Bretagne et d'une coalition " rouge-verte " en Allemagne. Les organisations syndicales se sont trouvées confrontées à une Europe à majorité " sociale-démocrate ", ce qui a pu susciter en leur sein des espoirs et des déceptions. La mise en œuvre d'une politique de l'emploi plus volontariste en France (avec la loi sur les 35 heures, les emplois-jeunes, la loi sur l'exclusion notamment), les discussions autour de la " troisième voie " prônée par Tony Blair et Gerhard Schröder sont autant d'enjeux déterminant pour l'avenir des organisations syndicales en Europe et au-delà. L'exemple britannique fait apparaître toutes les limites de l'inflexion " sociale " qui a finalement résulté de ce changement de majorité politique.

Selon Alan Fosberry (syndicaliste du TUC), après une période d'individualisme forcené, la Grande-Bretagne connaît une certaine inflexion vers des politiques plus orientées vers la solidarité, comme l'illustre l'instauration le 1<sup>er</sup> avril 1999 d'un salaire minimum qui a eu pour effet une augmentation des rémunérations de nombreux jeunes. Ce salaire minimum ne concerne pas les moins de dix-huit ans, est moins élevé pour les moins de 22 ans, manque de mécanismes d'indexation. Le TUC s'est battu pour qu'il n'inclut pas d'exceptions géographiques ou sectorielles, de différenciations par âge. Il n'a pas obtenu ce qu'il souhaitait sur ce point et le salaire horaire minimum est de trois livres pour les 18-21 ans. Une partie des employeurs essaie par tous les moyens de contourner cette législation plutôt populaire parmi les jeunes.

L'Europe sociale est restée au centre des enjeux tout au long des discussions à l'intérieur du réseau. Mais l'arrivée au pouvoir des socialistes, sociaux-démocrates et travaillistes en France, Allemagne et Grande-Bretagne n'a pas eu pour effet jusqu'à aujourd'hui d'accélérer le rythme de la construction de l'Europe sociale, dont le besoin est ressenti très fortement par les jeunes syndicalistes. Les organisations syndicales sont placées dans une position plus difficile.

### **3. Les stratégies des organisations syndicales de jeunes**

Les organisations syndicales sont confrontées dans tous les pays à la position dégradée des jeunes sur le marché du travail et à une tendance à l'aggravation de leur situation relative accentuée sous l'effet des politiques néolibérales. En même temps, elles doivent faire face à des contextes nationaux particuliers, avec leurs exigences et leurs problématiques propres, ce qui implique qu'un certain nombre de contraintes, anciennes et nouvelles, sont posées à l'action syndicale en direction des jeunes. Les stratégies syndicales sont à la fois confrontées à des réalités similaires et insérées dans des contextes particuliers.

#### *3.1. La distance des jeunes par rapport aux organisations syndicales*

L'existence de branches " jeunes " dans les organisations syndicales ne va pas de soi. Elle ne prend d'ailleurs pas la même forme dans tous les pays et n'existe pas depuis la même période. Par exemple les " Jeunes FGTB " peuvent soit être des étudiants soit de jeunes salariés. Les organisations de jeunes ont un statut plus ou moins largement établi. En Allemagne, il existe un collège particulier réservé aux jeunes dans la représentation professionnelle au sein des entreprises, alors qu'en France, par exemple, le Centre confédéral de la jeunesse existe principalement au niveau des instances confédérales et tente d'impulser la création de collectifs jeunes à différents niveaux plus " locaux ". Les taux de syndicalisation des jeunes sont très variables selon les pays (extrêmement faibles en France,

beaucoup plus élevés en Belgique, par exemple) et les relations entre les organisations syndicales de jeunes et les différentes franges de la jeunesse sont elles-mêmes très variables, ce qui s'exprime par des pratiques de mobilisation, de sensibilisation, de militantisme relativement différentes. L'action du DGB-Jugend est par exemple liée à l'existence de comités de jeunes dans les entreprises et se concentre par ailleurs sur les questions de formation professionnelle. Celle du département "jeunes" du PEO est une action sociale très large, qui va jusqu'à l'organisation d'enseignements, d'activités de loisirs et culturelles pour les jeunes. Celle de la centrale "étudiante" de la FGTB est plus proche des pratiques du syndicalisme étudiant, alors que UNISON, au sein du TUC, développe un type d'action fondé sur la recherche du maximum d'adhérents par des techniques nouvelles d'intégration et de représentation des populations habituellement peu représentées dans le syndicat ("new unionism").

Le Centre Confédéral de la Jeunesse de la CGT a été créé en 1968, dans le contexte des événements de Mai. Il s'agissait alors de mieux prendre en compte ce que sont les jeunes, afin que ceux-ci perçoivent mieux le discours et l'action de la CGT. Il ne s'agissait pas de créer une CGT-Jeunes à côté de la CGT, mais de faire du CCJ un secteur à part entière de la CGT. Ses objectifs sont, depuis lors, de travailler au décloisonnement et au développement de l'activité en suscitant la création de collectifs jeunes d'entreprises, locaux, et départementaux. Il en existe aujourd'hui en France une trentaine. Le CCJ organise des rencontres avec les jeunes, élabore du matériel militant en leur direction, met en place des stages syndicaux spécifiques pour les jeunes, et cherche à créer les conditions d'une mise en mouvement beaucoup plus large des jeunes. Entre l'été 1997 et décembre 1998, une campagne nationale de consultation a été organisée à partir de questionnaires adressés à des jeunes (1000 questionnaires), syndiqués et non, dont le CCJ a extrait un document de 4 pages reprenant ce que disent les jeunes interrogés. La deuxième phase consistera à continuer et prolonger les rencontres et les débats afin d'enrichir les propositions revendicatives. Lors du 46<sup>ème</sup> congrès, la question du rapport avec les jeunes et du rajeunissement des cadres sont apparus comme des enjeux pour l'avenir même de l'organisation. Le mouvement lycéen de 1998 montre bien le caractère crucial de la syndicalisation des jeunes –les moins de 25 ans ne sont actuellement que 2% environ en France à être affiliés à une organisation syndicale.

L'évolution récente du DGB-Jugend en Allemagne est très négative du point de vue quantitatif : le DGB a perdu 12 % de ses affiliés entre 1993 et 1998, mais durant la même période, les effectifs des moins de 25 ans ont chuté de 41 %. L'un des enjeux principaux posés aujourd'hui au DGB-Jugend est le changement dans le système de formation professionnelle. Les grandes entreprises ont fortement réduit le nombre d'apprentis et, dans les petites entreprises de service, la représentation syndicale est faible, ce qui fait qu'une bonne partie des jeunes n'a plus de contact avec les organisations syndicales : selon un sondage récent, plus de 60 % des jeunes ne savaient pas ce que les syndicats faisaient dans leur entreprise. Les syndicats sont invisibles et, en conséquence, de plus en plus souvent assimilés à de grandes organisations bureaucratiques. Les activités concrètes du DGB-Jugend sont d'abord organisées autour de l'élection des délégués pour les comités de jeunes des entreprises, dont le nombre a diminué récemment. Ensuite, elles consistent en campagnes politiques menées à l'extérieur, en particulier sur le système de formation professionnelle, notamment avec un festival qui a réuni 40000 personnes à Francfort. Des alliances avec les mouvements écologistes, de droits de l'homme, antiracistes permettent d'élargir son domaine d'action. Le syndicat cherche à être présent dans le domaine éducatif, où il est pour l'instant méconnu. Enfin, il apparaît nécessaire à ses responsables d'adapter les structures de l'organisation à des groupes de jeunes de plus en plus flexibles et à des trajectoires d'emploi de plus en plus discontinues, ce qui suppose une prise de conscience de l'ensemble de l'organisation autour de ces questions.

La FGTB-Jeunes (dans sa partie francophone) se compose des affiliés jeunes des centrales professionnelles (les "jeunesses syndicales") et de la centrale étudiante. Cette dernière a été particulièrement active et influente dans les années 1960. Elle est ensuite devenue une vitrine, mais depuis quatre ans, on assiste à une relance du mouvement des lycéens, étudiants et jeunes en allocations d'attente. Les buts de l'organisation sont d'informer, de "conscientiser", de former les étudiants, de leur donner le réflexe de défendre leurs droits. Les membres de la centrale étudiante ne sont pas très nombreux (900), mais travaillent avec des non-affiliés. Dans la partie néerlandophone, le nombre d'affiliés plus important cache beaucoup d' "affiliations de papier". Au niveau régional, il existe une équipe d'animateurs, de coordinateurs regroupés au sein du secrétariat. En termes d'action concrète, la centrale étudiante s'est tout particulièrement orientée vers les animations dans les écoles, la lutte pour les allocations d'études, le droit à l'école (avec les délégués d'élèves), le développement de jeux de rôle, le théâtre-action, la sensibilisation aux problèmes internationaux. Un bulletin de liaison permet d'animer la vie de l'organisation. Un exemple d'action récente est donnée par la mobilisation autour de l'assassinat de la petite Sémira et la défense des immigrés sans-papiers. Le financement de l'organisation provient de subsides de l'Etat. En ce qui concerne les jeunes syndicales, l'un des objectifs est d'impliquer les

adhérents dans un projet interprofessionnel. Les jeunes femmes sont confrontées à un milieu qui reste assez machiste, même si la situation évolue sur ce plan, comme l'a montré le rôle très actif des jeunes femmes dans la récente exposition du centenaire.

Le PEO (Chypre) intervient en direction des jeunes travailleurs depuis très longtemps, mais il s'est doté en 1958 d'un département "jeunes" visant à améliorer la position politique, sociale, économique des jeunes travailleurs. Le département jeunes des PEO est donc pionnier. Depuis 40 ans, il organise des activités, des événements, des séminaires, des festivals, ce qui lui a permis de maintenir des liens avec la majorité des jeunes du pays. Le département jeunes a aussi un rôle d'assistance et de conseil. Il s'est doté de sa propre structure organisationnelle et de son propre financement : le conseil central (60 membres), le secrétariat central (11), les conseils de districts (30), et les secrétariats de district (7). Ses buts sont la reconnaissance des compétences, l'égalité des salaires et des droits. Il met aussi en place des excursions, du camping, des concerts musicaux et des spectacles artistiques, du sport, des séminaires, des cours, etc. Il a ses propres groupes de danse et de musique : tout ceci permet de garder un contact personnel permanent, une relation personnelle avec les jeunes travailleurs.

L'organisation de jeunesse de la CGTP, InterJovem, créée en 1991, est une structure nationale qui coordonne cinq collectifs inter-régionaux. Son but est de promouvoir une syndicalisation des jeunes faite par les jeunes eux-mêmes. Elle compte des permanents et n'est ni financièrement ni fonctionnellement autonome. Elle organise des débats dans les écoles de formation professionnelle, par exemple sur la santé, la drogue ou pour sensibiliser au problème du travail des enfants. Elle organise des activités sportives ("travail et sport contre la drogue", "courir contre le racisme", etc.). InterJovem distribue aussi des tracts dans les entreprises. Depuis 1995, des campagnes pour augmenter les taux de syndicalisation et le nombre de jeunes délégués ont permis d'accroître le nombre d'affiliés. Alors que le mouvement syndical portugais a des organisations lourdes et très âgées, le besoin de renouvellement est urgent mais rencontre des résistances. Les plus vieux ont le sentiment de se faire déposséder de leur pouvoir. Les plus jeunes et en particulier les jeunes femmes participent peu et voient plus le syndicat comme un service.

En Grande-Bretagne aujourd'hui, les jeunes soutiennent les syndicats mais ne les trouvent pas particulièrement adaptés à leur situation : on retrouve ici le problème de l'inaccessibilité des bureaux qui caractérise le syndicat selon les jeunes. Compte tenu des changements dans les formes de travail, du développement de formes de travail précaire, de contrats à temps partiel, les jeunes doivent désormais être "flexibles". De plus en plus de lycéens et d'étudiants doivent désormais travailler pour financer leurs études, et, selon un sondage réalisé par le TUC, leurs principales préoccupations sont les opportunités d'emploi, les salaires bas, le coût des transports, la garde des enfants. L'expérience du syndicat UNISON montre que ces conditions nouvelles n'impliquent pas le déclin des syndicats. La stratégie de UNISON est de développer le recrutement d'affiliés en ayant recours à des méthodes militantes fondées sur le contact personnel et l'expérience des jeunes. Il s'agit surtout d'apparaître "pertinent" aux jeunes : pour cela, il faut leur parler et les convaincre de l'intérêt de rejoindre le syndicat. Lors d'une campagne de recrutement à Gilford, un responsable syndical est parvenu à affilier plus de la moitié des futures infirmières présentes en seulement une heure. L'organisation de festivals est aussi pour les membres du syndicat l'occasion d'entrer en contact avec les jeunes et de les sensibiliser à des questions comme celle du salaire minimum avant 21 ans, etc. Ce type de pratique met l'accent sur la nécessité pour le syndicat d'être utile aux jeunes, de s'adapter de façon très souple à leurs souhaits. Ainsi, au sein de UNISON, il existe des groupes de gays et lesbiennes, d'adhérents noirs, etc., qui fonctionnent dans une large autonomie et recrutent sur des bases communautaires. Selon l'un de ses responsables, dans les contacts avec la population, le syndicat ne peut plus apparaître comme uniquement "composé d'hommes d'âge mûr qui boivent trop de bière".

Les CC.OO. sont organisées en territoires et en sections. Les territoires comptent des groupes jeunes, qui peuvent être des secrétariats ou des départements. En ce domaine, l'expérience des CC.OO. est relativement brève, mais lors de la dernière conférence nationale, l'ensemble de l'organisation a débattu de la question de la jeunesse. Cela a donné l'occasion à un grand nombre de jeunes de participer aux débats internes (200 jeunes sur les 300 participants). Parmi les propositions qui sont ressorties de ces travaux, il faut souligner l'objectif d'un emploi de qualité qui s'est traduit par l'accord récent sur la stabilité de l'emploi, une campagne et des initiatives portant sur la formation et les compétences professionnelles, mais aussi la nécessité de se tourner résolument vers les autres mouvements sociaux et notamment les mouvements étudiants. Cette dernière démarche est aussi mise en œuvre dans le cadre des conseils de la jeunesse auxquels les CC.OO. participent activement : il s'agit d'un lieu privilégié pour l'échange d'idées, l'élaboration de propositions communes.

Le constat général et répété est que les organisations syndicales en leur forme actuelle apparaissent éloignées de la majorité des jeunes, pour des raisons "objectives" et "subjectives". Elles sont perçues comme dominées par les "male-pale-stale" (mâles-pales-défraîchis), bureaucratiques et lourdes, engageant les individus de manière durable et rigide, par opposition à ce que valoriseraient les jeunes : des formes d'action plus

ponctuelles, plus souples, plus ouvertes sur les questions environnementales, citoyennes, etc. Les organisations syndicales sont plus présentes dans certains secteurs plus “ traditionnels ” que dans ceux où se développe l’emploi des jeunes, notamment l’emploi précaire. Elles tendent à représenter une population plus âgée, plus politisée, ce qui détourne d’elles une partie des jeunes qui sont pourtant sensibles aux revendications d’égalité et de justice sociale mais perçoivent les organisations syndicales comme des bureaucraties politisées.

Il faut souligner l’importance des raisons “ structurelles ” et objectives de la distance qui sépare les jeunes du syndicat. Elles sont liées d’abord aux nouveaux secteurs dans lesquels les jeunes travaillent, aux conditions d’emploi qui les caractérisent (faibles salaires, temps partiel, *turn over* important...). L’un des efforts des organisations porte alors sur le recrutement de nouveaux cadres et organisateurs dans ces secteurs. Mais il existe aussi des raisons plus “ subjectives ”, telles que le manque de connaissance des syndicats, le sentiment de leur manque de pertinence pour les jeunes, les stéréotypes négatifs (des organisations dominées par des “ male, pale, stale ” : “ hommes, blancs, rassis ”). Le TUC tente, on l’a vu, à travers la formation de ces cadres, de lutter sur les deux tableaux.

L’importante chute d’effectifs qu’a connu le DGB en ce qui concerne les moins de 25 ans entre 1993 et 1996 n’est pas un phénomène uniquement conjoncturel, comme il s’en est produit à de nombreuses reprises par le passé, mais elle illustre une crise plus générale du syndicalisme en Allemagne. Les explications de cette évolution sont à chercher dans les changements structurels de la jeunesse, dans la modernisation et l’individualisation -même si ces processus affectent les jeunes de façon différentielle-, dans l’éloignement des jeunes par rapport au monde du travail masculin traditionnel avec le déclin de l’offre d’apprentissage dans les grandes entreprises industrielles. Les syndicats apparaissent moins aux jeunes comme des mouvements sociaux que comme de grandes organisations bureaucratiques. La lutte globale contre le chômage et l’exclusion sociale sont dès lors des enjeux particulièrement stratégiques pour les organisations syndicales, de même que la prise en compte des intérêts des jeunes concernant l’éducation et la formation professionnelle.

Le contexte général dans lequel le syndicalisme s’est renouvelé après la deuxième guerre mondiale (fordisme, négociation centralisée, Etat-providence) est actuellement remis en cause. De la même façon que la jeune génération militante avait redéfini l’identité du syndicalisme après la guerre, les nouvelles générations actuelles ont à concevoir un type d’organisation et d’action adaptée aux conditions économiques contemporaines. La montée du chômage et de l’emploi précaire et temporaire sont au cœur du système de régulation de l’économie espagnole actuelle. La faiblesse de la syndicalisation des jeunes nécessite une stratégie offensive des syndicats, et en particulier l’intervention dans le domaine des études et la participation à des initiatives qui ne sont pas centrées sur le seul travail.

Pour expliquer la très faible syndicalisation des jeunes en France (autour de 2% des 18-30 ans), il faut rappeler que les conditions d’accès à l’emploi se sont considérablement modifiées dans la période récente, avec un développement massif de la précarité des premiers postes occupés et un taux de chômage extrêmement élevé. L’éclatement des situations et la discontinuité des trajectoires ont éloigné les jeunes des organisations syndicales, au moment même où celles-ci étaient profondément affaiblies par la crise. Il reste que les jeunes ont été au centre de mobilisations collectives dans les années 90 (comme le mouvement contre le “ SMIC-jeunes ” ou les actions des lycéens et des étudiants). Le mouvement de novembre-décembre 1995 a même vu l’engagement d’une nouvelle génération de salariés dans les luttes, ce qui n’a pas été sans conséquences sur la dynamique propre de ces luttes. Un nouveau dialogue entre les forces syndicales (de salariés et d’étudiants en particulier) s’est instauré. Une charte des stages en entreprises a été élaborée, des numéros de téléphone syndicaux ont permis aux jeunes d’accéder à des informations concernant les emplois-jeunes. On ne rencontre pas d’obstacles à l’adhésion à un syndicat lorsque celle-ci répond à un besoin concret mais, corrélativement, l’engagement dans l’organisation n’implique pas une identification politique et culturelle à celle-ci, ce qui pose des problèmes pour la construction du syndicat dans la durée.

L’idée de départ du “ new unionism ” britannique est que, pour atteindre les groupes sous-représentés dans les syndicats, il faut aller au contact de ceux-ci là où ils se trouvent et s’adapter à leur culture locale : en ce qui concerne les jeunes, cela signifie s’intéresser aux universités, aux agences de formation, aux initiatives communautaires. Dans le cadre de la politique actuelle de “ new deal ” lancée par le gouvernement de Tony Blair, ces cibles sont des lieux privilégiés de contact qui permettent de toucher des masses importantes de jeunes et de commencer à créer des cultures locales informées et sympathisantes à l’égard des organisations syndicales. La méthode consiste à laisser chaque secteur créer sa propre stratégie de recrutement. Les problèmes des jeunes travailleurs et de ceux qui sont en formation sont d’abord le manque d’emplois de qualité et d’opportunités de formation, les bas salaires, la pauvreté des moyens de transport, les discriminations raciales, contre les femmes, les gays et lesbiennes, les jeunes passés par le système judiciaire, les malades, les handicapés. Ce sont aussi les difficultés de garde d’enfant, et le manque de droits sur le lieu de travail. Dans ce contexte, les stratégies syndicales pour recruter sont de plusieurs ordres : fournir de l’information et des conseils concrets, mais surtout

multiplier les contacts personnels qui prolongent la lecture des tracts ou des guides, se départir de tout jargon pour privilégier le sens de l'efficacité, créer une culture plus favorable à l'action syndicale.

L'existence d'une pluralité de définition de la jeunesse ressort nettement d'observations faites dans le contexte belge -ainsi, pour les syndicats, les "jeunes" sont les personnes de moins de 35 ans-. Il faut souligner l'importance du chômage des jeunes, la montée de la scolarisation et du non-emploi. Les travailleurs de moins de 25 ans ont en Belgique des représentants dans les collèges "jeunes" des entreprises employant au moins 25 jeunes. Les résultats des élections sociales de 1991 et 1995 font apparaître la faiblesse des taux de participation des jeunes, liés à leur forte mobilité et instabilité dans l'emploi, et le poids croissant des jeunes femmes. Pourtant, cette dernière tendance n'est plus observée plus lorsque l'on envisage les hauts niveaux de responsabilité dans les organisations syndicales. La relation difficile des jeunes avec les syndicats est liée à une certaine méconnaissance de l'action des syndicats et de l'histoire du mouvement ouvrier et aux contraintes propres de l'emploi précaire. La "désyndicalisation" perceptible est corrélée aux transformations du marché du travail et notamment à la montée du chômage et du travail précaire. En ce qui concerne la FGTB, certaines résolutions visant à améliorer l'organisation des jeunes ont été votées au congrès de décembre 1997, mais l'évolution vers une organisation interprofessionnelle de jeunes est lente. L'important travail de la FGTB en direction des jeunes étudiants prend aussi bien en compte les aspects internationaux que des questions plus concrètes comme les "jobs étudiants", etc.

Quels sont les facteurs qui déterminent l'éloignement relatif des jeunes à l'égard des organisations syndicales ? Sont-ils principalement à chercher dans les caractéristiques de leur insertion sur le marché du travail, dans les transformations de leur rapport au travail (notamment dans son contenu) ? Faut-il plutôt chercher du côté de l'intériorisation du discours dominant, de la disqualification du militantisme syndical, de l'image trop "politisée" des organisations ? Faut-il se tourner vers les lacunes des organisations elles-mêmes dans la représentation des jeunes : faible représentation, faible pouvoir, manque de prise en compte des revendications spécifiques des jeunes ? Toutes ces questions restent en suspens et devraient susciter des investigations plus poussées, sur la base d'enquêtes (par questionnaires, entretiens, observations...) qui devraient porter à la fois sur le rapport des jeunes aux organisations syndicales et sur la place même des jeunes dans les organisations syndicales (au niveau militant comme aux différents niveaux décisionnels).

### *3.2. Les organisations syndicales de jeunes face aux intérêts des jeunes*

Parmi les problèmes posés aux organisations de jeunes salariés se pose la question des liens avec les autres formes de représentants de cette catégorie particulière que sont les "jeunes" et notamment avec les divers mouvements sociaux associatifs, écologiques, etc., dans lesquels un nombre croissant de jeunes se reconnaissent. Il existe en effet, de nombreux travaux l'ont montré, une concurrence pour la représentation légitime des jeunes et la définition de leurs intérêts, de leurs points de vue propres (Mauger, 1996). Les organisations syndicales sont en relation avec d'autres structures d'encadrement de la jeunesse, qui peuvent être des associations, des institutions diverses. Des structures institutionnelles sont censées permettre une confrontation des points de vue des représentants. La place des organisations syndicales dans la représentation de la jeunesse en général est un enjeu important.

Les conseils de (la) jeunesse existent sous des formes diverses dans la plupart des pays, même s'ils ont semble-t-il en Espagne un rôle plus décisionnel et une position plus indépendante, en particulier depuis la transition démocratique. A Chypre, les jeunes syndicalistes participent aux conseils de la paix, à la fédération des organisations environnementales, à la commission des droits de l'homme, etc., ainsi qu'au bureau de la jeunesse de Chypre, organisation semi-gouvernementale représentative de la jeunesse. En France, ces conseils sont pilotés par des représentants de l'Etat, au niveau départemental comme au niveau du conseil permanent. Au Portugal, ils ont un rôle consultatif mais sans grands résultats.

Dans les relations avec les autres types d'organisation, les partenaires du réseau semblent privilégier des formes de coopération autour d'actions plus ou moins ponctuelles ou durables

comme par exemple celles qui sont menées par diverses ONG en matière de consommation citoyenne, de lutte contre des formes particulières et particulièrement scandaleuses de discrimination (comme par exemple le travail des enfants).

Lydie Daudier (Groupe de recherche et d'étude pour une stratégie économique alternative, GRESEA) a présenté lors de la réunion de Bruxelles les résultats d'une enquête menée fin 1992 auprès d'un échantillon de consommateurs afin de mieux connaître leur rapport à la "consommation citoyenne", c'est-à-dire toutes les formes d'action visant à rendre les consommateurs conscients des effets de leurs choix quotidiens. Les critères les plus fortement retenus sont le lieu de fabrication (la région du consommateur), les causes humanitaires. Les plus jeunes semblent les plus disposés à intégrer dans leurs choix de produits des considérations éthiques ou politiques. Les actions de ce type sont l'objet de diverses critiques : protectionnisme, récupération par la logique du marché, caractère limité, impact négatif des opérations de boycott sur les populations, etc. Le "commerce équitable", qui consiste à fixer avec les producteurs pour la marchandise qu'ils vendent des prix plus justes que ceux du marché, corrige certains effets pervers du système économique sans remettre en cause sa logique. Pour Lydie Daudier, la consommation citoyenne n'est en fait qu'un outil parmi d'autres : elle a besoin du relais militant et politique, elle favorise une prise de conscience des effets de la mondialisation.

Les discussions portent sur l'importance, pour les syndicats, de participer à de telles actions et les modalités de cette participation éventuelle. Les représentants de la FGTB insistent sur l'existence de campagnes autres que les campagnes de boycott (comme la marche globale contre le travail des enfants, à laquelle ils participent) et certains d'entre eux sur les limites d'actions de correction à la marge -souvent individuelles- qui pèsent assez peu sur les mécanismes fondamentaux du système économique qui dégradent la position commerciale du Sud. Seule la législation peut modifier durablement ces mécanismes. Matthias Körner est également sceptique sur les possibilités pour de telles opérations d'être réellement efficaces et pensent que la dérive des syndicats vers l'action dans le domaine de la consommation, alors qu'ils ont perdu de l'influence au niveau de la production, est une fausse solution : il faut d'abord ramener les jeunes vers la production. Pierre-Jean Rozet (CGT) souligne l'existence d'un mouvement de consommateurs et, en France, d'organisations de consommateurs à l'intérieur même des syndicats (notamment dans le cas des services publics). A travers l'OIT, des actions comme la marche globale contre le travail des enfants, l'instauration de normes sociales internationales est aujourd'hui considérée comme un enjeu déterminant pour les grandes confédérations françaises. Pour plusieurs militants de la FGTB, l'organisation syndicale doit accompagner ce type d'actions, les soutenir, être au point sur ces questions. Les CC.OO. sont impliquées dans plusieurs actions de consommation éthique et soutiennent ce type de cause afin de mener la politique la plus adaptée à la complexité des sociétés modernes.

Plus largement, ce sont les places respectives des organisations syndicales de salariés, des organisations d'étudiants, des "nouveaux mouvements sociaux" (défense des immigrés sans-papiers, des sans-logis, etc.) et écologiques qui sont en cause aujourd'hui. Le syndicat se définit d'abord par son identification au monde du travail, mais dans quelle mesure et comment peut-il aujourd'hui s'ouvrir à d'autres modes d'action et d'intervention que ceux qui sont directement liés au travail ? Dans le cadre même du lieu de travail, comment est-il connecté aux enjeux spécifiques aux jeunes, en particulier la question de la juste reconnaissance des compétences, de la qualité de l'emploi, du contenu nouveau du travail (avec sa réalité éclatée entre des formes hautement qualifiées et innovantes et des formes répétitives et dépendantes) ?

### *3.3. Les stratégies revendicatives : différences et convergences en Europe*

Les conditions nationales dans lesquelles s'insèrent les stratégies syndicales sont diverses, et en même temps, selon la plupart des participants, la convergence des problèmes appelle de manière de plus en plus évidente des réponses communes, au moins à l'échelle européenne. Comment s'opèrent ces convergences alors même que les contextes nationaux restent relativement spécifiques, comme le montrent les différentes stratégies adoptées sous l'angle des relations entre générations ?

L'attachement majoritaire des jeunes français à certaines causes portées par les syndicats (refus des injustices et des inégalités, lutte contre le racisme, pour la paix et l'amitié entre les peuples, etc.) ne suffit pas à les rapprocher des organisations syndicales. L'exemple des emplois précaires créés dans les services publics permet de montrer, à partir d'un cas concret de relations entre "jeunes" et "adultes" sur le lieu de travail, des modalités d'action d'une organisation telle que le CCJ-CGT. Le premier objectif est d'intégrer de manière systématique aux revendications de la CGT celles des travailleurs précaires, ce qui n'est pas toujours facile, car, dans le cas des services publics, ils sont régis par le droit privé, contrairement aux autres catégories de personnels. En particulier, la revendication du temps complet dans les cas de temps partiel contraint s'est imposée de manière très forte. D'une manière plus générale, l'organisation doit faire l'effort d'aller dans la direction de ces jeunes, de discuter longtemps avec eux pour surmonter leur hostilité initiale, de leur faire confiance. Pour UNISON-TUC, cela implique d'organiser les militants qui vont au contact des jeunes et la conception développée par le "new unionism" en Grande-Bretagne : il faut prendre contact avec eux sur des questions qui sont directement *pertinentes* pour eux. A un moment où la "question générationnelle" est à la mode, les organisations syndicales allemandes sont de plus en plus des organisations de "seniors". La DGB est ainsi la première organisation de personnes âgées en Allemagne. IG-Metall compte un retraité sur cinq, IG-Chemie un sur quatre. Le taux de syndicalisation ne chute pas avec le passage à la retraite, alors que le nombre de jeunes qui adhère diminue, quant à lui, très régulièrement, compte tenu de la chute des effectifs dans l'industrie, etc. Les jeunes se veulent toujours plus indépendants des mouvements politiques, sont attirés par d'autres causes et perçoivent la globalisation comme une donnée sur laquelle ils n'ont pas de prise. Les organisations syndicales ont donc un rôle à jouer pour éviter une rupture totale du "contrat entre les générations". Pour les représentants de la FGTB dans le réseau, la question la plus importante n'est pas celle du conflit entre générations mais celle de la solidarité (pas seulement entre générations, mais d'une manière beaucoup plus générale). Les jeunes ne sont pas plus "amorphes" que les autres, mais ils sont placés dans des conditions sociales particulières. C'est bien sûr la place de l'emploi et des situations précaires parmi eux qui tend à les opposer aux adultes, c'est-à-dire à ceux qui détiennent le pouvoir, et non pas aux plus vieux. Le problème ne se réduit donc pas du tout à une opposition jeunes/vieux. Il reste qu'il est difficile de faire participer les jeunes à l'activité syndicale. Mais ce n'est guère plus facile dans les autres classes d'âge. Les enquêtes montrent peu de différences d'âge sur ce plan. Pour intégrer plus les jeunes, il est nécessaire de faire plus de place à leur culture, à la musique, aux questions internationales, etc. La prise en compte des revendications des jeunes a progressé au sein de la CC.OO., selon ses responsables. Les thèmes de la dignité et du respect au travail ont gagné en importance par rapport aux revendications traditionnelles portant sur les carrières : la question de l'insertion des jeunes dans l'emploi a modifié les habitudes et les représentations au sein de l'organisation. Les activités du syndicat en ce domaine se tournent ainsi tout particulièrement vers la nécessité de ne pas substituer des emplois pour les jeunes à ceux des personnes âgées, la lutte contre le travail au noir, pour la transformation des CDD en CDI, pour stabiliser l'emploi dans le secteur public, etc. L'organisation travaille en étroite partenariat avec d'autres organisations de jeunes, ce qui est nécessaire pour répondre à l'ensemble des problèmes rencontrés par les jeunes. L'ouverture du syndicat est un moyen de dépasser les obstacles à la communication avec les jeunes : manque d'information, manque de contacts personnels, frustrations, etc. Pour la CGTP (InterJovem), l'organisation doit avant tout prendre conscience du problème de la précarité des jeunes (contrats à durée déterminées, instabilité, etc.) qui apparaît comme un moyen, très particulier, de "partager le travail" entre les différentes générations, souvent en dehors des conventions collectives. Parallèlement, les droits sociaux des plus âgés sont eux aussi de plus en plus menacés. Depuis quelques temps, la tendance au déclin de la syndicalisation des jeunes a été inversée, après une période où ils n'étaient pas très bien considérés au sein de l'organisation.

La perspective d'une unité syndicale des jeunes en Europe a fait l'objet de diverses discussions au sein du réseau. Dans un contexte de mondialisation rapide des économies et de concentration des pouvoirs au sein de grandes sociétés transnationales, la nécessité d'une réponse des salariés qui se situe au moins au niveau européen est souvent soulignée. L'état des lieux en ce domaine n'est guère satisfaisant, ce qui est vrai d'une manière générale, mais peut-être tout particulièrement en ce qui concerne les jeunes. L'insatisfaction de certains participants est d'ailleurs apparue très nettement, ce qui a conduit à voir dans le réseau l'occasion d'aller au-delà de ces constats et de commencer à élaborer collectivement des solutions pratiques. Le rôle des comités d'entreprise européens a été évoqué notamment dans la discussion sur les délocalisations menée à Lisbonne. Ils sont un "premier pas" en direction d'une coordination de l'action syndicale qui reste très insuffisante à ce jour.

Jesus Montero (sociologue, Espagne) souligne, en s'appuyant sur ses travaux récents, le rôle déterminant des comités d'entreprise européens dans l'avenir des organisations syndicales : les stratégies de flexibilisation

des entreprises prennent appui aujourd'hui sur l'existence de traditions nationales différentes. C'est un endroit stratégique pour influencer réellement sur les orientations économiques et sociales. Les discussions parmi les partenaires du réseau font apparaître le fait que les délocalisations d'entreprise sont un des domaines où cette action commune s'impose de la façon la plus évidente. Les exemples de Renault-Vilvorde, de Volkswagen au Portugal révèlent de façon particulièrement forte la nécessité de réponses coordonnées.

Les participants de la FGTB ont proposé, à l'issue de la deuxième rencontre à Bruxelles, la rédaction d'une plate-forme commune au sujet de la réduction du temps de travail, qui n'a pas été signée par les autres représentants syndicaux mais a donné lieu à un débat sur les finalités proprement "syndicales" du réseau. Lors de la dernière rencontre à Marly-le-Roi, l'exigence de donner au réseau un débouché plus "concret" est apparue comme une préoccupation commune aux différentes organisations participantes. A Alicante (Espagne), le thème du travail des enfants a émergé comme l'un des enjeux à propos desquels les participants peuvent dès maintenant envisager de travailler ensemble à la rédaction d'un appel et à une mobilisation internationale. Il reste que le réseau ne peut se substituer aux organisations en tant que telles : en fait, il est apparu comme un révélateur des nombreuses insuffisances dans la coordination des stratégies syndicales en Europe, spécialement au niveau des jeunes.

## **BIBLIOGRAPHIE**

- ARDURA Anita (1998), *Travail, jeunes et syndicalisme*, ISERES-CGT.
- BARBIER Jean-Claude, GAUTIE Jérôme (dir.) (1998), *La politique de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Paris, PUF.
- BECK Ulrich (1992), *Risk society*, London, Sage.
- BOURDIEU Pierre (1977), *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*, Paris, Minuit.
- BOURDIEU Pierre (1980), " La jeunesse n'est qu'un mot ", in *Questions de sociologie*, Paris, Minuit.
- BOYER Robert (1986), *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- CASTEL Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN (1998), *Chômage : le cas français*, Paris, Documentation française.
- ESPING-ANDERSEN Gosta (1999), *Les trois mondes de l'Etat-providence*, Paris, PUF.
- EUROSTAT (1998a), *Statistiques en bref*, Population et conditions sociales, 5/98, " *Enquête sur les forces de travail – Principaux résultats 1997* ".
- EUROSTAT (1998b), *Portrait social de l'Europe*, Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes.
- EUROSTAT (1999), News release, 47/99, " Avril 1999. Le chômage dans la zone euro en baisse à 10,4% ", 7 juin 1999.
- GIDDENS Anthony (1991), *Modernity and self-identity*, Cambridge, Polity Press.
- ISERES-CGT (1999), *A la croisée des chemins. Rapport sur la situation économique et sociale 98/99*, Montreuil, VO-Editions.
- LALLEMENT Michel (1996), *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte.
- MARSHALL Gordon (1997), *Repositioning class. Social inequality in industrial societies*, London, SAGE.
- MAUGER Gérard (1994), *Les jeunes en France. Etat des recherches*, Paris, La Documentation française.
- MAUGER Gérard (1996), " La consultation nationale des jeunes. Contribution à une sociologie de l'illusionnisme social ", *Genèses*, 25, p.91-113.
- MAURICE Marc, SELLIER François, SYLVESTRE Jean-Jacques (1977), *Production de la hiérarchie dans l'entreprise. Recherche d'un effet sociétal*, Paris, CNRS.
- MEDA Dominique (1995), *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*, Paris, Aubier.
- PIALOUX Michel (1979), " Jeunes sans avenir et travail intérimaire ", *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26/27, p.
- REA Andréa (1997), *La société en miettes. Epreuves et enjeux de l'exclusion*, Bruxelles, Labor.
- RIFKIN Jeremy (1996), *La fin du travail*, Paris, La Découverte.