

010 – mai 2018

Pourquoi les jeunes salariés sont-ils moins syndiqués ?

Fanny Chartier, chargée d'études statistiques à la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) du Ministère des Solidarités et de la Santé. Cet Éclairage fait suite à la remise d'un rapport de recherche sur les liens entre engagement et qualification chez les jeunes salariés à la CGT intitulé « Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles ».

Si la bien moindre syndicalisation des jeunes salariés n'est plus à démontrer, on en sait en revanche moins sur le profil de ceux qui franchissent le pas de l'engagement dans les entreprises. C'est un enjeu d'autant plus important pour les syndicats que ces derniers sont confrontés au besoin d'un renouvellement générationnel et que les jeunes salariés sont dans une situation socio-économique qui pourrait justifier qu'ils se syndiquent davantage. Dans un contexte d'allongement général de la scolarisation et de recul de l'accès à l'emploi stable des jeunes salariés, qui sont les jeunes salariés qui décident de se syndiquer ?

À partir d'une exploitation inédite des enquêtes Conditions de travail et Reponse, nous montrerons que rien n'indique que les jeunes se désintéressent du syndicalisme, mais que leur engagement est rendu difficile du fait de la précarité et d'une moindre inscription dans les collectifs de travail¹.

Au sommaire

1. Les jeunes salariés sont deux fois moins syndiqués que la moyenne
2. L'intégration au collectif de travail et la socialisation à l'engagement : déterminants de la syndicalisation
3. Des effets contrastés de la qualification sur la syndicalisation
4. L'opinion des jeunes salariés sur les syndicats
5. Pour conclure

1 Par souci de synthèse, nous avons exclu de notre analyse les données par sexe et par secteur d'activité. Celles-ci feront l'objet d'un examen plus détaillé dans un document de travail, format plus adapté.

Encadré 1 : Les enquêtes mobilisées

L'enquête Conditions de travail porte sur les conditions de travail de l'ensemble des actifs occupés. Elle est réalisée tous les sept ans depuis 1978. 33 676 individus ont répondu au volet « actifs occupés » de l'enquête 2013. Une question sur l'adhésion syndicale est posée à l'ensemble des salariés : « Êtes-vous adhérent ou sympathisant d'une organisation syndicale de salariés ? Oui, adhérent / Oui, sympathisant / Non ». Tout salarié déclarant adhérer à un syndicat est considéré comme affilié, indépendamment du nombre de cotisations versées au cours d'une année. Cette enquête est donc particulièrement appropriée pour mesurer la syndicalisation des salariés et ses liens avec les conditions de travail (horaires, types de contrat, secteur etc.).

L'enquête REPONSE constitue la principale source statistique en France sur les relations professionnelles. Menée tous les six ans auprès d'un échantillon d'environ 4 000 établissements d'entreprises représentatifs du secteur marchand non agricole (établissements de plus de 50 salariés en 1992, 20 en 1998 et 2004, et 10 en 2010), elle fournit une photographie de la situation sociale des entreprises et un portrait des représentants du personnel, syndiqués ou non, dans le secteur marchand. Mais elle ne contient pas de données sur les représentants du personnel du secteur public, pourtant en nombre important.

Encadré 2 : qu'est-ce qu'un jeune salarié ?

On définit généralement le jeune par un critère biologique, l'âge. Cependant, il s'agit d'un critère souvent fluctuant selon les institutions et les travaux de recherche. Nous sommes aussi conscients que le critère biologique fait de la jeunesse un tout artificiellement homogène. Mais, compte tenu de l'entrée plus tardive dans le monde du travail, les syndicats considèrent généralement qu'un salarié est « jeune » lorsqu'il a moins de 35 ans. Nous avons donc repris cette borne d'âge pour définir la jeunesse, elle varie cependant selon les sources de données mobilisées.

Les jeunes salariés sont deux fois moins syndiqués que la moyenne

En moyenne, 5 % des salariés de moins de 35 ans sont syndiqués

En 2013, selon la Dares, 11 % des salariés sont adhérents d'une organisation syndicale². Cette part est stable depuis la fin des années 1990. Or, il ressort de notre exploitation de l'enquête Conditions de travail que le taux de syndicalisation des salariés de moins de 35 ans est de 5 %. Le

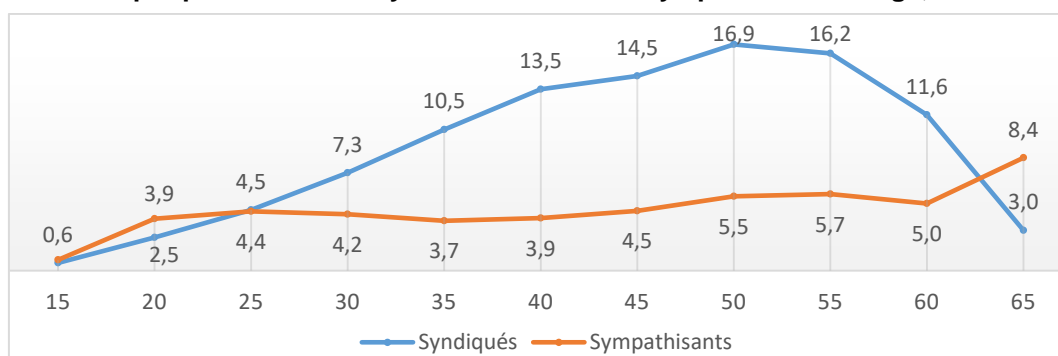
2 « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », Dares Analyses, mai 2016, n° 025

taux de syndicalisation est fortement corrélé à l'âge : 16,9 % des 50-54 ans sont syndiqués contre 2,5 % des 20-24 ans (graphique 1). Les faibles taux de syndicalisation avant 25 ans et après 55 ans peuvent en partie s'expliquer par des taux d'emploi plus faibles pour ces catégories d'âge. On note cependant que le nombre de sympathisants est globalement stable selon les classes d'âge (entre 4 et 5 %), sauf pour les plus de 65 ans et les moins de 20 ans.

Effet d'âge ou effet génération ?

Pour expliquer cette corrélation entre âge et syndicalisation, on peut poser deux hypothèses non exclusives l'une de l'autre. D'abord, on peut postuler que l'ancienneté dans l'entreprise et donc l'intégration dans un collectif de travail sont des facteurs favorables à l'engagement syndical. Les jeunes salariés seraient donc logiquement moins syndiqués (effet d'âge). La moindre syndicalisation des jeunes salariés est aussi très souvent interprétée comme un phénomène socio-historique, c'est-à-dire que les jeunes salariés préféreraient privilégier d'autres formes d'engagement (effet génération). On fait référence ici aux analyses sur le renouvellement de l'engagement des jeunes qui concevraient l'engagement comme quelque chose de souple et de moins contraint qu'auparavant, ce que le sociologue Jacques Ion appelle « l'idéalisme pragmatique ». Dans quelle mesure les données mobilisées éclairent-elles ce débat ?

Graphique 1 : Taux de syndicalisation et de sympathie selon l'âge, en %



Lecture : 10,5 % des salariés syndiqués ont entre 35 et 39 ans ; 3,7 % sont sympathisants.

Champ : salariés ; France entière.

Source : Dares-DGAFFP-Drees-INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

L'intégration au collectif de travail et la socialisation à l'engagement : déterminants de la syndicalisation

La précarité de l'emploi est un frein à la syndicalisation

En moyenne, 6,4 % des jeunes salariés en CDI ou titulaires de la fonction publique sont syndiqués contre moins de 2 % pour ceux en CDD, en intérim ou en contrat aidé ; 5,6 % des jeunes salariés à temps plein sont syndiqués contre 2,8 % pour ceux à temps partiel (tableau 1). Le type de contrat de travail et la durée de travail sont donc des facteurs déterminants de l'engagement ou non dans un syndicat. D'ailleurs il y a de fortes différences existantes entre le secteur public et le secteur marchand, confirmant ainsi qu'il existe un lien entre stabilité de l'emploi et syndicalisation. Or la stabilité dans l'emploi permet aux salariés de s'insérer dans un collectif de travail.

L'insertion dans un collectif de travail est favorable à l'engagement syndical

On peut estimer l'insertion dans un collectif de travail grâce à deux variables : l'ancienneté dans l'établissement mais aussi l'âge. Plus la date d'arrivée est récente, moins la syndicalisation est forte (12,6 % des jeunes salariés arrivés dans leur établissement entre 1991 et 2000 sont syndiqués contre 3,1 % pour ceux arrivés depuis 2011). De la même façon, plus les salariés sont jeunes, moins ils sont syndiqués (7,3 % des 30-34 ans sont syndiqués contre 2,5 % des 20-24 ans). On retrouve ces écarts quel que soit le secteur. Cette syndicalisation progressive avec l'âge peut s'interpréter comme un effet d'âge plutôt qu'un effet de génération, puisque l'ancienneté sur le lieu de travail et donc l'insertion dans un collectif de travail, est déterminante dans l'engagement syndical.

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

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

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

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

Source : Dares-DGAFP-Drees-INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

Dans le secteur marchand, plus l'établissement compte de salariés, plus la syndicalisation des jeunes salariés augmente

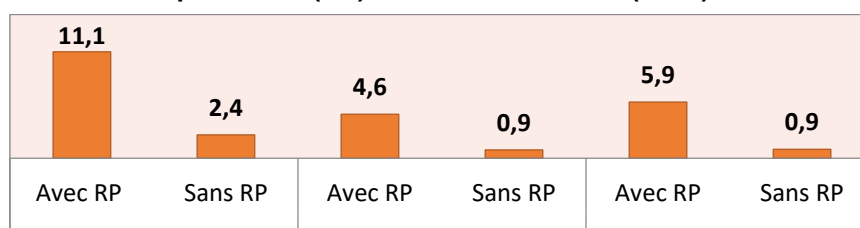
Contrairement à la fonction publique où la taille de l'établissement fait peu varier le taux de syndicalisation, la part de salariés syndiqués dans le secteur marchand est corrélée au nombre de salariés présents dans l'établissement : 2,6 % des salariés de moins de 35 ans du secteur privé travaillant dans des établissements de moins de 50 salariés déclarent adhérer à une organisation syndicale, contre 7,4 % pour ceux travaillant dans des établissements de plus de 200 salariés. Ces différences entre privé et public s'expliquent par le fait que dans le public les représentants du personnel sont présentés sur des listes élaborées par les syndicats, peu importe la taille de

l'établissement dans lequel ils travaillent. À l'inverse, l'existence de seuils sociaux, c'est-à-dire de seuils d'effectifs à partir desquels les entreprises ont des obligations légales supplémentaires en termes de représentation collective (impliquant potentiellement mais pas nécessairement des syndicats), explique que le nombre de salariés puisse influencer sur la syndicalisation dans le secteur marchand et associatif.

Une syndicalisation favorisée par la présence d'un représentant du personnel dans l'entreprise

Si la présence d'un représentant du personnel sur le lieu de travail est plus fréquente dans la fonction publique que dans le secteur marchand³, la présence d'un représentant du personnel dans l'entreprise a un effet très visible sur la syndicalisation des jeunes salariés. En effet, 11,1 % des salariés de moins de 35 ans de la fonction publique sont syndiqués lorsqu'il y a un représentant du personnel sur le lieu de travail contre 2,4 % lorsqu'il n'y en a pas (graphique 3). De la même façon, dans le secteur marchand et associatif, 4,6 % des jeunes salariés sont syndiqués lorsqu'il y a un représentant du personnel dans l'entreprise. Ce taux n'est que de 0,9 % quand il n'y en a pas. Cela atteste l'idée que la présence des représentants du personnel favorise l'engagement des jeunes sur le lieu de travail.

Graphique 2 :
Engagement syndical des salariés de moins de 35 ans en fonction de la présence d'un représentant du personnel (RP) sur le lieu de travail (en %)



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

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

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

³ 95 % des jeunes salariés de la fonction dispose d'un représentant du personnel dans leur établissement contre 80 % dans le secteur marchand et associatif.

Les effets de la qualification selon le secteur d'activité

Les effets contrastés du diplôme

Le diplôme a peu d'effet dans le secteur marchand et associatif puisque le taux de syndicalisation y évolue entre 3 et 5 %. Les jeunes salariés titulaires d'un CAP/BEP, d'un baccalauréat technologique/professionnel ou d'un baccalauréat général sont les plus syndiqués. Ces derniers correspondent à la frange qualifiée des ouvriers (plus des trois quarts sont titulaires de ces diplômes) et aux employés de bureau (près de la moitié sont titulaires de ces diplômes). Quel que soit l'âge, les titulaires de ces diplômes restent les plus syndiqués du secteur marchand et les bac + 5 et plus restent parmi les moins syndiqués.

À l'inverse, la syndicalisation varie du simple au triple selon le niveau de diplôme dans la fonction publique. Ce sont les jeunes salariés du public titulaires du brevet des collèges ou du BEPC qui ont le taux de syndicalisation le plus élevé (24 %). Ces derniers sont plus de 90 % à être des employés. Les trois quarts sont pompiers, policiers de l'État ou agents de service de la fonction publique⁴. C'est la seule catégorie de diplôme où le taux de syndicalisation des jeunes est proche de celui de l'ensemble. Cela peut s'expliquer par une entrée plus précoce sur le marché du travail, une plus grande ancienneté et donc une meilleure insertion dans le collectif de travail. 95 % des jeunes salariés de la fonction publique disposent d'un représentant du personnel dans leur établissement contre 80 % dans le secteur marchand et associatif. En revanche, les salariés du public sans diplôme sont trois fois moins syndiqués que les titulaires du seul brevet des collèges ou BEPC quel que soit l'âge (7,2 % et 13 % contre 10,7 % et 19,8 % en moyenne). 90 % des jeunes salariés sans diplôme sont adjoints administratifs de la fonction publique⁵ ou agents de

4 Hors hôpitaux et écoles.

5 Dont enseignement.

service de la fonction publique⁶. Les différences de syndicalisation peuvent en partie s'expliquer par des traditions et une légitimité syndicales plus fortes dans certaines professions comme dans la police où la syndicalisation peut avoir des effets positifs sur la carrière (mutations, avancements etc.).

Tableau 2 :
Taux de syndicalisation selon le diplôme le plus élevé obtenu, en %

Lecture : 7,2 % des jeunes salariés sans diplôme du public sont syndiqués contre 4,4 % dans le privé.

	Fonction publique		Secteur marchand et	
	Moins de 35	Ensembl	Moins de 35	Ensemble
Niveau de diplôme				
Aucun	7,2	13,0	4,4	7,3
Brevet des collèges, BEPC.....	23,9	23,0	3,1	8,6
CAP,	8,1	19,6	5,2	10,9
Bac technique/professionnel.....	10,2	17,1	5,1	9,3
Bac général.....	13,3	26,7	4,5	9,0
Bac	10,1	17,3	3,7	7,3
Bac + 3 ou bac + 4.....	9,9	22,0	3,2	7,9
Bac + 5 et	11,4	19,7	3,2	5,9
Ensemble.....	10,7	19,8	3,9	8,7

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

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

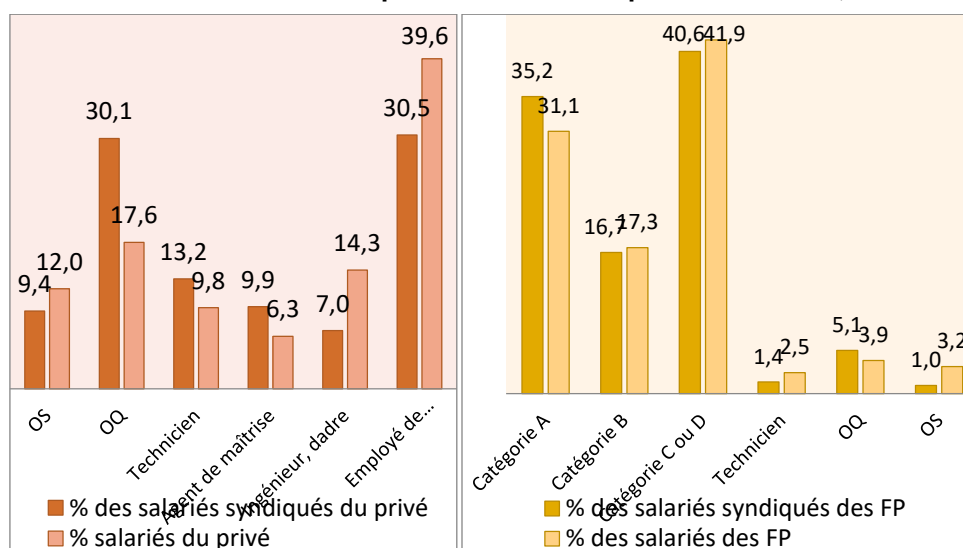
Les effets différenciés de la qualification de l'emploi

Dans le privé, les jeunes ouvriers qualifiés et les jeunes employés de bureau sont les plus syndiqués. Alors qu'ils ne représentent que 17,6 % des jeunes salariés du privé, près d'un jeune salarié syndiqué sur trois est ouvrier qualifié (graphique 3a). Les employés de bureau ou de commerce représentent également plus de 30 % des jeunes salariés syndiqués du privé. Pour autant, ces derniers sont sous-représentés car ils représentent près de 40 % des jeunes salariés du privé. Les ingénieurs et cadres sont la catégorie la plus sous-représentée : alors qu'ils représentent 14,3 % des jeunes salariés du privé, ils ne représentent que 7 % des jeunes salariés syndiqués du privé.

⁶ Hors hôpitaux et écoles.

Dans la fonction publique, les jeunes cadres sont les plus syndiqués. On peut lire une surreprésentation des cadres parmi les jeunes syndiqués de la fonction publique : ils représentent 31,1 % des jeunes salariés du public et 35,2 % des jeunes syndiqués du public (graphique 2b). Cependant, mis à part les cadres, le poids des autres catégories est pratiquement le même que cela soit parmi les salariés syndiqués ou l'ensemble des jeunes salariés (entre 0,6 et 2,3 points de différence). Autrement dit, il n'y a pas de catégories aussi fortement surreprésentées comme dans le secteur marchand. En effet, 90 % des jeunes salariés de la fonction publique sont des catégories A, B, C ou D et ces derniers représentent 92,5 % des jeunes salariés syndiqués de la fonction publique.

Graphique 3a et 3b : Sur/sous-représentation de la syndicalisation des moins de 35 ans selon la qualification de l'emploi et le secteur, en %



Lecture : Les cadres représentent 31,1 % des jeunes salariés du public et 35,2 % des jeunes salariés syndiqués du public.
 Champ : salariés de moins de 35 ans ; France entière.
 Source : Dares-DGAFF-Drees-INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

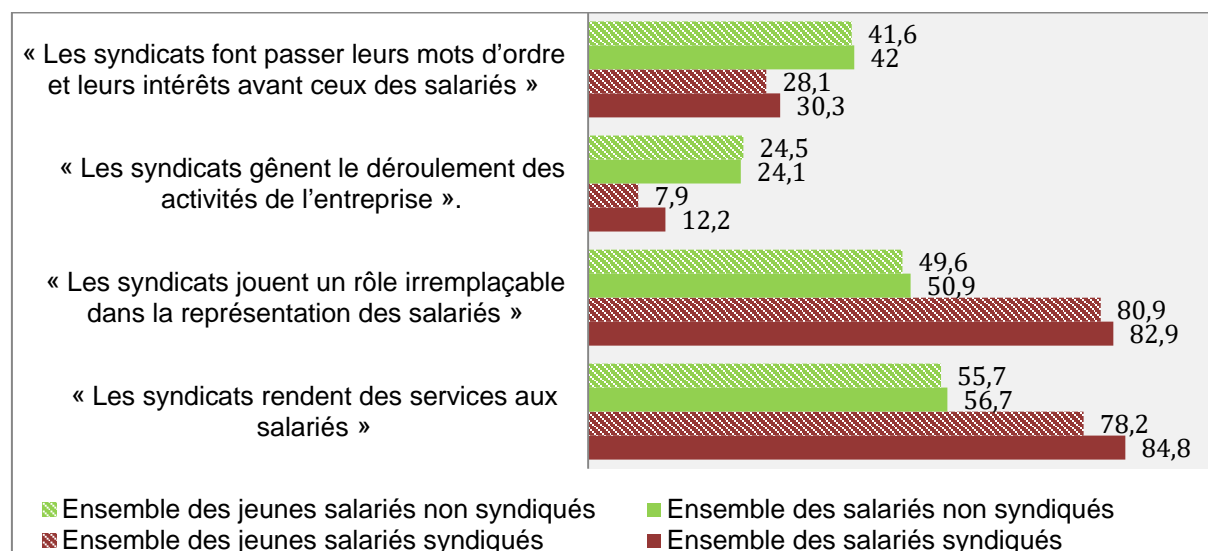
L'opinion des jeunes salariés sur les syndicats

Les jeunes salariés ont une opinion proche de l'ensemble des salariés

Les jeunes générations sont réputées avoir une faible estime des syndicats comparée à celles plus âgées. Cette affirmation est fréquemment mobilisée pour expliquer la plus faible

syndicalisation des jeunes salariés. À partir de l'enquête REPONSE, nous proposons une analyse comparant l'opinion envers les syndicats de différents sous-groupes de salariés. Contrairement à d'autres enquêtes, l'appréciation des syndicats ne se limite pas à une éventuelle « confiance » qu'on pourrait leur accorder⁷. On peut d'abord lire qu'une majorité de salariés reconnaît l'utilité des syndicats : 55,7 % des salariés non syndiqués s'accordent pour dire que « les syndicats rendent des services aux salariés ». Ce taux monte à 84,8% pour l'ensemble des salariés syndiqués. Il en va de même avec l'affirmation « Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés ». Par ailleurs, on ne constate pas de différence probante entre l'opinion des jeunes salariés syndiqués/non syndiqués et celle de l'ensemble des salariés syndiqués/non syndiqués, quelle que soit l'affirmation.

Graphique 4 :
Appréciations sur les syndicats selon la catégorie de salariés, % de « d'accord »



Lecture : 42% des salariés non syndiqués considèrent que les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés ; c'est le cas pour 41,6 % des salariés de moins de 35 ans syndiqués. Champ : établissement de plus de 10 salariés du secteur marchand non agricole. Source : REPONSE 2010-2011 ; volet Salariés.

⁷ C'est le cas dans l'enquête Valeurs de l'INJEP par exemple. Ici il était proposé de répondre à quatre affirmations : « Les syndicats rendent des services aux salariés » ; « Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés » ; « Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés » ; « Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise » (Tout à fait d'accord/Plutôt d'accord/Plutôt pas d'accord/Pas du tout d'accord/NSP).

Des différences entre salariés syndiqués et salariés non syndiqués

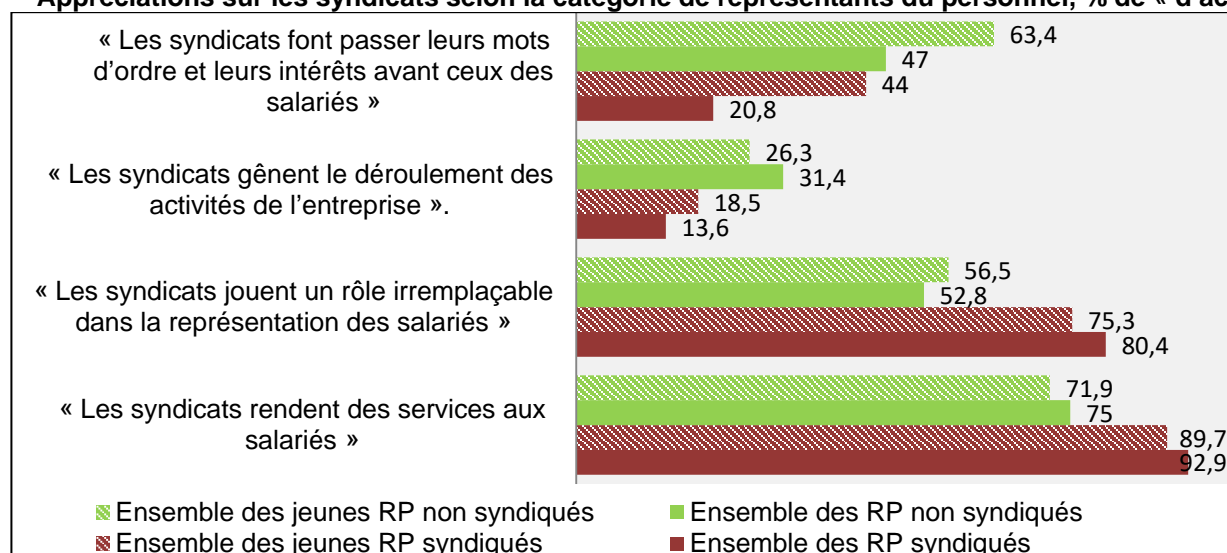
Cependant, on observe des différences d'appréciation des syndicats entre les salariés syndiqués et ceux qui ne le sont pas. Par exemple, 83 % des salariés syndiqués reconnaissent que « les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés » contre 50 % pour les salariés non syndiqués. De manière assez intuitive donc, appartenir à une organisation syndicale favorise une opinion positive sur les syndicats, et inversement. Pour autant, ces différences entre syndiqués et non syndiqués sont tout aussi flagrantes parmi les jeunes salariés : on ne relève aucune différence véritablement saillante entre les jeunes salariés et l'ensemble des salariés. Affirmer l'existence d'un effet génération reste donc à attester empiriquement puisque les écarts entre jeunes/moyenne sont faibles. Une nouvelle fois, cette hypothèse ne semble donc pas la plus probante pour expliquer la plus faible syndicalisation des jeunes salariés. Outre leur plus forte précarité sur le marché du travail, cette différence nous semble s'expliquer plutôt par une connaissance et une expérience moindres des syndicats puisque les jeunes salariés sont au début de leur carrière professionnelle.

Mais une distance parfois plus marquée chez les jeunes représentants du personnel

Qu'ils soient syndiqués ou non, nous ne pouvons pas observer de différences notables entre les jeunes salariés et l'ensemble des salariés. En revanche, on peut constater une certaine réserve vis-à-vis des syndicats parmi les représentants du personnel. Les jeunes RP non syndiqués sont beaucoup plus nombreux que la moyenne à considérer que « les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés » (63% des jeunes RP non syndiqués contre 47% pour les RP non syndiqués). On retrouve cet écart parmi les syndiqués. Il semble donc que les jeunes RP expriment une forme de défiance envers les modalités d'action concrète des syndicats sur le lieu de travail. Néanmoins, cette réserve propre aux jeunes RP ne porte pas sur le rôle des

syndicats puisque, syndiqués ou non, ils considèrent majoritairement que les syndicats sont utiles voire indispensables aux salariés. Par ailleurs, les jeunes RP non syndiqués sont moins nombreux que les RP non syndiqués à dire que « les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise » (26,3 % contre 31,4 %). On pourrait ici identifier une spécificité des jeunes salariés et donc un possible effet de génération mais celui-ci doit être fortement nuancé. D'abord, il concerne bien une frange très spécifique des salariés, les représentants du personnel. Ensuite, cette spécificité se limite au fait que les syndicats feraient passer leurs mots d'ordre et intérêts avant ceux des salariés. Enfin, cet effet génération ne se traduit pas mécaniquement par un désengagement des jeunes salariés sur leur lieu de travail puisqu'elle concerne justement des salariés qui ont fait le choix de s'investir dans la représentation du personnel, à défaut de se syndiquer.

Graphique 5 :
Appréciations sur les syndicats selon la catégorie de représentants du personnel, % de « d'accord »



Lecture : 13,6 % des RP syndiqués sont d'accord pour dire que les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise.
 Champ : établissement de plus de 10 salariés du secteur marchand non agricole.
 Source : REPONSE 2010-2011 ; volet RP.

Pour conclure

Les déterminants de l'engagement syndical sont globalement similaires entre les jeunes salariés et l'ensemble des salariés : l'intégration pérenne à un collectif de travail et un type de relations professionnelles spécifique constituent des terrains favorables à l'engagement. La qualification n'est pas non plus en soi un obstacle à l'engagement sur le lieu de travail. Le secteur d'activité, les conditions d'emploi et la présence de salariés syndiqués ou représentants du personnel nous semblent être ici plus déterminants.

Ces résultats, ainsi que l'absence de données statistiques antérieures suffisamment fiables sur la syndicalisation des jeunes salariés, ne nous permettent donc pas de dire qu'il existe à proprement parler un « effet génération » qui viendrait modifier les ressorts de l'engagement des jeunes salariés et attester d'une absence de disposition particulière de la jeunesse à se syndiquer. Puisque la précarité est défavorable à la syndicalisation, on peut en revanche considérer que celle-ci expliquerait en partie d'éventuelles différences de syndicalisation entre les générations, la précarité touchant aujourd'hui plus particulièrement les jeunes salariés. L'opinion des jeunes salariés envers les syndicats semble d'ailleurs accréditer cette hypothèse puisque l'on a pu observer que les différences entre les jeunes salariés et l'ensemble des salariés étaient faibles, qu'ils soient syndiqués ou non. Même si l'on a pu noter une certaine défiance des jeunes représentants du personnel envers les modes d'action des syndicats, nous l'avons fortement nuancé puisque ces derniers considéraient majoritairement que les syndicats étaient utiles voire indispensables et gênaient peu les activités des entreprises.

On peut donc plutôt poser l'hypothèse que la syndicalisation des jeunes salariés a suivi le déclin progressif de la syndicalisation en France et serait stable comme pour l'ensemble des salariés

Eclairages

depuis le milieu des années 1990 : un « idéalisme pragmatique » générationnel chez les jeunes salariés qui reste donc encore à démontrer statistiquement.