

LES JEUNES : LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET LES SYNDICATS

**Recherche élaboré à l'intention du Comité Jeunes de la Confédération
Européenne des Syndicats**

Amparo Serrano Pascual et Jeremy Waddington

Mai 2000

Amparo Serrano Pascual est chercheur à l'Institut Syndical Européen. Jeremy Waddington est maître de conférence à l'Unité de recherche sur les relations sociales de l'Université de Warwick et coordinateur de projet à l'Institut Syndical Européen.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	2
1. LES JEUNES ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI	3
1.1 Tendances démographiques, éducation et participation des jeunes au marché de l'emploi	3
1.2 Tendances de l'emploi	7
1.3 Structure de l'emploi	13
1.4. Types de transition des jeunes sur le marché de l'emploi	17
2. LES JEUNES ET LES SYNDICATS	20
2.1. Schéma de syndicalisation parmi les jeunes	21
2.2. Explication du schéma de syndicalisation	24
2.3. Pourquoi les jeunes travailleurs adhèrent-ils ou n'adhèrent-ils pas à un syndicat ?	29
2.4. Comment les syndicats incitent-ils les jeunes travailleurs à s'affilier et à participer ?	37
CONCLUSIONS	43
RÉFÉRENCES	44
NOTES DE FIN	47

INTRODUCTION

Au terme de la période prolongée d'expansion de l'après-guerre à la fin des années 1970, le processus de restructuration du marché de l'emploi s'est accéléré dans une grande partie de l'Europe occidentale. Le déplacement de l'emploi de la fabrication vers les secteurs de services privés s'est accompagné d'un accroissement du taux de chômage. L'intensification de la concurrence internationale a conduit les employeurs à rechercher de nouvelles formes de flexibilité du travail, qui ont abouti à une insécurité accrue pour les travailleurs. Les jeunes travailleurs ont particulièrement subi l'effet adverse de cette évolution en ce qu'ils attestent de niveaux de chômage plus élevés que l'ensemble de la population active et sont exposés à des degrés supérieurs de précarité du fait de formes d'emploi atypiques.

Les syndicats s'adaptent eux aussi au processus de mutation économique mondiale. Dans aucun autre secteur cette adaptation n'a soulevé plus de difficultés que dans le recrutement, l'organisation et la représentation des jeunes travailleurs. Les taux de syndicalisation parmi les jeunes travailleurs ont chuté dans la majorité des États de l'Union européenne (UE) et le nombre de jeunes syndicalistes exerçant les fonctions de représentants syndicaux a enregistré un net recul. Le présent rapport a pour objectif de quantifier ces phénomènes de déclin, d'identifier les raisons qui les sous-tendent et d'analyser la manière dont les syndicats y ont réagi dans les différents États membres.

À cette fin, le rapport se compose de deux parties. La première partie examine les déplacements dans la participation des jeunes au marché de l'emploi. Elle met à jour les relations entre l'emploi, le chômage et la participation à l'éducation, elle localise les

jeunes employés sur le marché de l'emploi et précise leur type de contrat de travail. La première section isole donc les caractéristiques de la participation des jeunes au marché de l'emploi que les syndicats devront exploiter s'ils souhaitent inverser la tendance au déclin. La seconde partie se penche sur le modèle de syndicalisation parmi les jeunes travailleurs en Europe et les différentes explications de ces fluctuations des taux d'affiliation à un syndicat. En outre, elle passe en revue les motifs d'adhésion cités par les jeunes syndicalistes. Les mesures mises en œuvre par les syndicats afin d'attirer davantage de jeunes travailleurs parmi leurs membres sont également décrites. Ce rapport repose sur des informations issues de recherches actuelles ainsi que de données et d'informations spécifiques recueillies par de nombreuses organisations affiliées de la CES.

1. LES JEUNES ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

1.1 Tendances démographiques, éducation et participation des jeunes au marché de l'emploi

Dans la plupart des pays européens, l'on constate une diminution relative du pourcentage de jeunes dans la population active. Cette tendance est particulièrement prononcée au Danemark et en Allemagne, comme le montre le tableau 1. La tranche d'âge de 15 à 24 ans s'amointrit dans pratiquement tous les États membres de l'UE. Cette tendance ne concerne toutefois pas l'Irlande, le Portugal et l'Espagne, où le pourcentage de jeunes reste élevé. L'explosion démographique survenue en Europe ne s'est pas propagée à ces trois pays avant les années 1970. En conséquence, ces pays possèdent aujourd'hui une proportion supérieure de jeunes dans leur population active.

TABLEAU 1
PROPORTION DE JEUNES DANS LA POPULATION EUROPÉENNE

	Population totale (milliers)	Population de 15 à 24 ans (milliers)	Pourcentage de la population de 15 à 24 ans %
BELGIQUE	10 171	1 256	12,3
DANEMARK	5 929	642	10,8
ALLEMAGNE	80 919	8 732	10,8
GRÈCE	10 289	1 419	13,8
ESPAGNE	38 982	6 295	16,1
FRANCE	57 117	7 219	12,6
IRLANDE	3 605	637	17,7
ITALIE	56 803	7 986	14,1
LUXEMBOURG	420	48	11,4
PAYS-BAS	15 431	1 886	12,2
AUTRICHE	7 913	921	11,6
PORTUGAL	9 950	1 597	16,1
FINLANDE	5 124	626	12,2
SUEDE	8 854	1 047	11,8
ROYAUME-UNI	58 041	6 829	11,8
UNION EUROPEENNE	368 878	47 140	12,8

Source : Étude de la main-d'œuvre 1998.

La diminution du pourcentage de jeunes dans la population active correspond à une augmentation du niveau de fréquentation scolaire par les jeunes. Les jeunes ont tendance à consacrer une période plus longue qu'auparavant à leur éducation. Cette tendance se manifeste avec une acuité particulière en Finlande, aux Pays-Bas et au Danemark, comme le fait apparaître le tableau 2.

TABLEAU 2
NIVEAU EDUCATIF DES JEUNES PAR PAYS, 1997

	Jeunes de 15 à 24 ans dans l'enseignement %	Jeunes de 15 à 19 ans dans l'enseignement	Jeunes de 20 à 24 ans dans l'enseignement
BELGIQUE	67,1	94	41
DANEMARK	66,5	84	51
ALLEMAGNE	67	93	39
GRECE	58,5	82	32
ESPAGNE	61,9	81	45
FRANCE	68,6	93	44
IRLANDE	56,6	81	28
ITALIE	55	77	36
LUXEMBOURG	61,1	92	35
PAYS-BAS	64,3	81	49
AUTRICHE	55,9	83	32
PORTUGAL	56,5	74	40
FINLANDE	70,6	90	50
SUEDE	64,5	90	43
ROYAUME-UNI	47,4	71	24
UNION EUROPEENNE	60,6	83	38

Source : Étude de la main-d'œuvre 1998.

La fréquentation d'une formation initiale par les jeunes âgés de 15 à 19 ans s'est accrue. Cette tendance est particulièrement marquée en Belgique, en Allemagne, en France et au Luxembourg. Elle est sensiblement moins importante au Royaume-Uni, s'élevant à 71 % pour les moins de 20 ans. Pour les jeunes appartenant à la tranche d'âge de 20 à 24 ans, le pourcentage varie entre des sommets de 51 % au Danemark et 50 % en Finlande et un creux de 24 % au Royaume-Uni. Le pourcentage de jeunes qui possèdent une formation initiale ou qui poursuivent leurs études a augmenté, bien que cette hausse ait été minimale aux Pays-Bas et dans les pays nordiques (où ce chiffre était déjà élevé), ainsi qu'au Royaume-Uni (où il est resté faible). L'accroissement atteint une ampleur particulière en Espagne, en Belgique et en France. Alors que la plupart des jeunes aux Pays-Bas¹ et dans les pays nordiques possèdent une formation satisfaisante, dans certains pays, tels que l'Espagne, la situation s'est quelque peu polarisée. L'on observe une proportion relativement importante de jeunes qui n'ont terminé que la partie obligatoire de

l'enseignement secondaire, mais une proportion élevée de jeunes fréquente également l'enseignement supérieur (Fina 1999).

Le niveau d'éducation moyen parmi les jeunes européens dépasse sensiblement celui des personnes plus âgées, et en particulier des femmes plus âgées. En 1997, environ 70 % des femmes âgées de 25 à 29 ans avaient achevé le cycle d'enseignement secondaire supérieur au moins, tandis qu'à peine plus de 50 % des femmes de 40 à 49 ans attestent d'une qualification similaire (Eurostat 1997).

Compte tenu de la diminution du volume de cette tranche d'âge au regard de l'ensemble de la population, ainsi que de l'accroissement du taux d'inactivité découlant de la prolongation de la période consacrée à l'enseignement, le nombre de jeunes actifs au niveau économique est en diminution. Les jeunes Danois représentent l'exception à cette règle en ce qu'ils conservent un taux d'activité sur le marché de l'emploi particulièrement élevé. Les Pays-Bas et le Royaume-Uni affichent également des taux relativement élevés d'activité parmi les jeunes. À l'autre extrémité de l'échelle, la Belgique, la France et le Luxembourg témoignent des plus faibles taux d'activité, ce qui s'explique en partie par la période prolongée que les jeunes passent dans l'enseignement.

L'érosion de la participation au marché de l'emploi traduit le nombre croissant de jeunes qui poursuivent leur éducation. Le taux d'activité des jeunes est dès lors sensiblement inférieur au taux d'activité global, ainsi que l'illustre le tableau 3.

TABLEAU 3
PARTICIPATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI, 1999

	Taux d'activité global (15 à 64 ans) %	Taux d'activité des jeunes (moins de 25 ans) %
BELGIQUE	64,6	32,9
DANEMARK	80,6	73,3
ALLEMAGNE	71,2	50,8
GRECE (1)	62,5	40,0
ESPAGNE	62,2	41,4
FRANCE	68,8	36,1
IRLANDE	66,4	50,8
ITALIE	59,6	38,1
LUXEMBOURG	63,1	34
PAYS-BAS	73,6	67,7
AUTRICHE	71,6	58,4
PORTUGAL	70,9	47,6
FINLANDE	76,4	63
SUEDE	76,5	42,3
ROYAUME-UNI	75,1	62,9
UNION EUROPEENNE	68,6	47,3

Source : Étude de la main d'œuvre 1999, Statistiques sous la loupe 5/2000, Thème 3.

Note : 1, données de 1998

En Belgique, en France et au Luxembourg, le taux d'activité des jeunes est presque inférieur de moitié au taux d'activité global. À l'opposé, le taux d'activité des jeunes au Danemark, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni est relativement proche du taux d'activité global.

1. 2 Tendances de l'emploi

Les jeunes sont particulièrement touchés par la crise du marché de l'emploi. Cette crise comporte à la fois des dimensions quantitatives et qualitatives. D'une part, les jeunes sont confrontés à un chômage élevé. Le taux de chômage moyen des jeunes a augmenté et le taux d'emploi a baissé. Leur taux de chômage est particulièrement élevé en comparaison à d'autres tranches d'âge dans la quasi-totalité des pays d'Europe. La situation connaît toutefois de larges différences d'un État à l'autre.

**TABLEAU 4 :
SITUATION DES JEUNES PAR PAYS, 2000**

	Taux de chômage %	Taux de chômage des jeunes %
BELGIQUE	8,6	20
DANEMARK	4,1	5,6
ALLEMAGNE	8,8	8,9
GRECE (1)	10,8	29,7
ESPAGNE	15,1	28,3
FRANCE	10,3	23
IRLANDE	5,8	7,3
ITALIE	11,1	32,4
LUXEMBOURG	2,6	5,3
PAYS-BAS	2,7	4,7
AUTRICHE	4,2	5,6
PORTUGAL	4,2	7,7
FINLANDE	10	22
SUEDE	6,4	12,4
ROYAUME-UNI	5,9	12,7
UNION EUROPEENNE	8,8	16,9

Source : Étude de la main-d'œuvre, 2000.

Note : 1, données de 1998

Certains États membres de l'UE ont enregistré une hausse du nombre d'emplois, notamment les Pays-Bas, où le niveau de base du chômage n'était pas particulièrement élevé. Bien que l'Espagne ait connu une évolution extrêmement favorable de la situation de l'emploi au cours de ces deux dernières années, son taux de chômage demeure l'un des plus élevés de l'UE.

L'emploi a augmenté au cours de ces dernières années au sein de l'UE. La diminution du chômage est toutefois restée modeste pour les femmes de moins de 25 ans. Le taux de participation des jeunes femmes a davantage baissé que celui des hommes.

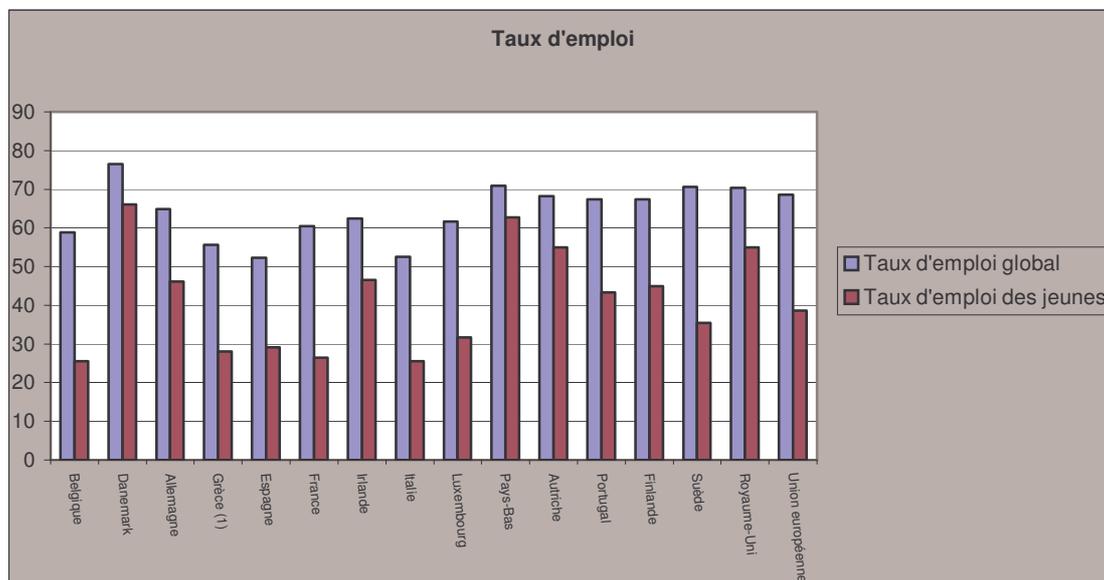
TABLEAU 5
TAUX D'EMPLOI, 1999

	Taux d'emploi global %	Taux d'emploi des jeunes %
BELGIQUE	58,9	25,5
DANEMARK	76,5	66
ALLEMAGNE	64,8	46,2
GRECE (1)	55,6	28,1
ESPAGNE	52,3	29,2
FRANCE	60,4	26,5
IRLANDE	62,5	46,5
ITALIE	52,5	25,5
LUXEMBOURG	61,6	31,7
PAYS-BAS	70,9	62,7
AUTRICHE	68,2	54,9
PORTUGAL	67,4	43,3
FINLANDE	67,4	45
SUEDE	70,6	35,4
ROYAUME-UNI	70,4	55
UNION EUROPEENNE	68,6	38,7

Source : Étude de la main-d'œuvre 1999, Statistiques sous la loupe, Thème 3, 5/2000.

Note : 1, données de 1998

Schéma 1



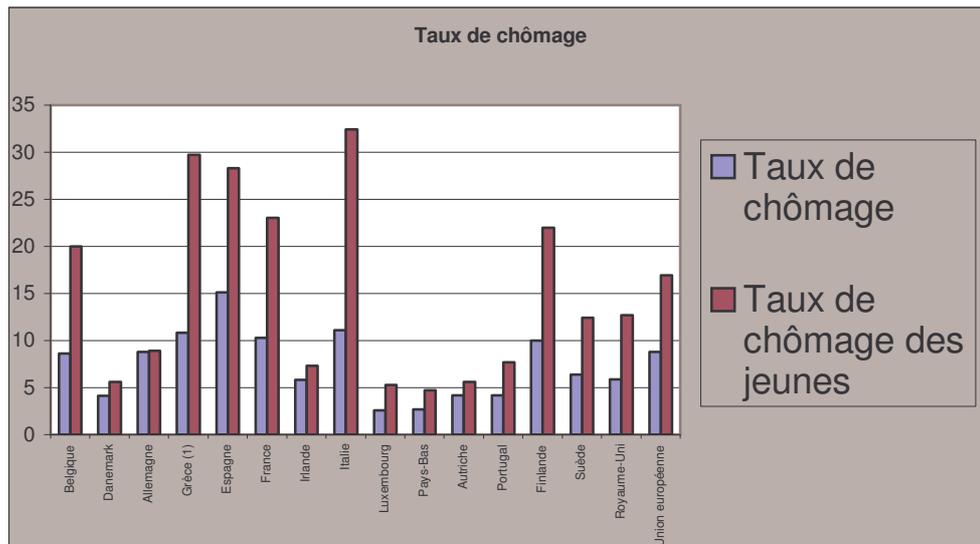
Source : Étude de la main-d'œuvre 1999, Statistiques sous la loupe, Thème 3, 5/2000.

Note : 1, données de 1998

Le chômage des jeunes a diminué au cours de ces dernières années. Cette évolution s'explique en partie par le nombre accru de jeunes qui restent dans l'enseignement. Le chômage des jeunes en Europe représente toutefois près du double du chômage des adultes, avec un niveau moyen de 16,9 % pour l'ensemble de l'UE (Eurostat 2000). De multiples facteurs expliquent la forte incidence du chômage parmi les jeunes : la segmentation du marché de l'emploi, les mutations techniques et organisationnelles qui ont engendré une demande de qualifications supérieures, et la crise du marché de l'emploi conjuguée à un durcissement des conditions dans lesquelles les travailleurs sont employés. Ces conditions frappent particulièrement les nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi, tels que les jeunes. Le taux de chômage global dans ces pays explique dans une large mesure la gravité du problème du chômage des jeunes, qui tend à être plus élevé dans les pays où le chômage général est également élevé (voir schéma 2). De même, bien que les taux de chômage des jeunes reflètent les fluctuations du taux de chômage global, ils augmentent plus sensiblement que le taux global en période de récession et diminuent plus rapidement en période de croissance économique.

L'incidence du chômage parmi les jeunes n'est pas identique dans tous les pays européens. En Italie, en Grèce et en Espagne, par exemple, elle est spécialement marquée.

Schéma 2



Source : Étude de la main-d'œuvre, Eurostat, communiqué, n° 28/2000.

Le taux de chômage parmi les jeunes ne reflète pas pleinement l'étendue du problème. Ainsi, le schéma 2 ne montre pas la détérioration qualitative des conditions de travail dans les pays de l'UE, en particulier l'Espagne et le Royaume-Uni. Bien que les jeunes soient mieux qualifiés, la plupart des jeunes éprouvent toujours de grandes difficultés à décrocher un emploi, et même lorsqu'ils y parviennent, ils ne se voient souvent proposer que des contrats temporaires et l'exécution de fonctions qui ne correspondent pas à leurs qualifications. Un grand nombre de jeunes souffrent de conditions de travail précaires (réduction des salaires, insécurité substantielle, perspectives d'emploi médiocres et formes de travail atypiques). L'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi se caractérise à l'heure actuelle par un emploi intermittent, un taux de rotation élevé et une incertitude prolongée. La crise générale du marché de l'emploi a placé d'importants obstacles sur la voie des jeunes qui recherchent un emploi normal. Outre les taux de chômage élevés, les jeunes qui s'efforcent de pénétrer sur le marché de l'emploi ne tardent pas à découvrir que la plupart des emplois vacants sont précaires et marqués par

une dégradation constante des conditions de travail. Le problème ne se résume donc pas à un manque de possibilités d'emplois, mais il porte également sur la nature des secteurs sociaux et professionnels vers lesquels les jeunes progressent. Par ailleurs, les inégalités au sein de la population jeune se sont creusées sensiblement dans la majorité des pays.

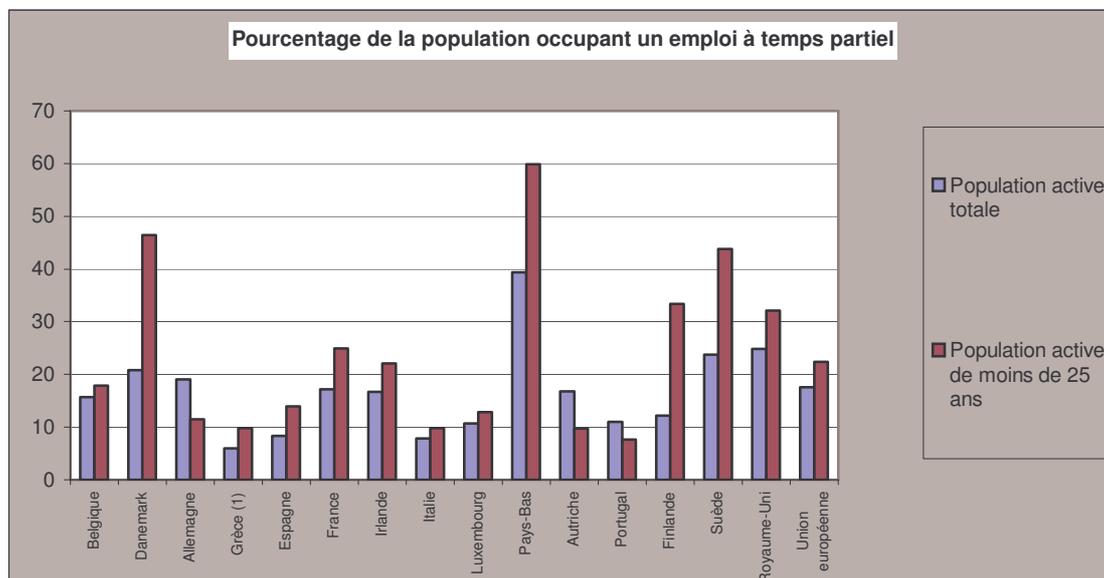
Tableau 6
Formes d'emploi atypiques

	Contrat à durée déterminée %		Contrat à temps partiel %	
	Population totale	Population de moins de 25 ans	Population totale	Population de moins de 25 ans
BELGIQUE	10,3	37,5	15,7 (1)	17,9 (1)
DANEMARK	10,2	29,7	20,8	46,4
ALLEMAGNE	13,1	53,1	19	11,5
GRECE (1)	13	25,8	6,0	9,8
ESPAGNE	32,7	70,1	8,3	13,9
FRANCE	14	54,3	17,2	24,9
IRLANDE	9,4	17,2	16,7	22,1
ITALIE	9,8	26,2	7,9	9,8
LUXEMBOURG	3,4	17,4	10,7	12,9
PAYS-BAS	12	33,3	39,4	59,9
AUTRICHE	7,5	31,2	16,8	9,7
PORTUGAL	18,6	39,5	11	7,7
FINLANDE	18,2	52,1	12,2	33,4
SUEDE	13,9	42	23,8	43,8
ROYAUME-UNI	6,8	12,5	24,8	32,1
UNION EUROPEENNE	13,2	39,1	17,6	22,4

Source : Étude de la main-d'oeuvre, 1999, Statistiques sous la loupe, Thème 3, 5/2000.

Note : 1, données de 1998

Schéma 3



Source : Étude de la main-d'œuvre 1999

L'accroissement de la fréquence du travail à temps partiel et des contrats temporaires caractérise l'évolution du marché de l'emploi dans pratiquement tous les États membres de l'UE (voir tableau 6 et schéma 3). En outre, les nouveaux emplois créés au cours de ces dernières années sont essentiellement des emplois à temps partiel ou temporaires. Le nombre de travailleurs à temps partiel est particulièrement élevé, et dans de nombreux cas, ces personnes n'occupent pas un emploi à temps partiel de leur propre choix. Une autre tendance dans ces pays réside dans la concentration des problèmes (tels que le chômage et la détérioration des conditions de travail) parmi des catégories déterminées de jeunes (les minorités ethniques, les jeunes ayant abandonné l'école, les femmes et les habitants de certaines zones urbaines). Ainsi, le chômage parmi les jeunes femmes n'a pas baissé depuis 1994 dans la plupart des pays européens.

1.3 Structure de l'emploi

L'émergence de la société postindustrielle a été suivie de transformations fondamentales dans la structure du marché de l'emploi, avec notamment l'expansion du secteur des services. La structure de l'emploi a été profondément bouleversée, avec un décalage vers

l'économie tertiaire et un recul sensible des secteurs agricoles et industriels. Les États membres de l'UE enregistrent tous une augmentation de l'importance du secteur tertiaire et une diminution du travail manuel. Le tableau 7 illustre la répartition de l'emploi par secteur industriel.

Tableau 7
Répartition de l'emploi par secteur industriel

	Agriculture %	Industrie %	Services %
BELGIQUE	2,4	25,8	71,8
DANEMARK	3,3	26,9	69,8
ALLEMAGNE	2,9	33,8	63,3
GRECE	17,8	23,0	59,2
ESPAGNE	7,4	30,6	62
FRANCE	4,3	26,3	69,4
IRLANDE	8,6	28,5	62,9
ITALIE	5,4	32,4	62,2
LUXEMBOURG	2	22	76,1
PAYS-BAS	3,2	22,3	74,5
AUTRICHE	6,2	29,8	64
PORTUGAL	12,6	35,3	52,1
FINLANDE	6,4	27,7	65,9
SUEDE	3	25	72
ROYAUME-UNI	1,6	26,1	72,4

Source : Étude de la main-d'œuvre, 1999, Statistiques sous la loupe, Thème 3, 5/2000.

Note : 1, données de 1998

Plus de 66 % de la main-d'œuvre travaille dans le secteur des services. Ce secteur est particulièrement important au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Il représente une source d'emplois moindre au Portugal, en Grèce et en Irlande. L'évolution en direction d'une économie tertiaire se reflète parmi les jeunes, comme le montre le tableau 8.

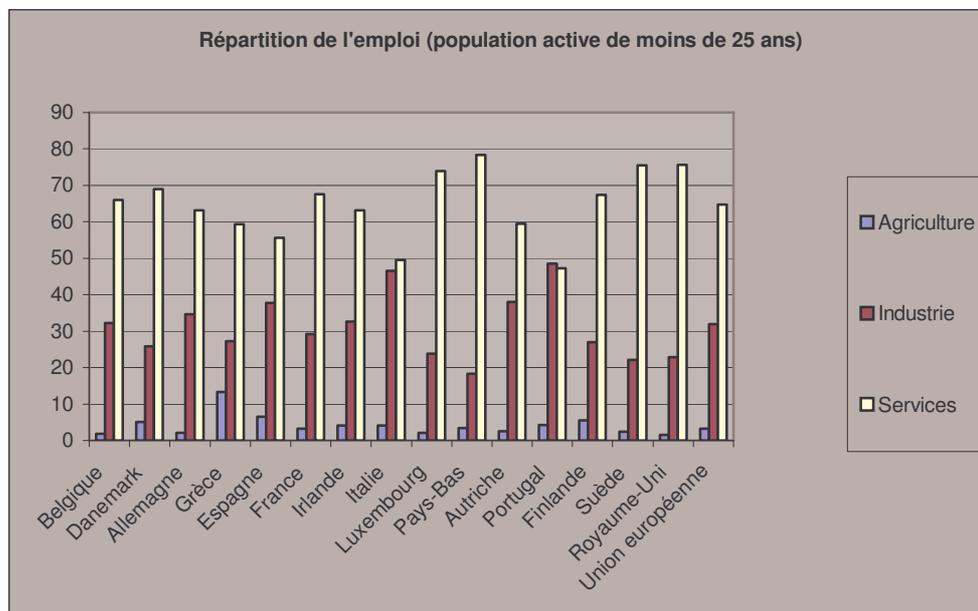
TABLEAU 8
REPARTITION DE L'EMPLOI PARMIS LA POPULATION ACTIVE DE MOINS
DE 25 ANS

	Agriculture %	Industrie %	Services %
BELGIQUE	1,8	32,2	66
DANEMARK	5,1	25,8	69
ALLEMAGNE	2,2	34,6	63,2
GRECE	13,4	27,3	59,3
ESPAGNE	6,5	37,8	55,7
FRANCE	3,2	29,2	67,6
IRLANDE	4,1	32,7	63,2
ITALIE	4,1	46,5	49,5
LUXEMBOURG	2,2	23,9	73,9
PAYS-BAS	3,4	18,3	78,3
AUTRICHE	2,5	38	59,5
PORTUGAL	4,2	48,5	47,3
FINLANDE	5,5	27	67,4
SUEDE	2,4	22,1	75,5
ROYAUME-UNI	1,5	22,9	75,7
UNION EUROPEENNE	3,3	31,9	64,8

Source : Étude de la main-d'œuvre, 1999, Statistiques sous la loupe, Thème 3, 5/2000.

Note : 1, données de 1998

Schéma 4



Source : *Étude de la main-d'œuvre, 1999, Statistiques sous la loupe, Thème 3, 5/2000.*

En résumé, le niveau du chômage dans pratiquement tous les pays européens est particulièrement élevé parmi les jeunes, même si leur situation s'est améliorée au fil des années. Par ailleurs, les jeunes restent inactifs sur le plan économique pendant des périodes plus longues. Allié à une érosion démographique de la proportion des jeunes dans certains pays, ce phénomène a abouti à une diminution du pourcentage de jeunes travailleurs sur le marché de l'emploi.

Bien que les jeunes de la majorité des pays étudiés soient tout spécialement vulnérables sur le marché de l'emploi, la situation est pire dans les pays du Sud. Cela explique les taux de chômage et d'inactivité particulièrement forts qui y sévissent, surtout chez les femmes. Aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et dans les pays nordiques, le niveau d'activité atteint en revanche un niveau particulièrement haut parmi les jeunes, et les taux de chômage des jeunes sont particulièrement faibles.

1.4. Types de transition des jeunes sur le marché de l'emploi

En dépit d'une tendance à considérer les jeunes comme un seul groupe homogène, l'on constate de larges différences dans la situation des jeunes en fonction de leur origine géographique et sociale, comme l'illustre le tableau 9.

TABLEAU 9

	B	FR	L	FI	PB	DN	AL	AU	ES	IT	GR	P	UK	IR	SW
Niveau d'éducation des jeunes (15 à 19 ans)	H	H	H	H	M	M	H	M	M	F	M	F	F	M	H
Niveau d'éducation des jeunes (20 à 24 ans)	M	M	M	H	H	H	M	M	H	M	M	F	F	F ¹	H
Taux d'activité	F	F	F	H	H	H	M	M	M	M	M	H	A	M	F
Taux d'emploi	M	F	F	M	H	H	M	H	F	M	M	M	H	M	M
Taux de chômage	M	M	F	H	F	F	M	F	H	H	H	H	M	M	M

Légende :

1. H : taux élevé de participation des jeunes
2. M : taux de participation des jeunes proche de la moyenne
3. F : faible taux de participation des jeunes

À la lumière de quatre paramètres (le niveau d'éducation, le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage), l'on peut classifier la situation des jeunes sur le marché de l'emploi au sein de l'UE en cinq catégories essentielles.

Première catégorie de pays : BELGIQUE, FRANCE et LUXEMBOURG. Ces pays connaissent un niveau élevé d'inscription dans le système éducatif et un faible niveau d'activité sur le marché de l'emploi. Le taux d'emploi des jeunes est également relativement faible. L'entrée des jeunes sur le marché de l'emploi dans cette catégorie de pays se distingue par un niveau élevé de sécurité sociale et l'un des niveaux d'instruction les plus hauts d'Europe. À la différence de la deuxième catégorie, le marché de l'emploi

des jeunes se caractérise toutefois en France par des taux importants d'inactivité et de chômage.

Deuxième catégorie de pays : PAYS-BAS, DANEMARK et AUTRICHE. Ces pays ont en commun avec la première catégorie une période prolongée dans l'enseignement jusqu'à un âge relativement avancé. À l'inverse de la première catégorie de pays, les taux d'activité et d'emploi des jeunes sont cependant particulièrement élevés et leur taux de chômage est extrêmement faible. Les jeunes de cette deuxième catégorie partagent avec la quatrième catégorie de pays un fort taux d'activité sur le marché de l'emploi, mais ils jouissent d'une éducation et d'une formation plus poussées et ils profitent de l'importance supérieure consacrée au rôle social de l'État. Ces pays (à l'exception de l'Autriche) possèdent une proportion extrêmement élevée de travailleurs occupant un emploi à temps partiel. L'accès au marché de l'emploi est relativement rapide et sûr, mais diffère sensiblement dans la pratique en fonction de l'origine sociale des jeunes.

Troisième catégorie de pays : SUÈDE et FINLANDE. Les jeunes de ces pays cumulent un niveau éducatif élevé et un taux d'activité et d'emploi relativement haut, bien qu'il soit substantiellement inférieur à celui de la deuxième catégorie. Le taux de chômage est relativement élevé par rapport à la deuxième catégorie et de nombreux jeunes travaillent à temps partiel.

Quatrième catégorie de pays : PORTUGAL, ROYAUME-UNI et IRLANDE. Les jeunes appartenant à cette catégorie de pays bénéficient d'un taux élevé de participation au marché de l'emploi et d'un haut niveau d'emploi, bien qu'ils passent moins de temps dans l'enseignement que les jeunes d'autres pays européens². Ils occupent une position relativement privilégiée grâce aux faibles taux de chômage. Le nombre restreint de chômeurs de longue durée facilite en quelque sorte la recherche d'emploi. Les conditions de travail des emplois vacants se caractérisent toutefois par un degré élevé d'insécurité dû à la déréglementation avancée du marché de l'emploi. En conséquence, le Royaume-Uni offre l'exemple type d'un pays ayant un accès rapide et aisé à l'emploi, mais également des conditions de travail plus que médiocres.

Cinquième catégorie de pays : ITALIE, GRÈCE et ESPAGNE. Cette catégorie témoigne d'un taux de chômage élevé et d'un taux d'activité et d'emploi proche de la moyenne européenne. Les jeunes appartenant à cette catégorie se heurtent à des difficultés particulières pour décrocher un emploi. À l'opposé de la situation des deux premières catégories, le rôle social de l'État est relativement peu développé. Ce facteur explique en partie la gravité du problème et l'insécurité du passage de l'école au marché de l'emploi pour les jeunes dans les pays méridionaux.

2. LES JEUNES ET LES SYNDICATS

Il résulte d'estimations récentes que le taux de syndicalisation total dans l'UE a baissé de 43 % en 1975 à 32 % en 1995 (Ebbinghaus et Visser 2000). Le rythme de cette diminution a été irrégulier, avec pour corollaire que l'écart entre le pays le plus fortement syndicalisé, à savoir la Suède avec 83 %, et le pays le moins syndicalisé, à savoir la France avec 9,1 %, s'est creusé en 1995. L'éventail des taux de syndicalisation dans les États membres de l'UE est aujourd'hui plus large que jamais depuis 1945. Des différences sensibles séparent dès lors les ressources dont disposent les organisations syndicales pour affronter les enjeux inhérents au recrutement, à l'organisation et à la représentation des jeunes travailleurs.

Il convient de remarquer que, à l'inverse des données relatives à la participation au marché de l'emploi, la qualité des données concernant la présence de jeunes travailleurs dans les syndicats est extrêmement inégale, en raison notamment des divergences des définitions des « jeunes », du fait que les données s'appliquent au niveau ou au taux de syndicalisation et de la couverture nationale. Une tentative concertée en vue de « cartographier » la localisation des jeunes travailleurs dans les syndicats en Europe pourrait judicieusement débiter par la compilation d'ensembles cohérents de données pour chaque État membre de l'UE. Les données présentées ci-après proviennent d'études de la main-d'œuvre, d'informations recueillies par des universités et de documents fournis par les représentants d'organisations affiliées à la Confédération européenne des syndicats.

2.1. Schéma de syndicalisation parmi les jeunes

Le tableau 10 illustre les niveaux d'adhésion et/ou les taux de syndicalisation parmi les jeunes dans six pays. Quelles que soient les fluctuations dans les données disponibles, deux éléments sautent aux yeux. En premier lieu, les taux de syndicalisation parmi les jeunes travailleurs sont plus faibles que parmi leurs collègues plus âgés. Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, par exemple, le taux de syndicalisation de la tranche d'âge la plus faible (15 à 24 ans aux Pays-Bas et 16 à 19 ans au Royaume-Uni) correspond à moins de la moitié du taux de la catégorie plus âgée ou du total. L'unique exception à ce constat peut être observée en Irlande, où l'expansion économique récente a engendré une montée en flèche de l'emploi et de l'affiliation syndicale. Le taux d'accroissement parmi les jeunes membres de syndicats en Irlande est toutefois inférieur de près de 10 points de pourcentage au taux d'accroissement total.

En deuxième lieu, le taux de syndicalisation parmi les jeunes travailleurs diminue plus rapidement que parmi les travailleurs plus âgés. Au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Suède, par exemple, les taux de diminution s'avèrent inversement proportionnels à l'âge. Bien que les données disponibles ne permettent pas la réalisation de comparaisons avec d'autres tranches d'âge, il apparaît également que la baisse du niveau d'adhésion parmi les jeunes travailleurs est extrêmement abrupte en Allemagne. Entre 1988 et 1997, les syndicats affiliés à la *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB) ont perdu pas moins de 609 407 jeunes membres, soit 55,2 %. L'ampleur de la perte de jeunes syndicalistes est plus importante encore si l'on prend en considération l'influence de la syndicalisation.

TABLEAU 10

SCHEMA DE SYNDICALISATION PARMIS LES JEUNES TRAVAILLEURS

A : Danemark (1994)

Âge	Employés %	Qualifiés %	Non qualifiés %	Total %
20-25 ans	82	98	71	84
26-35 ans	84	93	94	88
36-45 ans	86	96	98	90
46-60 ans	84	96	94	88
Total	84	96	95	88

Source : Scheuer 1996.

B : Allemagne

Année	Nombre de jeunes membres	En proportion des adhérents de la DGB %	Différence par rapport à l'année précédente	Différence par rapport à l'année précédente en %
1988	1 103 440	14,15	-44 477	-3,88
1989	1 067 153	13,58	-36 287	-3,29
1990	1 046 986	13,19	-20 167	-1,89
1991	1 350 590	11,25	+303 604	+29,00
1992	1 170 659	10,63	-179 931	-13,32
1993	986 750	9,59	-183 909	-15,71
1994	817 485	8,37	-169 265	-17,15
1995	654 373	7,00	-163 112	-19,95
1996	573 151	6,39	-81 222	-12,41
1997	494 033	5,73	-79 118	-13,80

Source : Rapport Gewerkschaft, Institut der Deutschen Wirtschaft.

C : Royaume-Uni

	1989 %	1998 %
Densité syndicale (totale) 16-19 ans	15	6
Densité syndicale (totale) 20-24 ans	30	14
Densité syndicale cumulée (toutes tranches d'âge)	39	30
Densité syndicale (hommes) 16-19 ans	16	8
Densité syndicale (hommes) 20-24 ans	31	14
Densité syndicale cumulée (hommes)	44	31
Densité syndicale (femmes) 16-19 ans	15	4

Densité syndicale (femmes) 20-24 ans	28	13
Densité syndicale cumulée (femmes)	33	28

D : Irlande

	15-24 ans (milliers)	24-44 ans (milliers)	45-64 ans (milliers)	Plus de 65 ans (milliers)	Total (milliers)
1992	205,1	484,1	192,6	7,6	889,4
1993	198,7	500,5	201,6	7,1	907,9
1994	205,4	523,1	210,5	6,0	945,0
1995	220,5	551,7	220,3	6,7	999,2
1996	219,8	584,2	241,4	7,9	1053,3
1997	233,6	603,2	249,3	8,6	1094,8
Modification	28,5	119,1	56,7	1,0	205,4
Modification en %	13,9	24,6	29,4	13,2	23,1

Source : Office central des statistiques, Étude de la main-d'œuvre

E : Pays-Bas

Année	Densité syndicale 15-24 ans %	Densité syndicale 25-44 ans %	Densité syndicale 45-64 ans %
1994	15	27	32
1995	15	27	32
1996	13	26	32

Source : Enquete beroepsbevolking.

F : Suède

	16-24 ans %	25-29 ans %	30-44 ans %	45-64 ans %	Total 16-64 ans %
1987	62,7	83,2	86,3	87,8	82,4
1988	60,4	80,9	85,8	87,6	81,4
1989	58,6	79,4	85,3	87,5	80,7
1990	56,3	77,7	84,7	87,6	80,0
1991	56,4	76,6	84,2	87,5	79,9
1992	62,2	79,7	86,2	88,5	82,9
1993	62,4	80,6	86,3	89,1	83,9
1994	60,0	81,2	86,1	89,3	93,8
1995	57,7	79,9	85,8	89,1	83,2
1996	55,7	79,4	85,2	88,8	82,8
1997	53,4	78,4	84,4	88,8	82,2

1998	49,5	77,2	83,5	88,9	81,3
1999	46,7	75,6	83,5	88,6	80,6

Source : Kjellberg 2000.

Il mérite également d'être signalé, sur la base du tableau 10, que les taux de syndicalisation toutes tranches d'âge confondues sont plus élevés au Danemark et en Suède que dans les autres pays. Cet état de fait tient au rôle endossé par les syndicats dans la gestion des allocations ou de l'assurance en cas de chômage, une approche connue sous le nom de « système de Ghent ». ³ Les travailleurs de ces pays s'affilient à un syndicat afin de pouvoir accéder aux allocations de chômage. Les taux élevés de chômage, tels que les subissent les jeunes travailleurs, ne sont donc pas aussi préjudiciables aux taux de syndicalisation dans les pays où le système de Ghent est en vigueur que dans les autres pays. Les données sur la Suède au tableau 10 révèlent toutefois que le taux de syndicalisation parmi les jeunes travailleurs s'affaiblit en dépit du maintien du système de Ghent. De même, des recherches exécutées récemment par la *Landsorganisationen* (LO) au Danemark montrent que, entre 1990 et 1996, la proportion de jeunes (16 à 25 ans) membres de syndicats affiliés à la LO a reculé de 0,3 % (IRS 1997). Les raisons sous-jacentes à ces déclin résident dans des réformes des systèmes de Ghent et de la fiscalité. Un nombre croissant de jeunes employés et travailleurs commerciaux suédois souscrivent à un fonds d'assurance chômage et renoncent à leur affiliation syndicale. Cette pratique s'est répandue lorsque les cotisations des travailleurs aux fonds d'assurance chômage ont été revues à la hausse (Ahlén 1994). Les exonérations fiscales des cotisations syndicales ont également été abolies en Suède, augmentant ainsi le coût de l'affiliation. Au Danemark, les droits des jeunes travailleurs aux allocations de chômage complètes ont été plafonnés à partir d'avril 1997, avec pour conséquence une diminution prévue de l'affiliation parmi les jeunes travailleurs. Certaines circonstances spécifiques au Danemark et à la Suède contribuent donc à la baisse récente des taux de syndicalisation des jeunes travailleurs dans ces deux pays.

2.2. Explication du schéma de syndicalisation

Un large éventail d'explications ont été avancées au sujet de la diminution du niveau ou du taux de syndicalisation parmi les jeunes travailleurs. Dans le cadre de notre rapport, il

peut être opportun de scinder ces explications en trois catégories : les raisons relatives à l'attitude, les raisons propres aux syndicats et les raisons structurelles. En outre, ces catégories ne s'excluent pas mutuellement.

Les raisons relatives à l'attitude mettent l'accent sur deux sujets étroitement imbriqués : l'individualisation et l'instrumentalisation. Le premier a trait à un sentiment de montée de l'individualisme parmi les jeunes travailleurs, qui s'allie fréquemment à un rejet du collectivisme inhérent aux syndicats. Cet argument puise ses racines dans la nouvelle répartition du travail et dans la modernisation culturelle. En particulier, les hypothèses sont émises selon lesquelles la responsabilité individuelle prend la priorité sur les solidarités traditionnelles telles que les syndicats et les partis sociaux démocratiques (Valkenburg et Zoll 1995), et les nouveaux systèmes de production flexibles engendrent une individualisation accrue (Hirsch et Roth 1986). L'importance de l'individualisation est aiguë par l'éclatement de nombreux éléments traditionnels de référence commune, qui ont été remplacés par une multitude d'expériences différentes (Giddens 1990). Dès lors que le syndicalisme était ancré dans un grand nombre de ces éléments de référence traditionnels, leur estompement conduit à ce que de nombreux jeunes ne connaissent pas le rôle des syndicats. Amenant ce raisonnement à son paroxysme, d'aucuns allèguent que l'individualisation se conjugue également à l'adoption de conceptions unitaires de la société, qui aboutiront en fin de compte à la « dissolution des mouvements sociaux » (Phelps-Brown 1990 ; Skidelsky 1995).

Un autre argument relatif à l'attitude soutenu pour expliquer les faibles taux de syndicalisation parmi les jeunes travailleurs a trait à leur sentiment d'instrumentalisation. Plusieurs caractéristiques de cet argument ont été avancées. D'aucuns affirment que la

durée de travail des jeunes travailleurs auprès d'un employeur tend à être plus courte que celle des travailleurs plus âgés car ils bondissent relativement vite d'un poste à l'autre. Les jeunes travailleurs éprouvent dès lors un attachement moindre vis-à-vis de leur lieu de travail et sont moins susceptibles de s'affilier à un syndicat (Blinder 1972 ; Moore et Newman 1975). D'autres mettent en exergue le coût de l'adhésion à un syndicat, qui ferait obstacle à la syndicalisation des jeunes travailleurs, en ce que les cotisations syndicales représentent à leurs yeux une fraction relativement importante de la rémunération faible perçue par de nombreux jeunes travailleurs. Cet argument va de pair avec le point de vue selon lequel l'appartenance à un syndicat n'offre pas suffisamment d'avantages aux jeunes travailleurs, qui renoncent par conséquent à s'affilier (Allvin et Sverke 2000).

Les explications propres aux syndicats de la diminution de la syndicalisation attirent l'attention sur l'attrait ou d'autres aspects des organisations syndicales au regard des jeunes travailleurs plutôt que sur l'évolution des attitudes des jeunes travailleurs. En particulier, des études donnent à penser que la procédure formelle de nombreux syndicats « déroute » les jeunes travailleurs, davantage accoutumés aux méthodes informelles. De même, la structure d'un grand nombre d'organisations syndicales n'accueille pas aisément les changements d'emplois fréquents que connaissent les jeunes travailleurs. Les jeunes travailleurs peuvent être contraints de passer à un nouveau syndicat à chaque fois qu'ils passent à un nouvel emploi. Souvent, cette opération est tout simplement irréalisable.

Durant une grande partie de la période allant de 1945 à la fin des années 1970, les syndicats ont amélioré les conditions de travail et ont fait pression avec fruit en faveur de

l'élargissement des systèmes sociaux. Ces réussites ont consolidé la légitimité des organisations syndicales, ce qui a incité les travailleurs à s'affilier et les membres à prendre part aux activités syndicales. La conjoncture politique et économique hostile des années 1980 et 1990 a remis en question dans plusieurs pays la légitimité des syndicats en ce qu'ils étaient moins décrits comme une « partie de la solution » que comme une « partie du problème ». Les jeunes travailleurs sont davantage susceptibles de douter de la légitimité des syndicats que leurs collègues plus âgés. Cette tendance se reflète dans les convictions plus marquées parmi les jeunes travailleurs selon lesquelles les employeurs prennent soin d'eux, ainsi que dans un manque de confiance à l'égard des responsables syndicaux. Ainsi, en Grèce, 70,1 % des jeunes n'expriment aucune confiance dans les syndicats, tandis que 22,9 % seulement ne font pas confiance à l'armée et 40,6 % déclarent ne pas faire confiance au système judiciaire (ESYN 1999).

Les explications structurelles de la diminution de la syndicalisation parmi les jeunes mettent en évidence la localisation de l'emploi des jeunes travailleurs et les inadéquations des organisations syndicales à ces endroits. Par exemple, la première partie du présent rapport a montré que les jeunes travailleurs sont concentrés dans le secteur des services et sont plus susceptibles d'occuper un emploi atypique. De surcroît, le taux de chômage parmi les jeunes est plus élevé que dans l'ensemble de la population. À travers l'Europe, les organisations syndicales tendent à accuser une plus grande faiblesse dans le secteur privé des services, en ce qui concerne les contrats de travail atypiques, et à l'exception des pays pratiquant une variante quelconque du système de Ghent, parmi les chômeurs (Ebbinghaus et Visser 2000 ; Waddington et Hoffmann 2000). En outre, la structure de travail est généralement plus petite dans le secteur privé des services que

dans d'autres secteurs du marché de l'emploi et les taux de syndicalisation tendent à être inférieurs dans les structures de travail de dimensions modestes. En d'autres termes, de nombreux jeunes travailleurs se trouvent dans des secteurs du marché de l'emploi où les syndicats ne sont pas présents. Il n'est donc pas surprenant qu'un grand nombre de jeunes travailleurs déclarent qu'ils ne sont pas membres d'un syndicat parce que personne ne les a invités à s'affilier (MORI 1996).

L'évolution de la répartition professionnelle des jeunes travailleurs est également liée à l'explication structurelle de la diminution de la syndicalisation. À l'heure actuelle, beaucoup de jeunes travailleurs tendent notamment à pénétrer sur le marché de l'emploi avec un niveau de qualification plus élevé que leurs prédécesseurs. Ces niveaux d'enseignement ont permis à une fraction relativement importante des jeunes de décrocher un emploi dans une fonction d'employé. Les taux de syndicalisation parmi les employés sont traditionnellement moindres que parmi les travailleurs manuels, bien que l'écart entre les taux de syndicalisation de ces deux catégories professionnelles s'amenuise aujourd'hui dans la plupart des pays. Un nombre substantiel d'employés ayant un niveau d'éducation élevé occupent un emploi comportant un élément déterminant de « spécialisation », comme les médecins, les enseignants ou les architectes. Les membres de ces professions attendent de la part des syndicats une forme de soutien relativement différente des adhérents « traditionnels » des syndicats, à savoir des activités, des communications, des formations et des services qui concernent directement leur profession. Un enjeu pour les syndicats consiste dès lors à identifier les formes de soutien spécifiques que requièrent les jeunes travailleurs dans ces professions.

2.3. Pourquoi les jeunes travailleurs adhèrent-ils ou n'adhèrent-ils pas à un syndicat ?

Les motifs d'adhésion à un syndicat évoqués par les nouveaux membres au Danemark et au Royaume-Uni sont exposés au tableau 11. Les deux séries de données reflètent différents aspects des trois explications de la diminution de la syndicalisation parmi les jeunes travailleurs.

TABLEAU 11

POURQUOI LES JEUNES TRAVAILLEURS ADHERENT-ILS A UN SYNDICAT ?

A : Danemark¹

Motif d'adhésion	20 ans ou moins	21-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	61 ans ou plus
Il faut s'affilier	2,0	2,2	2,1	1,8	1,6	1,2
Pour être solidaire	2,9	3,0	2,4	2,1	1,7	1,5
Pour protéger mes intérêts	2,4	2,2	2,0	1,7	1,4	1,2
Pour appartenir au fonds de chômage	2,5	1,4	1,4	1,5	1,2	1,1
Parce que c'est indispensable ²	2,7	2,7	2,6	2,4	2,1	2,1

Source : Jorgensen *et al.* 1992.

Notes :

1. Les résultats sont pondérés en admettant que la réponse « d'accord » = 1, « partiellement d'accord » = 2, « ni d'accord, ni pas d'accord » = 3, « pas tout à fait d'accord » = 4 et « pas d'accord » = 5. Un résultat faible indique par conséquent un accord avec l'affirmation.
2. La réponse « parce que c'est indispensable » peut provenir de l'activité de l'employeur ou du syndicat.

B : Royaume-Uni

Motif d'adhésion ¹	Jusqu'à 20 ans %	21 - 25 %	26 - 30 %	31 - 40 %	41 - 50 %	51 - 60 %	Plus de 60 ans %
Soutien en cas de problème au travail	79,9	76,2	69,7	68,5	67,7	65,7	59,4
Amélioration de la rémunération et des conditions de travail	29,5	35,5	38,4	35,1	36,5	38,4	35,4
Parce que je crois dans les syndicats	7,2	12,8	16,1	18,6	17,9	18,7	22,9
La plupart de mes collègues sont membres	16,8	15,0	12,9	12,6	12,5	13,1	18,8
Conseils juridiques gratuits	18,9	15,3	14,0	15,1	13,3	13,5	13,5
Prestations sociales	6,7	4,6	3,9	3,4	4,3	4,7	5,2
Formation et éducation	5,3	7,1	4,8	4,7	4,1	3,0	1,0
Services financiers	4,4	3,1	2,7	3,2	4,0	4,2	4,2
Services professionnels	6,4	7,6	6,2	6,1	5,6	3,4	1,0
Autres raisons	4,6	5,3	6,9	7,0	8,4	6,8	10,4

Source: Waddington et Whitston 1997.

Note :

1. Chaque personne interrogée a été invitée à citer la ou les deux raisons principales d'affiliation à un syndicat, le total des pourcentages dépasse donc 100 %.

De nettes différences d'attitude peuvent être constatées parmi les travailleurs danois des diverses tranches d'âge. Les travailleurs plus âgés tendent à approuver davantage les différents motifs d'adhésion que les jeunes travailleurs. Ainsi, les raisons « pour être solidaire » et « il faut s'affilier » sont inversement proportionnelles à l'âge, les jeunes travailleurs étant moins solidaires et moins enclins à penser qu'il faut s'affilier à un syndicat. Bien que ce résultat ne soit pas révélateur d'un plus grand individualisme chez les jeunes travailleurs, il dénote certainement parmi eux un sens du collectivisme moins prononcé.⁴ Les travailleurs plus âgés, en revanche, sont plus instrumentalistes dans la mesure où ils ont tendance à souligner davantage que les jeunes travailleurs l'importance de l'appartenance à un fonds de chômage. Aux yeux des travailleurs plus âgés, l'appartenance à un fonds de chômage constitue la principale raison d'adhérer à un syndicat.

Pour les jeunes travailleurs danois, « protéger ses intérêts » représente la deuxième priorité. Ce résultat se prête à diverses interprétations. Les partisans de la thèse selon laquelle les jeunes travailleurs sont plus instrumentalistes peuvent considérer que ce résultat étaye leur position dès lors qu'il montre que les jeunes travailleurs s'affilient à un syndicat pour prendre soin d'eux-mêmes. Les défenseurs d'autres explications de la diminution de la syndicalisation parmi les jeunes peuvent alléguer que les syndicats protègent traditionnellement leurs membres sur leurs lieux de travail et que ce résultat indique que les jeunes estiment que cette action doit se poursuivre. Un poids supplémentaire revient à cette dernière hypothèse du fait de la préférence des jeunes pour la raison « il faut s'affilier » au Danemark.

Les données relatives au Royaume-Uni révèlent un schéma similaire de raisons d'adhésion. Étant donné que les syndicats ne sont pas impliqués au Royaume-Uni dans la gestion des fonds de chômage, cette raison n'est pas pertinente. Le « soutien en cas de problème au travail » représente la principale raison pour laquelle les travailleurs s'affilient à un syndicat au Royaume-Uni quel que soit leur âge, bien que les jeunes travailleurs tendent à accorder une plus grande importance à cet élément que les travailleurs plus âgés. Cet état de fait peut traduire une insécurité supérieure parmi les jeunes travailleurs ou un sens plus prononcé de l'instrumentalité. Il indique sans aucun doute que, pour les syndicats, une priorité consiste à assurer que les membres reçoivent un soutien approprié sur leur lieu de travail. Les informations sur le collectivisme parmi les jeunes travailleurs sont contradictoires au Royaume-Uni. Les jeunes syndicalistes sont moins susceptibles de croire dans les syndicats que les adhérents plus âgés, mais ils sont également plus susceptibles de s'affilier à un syndicat si leurs collègues de travail en sont déjà membres. De même, l'argument relatif aux attitudes d'instrumentalité des jeunes travailleurs n'est pas démontré par les données britanniques. Au contraire, les jeunes membres de syndicats sont moins susceptibles que les syndicalistes plus âgés de s'affilier pour obtenir une « amélioration de la rémunération et des conditions de travail ».

Les motifs évoqués par les jeunes travailleurs pour ne pas adhérer à un syndicat sont multiples ; ils sont souvent propres à un pays ou à un secteur du marché de l'emploi et ne sont pas cohérents entre les pays. Il convient de remarquer d'emblée que très peu de données constantes indiquent une opposition de principe répandue à l'égard des syndicats parmi les jeunes. Les principales raisons expliquant qu'ils ne s'affilient pas sont passées en revue ci-après.

- *Manque de connaissance/contact.* Les données collectées dans la plupart des pays montrent qu'un grand nombre de jeunes travailleurs ne connaissent pas les activités des syndicats et leur mode de fonctionnement. Ce constat vaut particulièrement dans les entreprises de services du secteur privé, où la tradition syndicale n'est pas profondément enracinée et où les occasions d'entrer en contact avec un syndicaliste sont plus rares. En conjonction à ce facteur, l'on déplore un manque d'informations sur la manière de modifier les conditions de travail, et plus précisément, sur la manière dont les syndicats pourraient adapter des conditions de travail inadéquates (Biddle et al. 2000). La « raison d'être » du syndicalisme a donc disparu pour de nombreux jeunes travailleurs.
- *Structure de travail restreinte.* Les jeunes travaillant dans une structure restreinte soulignent les difficultés qui verraient le jour avec leur employeur ou leur directeur s'ils s'affiliaient à un syndicat. Deux aspects de cette attitude sont cités fréquemment. Tout d'abord, la menace du licenciement est évoquée, en particulier si le jeune travailleur possède un type de contrat précaire. Ensuite, les jeunes travailleurs déclarent qu'il est plus facile de résoudre leurs problèmes en s'adressant à leur directeur directement plutôt que par l'intermédiaire d'un syndicat.
- *Image des syndicats.* De nombreux jeunes travailleurs associent les syndicats à l'industrie de fabrication, aux lieux de travail comportant à leurs yeux un risque de blessure ou de pratiques médiocres en matière de santé et de sécurité et aux grèves. Les jeunes femmes sont également plus susceptibles de considérer les syndicats comme des organisations dominées par des hommes blancs d'âge moyen, qui ne

comprennent guère leurs intérêts. Pour beaucoup de jeunes travailleurs, l'image des syndicats est donc inadaptée à leur lieu de travail.

- *Insécurité de l'emploi et rotation du personnel.* Les jeunes occupant un emploi précaire, avec un taux élevé de rotation de la main-d'œuvre, ne s'affilient pas à un syndicat parce qu'ils ne pensent pas que les syndicats peuvent changer quoi que ce soit sur leur lieu de travail. S'ils rencontrent un problème au travail, ils sont plus susceptibles de s'adresser à leur directeur ou de quitter leur fonction pour passer à un autre emploi précaire. L'existence de problèmes au travail pour bon nombre de ces jeunes travailleurs ne fait toutefois aucun doute. Les jeunes travailleurs mentionnent régulièrement la faible rémunération, le « mauvais » traitement de la part du directeur et les lourdes charges de travail comme caractéristiques de leur vie professionnelle. Les syndicats peuvent par conséquent exploiter cette occasion, mais ils doivent à cette fin être disponibles sur le lieu de travail s'ils souhaitent tirer parti de la situation.

En résumé, l'on observe au Danemark et au Royaume-Uni des différences entre les centres de préoccupation des travailleurs jeunes et plus âgés au niveau des raisons sous-jacentes à leur syndicalisation, plutôt que des différences de principe. Par ailleurs, ce sont la protection des intérêts et l'apport d'un soutien sur le lieu de travail qui revêtent une importance fondamentale dans le syndicalisme pour les travailleurs de toutes les tranches d'âge. Les syndicats n'ont donc pas nécessairement besoin d'une refonte complète de leurs programmes pour attirer les jeunes travailleurs, mais ils doivent installer une présence dans davantage d'entreprises où travaillent des jeunes. Les raisons évoquées pour l'absence de syndicalisation tendent à étayer ce point de vue en ce que l'absence de

connaissances sur les syndicats ou de relations avec eux décourage les jeunes de s'affilier.

2.4. Comment les syndicats incitent-ils les jeunes travailleurs à s'affilier et à participer ?

L'élément fondamental pour encourager les jeunes travailleurs à s'affilier à un syndicat est de veiller à ce que le syndicat soit disponible dans les entreprises où travaillent les jeunes. En vue de lutter contre la diminution du nombre total de leurs membres observée depuis la moitié des années 1970, de nombreuses organisations syndicales ont engagé une large série de campagnes de recrutement et de syndicalisation. La plupart de ces campagnes sont destinées à assurer qu'un représentant syndical soit présent dans chaque entreprise. L'influence de ces initiatives générales de recrutement ne sera pas examinée dans le présent rapport, bien qu'elles soient essentielles au recrutement d'un nombre accru de jeunes travailleurs, parce que la majorité des jeunes travailleurs sont précisément confrontés à l'inégalité et à l'insécurité dans leur entreprise. Nous nous concentrerons plutôt sur les mesures qui ont été spécialement adoptées en guise d'instruments pour attirer et engager les jeunes. En termes généraux, les activités menées s'articulent autour de trois axes :

- la modification de l'image des syndicats ;
- la mise en exergue d'un programme pertinent pour les jeunes ;
- la réforme de l'organisation syndicale afin d'encourager l'adhésion et la participation.

Modification de l'image des syndicats. L'opinion que se font de nombreux jeunes des syndicats est sensiblement influencée par l'image donnée des syndicats à la télévision.

Bien que la presse, l'entourage familial et les collègues de travail influencent également la perception des jeunes travailleurs, ils possèdent une importance mineure en comparaison à la télévision. Les écoles et les universités jouent un rôle marginal dans les perceptions des jeunes envers les syndicats. En outre, beaucoup de jeunes travailleurs considèrent que les syndicats sont impliqués dans leur situation de travail médiocre. Un enjeu fondamental réside dès lors dans l'élaboration de documents d'éducation et d'information pouvant être diffusés dans les écoles, les universités et les entreprises pour informer les jeunes sur les missions et le fonctionnement des syndicats.

Une large gamme de mesures sont également exécutées afin de « rapprocher la perception des syndicats des jeunes ». Les syndicats disposent aujourd'hui d'une présence sur de nombreux sites universitaires, en particulier ceux où un grand nombre d'étudiants occupent un emploi à temps partiel. Certains syndicats participent également à des programmes de formation professionnelle. Les syndicats représentant les infirmières, par exemple, ont souvent accès à des programmes de formation. Cet accès est mis à profit afin d'expliquer les avantages professionnels découlant de l'appartenance à un syndicat et de servir de plate-forme de recrutement. Les efforts déployés pour modifier l'image des syndicats parmi les jeunes comprennent une présence syndicale lors de festivals musicaux et de concerts. L'installation de stands syndicaux dans ces manifestations a pour objectif de sensibiliser le public. Le parrainage par des syndicats gagne également en popularité. Le syndicat *GMB*, au Royaume-Uni, parraine les clubs de football de Brentford et de Scunthorpe, assurant ainsi que son logo apparaît sur les maillots des joueurs. *Metal*, au Danemark, parrainait auparavant l'équipe nationale féminine de handball mais a cessé cette action en raison de restrictions financières.

L'usage à bon escient de la télévision par les syndicats devient également de plus en plus fréquent. Des publicités destinées à faire valoir les avantages de l'adhésion sont utilisées, ainsi que la participation plus traditionnelle de représentants syndicaux à des émissions d'actualité. Par ailleurs, bon nombre de syndicats ont engagé des jeunes dans des positions à haute visibilité afin d'encourager un engagement plus étendu avec les jeunes travailleurs.

Mise en exergue d'un programme pertinent pour les jeunes. Un programme pertinent pour les jeunes doit prendre en considération leur situation sur le marché de l'emploi et toute évolution des mentalités. Au cours des années 1980, de nombreux syndicats ont commencé à proposer des services financiers afin d'attirer des membres potentiels, qui étaient perçus comme étant plus « individualisés » et plus susceptibles de réagir à une stimulation fondée sur la consommation. Les jeunes travailleurs figuraient parmi les catégories ciblées par ces mesures. Les services financiers comprenaient une assurance à prix réduit pour les vacances, la maison et les biens, des cartes de crédit, des emprunts hypothécaires à taux réduit, ou encore l'accès à une auto-école moins chère. Bien qu'une grande partie de ces services financiers continuent d'être proposés, peu de données indiquent qu'ils attirent de jeunes membres potentiels (voir tableau 11 pour les données relatives au Royaume-Uni). La fourniture d'une assistance et de conseils juridiques, toutefois, s'est avérée constituer un instrument de recrutement fructueux dans plusieurs pays.

Plus récemment, les organisations syndicales ont consenti des investissements accrus dans des campagnes de « retour au terrain », qui mettent directement l'accent sur les problèmes du marché de l'emploi qui concernent les jeunes. Une grande partie de la

littérature syndicale préparée pour les jeunes membres potentiels souligne l'insécurité de l'emploi, la nécessité de protéger les jeunes travailleurs, les mesures de lutte contre le stress, l'intimidation et la victimisation, ainsi que les thèmes inhérents aux faibles niveaux de rémunération. De plus, dans le cadre de l'amélioration de leur image, les syndicats ont mis l'accent sur leurs préoccupations quant au chômage des jeunes et leurs politiques à cet égard. Les centres syndicaux locaux pour les chômeurs et les initiatives conjointes entre les syndicats et des groupes d'action contre le chômage sont devenues monnaie courante dans de nombreux pays (Fonteneau et Meunier n.d.). La *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV), par exemple, a institué une infrastructure de formation spécifique pour les jeunes chômeurs qui possèdent de faibles niveaux d'éducation officielle et qui ont quitté l'enseignement à un âge précoce (Olney 1996). De même, à l'insistance de trois confédérations syndicales, le pacte social adopté en Italie contient une référence spécifique aux mesures de lutte contre le chômage des jeunes (Negrelli 1997).

Réforme de l'organisation syndicale afin d'encourager l'adhésion et la participation. Les syndicats ont également mis en œuvre des mesures de grande envergure afin de réformer leurs structures et leurs pratiques de manière à encourager un accroissement du niveau d'adhésion parmi les jeunes travailleurs et de participation aux affaires syndicales parmi les jeunes membres. Beaucoup de syndicats, par exemple, offrent un taux de cotisation réduit pour les jeunes membres, qui peut également être associé à un taux de cotisation inférieur pour les travailleurs à temps partiel et les étudiants. Rares sont les jeunes membres qui savent que leur cotisation syndicale peut être fiscalement déductible. Ce constat n'a rien d'étonnant dès lors que bien souvent, le jeune travailleur ne perçoit pas

des revenus suffisants pour payer un impôt. De manière similaire, la constitution de sections pour les jeunes, de forums de jeunes ou de comités de jeunes, organisés par des responsables spécialement désignés pour traiter des sujets de préoccupation des jeunes membres, est largement répandue. Bon nombre de ces structures se sont débarrassées de la procédure formelle qui caractérise l'engagement syndical au profit de modes de fonctionnement plus informels. Il reste toutefois à déterminer si les thèmes soulevés par ces structures sont inscrits en bonne place à l'ordre du jour des syndicats ou demeurent purement périphériques aux priorités formulées par les membres ordinaires.

Plusieurs organisations syndicales ont également expérimenté la distribution aux jeunes travailleurs de cartes syndicales qui donnent accès à leur titulaire aux prestations et aux protections des syndicats quel que soit leur lieu de travail. Ces cartes accompagnent les jeunes travailleurs au fil de leurs changements d'emplois, éliminant ainsi la nécessité pour les jeunes travailleurs de s'affilier à un nouveau syndicat à chaque changement d'emploi. Cette approche peut être appliquée relativement aisément lorsqu'une confédération importante occupe une position décisive dans les négociations et la représentation, comme en France et en Espagne. Lorsque les divers syndicats entrent en concurrence pour le recrutement de membres par secteur industriel ou professionnel, la fourniture d'une carte syndicale unique est plus difficile à gérer et à soutenir. Afin de résoudre ce problème, le *Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)*, aux Pays-Bas, a fondé un syndicat distinct réservé aux jeunes travailleurs auquel appartiennent tous les membres des organisations affiliées au CNV âgés de 27 ans au maximum.

Les campagnes de recrutement dédiées aux jeunes travailleurs se répandent également de plus en plus. Un pivot dans ces campagnes a trait au constat selon lequel les

jeunes travailleurs doivent être abordés avec un programme approprié pour eux. Il s'agit de convaincre les jeunes travailleurs que les syndicats sont pertinents pour leur propre entreprise et non seulement celles d'autres personnes, et d'aller chercher les jeunes travailleurs sur le terrain au lieu d'attendre qu'ils trouvent les syndicats. En outre, ces campagnes intègrent le fait qu'il existe de profondes divisions à l'intérieur même de la catégorie des jeunes travailleurs, qui requièrent des approches de recrutement différentes. Les exigences des étudiants travaillant pour financer leur formation, par exemple, diffèrent de celles des travailleurs non qualifiés et faiblement rémunérés employés dans la restauration ou la distribution, qui détiennent fréquemment un contrat de travail atypique. Une troisième catégorie au sein de la main-d'œuvre jeune est constituée des techniciens, des spécialistes et des professionnels relativement bien rémunérés employés dans les secteurs de l'informatique, de la banque ou de la recherche et développement. L'Organising Academy du Trade Union Congress (TUC) poursuit spécialement l'objectif du recrutement des jeunes travailleurs. À l'Organising Academy, les jeunes sont formés pour acquérir des compétences de recrutement, de représentation et d'organisation avant d'occuper une fonction de recrutement dans un syndicat affilié au TUC. L'hypothèse sous-jacente à l'Organising Academy veut que « qui se ressemble s'assemble », c'est-à-dire que les jeunes travailleurs sont plus susceptibles d'être recrutés par de jeunes organisateurs.

CONCLUSIONS

Les développements récents du marché de l'emploi européen ont entraîné de profonds bouleversements pour les jeunes. L'accroissement des taux de fréquentation de l'enseignement s'est accompagné d'une augmentation des taux de chômage parmi les jeunes travailleurs en comparaison à la population active dans son ensemble et d'une élévation de la fréquence des contrats de travail atypiques. En outre, l'évolution de l'emploi vers les services parmi la totalité de la main-d'œuvre s'est reflétée par une tendance similaire chez les jeunes travailleurs.

Ces développements du marché de l'emploi ont exercé une influence préjudiciable sur le recrutement, l'organisation et la représentation de jeunes travailleurs par les syndicats. Le nombre de jeunes dans les syndicats a enregistré une tendance à la baisse au cours de ces dernières années. Bien que les modifications dans la composition de la population active aient favorisé cette baisse, elles ne l'expliquent pas à elles seules. En complément, l'on constate certains changements de mentalités parmi les jeunes, qui impliquent un désintérêt du collectivisme sous-jacent au syndicalisme. Les syndicats n'ont réagi que lentement aux mutations rencontrées par les jeunes et ne sont pas parvenus à formuler un programme qui attire un nombre de jeunes suffisant pour remplacer les membres traditionnels perdus dans les bastions syndicaux de l'industrie manufacturière.

RÉFÉRENCES

- Ahlèn, K. 1994. *Unfulfilled Ambitions : Democratic Legitimacy in Swedish Labor Unions*. Stockholm : Arbetslivscentrum.
- Allvin, M. et Sverke, M. 2000. « Do New Generations Imply the End of Solidarity ? Swedish Unionism in the Era of Individualization », *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 21, n° 1, pp. 71-95.
- Biddle, D., Croce, N., Lequeux, S., Rowe, D. et Stevenson, D. 2000. *Young People's Attitudes to Trade Unions*. Étude préparée pour le Newcastle Trades Hall Council. Université de Newcastle.
- Blinder, A. 1972. « Who Joins Unions ? ». Document de travail, n° 36. Princeton : Université de Princeton, Faculté d'économie, Section Relations sociales.
- Crespo, E., Moreno, F., Serrano, A., Fernández, P et Sánchez, C. 1998. *El significado del trabajo y la ciudadanía social en los estudiantes de la Enseñanza secundaria*. Rapport élaboré pour le ministère des Sciences et de l'éducation.
- Demazière, D. et Pignoni, M. 1998. *Chômeurs : du silence à la révolte*. Paris : Hachette Littératures.
- Ebbinghaus, B. et Visser, J. 2000. *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Londres : MacMillan.
- ESYN. 1999. *The Values, Attitudes and Opinions of Greek Youth*. Athènes : Secrétariat général de la jeunesse de Grèce.
- Eurostat. 1998. *L'emploi en Europe*. Bruxelles : Commission européenne.
- Eurostat. 1999. *Étude de la main-d'œuvre : Principaux résultats 1998, Statistiques sous la loupe*. Thèmes 3-11. Bruxelles : Commission européenne.
- Fina Sanglas, L. 1999 « Planes de acción para el empleo : España, Bélgica y Holanda », *Políticas de empleo en la Unión Europea : Presente y Futuro*” Vitoria : Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras
- Fonteneau, G. Meunier, A. n.d. *Syndicats, exclusion sociale et insécurité*. Bruxelles : Confédération européenne des syndicats.
- Giddens, A. 1990. *The Consequences of Modernity*. Cambridge : Polity Press.
- Hartog, J. 1999. « Emploi national. Examens politiques : les Pays-Bas », *Dialogue social et réussite de l'emploi*, Symposium de l'OIT, Genève, 23 mars.

- Hirsch, J. et Roth, R. 1986. *Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus*. Hambourg : VSA-Verlag.
- Jørgensen, H., Lassen, M., Lind, J. et Madsen, M. 1992. *Medlemmer og Meninger*. København : LO.
- Kelly, J. et Waddington, J. 1995. « New Prospects for British Labour », *Organization*, Vol. 2, n^{os} 3/4, pp. 415-426.
- Madsen, M. 1997. « The Relationship between Working Life and Individualisation : A Study of Danish Trade Union Members », *Work, Employment and Society*, Vol. 11, n^o 2, pp. 197-212.
- Moore, W. and Newman, R. 1975. « On the Prospects for American Trade Union Growth : A Cross-Section Analysis », *Review of Economics and Statistics*. Vol. 57, pp. 435-445.
- MORI. 1996. *Young People and Employment : Computer Tables*. Étude menée pour le Trades Union Congress. Mai. Londres : Market and Opinion Research International.
- Negrelli, S. 1997. « Social Pacts and Flexibility : Towards a New Balance between Macro and Micro Industrial Relations : The Italian Experience » in Fajertag, G. et Pochet, P. (éd.). *Les pactes sociaux en Europe*. Bruxelles : ISE.
- Olney, S. 1996. *Unions in a Changing World*. Genève : Bureau international du travail.
- Phelps-Brown, H. 1990. « The Counter-revolution of our Time », *Industrial Relations*, Vol. 29, n^o 1, pp. 1-14.
- Serrano Pascual, A. 1999 *The integration of young people into the labour market : A new Trade Unions Focus*. Rapport élaboré dans le cadre du programme Staedelin Ecosoc.
- Serrano Pascual, A. 2000. « The concept of employability : a critical assessment to fight against youth unemployment » in Gabaglio, E. et Hoffmann, R. (éd.). *Annuaire syndical européen*. Bruxelles : ISE.
- Skidelsky, R. 1995. *The World after Communism*. Londres : MacMillan.
- Valkenburg, B. et Zoll, R. 1995. « Modernization, Individualization and Solidarity », *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 1, n^o 1, pp. 119-144.
- Waddington, J. et Whitston, C. 1997. « Why Do People Join Trade Unions in a Period of Membership Decline ? », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 35, n^o 4, pp. 515-546.

Waddington, J. et Hoffmann, R. 2000. (éd.). *Les syndicats en Europe : Relever les défis et chercher des solutions*. Bruxelles : ISE.

NOTES DE FIN

¹ En 1996, 8 % seulement de la population néerlandaise ne possédaient qu'une éducation secondaire élémentaire, tandis que 25 % avaient atteint une qualification de l'enseignement supérieur (Hartog 1999).

² Le fait de consacrer davantage de temps à l'éducation n'implique pas nécessairement un meilleur niveau éducatif. Ainsi, les formations universitaires s'étendent généralement sur 4 ans en Irlande, tandis qu'une formation similaire peut exiger 5 années dans d'autres pays. Dans ce genre de situation, la durée réduite de la formation ne handicape pas les jeunes pour atteindre un niveau d'éducation comparable à leurs homologues européens.

³ La Belgique et la Finlande, où des taux élevés de syndicalisation peuvent également être constatés, pratiquent des variantes du système de Ghent.

⁴ La relation entre l'individualisme et le collectivisme n'est pas clairement définie. D'après Kelly et Waddington (1995), l'on suppose que la relation entre l'individualisme et le collectivisme n'est pas égale à zéro. En d'autres termes, une personne peut présenter plusieurs traits de nature individualiste et conserver une part substantielle de son collectivisme.