EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

L'attitude des jeunes travailleurs à l'égard de l'emploi, des syndicats et de la société

Un rapport de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)

MAI 2019

Table des matières

Note de synthèse 4

Contexte 5

Méthodes 7

Observations et analyse 9

Marchés du travail 9

Syndicalisme 9

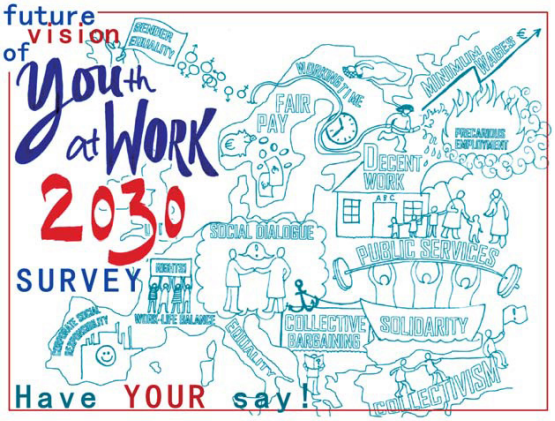
Autres intérêts et activités 13

Conclusion 17

Références 18

Note de synthèse

Le présent rapport analyse les données d'une enquête réalisée par la FSESP, avec le soutien du Comité des jeunes de la CES et du Forum européen de la jeunesse. Les données étudiées représentent la vision qu'ont 1394 jeunes du travail, des syndicats et de la société. Cette enquête ciblait les jeunes âgés de moins de 35 ans en Europe. Le rapport est structuré comme suit : après une brève mise en contexte, les méthodes sont expliquées, puis les résultats de l'enquête sont présentés. L'analyse est divisée en trois parties. La première porte sur la vision qu'ont les répondants du marché du travail, la deuxième sur la manière dont ils perçoivent les syndicats, et la troisième sur leur participation à la société au sens large.



Les principaux éléments suivants ont pu être observés :

- **La majorité des répondants sont employés sous contrat et travaillent au moins 35 heures par semaine, et ce, en dépit du nombre croissant d'emplois précaires occupés par des jeunes.**
- **Les données qualitatives révèlent toutefois que les jeunes restent préoccupés par la sécurité de l'emploi et la précarité.**
- **Dans ce contexte, les plus jeunes travailleurs (24 ans ou moins) et les étudiants souhaiteraient décrocher un emploi avec un contrat de travail standard.**
- **Les principales raisons évoquées pour l'adhésion à un syndicat restent cohérentes avec les études précédentes : amélioration du salaire et des conditions de travail, foi dans les syndicats et aide en cas de problème au travail.**
- **Les principales raisons pour lesquelles les répondants n'avaient pas adhéré à un syndicat étaient que personne ne le leur avait proposé (19%) et qu'ils n'avaient pas pris le temps de le faire (18%). Ces réponses sont encourageantes pour les perspectives de syndicalisation.**
- **Les membres de syndicats passifs étaient plus disposés à quitter leur syndicat à l'avenir, ce qui montre la nécessité de maintenir les interactions avec les membres existants pour les conserver dans nos rangs.**
- **Les hommes sont considérablement plus enclins à s'engager dans des activités et organisations sociales.**
- **Les membres actifs de syndicats sont plus susceptibles de jouer un rôle actif dans la société au sens large.**

Ces observations seront utiles à la FSESP et aux syndicats affiliés pour la poursuite de leur travail de syndicalisation des jeunes travailleurs et de défense des services publics.

Contexte

Ce rapport présente les conclusions d'une enquête relative au regard que portent les jeunes sur le travail, les syndicats et la société en Europe. Réalisée entre novembre 2018 et début 2019, cette enquête explore l'attitude des membres et non-membres à l'égard du travail, de l'emploi, de la participation citoyenne et du syndicalisme.

Les syndicats du monde entier voient leur nombre de membres et leur influence décroître de façon spectaculaire depuis les années 1980. Les raisons du déclin des syndicats varient d'un pays à l'autre et sont attribuées à un éventail de facteurs socioéconomiques et politiques (Crouch, 2017 ; Vandaele, 2019). En réaction, les syndicats ont tenté de se relever, souvent au travers de stratégies de syndicalisation ou de tentatives plus générales de syndicalisme communautaire et de constitution de coalitions (Murray, 2017). La nécessité pour les syndicats d'augmenter leur attrait auprès des groupes traditionnellement sous-représentés, notamment les jeunes travailleurs, est au centre de toutes ces approches.

Les jeunes travailleurs ont été particulièrement touchés par les grands changements survenus dans l'économie mondiale, étant donné que ces changements ont renforcé l'insécurité et l'instabilité de l'emploi. Alors que la position des jeunes travailleurs sur le marché du travail devient de plus en plus précaire, il serait logique qu'ils adhèrent à des syndicats pour se protéger. Pourtant, la plupart des jeunes n'en font rien. On pourrait dire que l'avenir du mouvement syndical dépendra de la mesure dans laquelle les syndicats pourront s'adapter aux réalités difficiles auxquelles sont confrontés les jeunes d'aujourd'hui.

De nombreux universitaires et syndicalistes ont dressé la liste des raisons pour lesquelles les jeunes ne se syndicalisent pas (pour une analyse plus approfondie, voir Hodder et Kretsos, 2015). Premièrement, il est important d'examiner la nature des marchés du travail. Depuis la crise financière mondiale (2007-2008), les gouvernements promeuvent de plus en plus des formes d'emploi atypiques, qui, pour les travailleurs, sont synonymes d'emplois plus précaires et d'une protection sociale considérablement plus faible. Ces politiques ont eu un impact disproportionné sur les jeunes travailleurs, tandis que les jeunes sont touchés par des taux de chômage élevés et que ceux qui parviennent à trouver un travail risquent de plus en plus que leur emploi soit assorti d'un niveau élevé d'insécurité et d'instabilité. Il apparaît depuis longtemps que les employeurs sont plus enclins à résister à la syndicalisation en période de chômage élevé, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur la syndicalisation des jeunes, étant donné que ces derniers peuvent craindre d'être victimisés s'ils adhèrent à un syndicat. Le manque d'organisation syndicale dans les secteurs qui emploient les jeunes vient encore aggraver la situation. En effet, face à des conditions de travail précaires dans un environnement non syndicalisé, les jeunes travailleurs doivent souvent choisir soit d'exprimer leurs revendications soit de partir, et ils décident le plus souvent de partir. Si la nature des marchés du travail réduit les chances des jeunes de travailler dans des secteurs syndicalisés, il est probable que les travailleurs tardent à découvrir le syndicalisme et, par conséquent, qu'ils ne se syndiquent jamais.

D'aucuns avancent également que les jeunes ont une opinion négative des syndicats et ont un comportement et une vision plus individualistes – autant d'éléments clés dans leur décision d'adhérer ou non à un syndicat. À cet égard, certains soutiennent que les jeunes travailleurs ont tendance à moins s'attacher à leur lieu de travail à cause des changements qui touchent le marché du travail, comme expliqué plus haut.

Par conséquent, ils sont plus enclins à remettre en cause les avantages de la syndicalisation. Une étude menée en Australie a démontré que certains jeunes pensaient que seules les « victimes » avaient besoin de se syndiquer (voir Bulbeck, 2008). En outre, les jeunes travailleurs perçoivent parfois le coût de l'adhésion à un syndicat comme un problème, bien que de nombreux syndicats aient réduit leurs cotisations pour remédier à cette situation. Il est clair que les « attitudes vis-à-vis de la société, du travail et de l'économie se dessinent à la fin de l'adolescence et au début de la vingtaine » (Lowe et Rastin, 2000 : 214). Il est donc important de considérer les nombreux facteurs susceptibles d'influencer l'attitude des jeunes à l'égard du syndicalisme. Par exemple, certains ont longtemps suggéré que les jeunes avaient plus tendance à être syndiqués si leurs parents l'étaient également. D'autres ont constaté que le déclin de la transmission des valeurs syndicales dans la société influençait les taux de syndicalisation chez les jeunes travailleurs.

Il a également été avancé que les jeunes travailleurs pouvaient avoir l'impression que les syndicats représentaient uniquement les intérêts des travailleurs plus âgés. Cependant, la majorité des données indiquent que les jeunes travailleurs ne manifestent qu'une faible opposition idéologique aux syndicats (voir Waddington et Kerr, 2002 ; Tailby et Pollert, 2011 ; Vandaele, 2018) et expriment en réalité une « légère inclination positive envers les syndicats ». Leur propension à l'adhésion est toutefois freinée par un manque de connaissances des activités des syndicats (Freeman and Diamond, 2003 : 30). Ce manque de connaissances est parfois confondu, à tort, avec une certaine apathie. Freeman et Diamond (2003) soutiennent que les jeunes sont plutôt comme des « pages blanches » lorsqu'ils commencent à travailler, qu'ils ont tendance à être « malléables » et qu'ils peuvent donc s'ouvrir à la syndicalisation, si celle-ci leur est bien expliquée. L'image et le marketing des syndicats revêtent donc une grande importance tant de manière générale que lorsqu'ils s'adressent plus spécifiquement aux jeunes. L'amélioration de l'interaction sociale entre les syndicats et les jeunes pourrait notamment passer par l'éducation, et ce, dès le lycée.

La troisième raison du faible niveau de syndicalisation des jeunes repose sur le sentiment d'échec que les syndicats éprouvent eux-mêmes quant à leurs tentatives d'implication des jeunes. La relation qu'ils entretiennent avec ces derniers n'a pas toujours été positive et, à travers le monde, les syndicats n'ont pas tous créé des organisations dédiées à la jeunesse dans la même mesure. On peut soutenir que les syndicats ont commencé à reconnaître la nécessité d'attirer les jeunes lorsqu'ils ont décidé de recruter de nouveaux membres. Malgré tout, d'aucuns affirment que ces initiatives ne fonctionnent que rarement, car elles risquent d'isoler les jeunes travailleurs des autres membres du syndicat et sont souvent considérées comme inadéquates s'agissant de l'engagement des responsables syndicaux. Les syndicats ciblent néanmoins de plus en plus les jeunes de manière plus concrète, en intégrant des problématiques qui les touchent dans les structures syndicales au sens large et en créant des liens avec des organisations externes pour sensibiliser les jeunes à l'importance du syndicalisme. Les syndicats tentent ainsi de réfuter la perception générale (et souvent fausse) selon laquelle les jeunes manquent de valeurs collectives et sociales. Aussi, en les considérant comme des « pages blanches », ils essaient d'agir pour leur transmettre l'importance de ces valeurs. Ce travail de grande ampleur a été entrepris au niveau des lieux de travail, des régions, des pays et de l'Europe (Vandaele, 2012 ; Vandaele, 2015 ; Vandaele, 2018). Cependant, la mesure de son succès est contestable, car les taux d'adhésion des jeunes demeurent faibles.

Bien que de plus en plus d'études portent sur la relation entre syndicats et jeunes travailleurs (voir Hodder et Kretsos, 2015 ; Vandaele, 2018), elles se concentrent généralement sur un seul syndicat et sur l'attitude des syndicalistes à l'égard de la syndicalisation des jeunes plus largement. En raison de sa nature paneuropéenne, cette enquête fournit d'importantes informations quant aux opinions des jeunes sur le travail, les syndicats et la société, et elle fait progresser les connaissances universitaires et syndicales à ce sujet.

Méthodes

Des données quantitatives et qualitatives ont été recueillies dans le cadre d'une enquête transculturelle. Le questionnaire a été rédigé par le Réseau Jeunesse de la FSESP et publié dans dix langues : allemand, anglais, espagnol, français, italien, roumain, russe, suédois, tchèque et turc. L'enquête a été lancée par la FSESP et son Réseau Jeunesse et principalement partagée sur les réseaux sociaux, notamment Facebook et Twitter. Le Forum européen de la jeunesse a soutenu cette enquête et a joué un rôle clé dans sa diffusion. En raison de l'utilisation de la méthode de l'échantillonnage virtuel en boule de neige, l'enquête a été largement diffusée au sein de « cercles syndicaux », en particulier dans le secteur public, et les résultats tendent donc à exprimer davantage les opinions de ce groupe spécifique de jeunes. Autrement dit, aucune généralisation n'est possible en dehors de ce groupe. En outre, en conséquence de la méthode de diffusion (et de la disponibilité de l'enquête dans certaines langues seulement), les répondants sont représentés de manière fortement inégale dans les 43 pays. Par conséquent, le nombre de répondants par pays n'est représentatif ni de la population dans son ensemble ni des salariés syndiqués.

Afin de tenter de remédier aux nombres inégaux de répondants par pays, les pays ont été répartis dans cinq groupes régionaux, largement inspirés des collèges électoraux de la FSESP et de caractéristiques politico-juridiques communes de leurs systèmes nationaux de relations sociales, entre autres. Il s'agit des groupes suivants : (1) le collège du Benelux (Belgique, Luxembourg et Pays-Bas) et le collège germanophone (Allemagne, Autriche et Suisse) (19%), (2) le collège d'Europe centrale (Croatie, Ex-République yougoslave de Macédoine - ERYM, Hongrie, Kosovo, Monténégro, Serbie, Slovaquie, Slovénie et Tchéquie) (16%), (3) le collège du Royaume-Uni et de l'Irlande et le collège nordique (Danemark, Finlande, Norvège et Suède) (22%), (4) la France et le collège Méditerranée (Andorre, Chypre, Espagne, Grèce, Italie, Malte et Portugal) (16 %) et (5) le collège Europe du Nord-Est (Arménie, Biélorussie, Estonie, Géorgie, Lettonie, Lituanie, Pologne et Ukraine), le collège Russie et Asie centrale (Russie), et le collège Europe du Sud-Est (Albanie, Azerbaïdjan, Bulgarie, Roumanie et Turquie) (28%).[1] Le contrôle des variations régionales dans le rapport repose donc sur ces cinq groupes de pays.

TABLEAU 1: Répartition des répondants par âge et sexe (%)

GROUPE D'ÂGE	HOMMES (%)	FEMMES (%)	GÉNÉRAL (%)
<=24	20	27	25
25-30	37	39	38
31-34	28	21	24
>=35	15	13	14

Remarque : Erreurs d'arrondi possibles. Source : Résultats de l'enquête.

Étant donné que l'enquête portait sur l'attitude des jeunes face au travail, à l'emploi, aux syndicats et à la société, il convient de préciser l'âge des répondants. En dépit de tout désaccord quant à la signification de l'expression « jeune travailleur », la majorité de l'échantillon (87 %) était âgée de moins de 35 ans et correspondait donc au public cible de l'enquête. Les catégories d'âge présentaient un certain équilibre entre les sexes – les femmes de moins de 24 ans et les membres de 31 à 34 ans étant légèrement plus nombreux à répondre à l'enquête.

Les données qualitatives ont été soumises à une analyse thématique (King, 1998). Dans cette approche, le chercheur détermine certains codes qui représentent des thèmes propres au domaine étudié et il effectue un travail à mi-chemin entre l'analyse de contenu – où les codes sont tous prédéfinis et leur distribution est analysée de manière statistique – et la théorie empirique – sans définition préétablie des codes. Plusieurs codes ont été établis a priori, avant d'être modifiés et ajoutés au fil des recherches.

[1] Les pays pour lesquels aucun questionnaire n'a été reçu ne figurent pas dans la liste.

Observations et analyse

Marchés du travail

Cette partie présente les résultats en lien avec les expériences que les jeunes ont du travail et des marchés du travail, avant d'envisager leurs projets d'emploi futur.

La majorité de l'échantillon exerçait un emploi (81%), 11% étaient étudiants à temps plein et 8% étaient au chômage. En examinant le nombre d'heures que les travailleurs devaient effectuer, nous constatons que 75% d'entre eux ont été engagés pour travailler au moins 35 heures par semaine – la majorité (35%) ayant été engagés pour travailler entre 40 et 44 heures par semaine. La comparaison entre les heures contractuelles et les heures réellement effectuées donne des résultats similaires.

Parmi les travailleurs, 72% travaillaient au moins 35 heures par semaine – la majorité (34%) effectuant de 40 à 44 heures par semaine. Cette constatation est surprenante, car seuls 57% de l'échantillon global ont déclaré travailler à temps plein. Elle s'avère toutefois positive pour l'échantillon, car la littérature scientifique suggère que les jeunes travailleurs ont tendance à être piégés par des contrats précaires atypiques (Gumbrell-McCormick, 2011), et elle pourrait découler du fait que l'enquête a été principalement menée au sein du secteur public. Un examen plus détaillé des données permet de constater que les hommes se voient généralement offrir des contrats de moins de 34 heures par semaine, tout comme les répondants âgés de 30 à 34 ans. En matière de différences régionales, les répondants des pays nordiques travaillaient le moins d'heures et ceux des pays d'Europe de l'Est enregistraient plus d'heures contractuelles.

En ce qui concerne les plans de carrière, la majorité (61%) souhaitait occuper un poste salarié. Notons toutefois qu'une part importante de l'échantillon (18%) ne savait pas quel type de carrière elle souhaitait poursuivre. Cette tendance était bien plus marquée chez les travailleurs plus âgés de l'échantillon. Globalement, 18% souhaitent travailler à leur compte et 7% en tant que free-lances. Les femmes ont exprimé une plus forte préférence pour le statut d'employé que les hommes, ces derniers souhaitant davantage travailler à leur compte à l'avenir. Les répondants de moins de 24 ans ont indiqué préférer une relation employeur-employé normale, tout comme les étudiants de l'échantillon. Les répondants d'Europe de l'Est ont présenté les plus fortes différences régionales ; ils ont ainsi exprimé une préférence largement moins nette pour les relations employeur-employé normales, préférant travailler à leur compte et comme free-lances – une situation qui reflète peut-être l'environnement économique au sens large.

Parmi l'échantillon dans son ensemble, 45% des répondants ont indiqué souhaiter travailler dans le secteur public. Un résultat qui n'a rien d'étonnant étant donnée la nature de l'enquête (menée par la FSESP). Ce désir d'emploi dans le secteur public était plus prononcé chez les femmes et les répondants ayant suivi une formation professionnelle. Aucune différence n'a été constatée entre les groupes d'âge. L'attitude générale des répondants face au secteur public était, à nouveau, largement positive, quels que soient leur sexe, leur âge, leur niveau d'instruction ou leur position sur le marché du travail. Cependant, des différences importantes ont été relevées entre les régions. Ainsi, les répondants de tous les pays ont témoigné une opinion moins favorable à l'égard du secteur public que les pays nordiques, l'Irlande et le Royaume-Uni. Ce phénomène peut être lié à la nature des pays nordiques.

Syndicalisme

La deuxième partie de l'analyse se concentre sur les réponses en lien avec l'attitude des répondants face au syndicalisme. Nous avons étudié toute une série de facteurs en lien avec le syndicalisme. Globalement, 67% des répondants étaient syndiqués. Comme l'indique le Tableau 2, 27% de l'échantillon étaient des membres passifs, 12% se déclaraient actifs, 8% étaient des responsables syndicaux à temps plein et 33% n'étaient membres

d'aucun syndicat. Les membres actifs, les représentants et les responsables syndicaux sont représentés de manière disproportionnée dans l'échantillon. Ce résultat reflète une nouvelle fois la manière dont l'enquête a été diffusée. Le groupe d'âge de moins de 24 ans comptait le moins de membres syndiqués et quasi aucun responsable syndical à temps plein. Les représentants syndicaux étaient plus nombreux dans les groupes plus âgés, en particulier au-delà de 35 ans.

TABLEAU 2: Statut syndical des répondants (%)

STATUT SYNDICAL	%
NON-MEMBRES	33 %
MEMBRES PASSIFS	27 %
MEMBRES SE DÉCLARANT ACTIFS	12 %
REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	19 %
RESPONSABLES SYNDICAUX À TEMPS PLEIN	8 %

Remarque : Erreurs d'arrondi possibles. Source : Résultats de l'enquête.

Les études existantes sur le sujet indiquent que deux grandes raisons motivent la plupart des adhésions syndicales : les motifs collectifs et les avantages individuels (Waddington et Whitston, 1997 : 520). Les motifs collectifs comprennent notamment l'aide sur le lieu de travail, la protection/l'amélioration du salaire et des conditions de travail, la foi dans les syndicats, ainsi que la pression des pairs. Les avantages individuels couvrent les conseils juridiques gratuits, les services professionnels, les avantages sociaux, les services financiers, ainsi que la formation et l'enseignement. Nos constatations complètent la littérature existante (Waddington et Whitston, 1997 ; Hodder et al., 2017) et révèlent que les trois principales raisons d'adhésion citées par les membres syndiqués étaient : l'amélioration du salaire et des conditions de travail (40%), la foi dans les syndicats (37%) et l'aide fournie en cas de problèmes au travail (36%). Elles montrent qu'il existe toujours une demande pour l'organisation collective et qu'il reste possible de syndicaliser de nouveaux membres à l'aide des arguments traditionnellement avancés. Bien que certains motifs collectifs d'adhésion comportent un volet individuel, selon nous, des raisons telles que « l'aide en cas de problème au travail » dépendent de l'existence d'une organisation collective sur le lieu de travail et peuvent, par conséquent, être considérées comme collectives.

Les trois grandes raisons de non-adhésion à un syndicat constituent des informations importantes. Comme principale raison, 19% des non-membres de l'échantillon ont déclaré ne pas être syndiqués parce que personne ne le leur avait proposé – une raison déjà évoquée dans la littérature existante. En outre, 18% ont signalé ne pas avoir pris le temps de se syndiquer et 16% ont expliqué qu'ils pensaient ne pas avoir besoin d'adhérer à un syndicat. Les deux premières raisons s'avèrent, une fois de plus, encourageantes pour la FSESP et les syndicats affiliés. Elles suggèrent en effet que certains jeunes travailleurs seraient prêts à adhérer à un syndicat s'ils étaient invités à le faire et s'ils étaient bien organisés, ce qui confirme à nouveau des conclusions antérieures (Hodder et Kretsos, 2015).

Un peu plus de 70% des répondants ont indiqué vouloir rester syndiqués (s'ils étaient déjà membres) ou vouloir se syndiquer à l'avenir (s'ils n'étaient pas encore membres). Malgré cette constatation encourageante, il convient de souligner qu'en raison de l'échantillonnage en boule de neige, les répondants étaient déjà généralement bien disposés à l'égard du syndicalisme. Lors de l'observation d'autres caractéristiques, aucune différence significative n'a été soulevée quant à l'intention d'adhérer ou de rester membre en ce qui concerne l'âge ou le sexe des répondants. Les travailleurs à temps partiel étaient moins enclins à rester membres ou à adhérer à un syndicat à l'avenir, ce qui reflète les problèmes de longue date que les syndicats rencontrent avec les travailleurs atypiques (Gumbrell-McCormick,

2011). Du point de vue de la syndicalisation, il convient de noter que les membres passifs étaient moins disposés à rester syndiqués à l'avenir que les autres types de membres. Cette situation souligne l'importance pour les syndicats de continuer d'interagir avec leurs membres adhérents, afin de conserver leurs niveaux d'adhésion.

Nous nous sommes ensuite penchés sur l'attitude générale des répondants à l'égard des syndicats et sur leurs perceptions des actions que les syndicats doivent entreprendre. Sans surprise (à cause de l'échantillonnage en boule de neige), 70% ont déclaré avoir une attitude positive ou très positive à l'égard des syndicats et seuls 8% ont exprimé une attitude négative ou très négative. Les répondants de moins de 24 ans étaient légèrement moins positifs et l'attitude à l'égard des syndicats devient de plus en plus positive avec l'âge. Cette conclusion corrobore à nouveau les informations disponibles sur l'attitude adoptée face aux syndicats (Hodder et Kretsos, 2015), bien qu'elle ne se confirme pas lors du contrôle d'autres caractéristiques. Les femmes affichent des opinions largement plus positives sur les syndicats, contrairement aux répondants des pays de la région méditerranéenne. Les non-membres avaient une attitude relativement moins favorable à l'égard des syndicats que les répondants syndiqués. Plus les membres étaient actifs, plus ils étaient favorables aux syndicats, et ce, toutes caractéristiques confondues.

Les répondants ont ensuite été invités à donner leur avis sur la principale mission d'un syndicat. La majorité pense que les syndicats doivent tenter d'influencer le débat public sur les questions liées au marché du travail (92% sont tout à fait d'accord/d'accord), relayer les préoccupations quant à la précarité et aux emplois atypiques (voir Cha et al, 2019), fournir des possibilités de formation à leurs membres (92% sont tout à fait d'accord/d'accord) et interagir avec les travailleurs en général (92% sont tout à fait d'accord/d'accord), ce qui cadre avec les démarches entreprises de manière générale en faveur de la syndicalisation (Murray, 2017). Au total, 78% des répondants (tout à fait d'accord/d'accord) pensaient que les syndicats devaient se concentrer sur des campagnes contre les abus des entreprises multinationales. 65% (tout à fait d'accord/d'accord) estimaient qu'ils devaient cibler les problèmes relatifs au lieu de travail et 21% (tout à fait d'accord/d'accord) ont déclaré que les syndicats ne devraient pas être autorisés à participer à des manifestations sur des questions extérieures au lieu de travail, ce qui suggère un fort désir de se concentrer sur les problèmes du marché et de classe. Notons également que 28% (tout à fait d'accord/d'accord) des répondants pensaient que les syndicats devaient uniquement organiser des « manifestations sans grève » au niveau du lieu de travail.

Autres intérêts et activités

La dernière partie de l'enquête portait sur l'engagement des répondants dans des organisations et activités sociales autres que les syndicats. Ils ont été invités à expliquer où ils se voyaient en 2030. Dans un premier temps, nous avons proposé une liste d'autres formes d'engagement sur la base de données quantitatives. Nous avons ensuite exposé dans les grandes lignes les perspectives d'avenir des répondants.

De nombreux répondants se considéraient comme très engagés dans la société au sens large, participant activement à une activité qu'ils estimaient importante. Les hommes étaient largement plus enclins que les femmes à s'engager dans des activités sociales, mais aucune différence notable n'a été décelée entre les groupes d'âge, les positions sur le marché du travail et les régions géographiques (lors du contrôle d'autres caractéristiques). Les répondants se déclarant plus actifs en matière de militantisme syndical se considéraient également comme plus actifs dans la société au sens large que les membres passifs. Nous pouvons donc en conclure qu'un engagement syndical fort s'accompagne d'un engagement fort dans la société. En étudiant de plus près les différents types d'engagements en dehors du syndicalisme, nous constatons que l'implication dans des organisations de la jeunesse représente la forme d'engagement la plus populaire chez les répondants. Ce point n'a rien d'étonnant compte tenu de la manière dont l'enquête a été réalisée. Les cinq principaux types d'engagements dans la société sont repris dans le Tableau 3.

TABLEAU 3: Différentes catégories d'engagement dans la société (%)

TYPE D'ENGAGEMENT DANS LA SOCIÉTÉ	%
ORGANISATIONS DE LA JEUNESSE	50
ORGANISATIONS CITOYENNES/LOCALES	42
ORGANISATIONS CULTURELLES	31
ORGANISMES DE BIENFAISANCE	30
GROUPES POLITIQUES	29

Remarque : Erreurs d'arrondi possibles. Source : Résultats de l'enquête.

En étudiant ces données plus en détail, nous n'avons trouvé aucune différence notable relative au sexe ou à la position sur le marché du travail en ce qui concerne l'engagement dans la société rapporté par les répondants. Cependant, d'importantes différences existaient entre les groupes d'âge. En effet, les plus jeunes répondants avaient tendance à être plus engagés auprès d'organisations sociales que les groupes plus âgés (35 ans et plus) et le plus jeune groupe affichait le niveau d'engagement dans la société le plus élevé.

Les répondants ont ensuite été invités à indiquer s'ils étaient actifs dans la société d'une autre manière. Les trois principales raisons de leur engagement figurent dans le Tableau 4. Celles-ci nous permettent de constater que leur propre comportement et leurs propres actions représentaient la principale « autre » manière dont les répondants estimaient pouvoir faire une différence dans la société. Les personnes actives ont davantage tendance à se déclarer militantes et à penser pouvoir changer les choses – une observation intéressante, qui confirme les connaissances existantes. Les répondants ont cité leur emploi comme deuxième « autre » manière dont ils pensaient pouvoir influencer la société. Cette observation ne s'avère pas surprenante, étant donné la nature de l'enquête menée par la FSESP, et elle reflète les conclusions positives en lien avec le secteur public au sens large (comme mentionné ci-dessus). Les réseaux sociaux (pour faire campagne et mener des actions de sensibilisation) occupent la troisième place des moyens les plus courants que les répondants pensent pouvoir utiliser pour avoir un impact sur la société. Ce point est intéressant, car d'autres sources suggèrent que ces technologies

« changent la nature de l'engagement citoyen en raison de leur capacité à inciter les personnes à défendre des causes, organiser des actions collectives, sensibiliser les autres, influencer leurs attitudes, lever des fonds et communiquer avec les responsables politiques » (McAllister, 2013 : 93).

TABLEAU 4: Autres catégories d'engagement dans la société (%)

AUTRES TYPES D'ENGAGEMENT DANS LA SOCIÉTÉ ET MESURES POUR FAIRE UNE DIFFÉRENCE	%
MONTRER L'EXEMPLE PAR MES PROPRES ACTIONS/MA PROPRE ATTITUDE	83
AU TRAVERS DE MON TRAVAIL	81
VIA LES RÉSEAUX SOCIAUX	56

Remarque : Erreurs d'arrondi possibles. Source : Résultats de l'enquête.

En tenant compte de tous ces points, nous allons à présent nous pencher sur les réponses à la question ouverte de la fin de l'enquête, qui invitait les répondants à décrire brièvement où ils se voyaient en 2030. En tout, 1 005 personnes ont répondu à cette question de manière plus ou moins détaillée. Les réponses comprenaient souvent des détails sur divers éléments repris dans l'exemple proposé dans la question (un exemple qui a peut-être influencé les réponses). Les répondants n'ont pas fourni suffisamment de commentaires substantiels quant à leurs loisirs et aux animaux de compagnie pour les inclure dans le présent rapport. Bien que la plupart des participants aient pris la question au sérieux, quelques réponses se sont avérées peu pertinentes (p. ex. « je veux rester jeune toute ma vie »). La majorité des répondants ont mentionné leurs espoirs et leurs aspirations pour l'avenir, en particulier en ce qui concerne leur carrière, leur famille et leur formation. 5% ont évoqué une certaine peur quant à leur vie et leurs perspectives d'avenir (p. ex. « tout me semble si instable et dangereux que je ne peux déjà pas me projeter en 2020, et encore moins en 2030 »). Étonnamment, seuls 11% ont exprimé de l'incertitude en ce qui concerne leur avenir (p. ex. « aucune idée, tout est extrêmement imprévisible »).

La majorité des réponses (84%) abordaient les futurs parcours professionnels. Comme pour les constatations quantitatives susmentionnées, la plupart des répondants souhaitaient être employés d'une manière ou d'une autre, en continuant de travailler dans le secteur public. Une fois de plus, ce point n'a rien d'étonnant compte tenu de la nature de l'enquête. Cependant, quelques répondants ne savaient pas quel type de carrière ils souhaitaient poursuivre. Indépendamment du type de carrière privilégié, les répondants ont globalement exprimé une certaine inquiétude quant à la stabilité de l'emploi et aux niveaux de rémunération, comme l'indiquent les exemples suivants : « [c'est] difficile à dire, professionnellement, je n'ai jamais eu l'occasion de me projeter au-delà de six mois », « je pense que le travail va s'intensifier... Je vais devoir beaucoup changer de travail », « en 2030, j'espère avoir trouvé un contrat fixe et une certaine stabilité de l'emploi ». Les éléments qualitatifs sont donc plus utiles que les données quantitatives pour illustrer plus largement les préoccupations relatives aux répercussions à long terme des emplois précaires et des horaires flexibles sur les jeunes (Gumbrell-McCormick, 2011 ; Tailby et Pollert, 2011).

Dans l'échantillon, 46% des répondants ont indiqué vouloir avoir une famille/passer plus de temps avec leur famille à l'avenir. Certaines inquiétudes ont toutefois été soulevées quant au temps disponible et aux conséquences financières (p. ex. « j'espère pouvoir bien gérer ma vie et avoir le temps de fonder une famille »), bien que ces réponses aient probablement été influencées par l'exemple mentionné dans la question (à savoir : « je ne sais pas si j'aurai le temps d'avoir une famille »). Dans l'échantillon, 22% des répondants ont exprimé l'envie de poursuivre ou de terminer d'autres activités éducatives (soit par des qualifications professionnelles, soit des études supérieures, telles que des masters ou des doctorats) et la majorité des commentaires en lien avec l'éducation portaient sur le choix de carrière spécifique de chaque répondant. Seuls 10% des répondants ont indiqué vouloir continuer de participer à des activités syndicales, ce qui s'avère surprenant étant donné les solides résultats quantitatifs susmentionnés.

Conclusion

Ce rapport fournit des informations sur la vision qu'ont les jeunes Européens du travail et de l'emploi, des syndicats et de la société au sens large.

En ce qui concerne leurs expériences du travail et de l'emploi, nous constatons que la majorité des répondants sont employés sous contrat et travaillent au moins 35 heures par semaine, et ce, en dépit du nombre croissant d'emplois précaires occupés par des jeunes. Cependant, la sécurité de l'emploi et la précarité demeurent des sujets qui inquiètent les jeunes travailleurs, comme l'indiquent les données qualitatives. Par conséquent, les plus jeunes travailleurs (âgés de 24 ans et moins) et les étudiants préfèreraient un futur emploi assorti d'un contrat de travail standard, un point sur lequel les syndicats peuvent continuer de négocier. Les syndicats pourraient ainsi saisir cette opportunité de représenter les intérêts de la jeune génération. Cette constatation confirme également la littérature existante, selon laquelle la jeune génération souhaiterait sortir des situations professionnelles précaires (Cha et al, 2019).

Les principales raisons d'adhésion à un syndicat évoquées par l'échantillon sont cohérentes avec les résultats d'études déjà menées. L'amélioration du salaire et des conditions de travail, la foi dans les syndicats et l'aide fournie en cas de problèmes au travail étaient les trois principales raisons d'adhésion, ce qui confirme que c'est principalement la notion de collectivisme qui pousse les travailleurs à rejoindre un syndicat. Les principales raisons pour lesquelles les répondants n'avaient pas adhéré à un syndicat étaient que personne ne le leur avait proposé (19%) et qu'ils n'avaient pas pris le temps de le faire (18%). Ces réponses sont encourageantes pour les perspectives de syndicalisation et confirment les études existantes selon lesquelles les jeunes sont potentiellement malléables et peuvent s'ouvrir au syndicalisme s'il leur est expliqué. En ce qui concerne les moyens de recruter et de conserver des adhérents, les membres de syndicats passifs étaient plus disposés à quitter leur syndicat à l'avenir, ce qui montre la nécessité de maintenir les interactions avec les membres existants pour les conserver.

L'échantillon de répondants a indiqué participer à plusieurs activités sociales, généralement au travers d'organisations de la jeunesse et d'organisations locales. Les hommes sont largement plus enclins à s'engager dans des organisations et des activités sociales, tout comme les membres actifs de syndicats. Dans l'ensemble, les répondants se sont montrés généralement positifs quant à leurs perspectives d'avenir et leurs principales préoccupations portaient sur le travail, la famille et l'éducation.

En conclusion, bien que les résultats ne puissent être généralisés au-delà de cet échantillon, ils fournissent des informations utiles à la FSESP et aux syndicats affiliés en matière de recrutement, de représentation et de syndicalisation pour les années à venir.

Références

Bulbeck, C. (2008) 'Only "Victim" Workers Need Unions?: Perceptions of Trade Unions Amongst Young Australians', *Labour and Industry*, 19 (1-2): 49-71.

Cha, M., Dupay, C., Holgate, J., Simms, M. and Tapia, M. (2019) *Unions are only as old as they feel: lessons on young worker engagement from the UK, France, Germany and the US*, ETUI Policy Brief, Brussels: ETUI.

Crouch, C. (2017) 'Membership density and trade union power', *Transfer*, 23 (1): 47-61.

Freeman, R. and Diamond W. (2003) 'Young workers and trade unions' in H. Gospel and S. Wood (eds.) *Representing Workers: Union recognition and membership in Britain*, London: Routledge.

Gumbrell-McCormick, R. (2011) 'European trade unions and atypical workers', *Industrial Relations Journal*, 42 (3): 293-310.

Hodder, A. and Kretsos, L. (eds.) (2015) *Young Workers and Trade Unions: A Global View*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Hodder, A., Williams, M., Kelly, J. and McCarthy, N. (2017) 'Does strike action stimulate trade union membership growth?', *British Journal of Industrial Relations*, 55 (1): 165-186.

King, N. (1998) 'Template Analysis', in G. Symon and C. Cassell (eds.) *Qualitative Methods and Analysis in Organisational Research*, London: Sage.

Lowe, G. and Rastin, S. (2000) 'Organizing the Next Generation: Influences on Young Workers' Willingness to Join Unions in Canada', *British Journal of Industrial Relations,* 38 (2): 203-222.

McAllister, A. (2013) 'New media and new voices', *The Philanthropist*, 25 (2): 93-98.

Murray, G. (2017) 'Union renewal: what can we learn from three decades of research?', *Transfer*, 23 (1): 9-29.

Tailby, S. and Pollert, A. (2011) 'Non-unionised young workers and organising the unorganised', *Economic and Industrial Democracy*, 32 (3): 499–522.

Vandaele, K. (2012) 'Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand?', *European Journal of Industrial Relations*, 18 (3): 203-218.

Vandaele, K. (2015) 'Youth structures in six European trade union federations: a short overview', *Transfer*, 21 (4): 471-476.

Vandaele, K. (2018) 'How can trade unions connect with young workers?' in J. O'Reilly, J. Leschke, R. Ortlieb, M. Seeleib-Kaiser and P. Villa (eds.) *Youth labor in transition: Inequalities, Mobility, Policies in Europe*, New York: Oxford University Press.

Vandaele, K. (2019) *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*, Brussels: ETUI.

Waddington, J. and Kerr, A. (2002) 'Unions fit for young workers?', *Industrial Relations Journal*, 33 (4): 298-315.

Waddington, J. and Whitston, C. (1997) 'Who joins trade unions in a period of membership decline?', *British Journal of Industrial Relations,* 35 (4): 515-546.

www.epsu.org

Andy Hodder et Kurt Vandaele

a.j.hodder@bham.ac.uk · KVandaele@etui.org