

LA REVUE de L'IREs

N° 99 ■ 2019/3

Les jeunes, le travail
et l'engagement

numéro spécial

La Revue de l'IRES

Publication quadrimestrielle

Directeur de la publication : Franck MIKULA, *Président de l'IRES*

Rédacteur en chef de *La Revue de l'IRES* : Pierre CONCIALDI

Secrétariat de rédaction : Julie BAUDRILLARD

Maquette et réalisation : Lyubica CURICH

Comité de lecture

Équipe de recherche

Lucy apROBERTS • Odile CHAGNY • Pierre CONCIALDI • Noélie DELAHAIE
Jeanne FAGNANI • Anne FRETTEL • Jacques FREYSSINET • Renaud GAY
Solveig GRIMAUULT • Kevin GUILLAS-CAVAN • Adelheid HEGE • Michel HUSSON
Odile JOIN-LAMBERT • Annie JOLIVET • Stéphane JUGNOT • Marcus KAHMANN
Yves LOCHARD • Axel MAGNAN • Antoine MATH • Christèle MEILLAND
Ilias NAJI • Cristina NIZZOLI • Jean-Marie PERNOT • Udo REHFELDT
Catherine SAUVIAT • Claude SERFATI • Estelle SOMMEILLER • Michèle TALLARD
Arnaud TRENTA • Catherine VINCENT

Conseillers techniques

Cécile BLONDELON (*CFTC*) • Louis DELBOS (*CFE-CGC*) • Pascaline DUPRÉ-CAMUS (*CFDT*)
Philippe GUIMARD (*CGT-FO*) • Benoît KERMOAL (*UNSA-Éducation*) • Fabrice PRUVOST (*CGT*)

Directeur général de l'IRES : Frédéric LERAIS

Directeur adjoint, documentation et communication : Benoît ROBIN

Directeur adjoint, administration et finances : Bruno ROUQUET

Administration : Caroline AUJOLET, Nadège MOUSSET

Documentation : Guillaume HEINTZ

Les numéros de *La Revue de l'IRES* sont en texte intégral depuis 1998 sur le site de l'IRES (www.ires.fr). Les numéros depuis 2005 sont en accès libre sur le portail www.cairn.info.

© IRES, Noisy-le-Grand, 2019 • Tactic Impressions - Gonesse • Dépôt légal : septembre 2019 - n° ISSN 1145-1378 • Prix du numéro : 24,50 €

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

La Revue de l'IRES

Sommaire n°99 • 2019/3

Numéro spécial Les jeunes, le travail et l'engagement

Coordonné par
Sophie BÉROUD, Camille DUPUY, Marcus KAHMANN et Karel YON

Introduction	3
<i>Sophie BÉROUD, Camille DUPUY, Marcus KAHMANN et Karel YON</i>	
Jeunes travailleuses et travailleurs de la production engagée : articuler activité professionnelle et convictions dans un engagement professionnalisé	11
<i>Diane RODET</i>	
Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations	37
<i>Chloé LEBAS</i>	
La distance de jeunes salariés vis-à-vis des « voies du collectif »	63
<i>Camille TRÉMEAU</i>	
La difficile prise en charge par les syndicats français de la cause des « jeunes travailleurs »	91
<i>Sophie BÉROUD, Camille DUPUY, Marcus KAHMANN et Karel YON</i>	
Résumés des articles - English Abstracts	121

Introduction

*Sophie BÉROUD, Camille DUPUY, Marcus KAHMANN et Karel YON*¹

Quelles sont les formes de l'engagement des jeunes au travail ? C'est à cette question que le présent numéro spécial cherche à répondre. Par engagement au travail, il s'agit de saisir à la fois l'investissement dans l'activité de travail en elle-même, l'attachement voire la « passion » mise à la tâche (Leroux, Loriol, 2015), mais aussi toutes les modalités d'engagement autour de la « cause » du travail, comme de s'impliquer durablement dans le militantisme, par exemple syndical, et/ou dans l'action protestataire. Ces champs de recherche renvoient bien souvent à des spécialisations disciplinaires distinctes, la sociologie du travail et des relations professionnelles d'un côté, celle des mouvements sociaux de l'autre. Les travaux empiriques nous montrent pourtant que les dynamiques de mobilisation *au* travail et *sur* le travail sont bien souvent interdépendantes, même si leurs relations sont complexes. L'engagement dans la tâche participe parfois d'un rapport vocationnel au travail qui peut contribuer à délégitimer toute forme de protestation individuelle ou collective. L'engagement requis pour l'accomplissement d'une tâche peut même tout simplement conduire à dénier sa qualité de travail, porteur de droit et producteur de valeur, comme dans le

1. Sophie Bérourd est professeure de science politique à l'Université Lumière Lyon 2 et membre du laboratoire Triangle (UMR 5206) ; Camille Dupuy est maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Rouen, membre du laboratoire DySoLab (Dynamiques sociales et langagières) et chercheuse affiliée au Centre d'études de l'emploi et du travail ; Marcus Kahmann est chercheur à l'Ires ; Karel Yon est chargé de recherches CNRS en sociologie au laboratoire IDHE.S (Institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société, UMR 8533), Université Paris-Nanterre. Ce numéro spécial est issu d'une journée d'études organisée en septembre 2018 à l'Ires. Elle s'inscrivait dans le prolongement d'une recherche collective portant sur les relations entre les jeunes travailleuses et travailleurs et le syndicalisme menée dans le cadre d'une agence d'objectifs de l'Ires pour la CGT (2015-2017), dont le rapport est téléchargeable sur le site de l'Ires (<https://goo.gl/gGXNz2>) et d'un projet de recherche international (Tapia, Turner, 2018).

cas du bénévolat (Simonet, 2018). Inversement, la défense du métier, de la professionnalité ou d'une certaine idée du « travail bien fait » peuvent tout autant jouer comme des ressorts décisifs des mobilisations au travail (Capdevielle, 2001). Sur le plan individuel, l'analyse des relations entre carrières militantes et carrières professionnelles s'avère tout aussi riche et complexe (Giraud, 2014).

Les articles présentés dans ce dossier illustrent la grande diversité de ces formes d'engagement, en faisant le lien avec la condition des jeunes au travail. À travers le cas de la « production engagée », Diane Rodet s'intéresse ainsi à des formes hybrides d'engagement par et dans le travail, tandis que Chloé Lebas étudie chez les livreurs à vélo ce moment de bascule où l'engagement dans le travail – qui est aussi souvent un engagement sportif à travers la pratique du vélo – cède la place à la critique de celui-ci. Camille Trémeau réfléchit aux « voies du collectif » en se demandant à quelles conditions les jeunes salarié·es de la coiffure-esthétique, du bâtiment et de l'informatique peuvent se rapprocher du syndicalisme et des représentants du personnel. Enfin, les auteur·es du dernier article, qui ont coordonné ce dossier, se concentrent sur l'engagement revendicatif mais en faisant un pas de côté, puisqu'il s'agit de montrer en quoi l'engagement syndical des jeunes au travail est conditionné par la capacité de ces organisations à les représenter.

Alors que la littérature managériale et le discours médiatique dépeignent une « génération Y » prétendument désengagée, individualiste et consumériste, les études sociologiques montrent que la centralité du travail, pourvoyeur de revenu et d'identité sociale, reste une constante de génération en génération. Cependant, l'installation dans la durée d'un contexte de chômage de masse et de politiques prétendant le combattre par la dégradation des conditions d'emploi (des contrats plus courts, des statuts moins protecteurs, des revenus plus faibles), spécialement pour les nouveaux entrants sur le marché du travail, ont produit une forme de déclassement qui touche les jeunes les plus diplômés et se répercute par une sorte d'effet domino sur l'ensemble des jeunes au travail (Lefresne, 1999). Dans ces conditions, l'incertitude est devenue une norme précocement intériorisée par les jeunes au travail (Sarfati, 2015). Il est désormais établi que les parcours d'insertion professionnelle imposent des sas de précarité toujours plus longs, marqués par la succession de phases de chômage et d'activité, comme par l'expérience – voire le cumul – de statuts multiples (étudiant, stagiaire, volontaire du service civique, intérimaire, salarié en CDD ou en contrat aidé, bénéficiaire d'un programme d'insertion, micro-entrepreneur...).

La norme d'incertitude se trouve en outre actuellement transformée par le développement de formes d'activité économique qui tirent profit des nouvelles technologies pour redéfinir les normes de mise au travail.

Les « jeunes actifs » de 25 à 34 ans sont par exemple surreprésentés dans la population des micro-travailleurs étudiée par l'équipe d'Antonio Casilli (Casilli *et al.*, 2019:32). 42 % des auto-entrepreneurs, un statut propulsé par l'essor du capitalisme de plateforme, ont entre 20 et 34 ans (Abdelnour, 2017:173). L'accès aux « jobs étudiants » passe notamment de plus en plus par des plateformes numériques qui contribuent à diffuser le statut d'auto-entrepreneur parmi les jeunes scolarisés (Tenret, Trespeuch, 2019). Il en va de même pour les « influenceurs » sur les réseaux sociaux ayant noué des partenariats économiques avec des entreprises et qui sont incités à adopter ce statut pour être rémunérés (Godefroy, 2019). De ce fait, pour une fraction de la jeunesse, les premiers pas dans le monde du travail, qui constituent des moments décisifs de socialisation professionnelle, se font en dehors du modèle salarial traditionnel.

Ce rapport au travail marqué par l'incertitude prend une résonance particulière dans l'expérience juvénile, en ceci qu'il peut être à la fois synonyme de formes extrêmes de domination mais aussi de liberté et d'expérimentation. La jeunesse, dès lors qu'on cherche à la saisir en termes sociologiques, est à la fois un statut social et une période de transition (Mauger, 2015). Dans un sens relationnel (les « jeunes » par opposition aux « vieux »), la jeunesse est moins rattachée à un âge biologique précis qu'à une position dans un système de relations de pouvoir socialement construites. Une telle définition s'accommode de l'existence de jeunesses très différentes, puisqu'elle implique de toujours penser la jeunesse comme une identité sociale qui se combine à d'autres identités assignées, qu'elles soient de classe, de genre, racisées ou sexuelles (Achin *et al.*, 2009). Elle nous invite à observer, dans la sphère professionnelle, les situations de domination au travail qui sont justifiées par le stigmate de l'absence d'expérience.

Mais comme phase transitoire entre l'enfance et l'âge adulte, la jeunesse désigne aussi la période où s'opère un double « passage », de l'école à la stabilisation professionnelle et de la famille d'origine à la constitution de son propre foyer. C'est au cours de cette période que les jeunes multiplient les expérimentations et les apprentissages, par lesquels ils et elles définissent progressivement leurs identités de genre, sexuelle, professionnelle, religieuse ou encore politique. L'expérience juvénile contemporaine est marquée par un allongement de cette phase d'« autonomie sans indépendance » (De Singly, 2010), en raison non seulement de l'allongement de la scolarisation mais aussi du développement de la précarité. Cette situation génère des sociabilités et des expériences socialisatrices qui, en retour, produisent des formes culturelles spécifiques. En ce sens, la jeunesse renvoie ici non pas à une identité assignée mais à une identité à construire, elle pointe moins vers la domination que vers la puissance d'agir et la capacité d'invention des adultes en formation.

Ces deux perspectives se combinent plus qu'elles ne s'opposent. La tension entre domination et expérimentation, hétéronomie et autonomie, est consubstantielle à l'expérience juvénile. Cependant, l'équilibre entre l'une et l'autre dépend des ressources dont disposent les jeunes, ce qui explique des façons très différentes de vivre l'incertitude sur les marchés du travail, les « plus dotés en ressources de différentes natures [pouvant] mettre à profit cette intériorisation de l'incertitude pour desserrer momentanément la contrainte relative à la subordination salariale » (Sarfati, 2005:12).

Les articles de Diane Rodet et Chloé Lebas illustrent ces enjeux. Les salariés de la « production engagée » qu'étudie Diane Rodet peuvent ainsi d'autant plus facilement s'engager dans leur travail qu'ils disposent de ressources pour le faire. Chez les salariés de l'économie sociale et solidaire, il s'agit en premier lieu des diplômés qui leur offrent la possibilité de viser des emplois en phase avec leurs convictions. Du côté des micro-entrepreneurs engagés auprès de la plateforme La Ruche qui dit Oui !, l'engagement dans cette activité pourvoyeuse de (faibles) ressources, souvent après des expériences d'instabilité ou dans une logique de reconversion professionnelle, est rendue possible par l'existence de soutiens (du conjoint, de la famille) ou le cumul d'activités.

C'est aussi le cas du côté des livreurs à vélo qui cumulent leur activité de micro-entrepreneur avec un statut d'étudiant ou une activité salariée. S'il y a un engagement au travail chez les coursiers qu'étudie Chloé Lebas, celui-ci n'a rien de militant, tout du moins dans ses premiers temps. L'engagement dans l'activité combine souvent deux motivations, le goût pour la pratique sportive du vélo et la recherche d'un complément de revenu. La critique du travail de livreur et le basculement vers un engagement protestataire surviennent quand les attentes en termes de revenu commencent à être déçues. Ces attentes restent cependant limitées, pour diverses raisons. Si l'activité de livreur est tant perçue comme un « travail de jeune », c'est aussi parce que les formes et les contraintes du travail autorisent rarement des investissements autres que transitoires. Ainsi, les livreurs les plus prompts à la protestation collective sont aussi ceux qui, restant dans un rapport utilitariste, ont le moins à y perdre. *A contrario*, celles et ceux qui s'engagent plus durablement dans ce travail développent une certaine professionnalité qui les conduit à réorienter leur critique vers la recherche de formes d'activité de type coopératif, censées réaliser enfin la promesse d'autonomie avancée par les plateformes. Le caractère à la fois fragile et éphémère des mobilisations dans cet univers professionnel s'explique à la fois par des facteurs que l'on retrouve dans d'autres secteurs fortement précarisés (fort *turn-over* des salariés, importance des emplois étudiants), mais aussi par ces formes de réinvestissement dans une activité coopérative.

L'article de Camille Trémeau permet d'éclairer une autre dimension de la rencontre entre jeunes salariés et engagement au travail en s'intéressant aux rapports des premiers aux institutions représentatives du personnel. En faisant porter son étude sur trois mondes professionnels contrastés (coiffeuses-esthéticiennes, ouvriers du bâtiment, informaticiens dans des sociétés de services aux entreprises), l'auteure explore les ressorts d'une forte distance aux représentants du personnel dans des univers où les instances de représentation sont rares. Pour ces jeunes travailleurs qui peuvent parfois entretenir un rapport désenchanté à leur travail, l'engagement syndical n'apparaît pas pour autant comme une alternative désirable, pour la bonne et simple raison que la réalité syndicale est très éloignée de leur quotidien. Le regard distancié qu'ils portent sur les représentants du personnel, lorsque ceux-ci existent, est fortement façonné par leur socialisation familiale, scolaire et professionnelle. Pour autant, l'enquête qualitative permet d'aller plus loin que ces premiers constats en confirmant l'importance d'une présence syndicale effective sur le lieu de travail pour contribuer à faire émerger un autre regard sur le syndicalisme, mais surtout le caractère décisif des pratiques syndicales en particulier lors des moments de conflit.

Cette question des formes prises par la représentation syndicale est l'objet central du dernier article du numéro. En partant de la catégorie analytique de capacité de représentation, Sophie Bérout, Camille Dupuy, Marcus Kahmann et Karel Yon se demandent si ce ne sont pas tant les jeunes travailleurs qui ont un problème avec les syndicats que les syndicats qui ont un problème avec les jeunes travailleurs. La présence syndicale auprès de ces derniers doit en effet aussi être comprise comme une présence symbolique, laquelle passe par des représentants auxquels ces jeunes travailleurs puissent s'identifier, par une prise en charge de leurs intérêts et de leurs préoccupations spécifiques. Or, plusieurs facteurs contribuent à entretenir une distance. Certains sont bien identifiés : de larges fractions de jeunes en emploi sont loin des univers professionnels où le fait syndical est le plus installé. Les auteurs de l'article en soulignent d'autres, moins souvent commentés, comme le fait que les syndicats se trouvent en concurrence avec d'autres groupes militants pour dire et représenter les intérêts des jeunes salariés, ces derniers pouvant être mobilisés comme jeunes, comme travailleurs ou comme précaires. Ils montrent également que les syndicats eux-mêmes reproduisent dans leurs politiques internes ces confusions autour de la cause des jeunes.

On retiendra des articles présentés dans ce numéro deux enseignements susceptibles d'alimenter les réflexions syndicales. D'une part, l'expérience juvénile du travail est marquée par une dimension essentielle d'apprentissage et d'expérimentation. Ce qui signifie que l'engagement dans le travail, qu'il soit professionnel ou militant, doit être saisi comme un phénomène

processuel et que les syndicats doivent tenir compte de cet aspect de temporalité. En d'autres termes, les attitudes des jeunes vis-à-vis du travail et du syndicalisme sont sujettes à évolution, au fil des épreuves et des rencontres diverses qui ponctuent les trajectoires d'insertion professionnelle. L'idée d'une génération asyndicale doit être fortement nuancée, car les jeunes sont plus souvent extérieurs au syndicalisme par ignorance que par hostilité. Les représentations que se font les jeunes du syndicalisme peuvent ainsi évoluer à l'occasion d'une première rencontre du fait syndical, sans que cela débouche sur l'adhésion. Mais cette rencontre peut contribuer à inscrire l'engagement syndical dans le domaine du possible, là où il apparaissait auparavant comme dévalorisé ou complètement exclu. L'important est donc de favoriser les occasions de rencontres entre les jeunes et le syndicalisme, dès leurs premières expériences de travail mais aussi en amont ou en parallèle, dans les milieux de sociabilité proprement juvéniles comme l'univers scolaire.

D'autre part, pour que les jeunes se sentent représentés par les syndicats, ils doivent pouvoir s'identifier à eux. Or, la faible proportion de jeunes parmi les représentants du personnel, l'âge avancé et le statut d'emploi des dirigeants syndicaux visibles dans les médias, tout comme le décalage entre les caractéristiques socioprofessionnelles des jeunes syndiqués et celles des jeunes salariés rendent cette identification difficile. C'est dès lors peut-être moins vers les instances syndicales dédiées à la jeunesse en général que vers les expériences d'action collective dans des secteurs et statuts d'emploi où la main-d'œuvre juvénile est surreprésentée que les efforts organisationnels devraient être portés. Développer et accroître la visibilité des initiatives ancrées dans les univers professionnels où se concentrent les jeunes contribuerait à faire émerger une nouvelle génération de représentants qui, à n'en pas douter, seraient à l'image du salariat non seulement de demain mais aussi d'aujourd'hui : comprenant plus de jeunes, plus de femmes mais aussi plus de travailleurs et de travailleuses racisés.

Références bibliographiques

- Abdelnour S. (2017), *Moi, petite entreprise : les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, Puf.
- Achin C., Ouardi S., Rennes J. (2009), « Âge, intersectionnalité, rapports de pouvoir », *Mouvements*, n° 59, p. 91-101, <https://doi.org/10.3917/mouv.059.0091>.
- Béroud S., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2019), « La difficile prise en charge par les syndicats français de la cause des jeunes travailleurs », *La Revue de l'IRES*, n° 99, p. 91-120.
- Capdevielle J. (2001), *Modernité du corporatisme*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Casilli A., Tubaro P., Le Ludec C., Coville M., Besenval M., Mouhtare T., Wahal E. (2019), *Le micro-travail en France. Derrière l'automatisation de nouvelles précarités au travail ?*, Rapport final, Projet DipLab (Digital Platform Labor), <http://diplab.eu>.
- De Singly F. (2010), « Jeunesse et pouvoir sur soi », *Agora débats/jeunesses*, n° 56, p. 25-33, <https://doi.org/10.3917/agora.056.0025>.
- Giraud B. (2014), « S'arracher à sa condition d'ouvrier : de l'engagement syndical à l'encadrement intermédiaire », *La Revue de l'IRES*, n° 81, p. 33-58, <http://bit.ly/2m1IHDv>.
- Godefroy J. (2019), « Travailler sur Instagram : l'illusion d'une réussite ? », communication au congrès de l'Association française de sociologie, Aix-en-Provence, 27-30 août.
- Lebas C. (2019), « Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations », *La Revue de l'IRES*, n° 99, p. 37-61.
- Le Roux N., Loriol M. (2015), *Le travail passionné : l'engagement artistique, sportif ou politique*, Toulouse, Érès.
- Lefresne F. (1999), « Place des jeunes sur le marché du travail en France : une approche sectorielle », *La Revue de l'IRES*, n° 31, p. 197-232, <http://bit.ly/2IX9Bw8>.
- Mauger G. (2015), *Âges et générations*, Paris, La Découverte, <https://www.cairn.info/ages-et-generations--9782707158888.htm>.
- Rodet D. (2019), « Jeunes travailleuses et travailleurs de la production engagée : articuler activité professionnelle et convictions dans un engagement professionnalisé », *La Revue de l'IRES*, n° 99, p. 11-36.
- Sarfati F. (2015), « L'insertion professionnelle des jeunes entre précarité, incertitude et experimentation », *Cahiers de l'action*, n° 45, p. 9-16, <https://doi.org/10.3917/cact.045.0009>.
- Simonet M. (2018), *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Paris, Textuel.
- Tapia M., Turner L. (2018), « Renewed activism for the labor movement: The urgency of young worker engagement », *Work and Occupations*, vol. 45, n° 4, p. 391-419, <https://doi.org/10.1177/0730888418785657>.
- Tenret E., Trespeuch M. (2019), « Le monde de l'emploi étudiant à l'heure d'internet », communication au congrès de l'Association française de sociologie, Aix-en-Provence, 27-30 août.
- Trémeau C. (2019), « La distance de jeunes salariés vis-à-vis des "voies du collectif" », *La Revue de l'IRES*, n° 99, p. 63-89.

Jeunes travailleuses et travailleurs de la production engagée : articuler activité professionnelle et convictions dans un engagement professionnalisé

Diane RODET¹

Cet article s'intéresse aux jeunes travailleurs et travailleuses de la production engagée, définie comme une activité de production exprimant explicitement des positions militantes. À partir de plusieurs terrains relevant de l'économie solidaire d'une part, et du cas de l'entreprise en ligne La Ruche qui dit Oui ! d'autre part, il met au jour des individus recherchant de nouvelles formes de travail et/ou d'emploi. Ceux-ci ont des profils proches et partagent le fait de vouloir articuler convictions et rémunération dans un engagement « professionnalisé ». Dès le début de leur vie professionnelle, ces travailleurs et travailleuses recherchent un travail qui ait du « sens », celui-ci passant par la défense d'une cause. Une partie de ces jeunes associe à cette revendication le rejet du salariat et la recherche d'un cadre d'emploi mêlant autonomie et flexibilité.

Commerce équitable, agriculture biologique, ou distributions de fruits et légumes par internet... la consommation engagée s'accompagne parfois de nouvelles pratiques en matière de travail, d'emploi et de vie professionnelle. La production engagée correspond au versant productif de cette consommation engagée. À travers elle, des acteurs sociaux expriment explicitement leurs positions militantes ou politiques : elle fait aujourd'hui partie des répertoires d'action de la contestation sociale (Rodet, 2013). Les

1. Maîtresse de conférences en sociologie à l'université Lumière Lyon 2, Centre Max Weber. L'auteure tient à remercier vivement les organisateurs et organisatrices de la journée d'étude de l'Ires « Les jeunes, le travail et l'engagement » pour les échanges qui y ont eu lieu et pour leurs conseils.

formes de travail sur lesquelles la production engagée repose sont depuis une quinzaine d'années le plus souvent analysées sous l'angle de la précarisation qui les accompagne. Cadre fréquent de ces transformations, les associations ont connu une augmentation rapide de leurs effectifs salariés à partir des années 1990, une hausse reliée par de nombreux travaux à une baisse du recrutement au sein de la fonction publique d'État. Ces emplois permettraient une prise en charge de l'intérêt général (désigné comme « utilité sociale ») par le secteur associatif, dans des conditions précaires : sous la forme de contrats aidés, services civiques ou stages. Les emplois associatifs apparaissent ainsi comme des emplois par défaut, occupés par une population jeune qui aurait préféré trouver à s'employer dans la fonction publique, dans de meilleures conditions de travail et d'emploi (Hély, Simonet, 2008 ; Darbus, Hély, 2010 ; Cottin-Marx *et al.*, 2015).

Mais réduire la production engagée au secteur associatif ne permet pas d'en comprendre tous les enjeux. Le périmètre du monde associatif dépasse largement celui de la production engagée. De même, si une partie des emplois de cette production relève des associations, d'autres dépendent d'autres types d'organisations. Il peut s'agir d'organisations assimilées à ce qui est depuis les années 1980 désigné comme l'économie « solidaire » : un univers mal délimité comprenant des formes d'organisations diverses (associations, coopératives, mutuelles mais aussi entreprises lucratives) affirmant privilégier d'autres objectifs que le profit, tels que la lutte contre les inégalités économiques et sociales ou l'écologie (encadré). La production engagée prend également depuis peu la forme d'activités passant par internet. Dans le domaine agricole en particulier, la société La Ruche qui dit Oui !² gère une plateforme numérique permettant aux consommateurs et producteurs de se rencontrer et de contourner les grandes surfaces. Elle propose ainsi à des particuliers d'organiser chez eux la distribution de produits alimentaires, dans le but de participer à un modèle « juste et équitable » d'agriculture durable. Ces individus, dont un engagement militant est attendu, sont rémunérés sans pour autant être salariés de la plateforme.

L'analyse de ce vaste univers de la production engagée permet de distinguer une population de jeunes travailleurs et travailleuses aux statuts divers, allant de celui de stagiaire à celui de salarié en passant par le régime de micro-entrepreneur. Ces personnes partagent le fait de réaliser un travail (rémunéré, faiblement rémunéré voire pas du tout) dans le cadre d'une organisation exprimant une position militante ou politique. L'analyse des trajectoires et motivations de ces individus montre que leur situation ne saurait être décrite en toute rigueur comme relevant d'un choix par défaut.

2. Dans la suite du texte, la société La Ruche qui dit Oui ! sera aussi appelée La Ruche, avec des majuscules, pour la distinguer des ruches en tant que lieux de distribution des produits alimentaires.

Ces personnes se caractérisent par le fait de chercher à travers leur pratique professionnelle à défendre une cause et revendiquent de façon plus ou moins explicite un nouveau rapport au travail et à l'emploi – au prix de conditions d'emploi effectives dégradées.

C'est ce que s'attachera à montrer cet article en s'appuyant sur une enquête achevée concernant les nouvelles formes d'engagement au sein de l'économie solidaire (Rodet, 2013) et sur une enquête en cours auprès des salariés de La Ruche, et « responsables de ruche » lyonnais à partir d'observations ethnographiques et d'entretiens (voir *infra*, I.1). Ces personnes peuvent être qualifiées de jeunes, non pas en référence à une tranche d'âge précise et délimitée mais à un statut social particulier : cette catégorie prend sens par rapport à celle des adultes et désigne une position dans un système de relations de pouvoir socialement construites. Il s'agit également d'une expérience transitoire : la jeunesse est la période où s'opère le passage de l'école à l'emploi ainsi que de la famille d'origine à la famille à soi. Les « jeunes » enquêtés dont il sera question se caractérisent ainsi à la fois par le fait d'être en début de trajectoire professionnelle et de ne pas avoir d'enfant (ou d'avoir à peine leur premier enfant dans deux cas)³. Seules seront précisées lorsque nécessaire les quelques rares situations s'écartant de ce cadre.

Notons enfin que cet article occupe une place particulière au sein de ce numéro. Les jeunes présentés ici partagent en effet la particularité de ne pas s'engager en faveur d'autres formes de travail et/ou d'emploi au sein de collectifs dédiés, mais de s'engager par leur travail même. La thèse défendue est en effet que leur recherche d'un certain type de travail et/ou d'emploi constitue en soi une forme de mobilisation autour du travail. On présente tout d'abord les jeunes travailleuses et travailleurs de la production engagée en soulignant la proximité de leurs profils et de leurs trajectoires (I). Leur revendication commune d'articuler convictions et rémunération est ensuite analysée (II). Il s'agit enfin de montrer dans quelle mesure une partie de ces jeunes revendique dans un même mouvement un nouveau rapport à l'emploi, critique du modèle salarial (III).

I. Jeunes travailleuses et travailleurs de la production engagée, entre économie solidaire et capitalisme de plateforme

La production engagée correspond au versant productif de ce qui est désigné depuis plusieurs années comme la consommation engagée ou critique (Dubuisson-Quellier, 2009 ; Pleyers, 2011) et elle rend parfois cette dernière possible. Elle désigne une manière de produire des biens et services et de les commercialiser et non un secteur délimité. Deux enquêtes

3. Merci aux organisateurs de la journée d'étude de l'Ires « Les jeunes, le travail et l'engagement » pour ce cadrage initial.

que nous avons menées ces dernières années soulignent néanmoins un certain nombre de caractéristiques communes aux acteurs sociaux qui mettent en œuvre ces pratiques. On décrira tout d'abord ces deux terrains de recherche, avant de présenter la population qui y travaille.

1.1. Deux terrains de recherche distincts

Les acteurs de la production engagée ont été analysés dans deux espaces. Le premier est celui de l'économie dite « solidaire » (encadré), secteur au sein duquel une recherche a été menée de 2008 à 2013 sur les dispositifs de qualité (labels, chartes, systèmes participatifs d'évaluation) de 12 collectifs (Rodet, 2013) ⁴. Des entretiens et des observations ont été réalisés auprès des participants à ces démarches. Le présent article s'intéressera aux résultats concernant les personnes qui y sont salariées (34).

L'univers désigné comme celui de l'économie solidaire est constitué d'une diversité de personnes aux formes d'investissement variables. Celles qui nous intéressent ici correspondent aux « membres actifs », qu'il est possible d'appeler également « producteurs engagés » (Rodet, 2013). Ces individus se caractérisent par le fait de mettre en avant la dimension contestataire de leur action, c'est-à-dire de manifester « toute forme de participation *durable* à une action collective visant la défense ou la promotion d'une cause » (Sawicki, Siméant, 2009) ⁵. Ces membres participent en outre activement à l'existence de leur réseau régional ou national. L'économie solidaire comporte également d'autres membres (aussi bien du côté des producteurs, et donc des salariés dans le cas qui nous intéresse, que du côté des consommateurs) ne partageant pas ces caractéristiques et affichant davantage leur participation à des échanges économiques et sociaux qu'une volonté de changement social. Leur participation à un réseau régional ou national est rare voire inexistante. Désignées comme de « simples adhérents ⁶ » au regard de ces dimensions, ces personnes ne contribuent pas moins à l'existence de l'économie solidaire, mais davantage comme secteur économique que comme mouvement social. Ce ne sont pas ces personnes

4. Il s'agissait des réseaux suivants : commerce et tourisme équitable : Max Havelaar, Minga, Plateforme du commerce équitable, Association pour un tourisme équitable et solidaire (Ates) ; agriculture biologique : AB, Nature et Progrès ; entreprises d'insertion : Conseil national des entreprises d'insertion (CNEI) et Conseil national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) ; circuits courts : Réseau des associations pour le maintien d'une agriculture paysanne (Amap) ; finance solidaire : Finansol ; échanges non marchands : réseaux des systèmes d'échanges locaux (SEL) et mouvements des réseaux d'échanges réciproques des savoirs (RERS), dit « Foresco ».

5. La dimension « active » est à entendre en rapport avec la construction d'un collectif dans le cadre d'une action contestataire et non dans l'absolu. Les autres adhérents ne sont par contraste « moins actifs » qu'en regard de cette dimension.

6. Du côté des producteurs, il s'agit de personnes dont l'action est strictement tournée vers leur activité locale et qui ne revendiquent pas d'action au-delà de cette échelle. Par exemple, un gérant de boutique équitable qui ne participe à aucun rassemblement autour du commerce équitable, et ne tient pas de discours explicitement politique.

Encadré

Économie sociale, économie solidaire, ESS... quelques précisions

« Économie sociale », « économie solidaire » et « économie sociale et solidaire » font l'objet d'acceptions diverses. Nous en reprenons ici les définitions historiques, désignant ces réalités comme des constructions sociales relativement récentes, aux contours peu stabilisés (Duverger, 2016 ; Dreyfus, 2017).

L'« économie sociale » renvoie ainsi au regroupement à partir de la fin des années 1970 des organisations dotées du statut d'association, de coopérative ou de mutuelle au sein du Comité national de liaison des activités mutualistes coopératives et associatives – auxquelles ont été rajoutées plus tardivement les fondations. Ces structures se rejoignent sur un ensemble de principes tels que la non (ou la faible) lucrativité, la liberté d'adhésion, la gestion démocratique, des administrateurs bénévoles, et la priorité de l'humain sur le capital.

La notion d'« économie solidaire » correspond quant à elle au rassemblement à partir des années 1980 dans différents collectifs d'organisations ne relevant pas nécessairement des statuts juridiques de l'économie sociale, mais partageant néanmoins plusieurs de ses grands principes. Ces organisations affirment en particulier privilégier des objectifs autres que le profit, tels que la réduction des inégalités économiques et sociales, le lien social ou l'écologie. Les entreprises d'insertion ou celles du commerce équitable en sont des exemples.

L'« économie sociale et solidaire » (ESS) correspond à la catégorie politico-administrative réunissant ces deux espaces à partir des années 1990. Ces trois appellations ont été forgées par des acteurs politiques et académiques pour désigner des organisations parfois très diverses mais partageant un dénominateur commun : celui d'affirmer produire des biens et/ou des services autrement que ne le font l'État et le secteur marchand lucratif (Rodet, 2018a). Les guillemets tout d'abord utilisés dans le texte soulignent que ces termes sont ceux choisis par les acteurs qui ont désigné ces univers en premier lieu et que l'on ne postule ici *a priori* ni l'homogénéité de cet univers (bien au contraire) ni le caractère effectivement « social » et/ou « solidaire » de ces initiatives qui reste bien évidemment à analyser empiriquement. Ces guillemets ne seront néanmoins pas repris par la suite pour éviter d'alourdir le texte.

dont il sera question ici, pour analyser les formes d'engagement autour du travail au sein de la production engagée.

Le second espace analysé dans cet article est celui de la société La Ruche qui dit Oui !, fondée en France en 2011. Comme indiqué plus haut, cette *start-up* propose à des particuliers d'organiser chez eux la distribution de produits alimentaires, par le biais d'une plateforme internet. Elle relève ainsi du « capitalisme de plateforme », mettant au travail des travailleurs indépendants *via* un site internet, moyennant une commission sur les

transactions réalisées. Désignées comme « responsables de ruche », ces personnes adoptent le plus souvent le régime de micro-entrepreneur (ex-auto-entrepreneur) et reçoivent quelques centaines d'euros par mois pour leur activité, correspondant à 8,35 % du chiffre d'affaires des producteurs (11,65 % sont versés à La Ruche pour la maintenance du site et la mise en relation). La Ruche qui dit Oui ! appartient à l'entreprise Equanum SAS, dont les capitaux sont détenus par un fonds d'investissement de la Banque postale à 23,7 % et des entrepreneurs du Web à 15,6 %. Le capital social restant (60,7%) est détenu par les trois fondateurs de La Ruche. La plateforme salarie par ailleurs une centaine de personnes en France et en Europe. Son chiffre d'affaires s'élevait à 3,2 millions d'euros en 2017 pour environ 1 200 ruches. Pour saisir le rapport au travail et à l'emploi des responsables de ruche, des observations de distributions ont été réalisées (6) ainsi que des entretiens semi-directifs approfondis auprès de responsables passés et actuels (11) et de salariés de la *start-up* (2). Il ne s'agira pas de comparer ces deux terrains aux géométries très variables (12 réseaux d'économie solidaire et une seule entreprise dans le cas de La Ruche) mais bien plutôt de mettre en commun les résultats recueillis au sein de ces deux univers pour saisir les nouveaux rapports au travail et à l'emploi se déployant autour de la production engagée.

1.2. Une population jeune, diplômée et majoritairement féminine

Les personnes rencontrées au sein de ces deux terrains partagent des profils particulièrement proches que nous allons présenter avant d'aborder leur rapport au travail et à l'emploi. Elles se caractérisent par leur jeune âge, leur niveau de diplôme élevé, le fait d'être majoritairement des femmes et de ne pas avoir d'enfant.

Au sein de l'économie solidaire, ces travailleuses et travailleurs ont été principalement approchés *via* les entretiens et observations réalisés auprès des salariés des réseaux régionaux ou nationaux, ou encore des salariés d'organisations locales (associations, boutiques). La majorité des réseaux étudiés dispose d'une équipe de plusieurs salariés⁷. La Plateforme du commerce équitable (PFCE) est ainsi coordonnée par de jeunes salariées trentenaires qui s'y succèdent et servent d'interlocutrices aux organisations du commerce équitable. La PFCE compte au moment de l'enquête quatre salariés permanents et engage régulièrement des stagiaires. Le réseau des Amap-Île-de-France repose sur deux à trois salariés, sans compter le ou la stagiaire, selon les époques. Les mouvements d'économie solidaire se composent également d'autres membres actifs salariés travaillant à l'échelle

7. Seul le réseau des systèmes d'échanges locaux (SEL) n'en comporte pas, tandis que le Mouvement des réseaux d'échanges réciproques des savoirs (Foresco) n'a qu'un seul salarié au moment de l'entretien.

locale : gérants de boutiques équitables, producteurs en agriculture biologique ou encore salariés de régie de quartier... Ces membres actifs appartiennent fréquemment à plusieurs des réseaux analysés et se connaissent le plus souvent.

Les salariés de réseaux sont en grande majorité trentenaires ⁸ : c'est le cas à la PFCE, mais également chez Minga (autre réseau de commerce équitable ⁹), Max Havelaar, ou à l'Association pour le tourisme équitable et solidaire (Ates) et au sein du réseau des Amap-Île-de-France (Amap-IdF), pour ne donner que quelques exemples. Les salariés de structures locales présentent une plus grande diversité d'âges, mais s'apparentent fortement, lorsqu'ils sont trentenaires, à ceux des réseaux nationaux et régionaux, en termes de profil et de trajectoire.

Tous sont en effet particulièrement diplômés, souvent détenteurs d'un master. Un questionnaire passé dans le cadre de l'enquête menée de 2008 à 2013 auprès de personnes se reconnaissant comme « membres de l'économie solidaire » indiquait ainsi que parmi les personnes se déclarant salariées de leur organisation (91), 25,6 % déclaraient avoir moins de 30 ans, et 43,5 % affirmaient avoir bac +5 et plus ¹⁰. Les femmes y sont surreprésentées, comme dans le monde associatif plus largement, où elles constituent 69 % des salariés (Archambault, Tchernonog, 2012). Les salariés de réseaux sont diplômés en sciences sociales, science politique, commerce et gestion, agronomie ou environnement. Ces personnes ont peu d'expérience professionnelle préalable ; le poste dans lequel elles se trouvent au moment de l'entretien est souvent leur premier véritable emploi, quand il ne s'agit pas d'un stage. Elles ont souvent eu l'occasion de séjourner ou d'effectuer une partie de leurs études à l'étranger. Dans le réseau des Amap-IdF par exemple, deux salariées coordinatrices se succèdent pendant l'enquête. Toutes deux ont une trentaine d'années. Abdia ¹¹ est diplômée de l'école d'ingénieurs agronomes « AgroParisTech » et de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) où elle a réalisé un master 2 en anthropologie. Elle a précédemment travaillé à la Fadear, l'organisme de formation de la Confédération paysanne, puis pour des organisations non gouvernementales (ONG) de développement agricole. Son parcours est associatif et militant. Manon a quant à elle effectué ses études à l'Institut d'études politiques (IEP) de Lyon et effectué une année de césure au Pérou.

Les salariés d'organisations locales se caractérisent souvent, de même que les salariés de réseaux qui viennent d'être présentés, par un niveau d'études élevé (masters, grandes écoles). Salarié d'une entreprise de

8. Les âges mentionnés par la suite sont ceux des enquêtés lors de l'entretien.

9. Ou « économie équitable », selon ce collectif.

10. D'après l'Insee, parmi les 25-34 ans, les femmes sont 31 % et les hommes 26 % à avoir un niveau de diplôme supérieur à bac +2.

11. Tous les prénoms ont été modifiés par souci d'anonymat.

commerce équitable, Gabriel est par exemple diplômé de l'école Centrale de Nantes. Armance, chargée d'insertion sociale et professionnelle au sein d'une régie de quartier de proche banlieue parisienne est quant à elle titulaire d'une maîtrise de sciences et techniques en insertion sociale et d'un master 2 « Développement local et coopération professionnelle ». Les membres actifs des réseaux d'économie solidaire ont ainsi un fort capital culturel lié aux diplômes, conformément au lien croissant établi entre capital scolaire et militantisme (Matonti, Poupeau, 2004 ; Rimbert, Crespo, 2004). Ils sont de plus issus de familles relativement aisées : leurs parents sont fonctionnaires de catégorie A, architectes, médecins ou encore enseignants.

Deuxième terrain de recherche relevant de la production engagée, le réseau commercial de La Ruche qui dit Oui ! fonctionne grâce à des travailleurs et travailleuses relevant de deux statuts : salariés de la plateforme (une centaine) et indépendants micro-entrepreneurs (environ 800 responsables de ruche en France en 2018). Ces derniers sont les particuliers organisant les distributions hebdomadaires désignées comme ruches. Les profils de ces « responsables de ruche » s'avèrent relativement proches de ceux des jeunes de l'économie solidaire. Une étude réalisée par La Ruche en 2016 indique qu'il s'agit à 80 % de femmes, dont 70 % auraient entre 30 et 50 ans, ce qui converge avec notre terrain lyonnais ¹². Les responsables de ruche rencontrés sont tous diplômés de l'enseignement supérieur. Leur formation paraît un peu moins prestigieuse que celle des travailleurs de l'économie solidaire mais il s'agit de même globalement d'études en sciences humaines et sociales ou commerce (management et commerce, communication, sociologie, travail social, sciences de l'éducation...) et atteignant presque toujours le niveau bac +5. Ces personnes viennent également de familles relativement aisées (banquiers, militaires, indépendants...) et apparaissent d'autant plus en situation de déclassement social qu'elles n'ont bien souvent pas de contrat de travail stable ¹³. Mathilde est ainsi responsable de ruche depuis deux ans lors de l'entretien et a 29 ans. Elle cumule cette activité avec une autre de bloggeuse pour le site de La Ruche et parvient à en vivre modestement. Ayant un père ancien militaire devenu professeur des écoles et une mère sans profession, elle est elle-même diplômée d'un master 2 en sciences humaines.

On peut s'interroger quant à l'éventuelle spécificité ou non des travailleurs et travailleuses de la production engagée par rapport aux salariés du secteur associatif, dans la mesure où ces deux univers (associations, production engagée) se recoupent, sans pour autant se confondre. Les salariés

12. Neuf des onze responsables rencontrés ont 40 ans ou moins.

13. Seuls deux salariés de La Ruche ont été rencontrés, ce qui ne permet pas de tirer de conclusion, mais il est possible de faire l'hypothèse que ces derniers ont un niveau d'étude moyen plus élevé que celui des responsables de ruche (micro-entrepreneurs), ce qui explique en partie leur différence de position.

associatifs se caractérisent, tout comme ceux de la production engagée, par un niveau de diplôme plus élevé que dans le secteur lucratif. Si la proportion de femmes y est sensiblement la même, la répartition des âges semble en revanche plus éloignée. Les salariés associatifs pris globalement sont plus âgés que dans la production engagée : 18 % des salariés associatifs ont moins de 30 ans, et 30 % d'entre eux ont 50 ans et plus (Observatoire national de l'économie sociale et solidaire – CNCRESS, 2017). Enfin, les salariés associatifs se caractérisent par une surreprésentation de personnes issues de parents occupant (ou ayant occupé) un emploi dans le secteur public (Hély, 2009). Il s'agirait de plus de personnes ayant parfois elles-mêmes postulé à un emploi dans la fonction publique sans succès (Darbus, Hély, 2010)¹⁴. Ces constats participent à la thèse selon laquelle ces travailleurs et travailleuses auraient souhaité s'insérer dans la fonction publique (secteur où la reproduction sociale est particulièrement forte) mais se serait tournés vers les emplois associatifs à défaut (Hély, 2009).

Peut-on établir la même proximité entre travailleurs et travailleuses de la production engagée et secteur public ? Bien que nous ne disposions pas de données exhaustives sur l'univers mal délimité de la production engagée qui permettraient une comparaison rigoureuse sur ce point, plusieurs enquêtes qualitatives soulignent là encore une différence importante. Au sein de l'économie solidaire, les salariés rencontrés lors de l'enquête menée de 2008 à 2013 sont de véritables militants de la structure qui les emploie et cherchaient à travailler dans le secteur de l'économie solidaire dans les années précédant leur embauche (Rodet, 2018b). S'ils partagent avec les salariés de la fonction publique un « *ethos* » du service rendu (Darbus, Hély, 2010), les salariés du commerce équitable, des régies de quartier ou encore de l'agriculture biologique n'auraient pas trouvé au sein de la fonction publique le cadre nécessaire à la réalisation de leur projet : un espace leur permettant de contester différentes formes de domination sociale et de mettre en œuvre des moyens de résistance associés (Rodet, 2013). Une enquête plus récente auprès de candidats à l'emploi récemment diplômés de formations spécialisées en ESS vient confirmer ce constat : les jeunes aspirants salariés ne manifestent pas ou peu d'attraction pour la fonction publique (Rodet, 2018c), mais sont attachés au contenu et à l'objectif de leur future activité (écologie, lien social...), allant à l'encontre de l'idée que le choix de l'économie solidaire se ferait par défaut. De même, au sein de La Ruche, les enquêtés ne manifestent pas d'attrait particulier pour le secteur public dans leur choix et perspectives professionnelles et ont rarement des parents fonctionnaires (ou l'ayant été).

14. Le site Ressources solidaires recensant quasiment uniquement des offres d'emplois dans des associations (et non dans des coopératives, mutuelles ou fondations) d'après les auteurs eux-mêmes, il convient d'appliquer leurs résultats aux salariés associatifs et non de « l'économie sociale » ou encore moins de l'ESS.

Les travailleurs et travailleuses de la production engagée présentent en revanche des profils qui les rapprochent d'autres jeunes ayant différentes formes d'engagement, mis en avant par des travaux récents. Les salariés de l'économie solidaire se caractérisent par des profils proches de ceux des « consommateurs engagés » : diplômés du supérieur, étudiants, habitants de grosses agglomérations, et détenteurs de capital culturel (Delpal, Hatchuel, 2007). On retrouve par ailleurs chez ces personnes un rapport privilégié à l'international déjà relevé au sein des mouvements altermondialistes (Agrikoliansky, Sommier, 2005). Les travaux analysant ces militants soulignent l'influence qu'a eue sur eux la multiplication de séjours longs à l'étranger, la maîtrise des langues, la mobilité professionnelle croissante et notent de même un fort capital culturel. Les salariés de l'économie solidaire, mais également les responsables de ruche font également écho aux jeunes alter-activistes analysés par Pleyers (2016) dans leur exigence d'une forte cohérence entre valeurs et pratiques et leur volonté de déployer une action politique à l'échelle locale. Le fait de travailler au sein de l'économie solidaire ou de devenir responsable de ruche s'inscrit ainsi pour l'ensemble de ces personnes dans la recherche d'une conciliation entre convictions et rémunération.

II. Articuler convictions et rémunération : un engagement « professionnalisé »

Toutes ces personnes revendiquent, bien que de façon variable, la possibilité d'avoir un travail qui ait « du sens » et leur permette d'articuler convictions et rémunération. Elles défendent une cause à travers leur activité : celle de l'alimentation, de l'écologie, ou encore de la réduction des inégalités économiques et sociales. C'est ce qu'on verra dans un premier temps, avant de souligner que le cadre dans lequel exercer cette activité constitue en revanche un point de divergence : si les travailleurs et travailleuses des ruches remettent en cause le cadre salarial, ce n'est pas le cas des membres de l'économie solidaire.

II.1. Un travail qui ait « du sens »

L'arrivée des enquêtés dans l'univers de la production engagée est liée à des expériences de désillusion quant à leurs études ou précédents emplois, les conduisant à chercher une activité plus en lien avec leurs valeurs. Lorsqu'elles retracent le parcours qui a précédé leur engagement dans un réseau, ces personnes remontent parfois jusqu'à leurs études, ou jusqu'à un emploi qui a provoqué chez eux un sentiment de malaise. Leur nouvelle activité est alors présentée comme une mise en cohérence de convictions et de pratiques.

Au moment des études : choisir une voie en cohérence avec ses convictions

Les jeunes salariés de la production engagée sont nombreux à chercher dès l'enseignement supérieur à s'engager dans une voie leur permettant de concilier vie professionnelle et convictions. C'est particulièrement le cas des salariés de réseaux de l'économie solidaire. Diplômée d'un DESS de gestion et marketing, Katixa est tout d'abord salariée du réseau Amap-IdF pendant un an, avant de rejoindre une ONG écologiste comme secrétaire. Elle déclare ainsi : « J'ai toujours été très militante et je souhaitais mieux concilier vie professionnelle et engagement personnel ¹⁵. » Nicolas, 30 ans, diplômé de l'IEP de Lille, est quant à lui salarié coordinateur de l'Association pour un tourisme équitable et solidaire (Ates) et passionné de voyages. Convaincu qu'il est possible de promouvoir un tourisme plus respectueux de l'environnement et favorable au développement des destinations visitées, Nicolas participe dès la fin de ses études à l'élaboration du panorama des acteurs du tourisme durable demandé par le Secrétariat d'État au tourisme. Il occupe ensuite deux postes dans le domaine du tourisme « responsable », avant d'être embauché par l'Ates durant cinq ans. Nicolas est aujourd'hui salarié d'une autre grande organisation du même domaine.

D'autres jeunes travailleurs et travailleuses ont des parcours moins directs mais répondant de même à une exigence de mise en cohérence des valeurs et des pratiques. C'est le cas d'Olivier, 39 ans, administrateur bénévole du réseau des Amap-IdF et maraîcher. Déçu par les débouchés possibles de son BTS action commerciale, Olivier reprend des études agricoles et cherche dans ce domaine comment parvenir à une activité professionnelle qui lui convienne :

« J'ai choisi l'agriculture parce que ça m'intéressait, et en même temps (...), le peu que j'avais vu, c'était la politique agricole tout ça, ça avait l'air d'être la "mafia"... les embrouilles, les produits chimiques [soupir]... enfin ouais, ça ne m'attirait pas vraiment » (Paysan administrateur, Amap-IdF ¹⁶).

Le père d'un ami, militant à la Confédération paysanne, lui présente un agriculteur néorural, également engagé au sein de ce syndicat. Cette rencontre marque le début de l'engagement d'Olivier dans les Amap d'abord comme agriculteur puis également comme administrateur très impliqué.

Des profils comparables se retrouvent parmi les responsables de ruche. Les plus jeunes évoquent leur temps de formation comme une période de recherche et de doute, débouchant sur des études qui ne correspondent finalement pas à ce qui les intéresse vraiment. Nina, 29 ans, se forme aux sciences de l'éducation et valide un master en ressources humaines, pour

15. Enquêtee rencontrée lors de plusieurs observations, entretien dans le mensuel *Alternatives économiques*.

16. Paysan administrateur rencontré lors de l'observation participante au réseau, entretien vidéo disponible en ligne.

s'orienter vers la formation des adultes. Ses premiers stages et emplois lui font néanmoins découvrir un univers éloigné de ce à quoi elle s'attendait :

« Je me suis rendu compte que la formation c'était beaucoup de pape-
rasse, beaucoup d'administratif, et donc j'avais totalement perdu la raison
pour laquelle j'avais fait des études. (...) Je me suis dit : "Si RH, c'est ça, je
ne veux pas continuer !" (...) À ce moment-là, j'ai cherché du boulot qui
ne soit plus dans la formation... et donc j'ai plus cherché quelque chose
en lien avec la gestion de projet dans l'environnement. (...) Malheureuse-
ment, en France (...), ça passe par le volet études en environnement, donc
comme je n'avais pas le diplôme de l'environnement, ça ne passait pas. »

Nina trouve finalement assez vite un poste de salariée dans un espace
de *co-working* qu'elle cumule avec une activité de responsable de ruche et
une autre de bénévole en jardin partagé. Pour d'autres travailleurs et tra-
vailleuses, l'entrée dans l'univers de la production engagée arrive parfois un
peu plus tard dans la trajectoire.

Une bifurcation professionnelle pour trouver du sens

Deux situations correspondent à une arrivée un peu plus tardive (c'est-
à-dire non directement après les études) dans la production engagée. Cer-
taines personnes connaissent une expérience malheureuse dans un vérita-
ble premier emploi et décident d'en changer, d'autres vivent une période
de difficultés professionnelles dont ils se saisissent comme d'une opportu-
nité pour changer de direction.

De nombreux membres actifs de l'économie solidaire associent en effet
leur entrée dans ce secteur à un épisode décevant de leur vie profession-
nelle. Certains disent ne pas s'être « reconnus » dans leur premier emploi,
ne pas s'y « sentir ». La nouvelle activité est présentée à l'inverse comme
plus cohérente avec leur identité subjective. Les enquêtés sont nombreux
à dire se « reconnaître » dans leur nouvelle occupation. L'expérience évo-
quée comme préalable à l'engagement dans l'économie solidaire s'appare-
nante parfois à une véritable « rupture biographique ». Entendue au sens de
Voegtli, la notion renvoie à un « point de bifurcation dans la carrière d'un
acteur social et qui, de manière plus ou moins totale et plus ou moins ins-
titutionnalisée, constitue un moment décisif, révélé par un incident, dans
la conception de soi » (Voegtli, 2004:148). Victor, gérant d'une boutique
de commerce équitable et biologique, commence ainsi sa carrière dans la
recherche agroalimentaire, en boulangerie. Les pratiques qu'il observe ou
doit parfois exécuter lui posent des problèmes qu'il qualifie d'« éthiques ».
Il quitte alors cet emploi et crée sa propre entreprise d'import et de vente
de produits équitables.

À La Ruche, les micro-entrepreneurs responsables de ruche font état
d'expériences de questionnements comparables entre la fin des études et le

début de leur vie professionnelle. C'est le cas de Violaine, tout juste 30 ans, qui dit avoir toujours voulu « aider les gens » et avoir tâtonné pour trouver ce à quoi correspondait ce désir. Elle devient médiatrice sociale, tout en espérant trouver un poste de médiatrice familiale, en vain. Elle se met donc à mi-temps afin de trouver une activité qui lui convienne mieux :

« Je m'étais mise dans une voie un peu généraliste de psychologie. En fait, il s'est avéré que ce n'est pas du tout ce point de vue-là qui... Parce que j'ai toujours voulu aider les gens, depuis toute petite, et je me suis dit, quand j'ai fait un stage, je me suis rendu compte que ce n'était pas ça... » (responsable de ruche, micro-entrepreneuse et salariée à mi-temps).

La Ruche lui apparaît comme une façon de poursuivre cet objectif dans un secteur différent :

« On permet aux gens d'avoir accès à une meilleure alimentation, et pouvoir échanger avec les producteurs lors d'une rencontre... Par exemple, des citadins, ils ne vont pas se rendre à la ferme, et par le biais de La Ruche, ils peuvent échanger avec des producteurs, des agriculteurs, ils peuvent peut-être se rendre sur une exploitation lorsqu'il y a une visite. Du coup, tout ça permet de mettre les gens en lien. Je suis médiatrice, donc j'aime bien mettre les gens en lien ! » (*ibid.*).

Un peu plus souvent que pour les membres de l'économie solidaire, c'est au moment d'une recherche d'emploi difficile que les responsables de ruche expriment un désir de reconversion. Parmi les 11 responsables rencontrés, neuf étaient soit au chômage soit dans une situation précaire (cumul d'emplois faiblement rémunérateurs, emploi insatisfaisant) au moment de débiter cette activité. Cette période apparaît comme le moment opportun pour laisser libre cours à un souhait de bifurcation. Ces enquêtés soulignent le fait qu'ils cherchaient un travail qui ait « plus de sens » quand ils ont découvert La Ruche. Fabien par exemple, trentenaire, étudie le journalisme et la communication. Ses deux premiers emplois débouchent sur plus d'une année de chômage, à la suite de laquelle il décide de se mettre à son compte. Un documentaire sur l'ESS lui donne envie de mettre ses compétences au service d'associations ou d'ONG mais sans qu'il n'y parvienne. La découverte des ruches lui offre la possibilité d'exercer une activité ayant le sens qu'il recherchait :

« Quand j'ai connu La Ruche qui dit Oui !, une des raisons qui a expliqué ce choix et mon intérêt, c'est que je me suis dit que c'était une activité qui à nouveau pouvait faire sens pour moi. C'est ça qui m'a plu dans cette initiative. C'est-à-dire que ça me permettait d'être un peu utile aux autres » (responsable de ruche, micro-entrepreneur).

Marine a également cherché longtemps sa voie. Inscrite au sortir du bac dans une école pour devenir technico-commerciale en végétaux

d'ornements, elle fait un stage en jardinerie et en ressort très déçue. Elle opte alors pour des études de science politique, puis travaille comme indépendante pour une entreprise qui renouvelle son contrat plusieurs années. Lorsque ce partenariat s'arrête, elle s'interroge à nouveau sur ce qui l'intéresse vraiment :

« J'ai attendu d'avoir 34 ans pour savoir ce que je voulais faire, pour trouver ma voie. Les plantes, oui, mais bio. Ça me passionne tellement que je peux lire des heures là-dessus, je peux en parler pendant des heures. Des projets là-dessus, tout le temps, toute la journée, c'est une passion. Je sais enfin. Et puis surtout, j'avais besoin de quelque chose qui ait du sens. Et ça, ça a du sens. (...) Pour moi, avoir une ruche bio, c'est un vrai sens politique » (responsable de ruche, micro-entrepreneuse).

Si les responsables de ruche évoquent plus souvent que les salariés de l'économie solidaire une période de précarité ou de chômage précédant leur entrée à La Ruche, il ne s'agit pas pour autant d'une entrée par défaut. Dix sur les 11 responsables rencontrés témoignent d'un véritable intérêt pour l'agriculture et/ou l'alimentation, et les pratiques d'éducation populaire¹⁷. Celles et ceux ayant connu une période d'instabilité professionnelle s'en sont ainsi saisi comme d'une opportunité pour entreprendre un travail plus satisfaisant que le précédent. Que ce soit au moment des études ou du début de leur vie professionnelle, les travailleurs et travailleuses de la production engagée cherchent à concilier activité rémunérée et recherche de sens, à articuler convictions et rémunération. Le sens recherché est trouvé dans la défense d'une cause.

II.2. La défense d'une cause au sein de l'activité professionnelle

Les jeunes qui œuvrent dans cet univers sont intrinsèquement motivés par leur activité, qui leur apparaît comme le moyen de défendre une cause. Au sein de l'économie solidaire, les salariés de réseaux sont de véritables militants des mouvements qui les emploient. La frontière entre militants-bénévoles et salariés y est en effet largement poreuse. Manon, salariée des Amap, de même que ses trois collègues et qu'une personne l'ayant précédée, étaient bénévoles du réseau avant d'y être embauchées. À une question portant sur ce que défend le réseau, Manon répond en présentant d'abord « la position des salariés » :

« Q : C'est pour défendre quoi ?

R : Pour défendre l'installation en Île-de-France. Oui... L'installation de paysans bio en Île-de-France. Mais en même temps je sais que quand je dis ça... Ça porte la position des salariés » (Amap-IdF, salariée).

17. Le 11^e détonne également par son âge : à plus de 60 ans et suite à la faillite de sa PME, Luc s'est laissé convaincre par sa fille, militante écologiste, d'ouvrir une ruche, comme il aurait ouvert n'importe quel autre commerce.

Parmi les salariés d'organisations locales, les membres actifs affirment de même porter des revendications politiques, bien que le terme fasse l'objet d'une grande prudence, liée à la peur d'être assimilé à ce qui est désigné comme la politique « partisane » : les collectifs étudiés n'affichent pas d'affiliation à un parti politique et rejettent même le plus souvent l'éventualité d'une telle appartenance. Gérante d'une boutique de commerce équitable, Sandrine précise l'idée, répétée par l'ensemble des membres du réseau Minga (salariés du réseau ou de boutiques membres, adhérents...) que celui-ci serait une organisation « professionnelle et politique » :

« Le collectif, c'est une affaire de citoyenneté, de politique. (...) Ce n'est pas une politique partisane. Ce n'est pas quelque chose qui doit nous engager à adhérer ou créer des partenariats avec telle branche politique, ou telle autre. Nous, ce qui nous intéressait, c'était de partager (...) des problématiques, des enjeux, des intérêts. Avec les mêmes types d'organisations » (gérante d'une entreprise membre du réseau d'économie équitable Minga).

Au sein de La Ruche, où la dimension politique de l'action est moins explicitement énoncée, la cause défendue par les responsables renvoie avant tout à l'écologie et/ou l'alimentation. Nina, 30 ans, désigne son rôle à la ruche comme étant une « mission » :

« Q : Ce n'est pas un travail... c'est un loisir ?

R : C'est une « mission ». Pour moi, c'est un peu comme être engagée dans une association qui fait du bénévolat. (...) C'était la grande mode de regarder le film *Demain*, tout le monde est sorti de là en disant : « Qu'est-ce que je peux faire ? » Moi, j'ai dit : « Moi, je fais déjà ». Je vulgarise la production locale, la consommation locale, le travail local, parce que je sais que, en achetant les légumes chez Nico, Nico il a 23 ans, il pourra acheter un nouveau tracteur. (...) Pour moi, c'est juste concrètement m'engager dans une chose à laquelle je crois » (responsable de ruche, micro-entrepreneuse).

Clément, 33 ans, vient d'une famille d'agriculteurs et a lui-même un bac agricole. Cumulant plusieurs activités (musicien, producteur de pâtes fraîches...), il explique que si elle lui assure un complément de revenus, l'ouverture d'une ruche lui permet d'avoir de bons produits en ville et d'en faire profiter les autres. Il ajoute :

« Une des raisons pour lesquelles j'en suis venu à La Ruche, mais c'est une raison politique aussi... moi, je suis un petit peu consterné devant le gaspillage alimentaire et je puis je voulais... c'est aussi une façon d'échapper au système (...). Court-circuiter le système, c'est quelque chose qui me plaît bien. »

Bien que les ruches assurent de véritables compléments de revenus à leurs organisateurs et organisatrices, on aurait ainsi tort de ne souligner que cette motivation pour comprendre le succès de cette activité. Les

responsables n'ont en effet pas choisi cette activité au hasard. Deux éléments en attestent : d'une part, aucun n'a essayé une autre activité rémunératrice reposant sur une plateforme numérique (AirBnB, vente de produits faits main, livraisons à vélo...). D'autre part, les responsables ont pour la quasi-totalité d'entre eux un rapport étroit avec l'agriculture ou l'environnement les ayant amenés à choisir ce type d'activité plutôt qu'une autre. C'est le cas de neuf des responsables de ruche rencontrés sur 11 : l'un avait un oncle producteur de fruits et déplore aujourd'hui l'industrialisation de la production, deux autres ont grandi à la campagne et ne comprennent pas qu'il soit si difficile de trouver des produits frais en ville, une autre encore se passionne pour les plantes depuis toujours... Nombre d'entre eux ont également, en dehors de leur ruche, d'autres pratiques de consommation engagée : jardins partagés, lombricompost, réduction des déchets, fabrication de leurs propres cosmétiques...

Travailleurs et travailleuses de l'économie solidaire et de La Ruche présentent ainsi d'importantes ressemblances. L'ampleur que prend leur engagement varie cependant. Au sein des réseaux de l'économie solidaire, les causes défendues par les travailleurs et travailleuses sont diverses : il peut s'agir de l'environnement (agriculture bio, Amap), de la lutte contre l'omniprésence de l'argent (SEL), de la défense d'une certaine conception de l'éducation et des savoirs (RERS), ou encore, de façon très partagée, de la réduction des inégalités économiques et sociales (tourisme et commerce équitable, insertion par l'activité économique, finance solidaire...). Bien que chaque réseau défende une cause spécifique, certains objectifs se diffusent de l'un à l'autre. Les collectifs observés tendent à des degrés divers à devenir à la fois solidaires avec les plus démunis (ou « équitables »), écologiques (ou « bio ») et attentifs à la diffusion des savoirs (« éducation populaire »). Les produits issus du commerce équitable sont par exemple de plus en plus fréquemment labellisés « bio ». Les individus qui travaillent dans l'économie solidaire cumulent de plus différentes pratiques militantes : être membre d'une Amap, mais également d'Attac et/ou d'un parti politique. L'engagement des responsables de ruche est en revanche plus spécifiquement dirigé vers l'environnement et une alimentation jugée de meilleure qualité que celle issue de l'industrie. Ces différences sont à relier à des rapports distincts à la politique.

II.3. Différents rapports à la politique pour un même engagement professionnalisé

Salariés de l'économie solidaire et responsables de ruche n'ont pas le même investissement politique plus largement. Les membres actifs de l'économie solidaire ont d'autres engagements politiques ou militants que celui qu'ils ont dans ce secteur. Leurs récits confirment notamment les

liens entre l'institutionnalisation de l'économie solidaire et le parti Verts mis en lumière par Darbus (2009). Salarié du réseau d'économie équitable Minga depuis dix ans, Martin évoque ainsi son début de vie professionnelle comme documentaliste chez les Verts et ajoute « [venir] d'une famille communiste ». Loïc (Minga) précise que ses grands-parents étaient ouvriers. Détenteurs d'un fort capital culturel, les salariés qui élaborent et promeuvent les dispositifs de qualité ne sont pas arrivés dans ce premier véritable emploi au gré de leurs expériences professionnelles, mais cherchaient à s'insérer dans un milieu militant.

Lors des entretiens, les membres actifs de l'économie solidaire abordent spontanément des questions politiques autres que celles directement liées à leur activité. C'est le cas de Marc, bénévole très investi dans une Amap, qui développe une réflexion plus large sur le partage du pouvoir de décision :

« La norme ne peut pas être constamment, dans tous les domaines de l'activité, fixée par ceux qui détiennent les 80 ou 90 % du marché correspondant. Ce n'est pas possible. Pour moi, c'est vraiment le truc principal. C'est de dire, non, ce n'est pas le gros producteur de la Beauce machin qui va imposer (...). Dans un système démocratique, on ne peut pas autoriser qu'il n'y ait qu'un seul mode de pensée, une pensée unique... ».

À La Ruche en revanche, les enquêtés affirment moins souvent la dimension politique de leur activité et se montrent plus distants vis-à-vis de la politique institutionnalisée. Ces enquêtés ont plus de mal à se situer politiquement que celles et ceux de l'économie solidaire, comme l'explique ici Christel, qui n'est ni engagée dans un parti, ni dans un syndicat :

« Moi, en politique, honnêtement je trouve que c'est tellement blanc bonnet et bonnet blanc, on ne sait plus sur quel pied danser, donc je suis un peu déçue. (...) Je me bats à une échelle un peu plus proche de moi, c'est-à-dire des actions au niveau des écoles pour les enfants, là il y a des pétitions qui circulent, parce qu'ils veulent nous en mettre 35 [enfants par classe], donc je me bats à ce niveau-là » (responsable de ruche, en association, salariée par ailleurs).

Son activité à La Ruche correspond ainsi pour elle à une action avant tout locale :

« L'éducation de mes enfants, le soutien aux producteurs, rencontrer du monde et manger bien, c'est vraiment les quatre moteurs du fonctionnement de cette ruche pour nous. »

Au sein des ruches, l'engagement pour l'écologie et/ou l'alimentation apparaît ainsi davantage comme une première forme de mobilisation que comme le prolongement d'engagements antérieurs (Rodet, 2019, à paraître). Le mot même de « militant » fait souvent peur à ces enquêtés, qui lui préfèrent le terme de « engagé ». La quasi-totalité des responsables de

ruche rencontrés est à la fois très impliquée dans l'action locale, et distante vis-à-vis de la politique institutionnelle.

La production engagée de façon plus générale permet ainsi à ces jeunes de défendre une cause tout en touchant un certain revenu (toutefois loin d'assurer un niveau de vie suffisant, pour ce qui est des responsables de ruche en particulier), dans une forme d'engagement « professionnalisé » (Rodet, 2018b). Celui-ci concerne des personnes ayant connu une expérience de désillusion au moment des études ou en début de vie active et cherchant un emploi leur permettant de concilier rémunération et convictions. Le bénévolat constitue souvent une étape stratégique dans cette quête. Lorsque celle-ci débouche sur un emploi, l'engagement de ces individus s'inscrit donc tout à la fois dans une activité professionnelle et dans un réseau formalisé. Il s'accompagne d'un investissement émotionnel important et se déroule sur un temps long¹⁸. Si cette forme d'engagement se rapproche de l'engagement militant de membres actifs partisans ou syndicaux (du fait de son inscription dans un collectif et de sa durée), elle s'en distingue par son intégration dans un emploi. Elle se différencie également de l'engagement distancié des simples adhérents (à une Amap, à une association ou à une ruche...), dont la participation consiste avant tout en l'activité qu'ils y réalisent pour elle-même et renvoie de façon secondaire, ou moins explicite, à un but de changement social global. Ces adhérents se trouvent presque exclusivement impliqués au niveau local et ne participent que très peu ou pas du tout à la création d'un réseau dépassant cette échelle. À l'inverse, les individus dont l'engagement est professionnalisé affirment leur participation à une cause dépassant le niveau local ; ce qui se traduit par des pratiques collectives telles que la participation à un groupe de travail national (pour la reformulation de la charte nationale des Amap par exemple), la présence aux assemblées générales de réseau régional ou national, ou encore, dans le cas des responsables de ruche, la participation au groupe Facebook des responsables de ruche et le suivi par internet de l'actualité de collectifs traitant d'alimentation et d'agriculture.

Les jeunes travailleuses et travailleurs de la production engagée présentent des caractéristiques sociodémographiques proches ainsi que certaines différences, en particulier concernant leur rapport à la politique. Mais les personnes rencontrées à La Ruche se distinguent plus globalement des membres actifs de l'économie solidaire par le fait que leur redéfinition du travail ne s'arrête pas à la volonté d'articuler convictions et rémunération. Ces personnes portent en effet également la revendication d'un autre cadre d'emploi que celui proposé par le salariat traditionnel.

18. Ce qui n'est pas incompatible avec le *turn-over* constaté dans les structures considérées. Les enquêtés poursuivent leur engagement dans divers collectifs et sous différentes formes : bénévolat, salariat, indépendance...

III. La revendication d'un nouveau cadre d'emploi

Seuls les travailleurs de la production engagée rencontrés à La Ruche manifestent véritablement le souhait de trouver un cadre d'emploi autre que celui proposé par la forme classique du salariat (contrairement aux personnes rencontrées dans l'économie solidaire) : un lien de subordination envers un employeur matérialisé par un contrat et donnant lieu à une rémunération ainsi qu'à des droits sociaux. Cette revendication d'un nouveau cadre d'emploi porte principalement sur deux aspects : le rejet de la hiérarchie et la flexibilité de l'emploi du temps. Ces personnes choisissent des activités leur permettant de répondre à ces aspirations et ayant pour contrepartie, le plus souvent, des conditions d'emploi dégradées. Seul le soutien des proches permet par conséquent de leur assurer un niveau de vie suffisant.

III.1. Rejet de la hiérarchie et revendication d'autonomie

Les responsables de ruche mais également les salariés de La Ruche rencontrés affirment accorder une très grande importance à leur autonomie dans le travail. Ces individus disent apprécier la possibilité de prendre des décisions eux-mêmes pour leur activité. Fabien, responsable de ruche depuis huit mois, désigne cela comme un « trait de caractère » :

« Je suis quelqu'un qui a un caractère indépendant.

Q : C'est quoi un caractère indépendant ?

R : Ou autonome, je ne sais pas, et qui aime agir aussi un peu de façon autonome ou avoir la possibilité d'agir de manière autonome. C'est l'une des choses que j'avais appréciée (...) quand j'ai été journaliste, cette autonomie qui m'était offerte alors que j'étais jeune et que j'avais juste mon diplôme en poche, et que j'avais perdue lorsque (...) j'ai commencé à travailler dans des entreprises classiques avec une hiérarchie définie, etc., un manager, un top 2, un n2, n3, etc. » (responsable de ruche, micro-entrepreneur).

Christel, 40 ans, qui occupe un poste salarié par ailleurs, insiste également sur cette dimension :

« On me propose de faire la même chose comme salariée, non.

Q : Pourquoi ?

R : Parce que c'est ma ruche, je suis autoentrepreneur et j'ai droit de vie et de mort sur les gens avec qui je travaille et sur le fonctionnement. Être salariée, ça veut dire que j'ai quelqu'un au-dessus de moi, une hiérarchie, j'ai un cadre et je ne suis plus libre des décisions que je veux prendre » (responsable de ruche, micro-entrepreneuse en association, salariée à plein temps par ailleurs).

Les salariés de l'entreprise rencontrés expriment de même un rejet de la hiérarchie. Tous deux envisagent au moment de l'entretien de quitter leur poste pour un emploi indépendant, ce qu'ils ont en effet entrepris depuis. Amélie, 25 ans, en poste pour la première fois au sein de la *start-up*, affirme que si son supérieur actuel lui indiquait qu'elle n'avait « pas rempli ses objectifs », elle quitterait tout de suite l'entreprise. La jeune femme souhaite créer un jour sa propre entreprise :

« À force de voir... les structures de boîtes, à force de voir les hiérarchies, les équipes, le nombre de personnes... en fait, je me disais même, même moi par rapport à mon *ego*, je n'ai pas envie d'être un numéro 13 513 qui doit travailler dans ce cadre-là et surtout ne pas dépasser de ce cadre-là. Moi, j'avais envie d'innover, d'imaginer une place pour faire des choses, quoi » (salariée de La Ruche en CDI).

La socialisation familiale n'est pas étrangère à ces réflexions :

« J'ai quand même gardé cette fibre commerciale et entrepreneuriale qui est l'essence même de ma famille... Toute ma famille est entrepreneur de tous les côtés (...), donc c'est quelque chose qu'ils comprennent... »

Vincent, 30 ans, également salarié de La Ruche, se lance quant à lui peu après l'entretien dans une activité de conseil indépendant au sein d'une coopérative d'activité et d'emploi. Ce désir répandu d'autonomie ne correspond néanmoins pas toujours à un souhait d'indépendance au sens statutaire du terme. Pour plusieurs des personnes rencontrées, le rejet du salariat exprimé correspond avant tout au souhait de disposer d'un temps de travail plus flexible, et souvent, plus réduit.

III.2. Flexibilité du temps de travail

Les responsables de ruche lyonnais mentionnent tous la flexibilité que La Ruche offre en termes d'emploi du temps. La plupart d'entre eux cumulent plusieurs activités, rémunérées ou non. Plusieurs insistent sur l'importance qu'ils accordent à leur vie privée et à leurs loisirs. Mathilde, 29 ans, s'occupe d'une ruche depuis un peu plus de deux ans au moment de l'enquête. Il s'agit d'une des plus importantes en termes de chiffres d'affaires en région lyonnaise, ce qui lui permet, en cumulant avec une activité de rédactrice de blog à La Ruche, d'obtenir l'équivalent d'un Smic net mensuel. Elle présente la question du temps de travail comme centrale dans son organisation actuelle :

« C'est un choix que je fais parce que je suis dans une logique de temps libéré, je n'ai pas envie actuellement de travailler à temps plein, d'être employée à temps plein par une entreprise. J'ai des activités à côté, militantes, des engagements associatifs, des choses auxquelles j'ai envie de consacrer du temps, j'ai envie d'avoir du temps pour lire, avoir du temps pour avoir

une vie sociale. C'est vraiment un choix de vie qui fait que je suis sur un statut précaire, mais qui me convient pour le moment » (responsable de ruche, micro-entrepreneuse).

Au moment de l'enquête, elle postule néanmoins pour un CDI de 35 heures comme salariée à La Ruche et le justifie par la difficulté qu'elle éprouve malgré tout à être précaire et à organiser entièrement seule son temps. L'idéal serait ainsi d'obtenir un emploi salarié à mi-temps, pour cumuler sécurité de l'emploi, cadre temporel structurant et temps libre :

« Que ce soit la ruche ou les articles que j'écris pour le blog, je n'ai pas de cadre, c'est moi qui dois imposer mon cadre. Le militantisme, c'est pareil : si je ne vais pas à la réunion machin, personne ne va me dire : "Tu n'étais pas là". C'est vrai que je dois tout le temps m'autogérer, c'est super dur. (...) J'ai besoin peut-être à un moment d'avoir un peu plus de cadre pour me motiver à faire davantage de choses, dans le sens où j'ai envie de le faire : donc oui, je pense que j'essaierai peut-être de trouver une autre activité salariée, mais c'est super dur. Dans l'idéal ce serait de trouver un mi-temps, mais c'est super dur de trouver un mi-temps dans mon domaine, dans ce qui m'intéresse. Les structures recrutent difficilement, c'est du CAE ¹⁹, du service civique, c'est tout ça. »

Violaine, 30 ans, met de même en avant le temps libre dont elle souhaite disposer :

« Je ne cherche pas un boulot où je gagne de l'argent, je suis plus là pour profiter de la vie et en même temps aider les gens. (...) Je ne suis pas quelqu'un qui veut donner ma vie pour mon travail. (...) Mon équilibre, ça peut être le sport, ça peut être voir les amis, ça va être profiter de la famille, profiter de mon amie, et en même temps du coup c'est La Ruche, parce que La Ruche me prend du temps. Comme on disait, c'est une sorte de travail (...) : je ne peux pas dire que je suis bénévole à La Ruche, mais je le perçois aussi comme plus quelque chose qui me plaît, qui me passionne, plus qu'un travail. »

Aucun responsable de ruche n'est cependant en mesure de vivre uniquement de l'activité liée à la plateforme. L'entreprise se défend quoi qu'il en soit de proposer un travail et insiste lors des entretiens de sélection des responsables sur le fait qu'il s'agit d'une activité militante associée à un complément de revenu. D'autres sources de rémunération et de sécurité sont donc nécessaires.

III.3. Conditions matérielles de possibilité de ces situations

Différentes configurations permettent à ces travailleuses et travailleurs de s'assurer un revenu et une sécurité en l'absence de protection sociale

19. Contrat d'accompagnement dans l'emploi.

attachée à leur statut. Le fragile équilibre dans lequel tous se situent repose sur la combinaison de plusieurs activités et du soutien de leurs proches : parents pour les plus jeunes, ou conjoints détenteurs d'un poste stable et rémunérateur. Si ces jeunes peuvent se permettre d'affirmer ne pas être responsables de ruche « pour l'argent » ou ne pas chercher à en gagner de façon générale, c'est bien parce que tous disposent d'une manière ou d'une autre d'une autre source de revenu ou au moins de sécurité en cas de grande difficulté. Violaine l'explique ainsi :

« Je n'ai jamais été attirée par l'argent, pourtant je viens d'une famille aisée ; je n'ai jamais eu de soucis financiers, on était plutôt à l'aise, mais... Du coup, c'est peut-être aussi parce que je n'ai jamais eu trop de contraintes financières que ça ne m'inquiète pas forcément, parce que je sais que j'ai toujours une aide qui peut être là, si jamais j'ai un souci : j'ai ma mère qui est [à côté], donc je sais que j'aurai toujours une aide. Je n'en profite pas, mais je sais que j'ai toujours ce support » (responsable de ruche, micro-entrepreneuse et salariée à temps partiel).

De même, en cas de maladie ou de maternité, des solutions informelles sont trouvées grâce à la mobilisation de proches remplaçant les responsables. Lorsque Marine s'absente le temps de la maternité, celle-ci continue de gérer la ruche par internet, tout en étant remplacée par son maraîcher pour les distributions, moyennant rémunération.

La Ruche étant encore un réseau récent, certains des jeunes responsables n'ont tout simplement pas encore réfléchi à ces difficultés potentielles. Violaine l'avoue simplement :

« Je peux trouver une solution pour une semaine, mais imaginons que j'aie une grave maladie, que je me fasse opérer, que j'en aie pour un mois et demi, c'est une grosse question : qu'est-ce qu'il se passe s'il y en a un qui s'absente pour longtemps ? »

Certains responsables de ruche font également le choix de mobiliser des bénévoles lorsque nécessaire, reproduisant ainsi des formes de travail associatif invisible et indispensables au maintien de cette économie. Il convient de souligner enfin que l'instabilité liée à cette activité et le temps important qu'elle demande au regard de sa rémunération semblent peu compatibles avec une vie de famille. Parmi les responsables rencontrés en âge d'avoir de jeunes enfants (9 sur 11), trois seulement sont dans cette situation. Christel a des enfants de près d'une dizaine d'années, et son mari et elle sont salariés à temps plein par ailleurs. Lucie et Franck ont quant à eux un fils de 3 ans et demi qu'ils gardent à tour de rôle. Deux autres enquêtées ont cessé leur activité de responsable peu après la naissance de leur premier enfant.

La jeunesse de l'entreprise ne permet pas encore d'avoir le recul suffisant à l'analyse des carrières des responsables de ruche sur la durée, mais l'enquête réalisée depuis 2016 indique pourtant un *turn-over* important. Trois des neuf interrogés entre 2016 et 2017 ont ainsi déjà cessé leur activité, après une durée de deux à quatre ans. Les enquêtés ne présentent pas leur activité comme pérenne. Pour ces personnes actuellement précaires, faute de trouver un emploi qui satisfasse l'ensemble de leurs critères, le rêve à moyen/long terme prend bien souvent la forme d'une coopérative, organisation concrète à leurs yeux la plus proche de l'idéal. Mathilde souhaiterait « monter une coopérative », une société coopérative et participative (Scop), telle que le bar dans lequel s'effectue l'entretien où tous sont « salariés collaborateurs, on se partage les tâches, il n'y a pas une personne qui fait le ménage, une personne qui fait la cuisine, une personne qui fait le bar, on est polyvalent, on tourne, cette logique de travail libéré, on est aussi actionnaire de notre entreprise ». Violaine se voit « dans les cinq ans à venir, tenir une épicerie » sur le modèle d'une entreprise lyonnaise bien connue, ayant le statut de société coopérative d'intérêt collectif (Scic). Fabien, qui déclarait vouloir « [s]'intégrer un jour pleinement dans le domaine de l'agro-alimentaire et créer un jour [sa] propre épicerie » qui lui permettrait de « ne faire que du local », est devenu deux ans plus tard cogérant d'un magasin de produits biologiques franchisés. La position de responsable de ruche comme micro-entrepreneur n'est en aucun cas un idéal mais correspond à l'option la plus immédiatement disponible et la plus proche de la forme de travail à laquelle ils aspirent. Cette solution n'est cependant rendue possible que par son aspect transitoire (jeune âge des enquêtés, absence de charge de famille) et grâce au soutien accordé par les proches.

Conclusion

L'univers de la production engagée attire ainsi de jeunes travailleuses et travailleurs recherchant de nouvelles formes de travail et d'emploi. Cette population est difficile à comptabiliser en raison des frontières floues de ce domaine. Une analyse qualitative à partir d'observations répétées et d'entretiens semi-directifs approfondis au sein de l'économie solidaire et du réseau La Ruche qui dit Oui ! permet néanmoins de mettre au jour le fait qu'il s'agit d'individus aux profils et trajectoires proches. Fortement diplômées et issues de formations en sciences humaines, commerce et/ou environnement, ces personnes sont majoritairement des femmes et sont issues de milieux relativement favorisés. Elles partagent le fait de chercher à concilier convictions et activité rémunérée, et cela au prix de conditions d'emploi particulièrement dégradées. Ce souhait émerge dans certains cas dès les études supérieures, dans d'autres, au moment d'une première expérience d'emploi jugée décevante. Pour les jeunes rencontrés au sein de La Ruche

qui dit Oui ! plus particulièrement, c'est plus souvent une période de chômage qui apparaît comme l'opportunité de laisser libre cours à la revendication d'un travail plus en accord avec ses centres d'intérêt ou convictions. La nouvelle activité entreprise (au sein de l'économie solidaire ou comme responsable de ruche) permet alors de toucher une certaine rémunération tout en trouvant plus de « sens » grâce à la défense d'une cause. Il s'agit au sein de l'économie solidaire de la réduction des inégalités économiques et sociales, de l'écologie ou encore de la promotion des liens sociaux, et ces causes sont le plus souvent transversales aux différents collectifs. Les responsables de ruche paraissent en revanche plus spécialisés dans leur action en faveur de l'alimentation et de l'environnement et moins souvent positionnés sur d'autres enjeux politiques. Si tous sont issus de familles relativement aisées, des différences de socialisation politique entre travailleurs de l'économie solidaire et responsables de ruche semblent pouvoir expliquer ces divergences. La séparation entre ces deux populations (salariés de l'économie solidaire, responsables de ruche) s'apparente cependant moins à une frontière nette qu'à un continuum allant de militants multi-positionnés pour les plus actifs de l'économie solidaire, à des gérants de distribution alimentaire cherchant avant tout un complément de revenu, pour les moins engagés des responsables de ruche. Entre les deux se situent des personnes ayant côtoyé les deux espaces, telles que Mathilde, responsable de ruche pendant plusieurs années, ayant tout d'abord été membre d'une Amap. L'ensemble de ces jeunes partage le souhait de parvenir à trouver une activité leur permettant de gagner leur vie tout en y trouvant du sens et un certain plaisir.

Cela étant, une partie seulement d'entre eux accompagne ce désir de la revendication d'un cadre d'emploi autre que celui du salariat. Seuls les responsables de ruche mettent en effet en avant (contrairement aux salariés de l'économie solidaire) leur rejet de la hiérarchie associé à une revendication d'autonomie dans le travail, ainsi que l'importance qu'ils accordent à une gestion libre de leur emploi du temps. À travers le régime de micro-entrepreneur, et le cumul de différents « bouts d'emploi » selon leur expression, ces jeunes responsables de ruche expérimentent ainsi de nouvelles situations de travail et d'emploi précaires et rendues possibles par leur situation sociale favorable. Toutes et tous disposent soit de l'aide effective d'un proche, soit de cette possibilité. Ces personnes n'envisagent ainsi ni le salariat associatif ni la position de responsable de ruche comme des situations pérennes mais bien comme des étapes transitoires vers une situation de travail et d'emploi jugée plus favorable que celles connues jusque-là.

Références bibliographiques

- Agrikoliansky É., Sommier I. (dir.) (2005), *Radiographie du mouvement altermondialiste*, Paris, La Dispute.
- Archambault E., Tchernonog V. (2012), *Repères sur les associations en France*, CPCA, mars, <http://bit.ly/2JbkRO>.
- Cottin-Marx S., Grisoni A., Roueff O. (dir.) (2015), « Qui est le patron des associations ? », dossier, *Mouvements*, n° 81, <http://mouvements.info/edito/qui-est-le-patron-des-associations-2/>.
- Darbus F. (2009), *Pratiques et praticiens de l'économie sociale et solidaire (2000-2007) : contribution à la sociologie des croyances économiques*, Thèse de doctorat en sociologie, EHESS, <http://www.theses.fr/2009EHES0114>.
- Darbus F., Hély M. (2010), « Travailler dans l'ESS : aspirations, représentations et dispositions. Une étude auprès des adhérents de l'association Ressources solidaires », *Recma*, n° 317, p. 68-86, http://www.recma.org/sites/default/files/317_068086.pdf.
- Delpal F., Hatchuel G. (2007), « La consommation engagée s'affirme comme une tendance durable », *Consommation et modes de vie*, n° 201, mars, <http://bit.ly/2XLH8L9>.
- Dreyfus M. (2017), *Histoire de l'économie sociale : de la Grande Guerre à nos jours*, Rennes, PUR.
- Dubuisson-Quellier S. (2009), *La consommation engagée*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Duverger T. (2016), *L'économie sociale et solidaire : une histoire de la société civile en France et en Europe de 1968 à nos jours*, Lormont, Le Bord de l'eau.
- Hély M. (2009), *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, Puf.
- Hély M., Simonet M. (dir.) (2008), « Splendeurs et misère du travail associatif », dossier, *Les Mondes du travail*, n° 5.
- Matonti F., Poupeau F. (2004), « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 155, n° 5, p. 4-11, <https://doi.org/10.3917/arss.155.0004>.
- Observatoire national de l'économie sociale et solidaire – CNCRESS (2017), *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire – Édition 2017*, 3^e édition, Paris, Dalloz.
- Pleyers G. (dir.) (2011), *La consommation critique : mouvements pour une alimentation responsable et solidaire*, Paris, Desclée De Brouwer.
- Pleyers G. (2016), « Engagement et relation à soi chez les jeunes alteractivistes », *Agora débats/jeunesses*, vol. 72, n° 1, p. 107-122, <https://doi.org/10.3917/agora.072.0107>.
- Rimbert P., Crespo S. (2004), « Devenir syndicaliste ouvrier : "Journal" d'un délégué CGT de la métallurgie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 155, n° 5, p. 34-75, <https://doi.org/10.3917/arss.155.0034>.
- Rodet D. (2013), *Une production engagée : sociologie des labels, chartes et systèmes participatifs de l'économie solidaire*, Thèse de doctorat en sociologie, Cnam, <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00953303>.

- Rodet D. (2018a), « L'économie sociale et solidaire : une réalité composite issue d'histoires plurielles », *Informations sociales*, n° 199.
- Rodet D. (2018b), « Engagements militants, professionnalisés ou distanciés : les visages multiples de l'alimentation engagée », *Anthropology of Food*, <http://journals.openedition.org/aof/8261>.
- Rodet D. (2018c), « Croyances et représentations économiques des acteurs de l'ESS face à l'emploi », Présentation du projet CROYRESS (Lanciano E., Lima L., Rodet D.) au séminaire Charles Gide, Chaire ESS du Mans, 21 novembre 2018.
- Rodet D. (2019), « Construire un système agro-alimentaire alternatif : les cas des Amap et de La Ruche qui dit Oui ! », in Fouilleux E., Michel L. (dir.), *Gouverner l'alimentation. Quand les consommateurs, les citoyens et les collectivités territoriales s'en mêlent*, à paraître.
- Sawicki F., Siméant J. (2009), « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, vol. 51, n° 1, p. 97-125, <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2008.12.006>.
- Voegtli M. (2004), « Du Jeu dans le Je : ruptures biographiques et travail de mise en cohérence », *Lien social et Politiques*, n° 51, p. 145-158, <https://doi.org/10.7202/008877ar>.

Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations

Chloé LEBAS¹

L'étude des « carrières » de jeunes auto-entrepreneurs travaillant pour des plateformes de livraison de repas permet de comprendre les ressorts d'un rapport ambivalent au travail. Analyser les conditions sociales d'entrée dans l'activité, la socialisation à celle-ci et les ferments de tensions et de crises nous montre comment ces ambivalences peuvent nourrir des mobilisations. Les différentes formes de collectifs de travail dans lesquels les individus s'inscrivent et la place qu'ils y prennent déterminent des rapports au travail plus ou moins distanciés. Si ces individus sont critiques, leurs formes de mobilisation varient selon leurs profils et les ressources qu'ils peuvent mobiliser.

Dans un contexte d'« effritement de la société salariale » (Castel, 1995), où se développent des statuts d'emploi hybrides (Abdelnour, 2017:15), flexibilisés et précarisés (Barbier, Nadel, 2000), nous avons choisi de nous intéresser à l'une de ces formes particulières de travail qui se situent aux marges ou en-dehors du salariat : l'activité des livreurs à vélo, inscrits comme auto-entrepreneurs² auprès des *foodtechs*³. Ce secteur est devenu

1. Étudiante en master 2 Métiers de la recherche en science politique, Université de Lille/Institut d'études politiques (IEP) de Lille, chloe.lebas@sciencespo-lille.eu.
2. Le régime de micro-entrepreneur a officiellement remplacé le régime d'auto-entrepreneur au 1^{er} janvier 2016, en application de la loi Pinel. Cependant, le terme utilisé par les coursiers continue à être « auto-entrepreneur ». En outre, le changement de terme n'est pas significatif dans son contenu. Conserver le terme d'« auto-entrepreneur », comme nous le ferons dans cet article, permet de mettre en avant le mythe entrepreneurial et de placer l'individu, son autonomie, sa volonté au cœur des discours autour du régime.
3. Cet article porte sur notre mémoire de master 1, réalisé sous la direction de Cédric Passard à l'IEP de Lille. Nous tenons à remercier également Tristan Haute pour son aide durant la réalisation dudit mémoire et de cet article. Enfin, nous remercions Karel Yon, Camille Dupuy, Marcus Kahmann pour la relecture d'une première version de cet article et Sophie Bérout pour ses commentaires.

aujourd'hui un modèle de l'« ubérisation ⁴ », tant par l'attention médiatique qui lui est portée que par la présence visible des livreurs dans l'espace public.

Pour Abdelnour, le régime de l'auto-entrepreneur, adopté en 2008 ⁵, s'inscrit dans une logique libérale de promotion du *self-help* comme réponse au problème du chômage. Il s'agit d'inciter les chômeurs à « créer une nouvelle offre et ainsi à créer leur propre emploi » (Abdelnour, 2017:34). Selon elle, le discours vantant l'entreprenariat a réussi à faire consensus tant à droite qu'à gauche, au nom de la liberté d'entreprendre pour les uns, de la justice sociale pour les autres. Les auto-entrepreneurs s'investiraient alors dans une activité conçue comme un moyen de diffusion de l'« éthique entrepreneuriale » (Reix, 2012), à laquelle ils participeraient en servant de « modèles ». Mais ce qui est présenté comme un « complément de revenu » instaurant un « permis d'entreprendre pour tous » (Abdelnour, 2014a:152) s'avère souvent être en réalité un « aménagement du sous-emploi » qui participe de l'hybridation des statuts d'activité, puisque « le recours au régime se caractérise par une surreprésentation d'individus en marge de l'emploi stable : 29 % de chômeurs, 6 % de précaires (CDD, intérimaires, intermittents) et 11 % d'inactifs » (Abdelnour, 2014b:2). Par ailleurs, les jeunes sont surreprésentés parmi cette catégorie de précaires puisque 42 % des auto-entrepreneurs ont entre 20 et 34 ans (Abdelnour, 2017:173).

De manière plus spécifique, des travaux se sont penchés sur le travail des coursiers à vélo (Mias, 2018 ; Jan, 2018) et les logiques d'engagement dans l'activité. Ils dégagent un profil type : celui du jeune travailleur cumulant cette source de revenus avec d'autres, attiré par le contenu sportif d'une activité perçue comme de court terme (Jan, 2018). Cet article entend étoffer cette typologie. Par ailleurs, si nous partageons ces analyses, notamment autour de la centralité du sport dans l'engagement, nous souhaitons ici nuancer le constat d'une satisfaction des livreurs vis-à-vis de l'activité et du statut d'auto-entrepreneur.

Étudier les trajectoires de livreurs à vélo permet de constater, d'une part, qu'il existe une diversité de profils et, d'autre part, que tous ont un rapport au travail ambivalent. Celui-ci permet d'éclairer les difficultés, mais aussi les conditions de possibilité des mobilisations de livreurs, dans la lignée des travaux de Vandaele (2017) sur la syndicalisation des livreurs à vélo en Belgique par exemple. La question peut se résumer ainsi : pourquoi

4. Le terme « ubériser » fait son entrée dans l'édition 2017 du dictionnaire Le Petit Robert. La définition proposée est la suivante : « déstabiliser et transformer avec un modèle économique innovant tirant parti des nouvelles technologies ».

5. Le régime d'auto-entrepreneur, désormais appelé micro-entrepreneur (note 2, p 37), se voit comme une aide à la création d'entreprises permettant une simplification administrative (pas d'immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers, exonération de TVA, suppression du forfait incompressible de cotisations sociales et versement à taux fixe de l'impôt sous conditions de ressources). Sur le processus politique de sa mise en œuvre, voir Abdelnour (2017).

les coursiers expriment-ils des insatisfactions dans leur travail ? De quelle manière et dans quelles conditions ces critiques se transforment-elles en mobilisations collectives ?

Notre enquête de terrain ⁶ nous a permis d'accumuler divers matériaux : documents, observations et neuf entretiens semi-directifs avec des coursiers et coursières travaillant pour les quatre plateformes de livraison implantées dans l'agglomération lilloise. Notre attention s'est portée particulièrement sur Deliveroo et Uber Eats, qui sont les acteurs majeurs sur le marché lillois. Les entretiens semi-directifs ont porté sur la question du rapport au travail et du sentiment d'autonomie, fortement valorisés dans la communication des *foodtechs*. Nous avons également interrogé les enquêtés sur leur entrée dans l'activité et leur expérience du travail en général. Le choix a été d'adopter une analyse en termes de « carrière », en faisant l'hypothèse que le rapport ambivalent des livreurs à leur activité est le résultat d'une évolution dans le temps. Pour Howard Becker, « dans sa dimension objective, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite de changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive » (Becker, 1985:146). Loin de se limiter à la dimension professionnelle, étudier la carrière des coursiers permet d'articuler leur expérience du travail aux autres sphères de vie et d'envisager ainsi le processus pouvant conduire à un engagement protestataire (Fillieule, 2001).

Afin de saisir la variété des rapports à l'activité, nous avons cherché à diversifier les profils en maximisant les contrastes entre livreurs. Cela permet d'obtenir un échantillon significatif, à défaut d'être représentatif, en l'absence de statistiques permettant de contrôler notre échantillon (encadré 1). La population des livreurs à vélo serait surtout composée de personnes cumulant plusieurs activités, notamment des salariés mais principalement des étudiants (Jan, 2018), ce que corrobore notre enquête. C'est une population jeune, au sens biologique et biographique du terme, composée principalement de personnes ayant moins de 30 ans et pour qui cette activité constitue souvent l'une des premières expériences professionnelles, en parallèle ou à la suite de « petits boulots », déclarés ou non, souvent saisonniers (Jan, 2018:11). Effectivement, dans notre échantillon, aucun enquêté ne dépasse les 25 ans. On trouve des étudiants cherchant un complément de revenu, des travailleurs cumulant cette activité avec une activité salariée et des coursiers dont c'est l'activité principale. Seule une personne avait

6. Entamée à l'occasion d'un mémoire de master 1 et qui s'est poursuivie lors du master 2.

Encadré 1

Une population jeune, étudiante mais diverse

Il existait, au moment de l'enquête, quatre plateformes de livraisons de repas : Deliveroo, Foodora, Uber Eats et Stuart. L'absence de chiffres permettant d'objectiver le nombre de coursiers travaillant pour ces plateformes rend nécessaire le fait de passer par les déclarations des coursiers eux-mêmes. Ces derniers présentent Uber Eats comme le plus gros « employeur », Deliveroo le deuxième avec environ 200 livreurs ¹, tandis que Foodora serait le plus sélectif. Stuart, tout aussi sélectif, venait juste d'apparaître au moment de l'enquête. On peut donc estimer la population des coursiers à un millier de personnes, exerçant au moins occasionnellement. Le nombre d'inscrits sur les plateformes est probablement plus élevé.

L'absence de statistiques, en dehors des données de l'Insee sur les auto-entrepreneurs utilisées par Abdelnour (2017), a justifié l'utilisation d'une méthode « boule de neige », permettant d'intégrer un niveau relationnel (Audemard, 2016) pour accéder aux enquêtés. La première prise de contact s'est faite *via* la page Facebook du Collectif des coursiers Lille Métropole (CCLM). Deux membres de ce collectif ont été interrogés. D'autres entretiens ont découlé d'une rencontre avec des grévistes. Huit entretiens ont été d'abord menés et un entretien complémentaire a été réalisé avec l'un des coursiers, Nathan, un peu moins d'un an après le premier. Les autres étaient injoignables ou avaient cessé l'activité.

Parmi ces huit enquêtés, la moitié se présentait d'abord comme livreurs Deliveroo, l'autre moitié comme livreurs Uber, bien qu'ils puissent être liés à plusieurs plateformes. Trois sont des étrangers venus étudier en France et détenteurs d'un titre de séjour provisoire (tous travaillant avec Uber Eats). Âgés de 20 à 25 ans, tous les enquêtés sont détenteurs du baccalauréat ou son équivalent et sont allés à l'université, validant au minimum un niveau bac +2. Ce haut niveau de diplôme n'est pas forcément représentatif de la population totale des coursiers, bien que les enquêtés aient semblé affirmer que pour une grande partie les coursiers étaient ou avaient été étudiants. Trois livreurs pratiquaient cette activité à temps plein ou en parallèle d'une autre activité salariée (tous travaillant principalement avec Deliveroo), les cinq autres en complément de leurs études. La variable permanent/étudiant n'était pas *a priori* prise en compte et s'est révélée pertinente au fil des entretiens et de leurs comparaisons. Le nombre de coursiers permanents et étudiants a donc été simplement déterminé par les caractéristiques communes des auteurs des recommandations. L'ancienneté dans le milieu allait de six mois à deux ans et demi, soit des durées relativement longues pour des auto-entrepreneurs (Abdelnour, 2017). L'ancienneté est corrélée majoritairement à la situation de travail (les plus anciens se consacrent exclusivement à cette activité), ce qui justifie notamment une entrée par le concept de carrière.

Enfin, la population des coursiers est majoritairement masculine. Nos enquêtés affirment qu'au sein de Deliveroo à Lille, seulement cinq femmes



exercent en tant que coursières. Nous avons cependant pu interroger une coursière, pour laquelle la caractéristique de genre a été prise en compte et intégrée dans les questions posées.

Notre échantillon, s'il présente une diversité des situations en termes d'ancienneté dans l'activité, de plateformes, de permanence de l'activité, de nationalité et de genre, ne permet pas de rendre compte de tous les profils existant au sein des plateformes. Les enquêtés ont tous un haut niveau de diplôme et sont relativement intégrés dans l'activité (en termes d'informations, de sociabilités, d'implication en termes horaires). Les données concernant les utilisateurs occasionnels, les personnes en situation irrégulière, les mineurs ou les plus précaires n'ont pas pu être saisies.

1. 9 000 livreurs travailleraient pour Deliveroo en France selon Lemozy (2019).

déjà été salariée à temps plein auparavant, dans un secteur connexe : celui de la restauration. Les caractéristiques des enquêtés sont présentées plus en détail dans le tableau 1.

L'article se divise en trois parties correspondant à trois étapes de vie, selon l'analyse processuelle et séquentielle induite par le concept de carrière. Si la carrière suppose une inscription temporelle, celle-ci est cependant limitée par la brièveté de l'activité. On peut donc interroger les effets de socialisation d'une activité pratiquée seulement six mois. Ces précautions prises, considérer le rapport quotidien à l'activité de manière évolutive semble permettre de saisir le plus finement les dynamiques à l'œuvre. Nous nous intéressons dans un premier temps aux propriétés sociales et aux motifs invoqués par les livreurs au moment de l'entrée dans l'activité (I). Sont ensuite abordés les effets de la socialisation professionnelle, qui conduisent à distinguer différentes pratiques de l'activité (II). Enfin, nous portons notre attention sur l'émergence des critiques et les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent conduire à la sortie de l'activité et/ou à l'engagement protestataire (III).

I. L'entrée dans les *foodtechs* : comment devient-on livreur ?

L'approche en termes de carrière permet de reconstruire « une succession de phases, de changements de comportements et de perspectives de l'individu » (Becker, 1985:45). Elle nous invite à prendre en compte les « raisons d'agir avancées par les individus » tout en les articulant aux « positions successivement occupées par ces individus » (Fillieule, Mayer, 2001:23). La première étape à laquelle il faut s'intéresser est donc celle de l'entrée dans la carrière de livreur, en tenant compte des dispositions des individus attirés par cette activité (I.1) mais aussi des motifs invoqués par les individus eux-mêmes, qu'ils soient positifs (I.2) ou négatifs (I.3).

Tableau 1. Profil des personnes rencontrées

Prénom *	Âge (au moment de l'entretien)	Sexe et nationalité	Niveau de diplôme	Statut 1) Activité parallèle /activité exclusive 2) Expériences d'emploi antérieures	Plateforme(s)	Catégorie socioprofessionnelle des parents	Appartenance à un collectif
Nathan	25	Masculin Française	Bac +3	1) Salarié chez Gobee Bike au premier entretien. Quelques courses chez Coursiers de Flandres lors du second. Coursier depuis 2015 2) Intérim en bâtiment d'un mois et jobs saisonniers en mairie	Deliveroo et Foodora (qui a cessé ses activités en France depuis)	Père : éducateur spécialisé dans un collège Mère : infirmière scolaire	Non. Participation distante à plusieurs grèves. En cours de procédure judiciaire contre Take Eat Easy
Sara	23	Féminin Française	Bac +3	1) Temps plein depuis 2015 2) Comédienne, serveuse	Deliveroo et Stuart	Père : retraité, ancien architecte Mère : cheffe rédactrice au Conseil régional du Nord à l'aide à l'enfance	Non
Naïm	23	Masculin Marocaine	Master 1, en cours de réorientation	1) Étudiant. Coursier depuis septembre 2017 2) Premier emploi	Deliveroo et Uber Eats	Père : propriétaire d'un restaurant et d'une société de bus au Maroc. Entrepreneur Mère : femme au foyer	Non, mais participation à la grève Uber Eats
Sofiane	24	Masculin Algérienne	Étudiant En validation de sa licence 3	1) Temps plein pendant un semestre puis en parallèle des études. Coursier depuis octobre 2017 2) Premier emploi	Uber Eats, Foodora et Deliveroo	Père : diplomate pour l'Algérie Mère : femme au foyer	Non, mais meneur de la grève Uber Eats en janvier 2018
David	25	Masculin Française	Étudiant En licence 3	1) Étudiant en parallèle. Coursier depuis août 2016 2) Stages et travail saisonnier chez Bonduelle	Deliveroo et Uber Eats, a postulé chez Stuart et Foodora	Père : maître auxiliaire en EPS Mère : professeure des écoles	Appartenance au CCLM, proche du Collectif des livreurs autonomes de Paris (Clap)
Yohan	23	Masculin Française	Bac +2	1) Temps plein depuis octobre 2016 2) Colonies de vacances l'été, petits jobs informels pendant un an dont cuisinier	Deliveroo. A travaillé pour Uber Eats et Foodora	Parents enseignants au collège	Non
Medhi	20	Masculin Française	Étudiant En licence 3	1) Étudiant et salarié chez Chronopost. Coursier depuis mai 2017 2) Emploi chez Chronopost	Uber Eats et Stuart a postulé chez Deliveroo	Père : assureur Mère : cadre dans la grande distribution	Créateur du CCLM, s'en est éloigné après la grève de décembre 2017, ilens avec le Clap
Ghilès	24	Masculin Algérienne	Étudiant En licence 3	1) Étudiant. Coursier depuis janvier 2018 2) Barman dans un hôtel, livreur salarié	Uber Eats	Père : chirurgien-dentiste Mère : professeure de français	Non, mais participation à la grève Uber Eats

* Les prénoms ont été modifiés afin d'anonymiser les témoignages, tout en préservant les caractéristiques sociales des enquêtés (Coulmont, 2017).

1.1. Livreur, un travail de jeunes

Jan (2018) fait remarquer que la jeunesse tant biologique que sociale des coursiers fait partie des conditions de possibilité d'entrée dans l'activité. Ce sont à la fois leur condition physique et leur situation sociale (absence de charges familiales, soutien des parents) qui disposeraient les jeunes à s'accommoder aux horaires flexibles et souvent décalés, à la discontinuité des revenus et au grand volume d'heures travaillées. Sofiane confirme cette importance de l'âge : « Moi, je vois vraiment ça comme un travail de jeune, Uber ». Le régime lui-même est pensé pour attirer les jeunes puisque l'âge est l'un des critères donnant accès à l'Accre⁷. Cette raison est mise en avant par Naïm :

« C'est intéressant, si jamais on a moins de 25 ans, en tant qu'étudiant, on bénéficie de l'Accre : ça veut dire qu'on ne paie pas beaucoup de charges. Normalement, on doit payer 24 % de charges au RSI⁸, et si on a moins de 25 ans, on peut avoir des facilités, c'est-à-dire payer 6 % la première année. »

Notre enquête confirme également la thèse d'un faible degré de dépendance, du moins initialement, à l'activité (Mias, 2018 ; Jan, 2018). L'usage est majoritairement étudiant⁹ et ne constitue donc ni l'unique activité, ni la seule source de revenus puisqu'il intervient en complément de bourses ou d'aides parentales. Pour Yohan, « 80 %, c'est des étudiants ». Ghilès explique travailler pour bénéficier d'un complètement de revenu :

« Cette activité-là, Uber, c'est juste, on ne va pas dire un passe-temps, mais juste pour avoir un petit revenu, mon petit argent de poche : d'ailleurs, je ne travaille pas tous les jours, je travaille quand je peux, quand je ne suis pas fatigué, les week-ends c'est tout. Mais en soi, je ne le fais pas pour financer ma vie ou mes études. »

Aucun enquêté n'a commencé l'activité de livreur à temps plein. Tous étaient soit étudiants, soit salariés au moment de devenir livreur. Certains ont ensuite abandonné leurs études ou leur emploi parallèle pour se consacrer pleinement à la livraison.

De plus, si un biais dans la constitution de l'échantillon n'est pas à négliger, on constate que toutes et tous bénéficient d'un capital économique et/ou culturel relativement important du fait de leur milieu d'origine (tableau 1). En effet, les parents des enquêtés exercent tous des activités relevant du monde des indépendants (petits entrepreneurs, professions libérales) ou

7. L'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise, dispositif créé en 1979 et considéré par Abdelnour comme le précurseur du régime d'auto-entrepreneur (Abdelnour, 2017).

8. Régime social des indépendants.

9. Ce qui rapproche ces travailleurs de ceux travaillant dans la chaîne de restauration rapide Mc Donald's où 70 % des salariés sont des étudiants, eux aussi victimes d'un fort *turn-over* (Benvenuti, 2006). Comme nous le verrons plus tard, ce parallèle est d'autant plus pertinent qu'il est fait lui-même par les coursiers.

des franges supérieures du salariat (cadres et professions intellectuelles supérieures ou professions intermédiaires, dans le secteur public pour une bonne partie). Ce soutien familial leur garantit notamment de bénéficier de ressources externes sécurisantes (Jan, 2018) permettant de mieux affronter les incertitudes liées à une activité précaire. Ces constats corroborent ceux d'Abdelnour (2017) concernant l'ancrage de l'auto-entrepreneuriat dans le système salarial, et ce particulièrement pour les livreurs de sexe masculin et de nationalité française. C'est moins le cas pour les enquêtés s'éloignant de cette norme (femme, étudiants racisés ou étrangers) dont les origines sociales sont paradoxalement plus élevées.

1.2. Liberté, revenu, passion : les motifs du travail à vélo

Pour cinq de nos enquêtés, l'activité constitue leur première expérience de travail, ce qui se traduit par une méconnaissance du monde salarial. La figure du salarié est souvent dépeinte en contre-exemple, réduite à un travail de bureau aux horaires imposés.

L'activité de livreur est dès lors construite en opposition à une représentation négative du salariat, marquée par l'ignorance « des protections et des avantages offerts par le système salarial, auquel ils n'ont pas toujours été confrontés » (Jan, 2018:11). L'âge social des enquêtés éclaire ainsi leur raisonnement « essentiellement en termes de revenu net, sans véritablement se soucier des cotisations versées et ne se [projetant] pas à long terme dans l'avenir » (Jan, *ibid.*:11). En effet, ce qui paraît avantageux aux yeux des coursiers interrogés est la logique de revenus, souvent pensés en-dehors de ce qu'ils appellent les « charges » ; s'y ajoutent la flexibilité et l'absence de contraintes horaires.

Ces mérites du statut en termes de revenu et de liberté sont présents, que le coursier soit critique de son travail ou non. Medhi, qui est pourtant le créateur du CCLM, une organisation critique de la condition des « ubérisés », revendique cette envie qu'il avait au moment où il a pris la décision de s'inscrire comme auto-entrepreneur : « Bah, ce qui m'a poussé à devenir livreur de base, c'était plutôt cette flexibilité, chez Uber, c'était vraiment de pouvoir travailler quand je veux. »

Les coursiers mettent également en avant l'absence de hiérarchie et l'autonomie dans leur travail, deux éléments qu'on retrouve dans le discours des plateformes ¹⁰. Le régime d'auto-entrepreneur n'est pas qu'un outil ; il est également un « dispositif porteur de normes et porté par des discours » (Abdelnour, 2017:290). Il tendrait à reproduire une « culture

10. Nous avons analysé plus en détail les stratégies discursives de promotion de la part des *food-techs* dans notre mémoire de M1 (Lebas, 2018). Une fois encore, le parallèle avec les travailleurs de Mc Donald's peut être fait, puisque Cartron témoigne de l'adhésion à l'« ambiance de défi » instaurée par l'entreprise et reproduite par les salariés eux-mêmes, qu'il a lui-même vécue lors de son enquête participante (Cartron, 2003:62).

politique » des indépendants qui reposerait sur l'expression d'un attachement à la liberté d'entreprendre et à l'initiative individuelle contre l'État (Mayer, 1986). Ainsi, nos enquêtés semblent adhérer en partie à ce mythe du *self-made-man*, ignorant l'apport de leurs origines sociales (Reix, 2012:43), alors qu'ils sont rarement issus des classes populaires et ont eu accès à l'enseignement supérieur.

Bien plus, ce sont les avantages matériels qui sont mis en avant, notamment la possibilité de « se faire de l'argent facile », puisque pour un revenu qu'ils jugent équivalent ou supérieur au Smic, il n'existe aucun processus de sélection lors du recrutement. Les coursiers souhaitant rejoindre la « flotte » sont invités à se rendre à des sessions physiques de recrutement ayant lieu à intervalles réguliers, toutes les semaines ou tous les mois, selon la plateforme et la période.

Enfin, la majorité des coursiers déclarent être des « passionnés de vélo », voire avoir été socialisés au vélo dans leur famille et adhérer à une « culture du vélo ». Le travail est alors vu comme un plaisir, peut-être même un « travail passionné », participant d'une « professionnalisation des loisirs » (Godbout, 1986:33-40). Le statut d'auto-entrepreneur est ainsi vu comme une manière d'exercer un loisir rémunéré.

1.3. Une voie de salut face aux contraintes du marché du travail

Comprendre l'activité de livreur comme un « travail de jeunes » suppose aussi de le réinscrire dans le faisceau de contraintes qui orientent l'expérience de l'insertion sur le marché du travail. Pour des jeunes rencontrant des discriminations à l'embauche (encadré 2) ou ayant intégré le fait que les difficultés de la conjoncture économique faisaient d'eux une « génération sacrifiée » à l'écart de l'emploi, le choix de l'auto-entrepreneuriat peut être un choix par défaut mais aussi apparaître comme une activité plus « digne » ou attractive que d'autres formes de travail précaire de court terme.

Naim explique avoir gagné 2 300 euros en décembre et conclut : « C'est mieux que de travailler au Mc Do (...). Comme job étudiant, entre travailler au Mc Do et gagner 7 euros et pouvoir gagner plus, bah, j'ai choisi livreur, parce que je pouvais gagner plus que le Smic ». En effet, tous les « jobs étudiants » ne se valent pas (Pinto, 2014). Pour Jan, être livreur à vélo constituerait même une activité « socialement valorisée » du fait de son accessibilité, de la rémunération ou de la valorisation d'aptitudes physiques. Sans aller jusqu'à valoriser leur travail, nos enquêtés s'en contentent. Sofiane constate : « Je ne me sens ni valorisé, ni dévalorisé. Ce n'est pas astronaute, mais ce n'est pas tueur à gage non plus. »

Cette activité correspond avant tout à l'idée que se font les jeunes de ce que doit être un « travail de jeune ». Vivant leur première expérience professionnelle, ils « envisage[nt] la précarité comme un passage incontournable

mais devant rester transitoire » (Méda, Vendramin, 2013:151). Naïm s'étonne par exemple qu'on lui demande s'il se sent valorisé dans son travail :

« Je ne sais pas, quand tu travailles au McDo, est-ce que tu te sens valorisé ? Je ne sais pas, par exemple, c'est un travail comme les autres, ce n'est pas un travail où tu vas te sentir valorisé. »

Le fait que le travail de livreur soit perçu comme ponctuel, uniquement destiné à fournir un revenu élevé à court terme et ne constituant par leur identité sociale permet à ces étudiants de l'envisager positivement.

La souplesse du recrutement éclaire en particulier son attractivité pour les jeunes victimes de discriminations racistes à l'embauche. Un enquêteur en particulier, Sofiane (encadré 2), a mis en avant ce problème, s'étonnant même d'être accepté, malgré son casier judiciaire mentionnant un délit jugé l'année précédente et comportant une faute d'orthographe. Selon lui, « ça a été le cas de beaucoup, qui n'avaient ni statut d'auto-entrepreneur ni casier judiciaire vierge et qui ont été embauchés. »

En raison de leur nationalité, les étudiants algériens dépendent de règles spécifiques aux accords d'Évian qui compliquent les démarches en termes d'embauche. Sofiane explique :

« Ce n'est pas pour faire la victime, mais quand on est étranger, déjà, ça recrute moins, mais quand on est Algérien encore plus, parce que nous, on a besoin, en tant qu'Algériens, d'autorisations de travail. (...) C'est ce qui m'a poussé, moi, en tant qu'étranger, à travailler avec Uber, parce qu'ils ne demandent pas d'autorisation de travail, étant donné que notre statut n'est pas celui de salarié mais celui d'auto-entrepreneur. »

La flotte d'Uber Eats ¹¹ se constituerait majoritairement d'étrangers, souvent venus en France pour leurs études, pour qui cette activité était la seule possibilité de revenus. « Il faut se rendre compte que c'est la seule alternative pour beaucoup, pour beaucoup d'étrangers. D'ailleurs, 80 %, on va dire 60 % des livreurs que je connais, c'est des étrangers, des Algériens, des Marocains... », ajoute Sofiane.

La présence de personnes discriminées de par leur origine réelle ou supposée serait liée au niveau de sélectivité des plateformes. La flexibilisation progressive des modes de recrutement ¹² entraînant une moindre sélectivité, comme chez Deliveroo, elle permet une plus grande mixité :

« Avant, je passais devant leur QG (...) et je voyais que c'était en majorité des Blancs. Ce n'est pas l'impression que j'ai eue avec Uber, parce que dès que j'ai commencé à travailler avec eux, je ne voyais que des Africains,

11. Depuis notre enquête, les conditions de recrutement ont toutefois changé, notamment parce qu'Uber Eats n'accepte plus aucun étudiant étranger depuis l'été 2018. Tous se sont reportés vers la plateforme Stuart ou pratiquent la location de comptes.

12. Ce processus est décrit dans notre mémoire de M1 (Lebas, 2018).

des Maghrébins. Maintenant Deliveroo, ça a changé (...), maintenant la majorité chez Deliveroo aussi c'est des Maghrébins, des Africains, etc. »

II. Socialisation professionnelle et rapports à l'activité

Si les raisons de l'entrée dans l'activité semblent relativement partagées par tous les coursiers, l'inscription durable dans le collectif de travail (II.1) fait émerger des différences entre les coursiers qui développent une pratique utilitariste (II.2) et d'autres qui s'inscrivent dans une trajectoire de professionnalisation (II.3).

II.1. Le développement de sociabilités professionnelles

Comme chez Mc Donald's, les plateformes se présentent comme des espaces de travail offrant « une ambiance *cool* », participant au processus de socialisation préalable à la vie de l'entreprise (Benvenuti, 2006:45). Partant de là, des sociabilités se nouent au sein du travail et participent de l'apprentissage du métier de coursier, car elles facilitent l'intégration des normes et rôles sociaux attendus. À rebours de l'isolement et de la concurrence dont le statut d'auto-entrepreneur serait porteur, tous les coursiers expliquent nouer des liens au sein de la « flotte », voire y retrouver la majorité de leurs amis et connaissances. Se créent au sein de cette communauté un vocabulaire propre emprunté au monde anglo-saxon (*biker, shifts, no-show...*) mais aussi des références communes qui sont produites par les plateformes grâce à l'organisation de soirées conviviales ou à l'envoi de *newsletters* mensuelles. Lors de ces soirées sont partagées des anecdotes sur les clients, le chiffre d'affaires de la semaine ou des blagues sur les plateformes (« tu roules comme un Uber »).

Pour Sara, il s'agit d'une « grande famille » et d'une « communauté » qu'elle a appréciée avant même d'y appartenir, alors qu'elle était encore salariée dans un restaurant. Sofiane parle d'entraide entre livreurs :

« Je me sens bien, même la communauté elle était bien, j'avais de bons rapports avec tout le monde, on discutait entre les commandes ; des fois, j'accompagnais un pote pendant qu'il faisait sa commande parce que moi je n'en avais pas, vice-versa, ça sonnait en chemin, il repartait, c'était sympa, on se recroisait. »

Ces relations au travail « réhabilitent l'identité professionnelle des travailleurs, redonnent du sens et de la qualité à leur travail et fournissent l'occasion de développer des collectifs ; collectifs qui entretiennent des formes de sociabilité, de coopération, de solidarité et créent un milieu de travail plus supportable et plus stimulant » (Linhart, 2017:230). Ainsi se créent des identités professionnelles relationnelles (René, 1993:44) mais aussi biographiques car elles permettent aux individus d'être socialement reconnus, de

s'identifier et d'être identifiés dans le champ du travail et de l'emploi (d'être coursier, avec tout ce que cela implique en termes de construction identitaire et de présentation de soi). Toutefois, comme le sous-entend la blague citée plus haut sur les « livreurs Uber », cette identité professionnelle est à la fois commune à tous les livreurs et différenciée selon leur plateforme de prédilection, ce qui permet d'expliquer des rapports distincts à l'activité.

II.2. Quand la « tactique des indépendants » rencontre des dynamiques de professionnalisation

Il est possible de dessiner deux idéaux types de pratique de l'activité de livreur. La première correspondrait à un « intérim de transition » (Jan, 2018), pour lesquels la pratique du régime est instrumentale et l'activité considérée comme de court terme. Parmi notre corpus d'enquêtés, se dessine une distinction d'usages. Si la « tactique des indépendants » semble partagée par tous à l'entrée dans l'activité¹³, elle est maintenue au fil de la carrière par les coursiers dits « Uber ». Ces derniers continuent à avoir un rapport à la plateforme faisant que, « n'ayant pas fait allégeance à telle ou telle plateforme, ils n'ont pas le moindre devoir de fidélité, sont prêts à la quitter à la première opportunité qui se présente, à la court-circuiter, à travailler simultanément pour plusieurs plateformes, en fonction des avantages qu'elles proposent et de l'image d'eux-mêmes qu'ils retirent de telle ou telle participation » (Flichy, 2017:385). S'ils sont aussi en recherche de stabilité, ils n'envisagent pas de la trouver dans une activité de coursier (encadré 2). Cette pratique correspond à celle décrite plus haut par les cumulants ou les étudiants.

L'expérience précaire peut se heurter à des volontés progressives de pérennisation de l'activité, qu'on retrouve davantage chez les coursiers affiliés aux plateformes plus sélectives qui voient leur activité comme une réelle profession exigeant des compétences¹⁴. Ils ont pour point commun d'avoir abandonné leurs études. Ils ont également des origines sociales plus modestes et exercent l'activité soit à plein temps, soit en cumul d'une activité salariée sur une longue période. Ils sont souvent les plus intégrés à la communauté des coursiers et développent un discours « élitiste » regrettant l'absence de sélection dans le recrutement et discréditent certains coursiers vus comme « irresponsables » (encadré 3). Sara dit à propos de la plateforme Uber Eats :

« Je n'aime pas leur manière de ne pas être professionnels, et je n'aime pas travailler avec des gens qui ne sont pas professionnels (...), mais Uber,

13. La manière dont se présente la plateforme attire des individus aux propriétés sociales particulières, ce qui conditionne l'intensité de leur engagement au sein de l'activité, mais aussi leur avancée dans la carrière. Ces coursiers ayant été attirés par la flexibilité et la possibilité de cumul des plateformes, cela se retrouve dans leurs pratiques de l'activité.

14. Sara et Nathan développent le discours élitiste le plus clair, mais Yohan et, dans une certaine mesure, Medhi peuvent être considérés comme relevant de la catégorie des professionnels.

ils sont particulièrement... cons. (...) À côté de ça, il y avait beaucoup de coursiers qui avaient trouvé je ne sais pas combien de failles et qui récupéraient une commande, qui allaient la manger et tu voyais des gars à Opéra avec je ne sais pas combien de sachets de nourriture, des commandes qui évidemment n'allaient jamais arriver et Uber s'en foutait complètement. »

Finalement ils affirment, à rebours d'un usage que les discours autour du statut d'auto-entrepreneur permettent, que les coursiers ne doivent pas avoir une pratique utilitariste de la plateforme mais doivent au contraire la percevoir comme une fin ou *a minima* comme un métier qu'il s'agit de bien faire pour satisfaire les clients ou les partenaires, ne pas nuire à la plateforme. L'ancienneté serait déterminante dans cette ambivalence : les coursiers adoptant cette position exercent tous depuis plus de deux ans et ont observé les évolutions internes aux plateformes et entre plateformes. Le passage par Take Eat Easy¹⁵ semble structurant dans la perception de l'activité. Si, pour Sara, « c'est vraiment des entreprises qui peuvent s'écrouler du jour au lendemain », Nathan, lui, explique : « J'ai toujours une crainte que ça ferme du jour au lendemain. » Cette angoisse « quant à la fragilité des *start-ups* justifie une volonté de pérennisation de l'activité, qui s'accompagne d'une stabilité, notamment dans la constitution de la flotte. Le discours professionnel ne présume pas d'un engagement à long terme puisque ses auteurs continuent à considérer cette activité comme transitoire, mais ont intériorisé une « bonne conscience professionnelle » valorisée par la plateforme dans ses mécanismes de recrutement mais aussi par la conscience de ne plus être étudiant, ce qui rend nécessaire la construction de son identité sociale positive à partir du travail.

Pourtant, tous les étudiants ne correspondent pas à cette catégorie d'« utilitaristes » : c'est le cas par exemple de Medhi et David, puisqu'on observe des effets de socialisation par le travail. De plus, ce sont trois catégories de travailleurs qui ont été observées, puisqu'il existe également des travailleurs en situation de cumul d'activités.

II.3. La place des collectifs de travail

Cette distinction binaire des rapports à l'activité appelle donc à davantage de nuance, ce que permet la notion de « collectif de travail ». Défini comme « l'ensemble des travailleurs engagés dans la même situation de travail et qui sont en relation les uns avec les autres, interagissent les uns avec les autres », les auteures nous invitent à l'envisager comme un processus : les collectifs de travailleurs n'existent pas d'avance et se construisent au fil des échanges ou d'évènements (Avril, Cartier, Serre, 2010:195). Les sociabilités existantes, permises lors des moments d'attente devant les restaurants

15. Première *foodtech* à Lille, qui a été mise en liquidation judiciaire en juillet 2016.

Encadré 2

Sofiane, un utilisateur par défaut protestataire

Algérien venu en France pour les études, Sofiane a exercé l'activité de coursier pendant un semestre vacant consécutif à son redoublement. Ayant du temps libre, il a réactivé son compte alors qu'il n'avait jusqu'alors jamais « pris au sérieux » cette option qu'il considérait comme la « dernière alternative ». Il en a découvert les avantages après avoir commencé à travailler. Il apprécie l'autonomie et la flexibilité en comparaison avec la situation, qu'il imagine, d'un « salarié de base » (Sofiane n'a jamais été salarié, les seuls jobs effectués l'été étant dans le magasin d'un oncle en Algérie). Mais ce qui a motivé son engagement comme coursier, c'était l'absence de sélection à l'entrée et de démarches administratives, ce qui lui a permis de contourner les discriminations à l'embauche qu'il a vécues en tant qu'étranger et les attentes des recruteurs qu'il a rencontrés lors d'entretiens passés. Il considère pourtant ne pas être valorisé ni considéré, et éprouve même une forme de honte, notamment vis-à-vis de sa mère (restée en Algérie, femme au foyer) :

« Je vois ça, comme un... moi, des fois, je travaille, je passe des journées où il pleut, je me dis : si ma mère me voyait dans cette situation-là, elle me dirait de rentrer chez moi. Je n'ai pas envie de ce genre de travail, j'ai envie d'un genre de travail où ma mère si elle me voit travailler elle est fière de moi. »

S'il a une pratique instrumentale du statut et affirme ne pas voir cette activité comme une activité à plein temps ou de long terme et préférer un « travail de bureau classique », il se sent légitime à demander des comptes à l'entreprise pour laquelle il travaille. Après avoir expliqué contourner les contraintes de l'application en termes de calcul de distance GPS, il se justifie :

« [C'est] une petite vengeance personnelle par rapport non seulement à... on va dire, déjà tout simplement pour essayer d'augmenter le chiffre d'affaires et ensuite une petite vengeance parce qu'en ce moment, ça ne travaille pas beaucoup. Et du coup tout ce qu'on peut gagner... si on a une commande à l'heure, si sur cette commande on peut gagner le maximum possible, maximiser notre salaire on va dire, bah on ne va pas se priver de le faire. »

S'il « aime ce système » et s'il est satisfait de la rémunération permettant de gagner plus qu'un Smic en « période haute », qu'il ne « pourrait pas trouver ailleurs », Sofiane a néanmoins été à l'initiative d'un mouvement de grève en janvier 2018. Les rémunérations ayant fortement baissé pendant les vacances de Noël, du fait de l'embauche massive chez Uber Eats grâce à la promesse de primes, et l'activité n'ayant pas repris en janvier, Sofiane a décidé de protester pour exiger une hausse de la rémunération. Lui qui avait fait une pause pendant les vacances explique son indignation par un élément déclencheur :

« Il y a un mec qui poste une image sur Facebook, et il dit : "Voilà, zéro euro de chiffre d'affaires", et il y avait le temps de travail à côté, c'était 1h11 je me rappelle ; et là, c'était la goutte d'eau, parce qu'il y avait plusieurs *screens*



comme ça. Là, je poste un message, je dis : „Bon, on est beaucoup à se plaindre, qu'est-ce que vous pensez de faire une grève ?” J'ai eu beaucoup de retours, j'ai mis un sondage, il y avait 57, 58 personnes qui ont voté oui, 6 qui ont voté non (...). J'ai dit OK, on a le support populaire, on va la faire. J'ai organisé ça, j'ai pris des idées par-ci, des idées par-là, on a organisé le truc. »

Il a organisé une grève en janvier 2018, dont les revendications tournaient autour de l'arrêt du recrutement et qui a débouché sur des rencontres mensuelles entre les coursiers et les managers d'Uber Eats. Déçu du manque de suivi et d'implication de la part des coursiers dans la grève, de leur résignation face à des rémunérations toujours plus basses et ayant le sentiment que Uber Eats ne les considérait pas, Sofiane s'est désengagé jusqu'à arrêter l'activité de coursier, qui n'était prévue pour ne durer qu'un semestre.

ou autour des places (Lemozy, 2019) participent de la construction de ces groupes qui peuvent faire se sentir les travailleurs « comme faisant partie d'un même ensemble », voire même prendre « conscience d'avoir des intérêts communs » avec leurs collègues (Avril *et al.*, *op. cit.*:194). À l'inverse, l'inscription au sein de ces collectifs peut se révéler être un frein à l'action. C'est le processus de construction et de stabilisation de ces collectifs de travail, au regard des conditions d'emploi particulières, qui explique davantage l'ambivalence de ces rapports.

En effet, le sentiment d'appartenance à la plateforme Deliveroo ou Foodora, qui sont les plus sélectives et fonctionnent sur un principe d'inscription aux *shifts via un planning*, semble être déterminant du rapport « professionnalisant ». L'opposition aux autres plateformes (comme Uber Eats) témoigne de l'impossibilité pour ces coursiers à se sentir inscrits dans un collectif de travail plus large que la plateforme où ils exercent principalement leur activité. L'inscription de long terme dans le collectif de travail les pousse alors à incorporer les logiques de l'entreprise et à développer des réflexes de défense du groupe professionnel, comme c'est le cas pour Sara ou David. Les sociabilités sont donc poreuses aux discours des plateformes ; les solidarités sont alors hétéronomes et dépendantes des représentations produites par celles-ci. Ainsi, les travailleurs sont « pris au jeu » (Cartron, 2003) imposé par la plateforme et intègrent la défense « *corporate* » dans leurs missions de travail. Ce qui est « vécu initialement comme un „job étudiant”, transitoire et permettant un jeu social sur des identités „à côté”, devient le centre de l'identité professionnelle et sociale en devenant le lieu d'entrée dans la „vraie” vie active » (Collovald, Mathieu, 2009:26). La concurrence entre plateformes est donc un frein à la capacité de mobilisation de ces collectifs de travail pourtant solides.

Les travailleurs pris dans le jeu de la concurrence sont également ceux qui bénéficient des rares positions hiérarchiques existantes. David et Sara occupent ou ont occupé des positions d'ambassadeur ou de chef de flotte (encadré 3). Contrairement à ce que les recherches sur Mc Donald's décrivent, les anciens étudiants qui se sont maintenus dans l'entreprise et qui ont bénéficié de promotions internes ne se situent pas « au centre des conflits » alors que, paradoxalement, ils sont effectivement les plus « critiques à l'égard du système » (Benvenuti, 2006:53). Le cas de Mc Donald's pointe la difficulté pour les travailleurs maintenus dans un statut d'étudiant à se mobiliser, notamment au regard d'un recrutement ciblant la docilité, la réactivité et l'adaptabilité dans un collectif de travail où la surveillance entre pairs accompagne celle de managers ayant obtenu cette position suite à des promotions internes valorisant le respect des règles (Cartron, 2003). À l'inverse ici, si la mobilisation se révèle extrêmement difficile, ce sont les travailleurs-étudiants qui sont les plus disposés à se mobiliser, par leur rapport différencié au collectif de travail : plus récréatif ou insouciant, il est davantage basé sur des solidarités qui permettent également la prise de conscience contestataire.

III. Rupture dans la carrière : crises et possibilités de mobilisations

Pour Bouffartigue, la précarité salariale implique une triple fragilisation : celle de l'emploi (contrat ou droit du travail), du travail (collectifs, conditions et sens de l'activité) et des relations professionnelles (capacités de défense et représentation collectives) (Bouffartigue, 2012:102). Il en va de même pour la condition auto-entrepreneuriale : non seulement il existe une précarité statutaire, en l'absence de contrat de travail et de protections qui en découlent, mais au fur et à mesure, l'expérience de l'activité tend à la perte de sens au travail (III.1), tandis que les conditions matérielles d'exercice de l'activité, tout comme son régime juridique, sont des freins à l'organisation collective. Pourtant, des résistances apparaissent (III.2), même si l'*exit* (Hirschmann, 1970) est souvent envisagé, se heurtant toutefois à des difficultés à franchir le pas (III.3).

III.1. Quand la flexibilité se heurte à la précarité et au manque de reconnaissance

« Des décalages significatifs existent entre le statut de l'emploi et le sentiment d'être ou non en situation sociale précaire » (Bouffartigue, 2012:107), ce qui implique que tous les coursiers ne se pensent pas comme précaires. Pourtant, tous sont critiques de leurs conditions de travail. La question de la rémunération est le point de convergence, que les enquêtés se projettent ou non sur le long terme dans l'activité.

La critique la plus systématiquement énoncée vise les « charges » dues au RSI et considérées comme trop élevées. La perte d'une partie de leur revenu, souvent supérieur au Smic, suscite chez les enquêtés un sentiment de frustration, voire de dépossession, envers cette administration qui leur retire le fruit de leur travail. Cette dénonciation de la pression fiscale de l'État, typique de la culture politique des indépendants (Abdelnour, 2017), surprend puisque, parmi nos huit enquêtés, trois ont affiché un positionnement politique à gauche voire à l'extrême gauche pendant ou après l'entretien, tandis que la majorité d'entre eux ont au moins un parent travaillant dans le secteur public, ce qui prédispose à un rapport moins critique à l'égard de l'État (Mayer, 2000). Pourtant, ce rapport s'inscrit ici dans une critique plus large de la faible rémunération des livreurs, liée à la maximisation du profit recherchée par les plateformes. Ils font part d'une déception vis-à-vis de la volonté de la plateforme de réaliser des profits « sur leur dos », dénonçant un « foutage de gueule » lorsque, par exemple, la plateforme promet des bonus à la productivité (plus dix euros pour dix commandes en une soirée, etc.) et négocie les « primes de pluie ». On voit dès lors se dessiner un sentiment de perte de sens du travail, toujours sur fond d'épuisement causé par les conditions climatiques éprouvantes et de revenus en baisse. L'activité peut d'ailleurs se révéler dangereuse, et les risques encourus ne paraissent pas à la hauteur des bénéfices retirés : « Il y a quand même un coursier qui s'est explosé la rate en livrant un sushi. Notre vie vaut-elle vraiment un sushi ? », soupire Sara.

Au fil du temps, les désillusions ou la perte de l'« *illusio* » professionnel succèdent à l'enthousiasme premier, comme l'exprime Sara, qui quittera l'activité peu après notre entretien, pendant lequel elle a paru la plus désenchantée¹⁶ :

« C'est assez... beaucoup de frustrations en fait, et de désillusions sur ce boulot. Quand tu... je ne sais pas, quand tu vois des publicités qui te parlent du statut d'auto-entrepreneur, c'est assez idyllique, ils disent : "Ouah trop bien, tu es auto-entrepreneur, tu crées ton entreprise, c'est super, tu es vraiment à ton compte, c'est toi qui gères ta manière de travailler, ta manière de gérer ton argent", et voilà. Et au final, c'est un sacré piège. »

III.2. Résistances et mobilisations au travail

L'expérience du travail permet d'envisager l'expression publique de critiques et l'émergence de conflits, plus ou moins ouverts, puisque « l'expérience quotidienne (...) est nécessairement aussi faite de résistance ordinaire à la domination au travail » (Bouffartigue, 2012:101). Il s'agit ici de voir comment « des mécanismes sociaux défavorables initialement à des

16. Le fait qu'elle soit la seule à avoir connu une activité salariée de long terme permet probablement la comparaison et l'apparition d'un sentiment d'injustice.

engagements contestataires se trouvent convertis en déterminations à l'action » (Collovald, Mathieu, 2009:121).

L'absence de présence syndicale, d'un lieu physique d'exercice de l'activité, le statut d'indépendant, la discontinuité des horaires et de l'implication, et l'inexpérience de mobilisations collectives sont autant de freins à l'éclosion de conflits professionnels¹⁷. Cette configuration du travail rend davantage possibles des tactiques individuelles ou collectives de contournement des contraintes.

Ce travail solitaire échappant à la surveillance directe permet de développer tout un ensemble de pratiques de réappropriation de l'activité pour la rendre plus rentable et avantageuse. Ces « mauvaises pratiques » (encadré 3) sont autant de tactiques d'aménagement des contraintes qui peuvent prendre la forme de l'annulation d'une commande trop éloignée pour maximiser le nombre de commandes en n'effectuant que des trajets courts, ou le calcul par GPS d'un itinéraire pour les voitures (encadré 2), les livraisons en voiture ou encore le recours à des « *bot* » permettant de réserver certaines plages horaires dans le *planning* de Deliveroo. Elles peuvent également être collectives grâce à l'existence de collectifs de travail : échange de réservations sur le *planning* horaire, « bons plans » ou *boycott* de certains restaurants et clients jugés dangereux. L'une des stratégies utilisées par les étudiants étrangers¹⁸ est la location de comptes : une personne remplissant les conditions de la plateforme s'inscrit et loue son compte aux refusés.

Les caractéristiques de ceux ayant recours à ces stratégies sont encore floues. D'après les enquêtés, elles seraient le fait des « utilitaristes ». Cela peut en fait être la mise en pratique de la prise de conscience de ses intérêts par le collectif de travail lorsque s'ouvre une opportunité de résister à la plateforme quand il est possible d'échapper à sa surveillance. S'il apparaît que les individus les plus « professionnels » se refusent à des stratégies de contournement pouvant « porter atteinte » à la plateforme, les stratégies de solidarité semblent être le fait de tous les coursiers, quel que soit leur rapport à l'activité, puisque tous ont créé des collectifs de travail, plus ou moins soudés.

Les coursiers se retrouvent parfois face à une « offre d'engagement contestataire » (Collovald, Mathieu, 2009) proposée par des entrepreneurs de mobilisation, adoptant un rôle de *leader* à des moments particuliers où la situation ne semble plus supportable car elle ne répond plus aux diverses attentes ayant guidé l'entrée dans l'activité. Les deux « *leaders* » identifiés au cours de l'enquête que sont Medhi, membre des Jeunes communistes et

17. Ces éléments contextuels justifient la terminologie de « mobilisations improbables », malgré les ressources sociales que possèdent les individus.

18. Qui ne sont plus autorisés à travailler pour Deliveroo et Uber Eats depuis juillet 2018.

créateur du CCLM ¹⁹, et Sofiane, dont le père est diplomate et qui étudie l'économie, se distinguent en outre par un habitus militant ou un plus fort capital culturel.

Le moyen d'action privilégié est la mise en place de soirées « zéro commande », soit l'appel aux coursiers à ne pas se connecter un soir où la demande est la plus forte, mais aussi aux clients à ne pas commander. Les coursiers se rassemblent alors devant le restaurant le plus populaire et forment un piquet de grève. Leur but est de convaincre voire d'informer leurs pairs sur le terrain, notamment en jouant sur les proximités (Collovald, Mathieu, 2009), car les réseaux sociaux ne semblent pas avoir un impact efficace d'après les enquêtés, qui y voient une plus grande possibilité de comportements de « passager clandestin » (Hirschmann, *op. cit.*). Malgré les tentatives du CCLM de défendre l'ensemble des coursiers, les mobilisations restent sectorisées par plateforme. Les épisodes de mobilisations collectives peuvent mener à des tensions entre ceux que Medhi appelle les « traîtres » acceptant les compromis managériaux et les membres du collectif accusés d'instrumentaliser le mouvement. C'est ce qui a conduit au retrait de Medhi après son implication dans un mouvement de grève chez Deliveroo (dont il ne fait pas partie) et la fin effective de l'activité du CCLM.

Finalement, ces mobilisations revendiquent avant tout des changements concrets à la marge (la fin de l'embauche massive, l'octroi des primes) et dépendent de *leaders* à la position précaire. Les dynamiques de grèves sont donc encore embryonnaires et reposent sur des individus plus que sur un collectif.

L'absence d'organisation collective peut s'expliquer par le fort *turn-over* des coursiers, la présence importante d'étudiants, *a fortiori* étrangers, l'absence d'implication de la part des syndicats locaux vis-à-vis de cette question (Vandaele, 2017), l'organisation géographique avec des campus éloignés du centre et plus généralement l'absence de militants parmi la population des coursiers, contrairement à d'autres villes comme Paris ou Bordeaux ²⁰.

III.3. Une préférence pour l'exit ?

On pourrait penser que les jeunes faiblement inscrits dans les collectifs de travail et à la pratique distanciée se cantonneraient aux tactiques de résistances individuelles tandis que les plus investis dans l'activité auraient plus de raisons de se mobiliser collectivement pour exiger des changements. Paradoxalement, ce sont les « utilitaristes » qui optent pour la contestation visible, tandis que les « professionnels » ont une vision défaitiste suggérant

19. Collectif des Coursiers de Lille Métropole créé en 2017.

20. Cette hypothèse est testée dans le cadre de notre travail de recherche de M2.

Encadré 3

Nathan ou l'impossible contestation d'un intermédiaire

Coursier depuis 2015, Nathan a travaillé pour Take Eat Easy et, comme tous les coursiers travaillant pour cette plateforme, il n'a pas été payé en juillet 2016 lorsque l'entreprise s'est retrouvée en liquidation judiciaire. Comme d'autres, il a attaqué la plateforme pour obtenir un dédommagement *via* la reconnaissance du lien de subordination. Ayant rapidement besoin d'argent, il a rejoint la toute nouvelle flotte de Deliveroo à Lille. Il fait partie de ces coursiers « passionnés de vélo » dont la pratique est l'une des motivations principales. Après avoir été brièvement complétée par un emploi salarié chez Gobeek bike qui a rapidement fait faillite, l'activité de coursier est aujourd'hui exclusive pour cet ancien étudiant en histoire qui a abandonné ses études en M1 pour se consacrer pleinement à ce qui était à l'origine un job étudiant. Il a acquis un statut particulier : celui d'ambassadeur, soit un coursier « issu de la masse » bénéficiant d'un contrat avantageux (rémunération à 6,25 euros la course) et servant d'intermédiaire entre les coursiers et les employés de la plateforme (les « ops ») avec qui il entretient des liens privilégiés. De ce fait, il dispose d'une notoriété, voire d'une autorité parmi les coursiers. Son rapport à la plateforme est paradoxal puisque son discours oscille entre défense de la plateforme, « bonne conscience professionnelle », élitisme corporatif et vif rapport critique doublé de désintérêt, voire de résignation confinante à la volonté d'*exit*. Il semble « pris au jeu » alors qu'il critique l'assouplissement des procédures de recrutement (suppression des *shifts* d'essai ou des questionnaires) qui porterait préjudice aux clients et aux restaurateurs et ne permettrait pas à ceux réellement motivés de travailler. S'il se défend d'être « Deliveroo *corporate* » et se dit capable de quitter la plateforme à tout moment, il a intériorisé le fait de ne pas nuire à l'image de la plateforme et développe un discours élitiste de classement des « bons » et « mauvais » coursiers. La prise en compte des intérêts de l'entreprise ne l'empêche pas d'être critique. Il insiste sur sa préférence pour une activité stable et protectrice que permet Deliveroo grâce à l'usage des créneaux horaires et au contrat à la course jugé plus sécurisant. Pourtant, même s'il tient un « discours clairvoyant et critique sur les conditions de travail et d'emploi et un engagement à la fois important, résolu et relativement durable dans l'activité au service de la plateforme », comme tous les coursiers rencontrés, il « résout [cette contradiction] dans son discours en insistant sur le caractère temporaire de l'activité, même si les bornes temporelles ne sont pas fixées » (Mias, 2018:3). Cette ambivalence correspond aux différentes étapes de sa carrière de coursier : comme il l'explique lui-même, il a perdu confiance dans ses interlocuteurs mais aussi l'espoir de voir les choses changer au fil des années et des réformes consécutives. Ce paradoxe peut aussi s'expliquer par la dissonance entre un attachement à une activité légitimatrice et socialisatrice, et le rejet des méthodes managériales nivelant les conditions de travail par le bas. Cette position d'entre-deux rend difficile l'expression frontale de critiques pour celui qui se retrouve souvent en position d'évaluateur



du travail des livreurs. Il est cependant membre du groupe Telegram national des coursiers contestataires et s'intéresse aux actions menées à Paris. Son capital social parmi les coursiers, de par son ancienneté et ses *shifts* dans d'autres villes, lui ont permis de rencontrer et d'établir des rapports de proximité avec des figures contestataires comme Jérôme Pimot, l'un des fondateurs du Clap et figure médiatique des luttes des coursiers. S'il a participé à plusieurs grèves, c'était toujours en gardant ses distances et sans croire à leur efficacité, allant jusqu'à accepter les contreparties les plus minimales. Depuis novembre 2018, il a rejoint un groupement d'intérêt économique local de livraison à vélo en dehors du secteur de la restauration, lancé en 2016 par un ancien coursier de Take Eat Easy et constitué de sept coursiers de différentes plateformes. Si la structure ne produit pas encore de revenus pour ces auto-entrepreneurs, elle constitue une porte de sortie pour Nathan, voire une entrée vers une activité émancipatrice pour laquelle il explique ressentir de la fierté puisqu'il s'agit du « résultat de son travail » (de démarchage de ses propres clients) lui permettant de rester auto-entrepreneur et qu'il aimerait exercer à plein temps à terme. Pourtant, il n'a toujours pas fait le choix de l'*exit*, qui reste à ce jour une menace. Au contraire, il entend « profiter » de la plateforme en s'y investissant presque davantage.

que « les “lois du marché” sont acceptées et même assumées, sur le mode “à prendre ou à laisser” » (Mias, 2018:3). La « frustration » due au manque de réalisation de soi par le travail que ressentent les « professionnels » ne se traduit pas nécessairement par un engagement militant, contrairement à ce que décrivent Collovald et Mathieu pour les travailleurs dans les commerces de biens culturels (Collovald, Mathieu, 2009). C'est parce qu'ils n'arrivent pas encore à mesurer l'ampleur des « mauvais coups » faits par la plateforme que les jeunes coursiers sont optimistes, affirment-ils. Sara explique lors de l'entretien ressentir un mal-être au travail mais être « trop lâche » pour le quitter. Le fait d'être ancré dans l'activité semble entraver la capacité de mobilisation car celle-ci peut paraître plus coûteuse pour ceux qui ont « plus à perdre ». La critique passe davantage par les canaux internes (recours à l'ambassadeur) que par des actions portées vers l'extérieur (encadré 3).

À l'inverse, si on les considère moins comme dépendants que dotés en ressources et attachés à l'activité, il est possible d'envisager qu'ils se perçoivent comme de réels indépendants qui privilégient l'*exit* à la lutte contre les plateformes. Nathan explique ne pas vouloir se battre pour les plateformes puisqu'il souhaite leur disparition. « J'espère que des gens ne vont pas venir (...) ; moi, je n'ai plus envie de me battre pour une plateforme. J'ai envie de me battre pour des droits pour des coursiers mais pas contre des plateformes », explique-t-il. La création de sa propre activité d'indépendant ou l'intégration d'une coopérative peut être un choix privilégié par

les « professionnels » (encadré 3). La résistance en interne peut, finalement, témoigner d'une dépendance à la plateforme de la part de ceux qui sont privés des ressources ou des dispositions nécessaires au lancement de leur propre activité.

Pourtant, le suivi du parcours des enquêtés après les entretiens a montré que la proportion de personnes ayant choisi l'*exit* et celle s'étant maintenue dans l'activité sont équivalentes parmi les deux « groupes » distingués. Sara et Yohan du côté des « professionnels » ont tous deux mis fin à leur activité de livreur, tout comme Sofiane et Ghilès côté « utilitaristes ». Cependant, ce choix ne suit pas les mêmes logiques puisqu'il constitue pour les « utilitaristes » moins une forme de contestation et une décision difficile que la suite logique voire planifiée de leur trajectoire personnelle. L'*exit* se révèle un choix difficile, tant par l'inscription dans un collectif de travail socia(bi)lisant que par l'abandon des avantages procurés par le statut ou la pratique sportive (encadré 3).

Conclusion

Darmon souligne que « la construction et l'analyse des carrières offrent le double avantage de permettre la prise en compte (par opposition à une sociologie qui les disqualifierait) des perceptions, définitions et expériences des interviewés et leur objectivation, l'analyse sociologique de ces discours ne se limitant ni à leur enregistrement passif ni à une simple mise en forme rhétorique » (Darmon, 2008:158). Nos recherches permettent ainsi de mettre en lumière un résultat paradoxal : si tous les enquêtés s'accordent à identifier l'activité de livreur à vélo comme un « travail de jeune » et s'ils perçoivent en conséquence leur engagement dans cette activité comme transitoire, certains n'en viennent pas moins à développer une identité professionnelle et un lien durable à cette activité. Lorsque l'arrêt des études fait du travail le principal support de construction de l'identité sociale, un rapport « professionnel » au métier de livreur émerge, qui se légitime en s'opposant à la figure des coursiers « utilitaristes » et de la plateforme Uber censée être emblématique d'un rapport distancié au travail. Ces différenciations permettent d'éclairer les processus d'émergence de résistances individuelles et collectives. Tous les enquêtés partagent ainsi la même critique à l'égard des plateformes qui les exploitent et ne reconnaissent pas leurs efforts. Cependant, le passage des résistances individuelles aux protestations collectives s'avère problématique lorsque les collectifs de travail sont poreux aux discours des entreprises. Mieux comprendre les ressorts des (fragiles) engagements protestataires et des désengagements professionnels des coursiers supposerait d'étudier plus en détail le contexte social et politique local afin de le comparer à d'autres configurations où l'action

collective s'est davantage affirmée, afin de questionner, notamment, la place des collectifs de travail au regard de l'absence de groupements de représentation.

Références bibliographiques

- Abdelnour S. (2014a), « L'auto-entrepreneur : une utopie libérale dans la société salariale ? », *Lien social et Politiques*, n° 72, p. 151-165, <https://doi.org/10.7202/1027211ar>.
- Abdelnour S. (2014b), « L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi », *La Nouvelle revue du travail*, n° 5, <https://doi.org/10.4000/nrt.1879>.
- Abdelnour S. (2017), *Moi, petite entreprise : les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, Puf.
- Audemard J. (2016), « Des rapports au politique en contexte. L'apport de l'échantillonnage en boule de neige », in Buton F., Lehingue P., Mariot N., Rozier S. (dir.), *L'ordinaire du politique : enquêtes sur les rapports profanes au politique*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, p. 181-200.
- Avril C., Cartier M., Serre D. (2010), *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*, Paris, La Découverte.
- Barbier J.-C., Nadel H. (2000), *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Paris, Flammarion.
- Becker H.S. (1985), *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Paris, Éditions Métailié (édition originale en anglais : 1963).
- Benvenuti J.-C. (2006), « Les salariés de McDonald's », in Cours-Salies P. (dir.), *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*, Toulouse, Érès, p. 39-52, <https://doi.org/10.3917/eres.lelay.2006.01.0039>.
- Bouffartigue P. (2012), « Ambivalences dans l'expérience du travail précaire. Paroles de postiers », in Cingolani P. (dir.), *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*, Toulouse, Érès, p. 101-118, <https://doi.org/10.3917/eres.cingo.2012.01.0101>.
- Cartron D. (2003), « Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante dans un fast-food », *Travail et Emploi*, n° 94, p. 59-64, <http://bit.ly/2YNS6gk>.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Collovald A., Mathieu L. (2009), « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, n° 86, p. 119-143, <https://doi.org/10.3917/pox.086.0119>.
- Coulmont B. (2017), « Le petit peuple des sociologues. Anonymes et pseudonymes dans la sociologie française », *Genèses*, vol. 107, n° 2, p. 153-175, <https://doi.org/10.3917/gen.107.0153>.
- Darmon M. (2008), « La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation », *Politix*, n° 82, p. 149-167, <https://doi.org/10.3917/pox.082.0149>.
- Fillieule O. (2001), « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, n° 51, p. 199-215, <https://doi.org/10.3917/rfsp.511.0199>.
- Fillieule O., Mayer N. (2001), « Devenirs militants. Introduction », *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 1-2, p. 19-25, <https://doi.org/10.3917/rfsp.511.0019>.

- Flichy P. (2017), *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Paris, Éditions du Seuil, <http://banq.prenumerique.ca/accueil/isbn/9782021368499>.
- Godbout J. (1986), « La participation : instrument de professionnalisation des loisirs », *Loisir et société*, vol. 9, n° 1, p. 33-40, <https://doi.org/10.1080/07053436.1986.10715249>.
- Hirschman A. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, Harvard University Press.
- Jan A. (2018), « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La Nouvelle revue du travail*, n° 13, <https://doi.org/10.4000/nrt.3803>.
- Lebas C. (2018), *Auto-entrepreneurs : travailleurs indépendants ou salariés déguisés ?*, mémoire de Master 1, IEP de Lille.
- Lemozy F. (2019), « La tête dans le guidon. Être coursier à vélo avec Deliveroo », *La Nouvelle revue du travail*, n° 14, p. 1-14, <https://doi.org/10.4000/nrt.4673>.
- Linhart D. (2017), « Imaginer un salariat sans subordination », *Le Monde diplomatique*, vol. 760, n° 7, p. 21.
- Mayer N. (1986), *La boutique contre la gauche*, Paris, Presses de la FNSP.
- Mayer N. (2000), « Indépendance, salariat et culture politique (1978-1997) », in Bréchon P. (dir.), *Les cultures politiques des Français*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 355-375, <https://www.cairn.info/les-cultures-politiques-des-francais--9782724608021-p-355.htm>.
- Méda D., Vendramin P. (2013), *Réinventer le travail*, Paris, Puf, <https://www.cairn.info/reinventer-le-travail--9782130584698.htm>.
- Mias A. (2018), « "J'étais hyper-endetté, il fallait que je bosse". Nathan, fonctionnaire... et livreur à vélo », *La Nouvelle revue du travail*, n° 13, <https://doi.org/10.4000/nrt.4206>.
- Pinto V. (2014), *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs "petits boulots"*, Paris, Puf, <https://www.cairn.info/a-l-ecole-du-salariat--9782130595410.htm>.
- Reix F. (2012), « Les logiques d'action à l'œuvre dans l'acte d'entreprendre », *RIMHE : Revue interdisciplinaire management, homme & entreprise*, vol. 1, n° 1, p. 37-52, <https://doi.org/10.3917/rimhe.001.0037>.
- René J.-F. (1993), « Les jeunes et le rapport au travail : le point sur la littérature sociologique », *Nouvelles pratiques sociales*, n° 6, p. 43-53, <https://www.erudit.org/fr/revues/nps/1993-v6-n2-nps1965/301223ar.pdf>.
- Vandaele K. (2017), « Belgique : les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes : l'exemple des livreurs de repas », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IREs*, n° 160, décembre, p. 85-100, <http://bit.ly/30xhWpn>.

La distance de jeunes salariés vis-à-vis des « voies du collectif »

Camille TRÉMEAU¹

En nous appuyant sur une enquête menée auprès de jeunes coiffeuses-esthéticiennes, ouvriers du bâtiment et informaticiens, nous interrogeons le rapport des jeunes salariés aux représentants du personnel et aux syndicats, dans des secteurs marqués par une faible syndicalisation. Les jeunes salariés rencontrés ne comptent pas parmi les plus touchés par la précarité. Toutefois, ils n'en évoluent pas moins dans des configurations professionnelles défavorables à l'exploration des « voies du collectif » et, plus précisément ici, de la représentation des salariés. L'article met ainsi en évidence la diversité des mécanismes qui creusent une distance entre ces jeunes salariés et les instances représentatives du personnel (IRP), et nuance l'idée d'un rejet des représentants du personnel et des syndicats, qui ne constitue en fait qu'une seule variante de l'attitude de distance. Du point de vue des jugements portés à l'égard du syndicalisme, une entrée par la socialisation permet de rendre compte de représentations hétérogènes et socialement situées de la conflictualité et de la lutte.

Partant du constat bien établi d'une moindre syndicalisation des jeunes salariés (Amossé, Pignoni, 2006 ; Pernot, 2014), différentes recherches s'intéressent aujourd'hui aux trajectoires de jeunes militants issus de différents milieux socioprofessionnels, tant en caractérisant leurs modes d'entrée dans le syndicalisme qu'en interrogeant leur maintien dans le temps (Bérout, 2011 ; Denis, Thibault, 2014 ; Berthonneau, 2017). En revanche, si quelques travaux analysent plus largement le regard que portent les jeunes salariés sur les syndicats (Bérout, 2003), en mettant notamment l'accent sur les différents obstacles à la syndicalisation (Bouffartigue, 2009 ;

1. Docteure en sociologie, Université de Nantes, CENS (UMR6025).

Thibault, 2017), la question plus spécifique de leur rapport aux instances représentatives du personnel (IRP) demeure inexplorée. Or, cette question n'est pas sans enjeu, notamment parce que, comme le soulignent les auteurs d'un rapport sur les jeunes et le mouvement syndical, les jeunes salariés sont surreprésentés dans des secteurs (le commerce, la construction, les activités spécialisées et scientifiques, l'hébergement et la restauration) où le taux de syndicalisation est particulièrement faible et où les représentants du personnel constituent « un point d'appui essentiel pour toucher les jeunes (...) et les rapprocher du syndicalisme » (Béroud *et al.*, 2018:29). Ces mêmes auteurs indiquent que si la plus grande distance des jeunes vis-à-vis de l'engagement syndical est liée à un effet d'âge, leur propension à se syndiquer dépendrait en partie des facteurs suivants : stabilité ou non dans l'emploi, taille de l'établissement, présence ou absence syndicale et teneur des relations sociales tissées dans l'entreprise (collectifs de travail, place des syndicats). Ces éléments permettent-ils également d'éclairer l'attitude de ces salariés vis-à-vis des instances représentatives du personnel ?

En nous appuyant sur une enquête menée auprès de jeunes coiffeuses-esthéticiennes, ouvriers du bâtiment et informaticiens (encadré 1), nous souhaitons justement approfondir la question du rapport des jeunes salariés aux représentants du personnel et aux syndicats dans des secteurs marqués par une faible syndicalisation ².

Les jeunes salariés rencontrés ne comptent pas parmi les plus touchés par la précarité. En premier lieu, les coiffeuses-esthéticiennes et ouvriers du bâtiment sont qualifiés ³, ne rencontrent pas de difficultés majeures vis-à-vis de l'emploi et ont peu été confrontés au chômage. Quant aux informaticiens, outre leur niveau de formation plus élevé (ils sont titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur, de niveau bac +5 pour la majorité d'entre eux), ils sont employés en CDI et disposent pour la plupart d'un statut de cadre. Toutefois, l'ensemble de ces enquêtés n'en évoluent pas moins dans des configurations professionnelles défavorables à l'exploration des

2. Les recherches menées sur les relations sociales dans les secteurs de la construction et des services aux particuliers (dont la coiffure et l'esthétique) mettent en avant leur faible taux de syndicalisation et une présence réduite des syndicats dans l'entreprise (Pernot, Pignoni, 2008:46-47). Dans le bâtiment, l'absence de tradition de lutte et l'hostilité du patronat à l'implantation syndicale se cumulent pour entraver les contacts des ouvriers avec les syndicats, lorsque ceux-ci sont effectivement présents sur les chantiers. Au milieu des années 1980, Tallard décrivait ainsi le BTP comme la « lanterne rouge du syndicalisme », les syndicats étant très peu présents au sein des entreprises, leur rôle se concentrant davantage au niveau des organismes paritaires (Tallard, 1986:16). Les données statistiques plus récentes ne viennent pas démentir cet état de fait, le secteur de la construction étant même qualifié de « désert syndical » (Amossé, Pignoni, 2006). Par ailleurs, la faible syndicalisation est également un fait souligné à propos de l'informatique, et plus particulièrement des sociétés de services et d'ingénierie en informatique (SSII) (Lallement *et al.*, 2004).

3. Les coiffeuses-esthéticiennes ont obtenu le brevet professionnel et les ouvriers du bâtiment ont au moins un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), auquel s'ajoute un brevet professionnel (BP) pour deux d'entre eux.

Encadré 1

Méthodologie

Ce travail est tiré d'une thèse de sociologie consacrée aux connaissances, usages et perceptions que les jeunes salariés développent vis-à-vis de leurs droits (Trémeau, 2017). En parallèle d'investigations menées au conseil de prud'hommes de Nantes, nous nous sommes intéressée à de jeunes salariés n'ayant pas nécessairement connu de contentieux au cours de leur parcours professionnel. Entre 2011 et 2015, nous avons rencontré 22 enquêtés que nous avons suivis dans le temps, en réalisant avec eux entre un et quatre entretiens. Tout en ayant en tête la nécessité de ne pas penser l'âge comme une catégorie d'analyse pertinente en tant que telle (Bourdieu, 1984 ; Rose, 1998), c'est sur la base de l'âge que la population d'enquête a d'abord été délimitée : les jeunes salariés rencontrés avaient tous moins de 30 ans au moment du premier entretien. La classe d'âge ne suffisant nullement à spécifier une situation d'emploi, le choix de trois secteurs d'activités – la coiffure-esthétique, le bâtiment et l'informatique – a permis de diversifier les profils enquêtés à partir, notamment, des formes de socialisation familiale et scolaire, tout en contextualisant les situations professionnelles rencontrées. Dans le cadre étroit de cette contribution, ont été présentés huit cas (annexe) qui permettent de rendre compte dans leur diversité des attitudes de distance vis-à-vis des représentants du personnel et des syndicats.

Les entretiens étaient décomposés en deux parties. La première était consacrée aux échanges portant principalement sur la trajectoire familiale, scolaire et professionnelle, les expériences de travail, les relations nouées avec l'employeur et les collègues. Puis, les enquêtés étaient amenés à réagir face à des circonstances fictives, présentées sous forme de scénarios emblématiques de situations de travail (exemples de scénarios en encadré 2 et 3). Différents thèmes ont été retenus, fonctionnant comme autant d'indices : la grève, le renouvellement de CDD, les sources de renseignements, les statuts d'emploi et droits associés, la « mise au placard », le licenciement, les délégués du personnel et délégués syndicaux, les arrêts et accidents du travail, les règles d'hygiène-sécurité, le chômage. Les enseignements à retirer de ce protocole d'enquête doivent être maniés avec précaution, notamment du fait du caractère fictif des situations présentées. Que les scénarios soient mis en œuvre dans le cadre d'enquêtes qualitatives (Le Pape, 2009 ; Gautron, Retière, 2014), comme c'est le cas ici, ou quantitatives (Finch, 1987), le constat est le même : les réponses des enquêtés ne reflètent pas nécessairement leur attitude réelle et ne doivent donc pas être interprétées comme tel. Toutefois, cette démarche a permis d'engager les enquêtés à évoquer des thématiques qui ne seraient pas apparues spontanément dans les entretiens et aussi à tester sur un mode conversationnel les savoirs juridiques en évitant la forme interrogatoire.

Enfin, la compilation de documents (contrats de travail, échanges de mails, etc.) et la prise en note d'échanges plus informels viennent compléter les matériaux issus des entretiens.

« voies du collectif » (Supiot, 1994) et, plus précisément ici, de la représentation des salariés ⁴.

La première partie de cet article met en évidence la diversité des mécanismes qui creusent une distance entre les jeunes salariés et les IRP ⁵. Ce faisant, l'article vient nuancer l'idée d'un rejet des représentants du personnel et des syndicats, qui ne constitue en fait qu'une seule variante de l'attitude de distance. L'attention est d'abord portée sur les coiffeuses et ouvriers du bâtiment employés dans de petites voire très petites entreprises. Quand c'est l'absence de tels représentants en entreprise qui s'avère déterminante pour les premières, les motifs de l'attitude de distance s'avèrent plus variés chez les seconds (I). Puis sont évoqués les cas d'un intérimaire du bâtiment et d'informaticiens salariés en sociétés de services et d'ingénierie en informatique (SSII), qui permettent d'interroger le rapport aux représentants du personnel sous l'angle des relations triangulaires d'emploi, dans des configurations professionnelles par ailleurs très hétérogènes (II). Tous les représentants salariés ne disposent pas du même rôle et ne sont pas nécessairement perçus uniformément par les enquêtés. D'où l'importance, en dernier lieu, de se focaliser sur les représentants syndicaux qui sont, bien souvent, appréhendés comme des acteurs extérieurs à l'entreprise. Ressortent alors des visions contrastées de la conflictualité, qui procèdent de dispositions éthiques et politiques qui trouvent leur origine bien au-delà des seuls parcours et configurations professionnels (III).

I. La distance des coiffeuses et ouvriers du bâtiment vis-à-vis des représentants du personnel

D'un point de vue juridique, l'obligation de mettre en place des instances représentatives du personnel est fonction des effectifs de l'entreprise ⁶. Or, la petitesse des entreprises est très marquée dans le domaine de la coiffure ⁷. Et si le secteur du bâtiment doit sa visibilité aux chantiers

4. Dans le cadre de notre recherche doctorale, c'est sous l'angle du rapport aux droits dits collectifs que nous avons appréhendé les attitudes des jeunes salariés vis-à-vis des représentants du personnel et des syndicats. Mais si ces droits sont définis comme collectifs, les usages auxquels ils donnent lieu peuvent très bien procéder d'initiatives individuelles : il en va ainsi, par exemple, du recours à un représentant du personnel dans le cadre d'un entretien préalable au licenciement.

5. L'enquête s'étant principalement étalée entre 2011 et 2015, il ne sera pas fait référence ici aux dernières réformes, dont l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant abouti à la fusion des instances représentatives du personnel au sein du Comité social et économique (CSE).

6. Au moment de l'enquête, qui précède la création des CSE, il existe ainsi différents seuils : 11 salariés pour les délégués du personnel (DP), 50 salariés pour les comités d'entreprises (CE), les délégués syndicaux (DS) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

7. En 2011, 52 % des entreprises de coiffure ne comptent aucun salarié, 80 % emploient au plus 2 salariés et seulement 1 % des entreprises emploient 10 salariés ou plus (source : Insee, fichiers stocks d'entreprises au 1^{er} janvier 2011). Les proportions sont semblables en 2012. Une enquête menée par le bureau d'études Infracorces montre en outre que parmi les entreprises employant des salariés, les indépendants comptent en moyenne 1,4 salarié, tandis que les franchisés (soit les entreprises liées à une enseigne) emploient en moyenne 5,9 salariés (enquête Infracorces/FNC/CNEC, 2013).

de grande taille gérés par de très grandes entreprises, il n'en demeure pas moins un secteur artisanal où les petites entreprises sont nombreuses⁸. Que penser, dès lors, des savoirs, usages et représentations que les jeunes salariés de ces secteurs peuvent développer vis-à-vis des représentants du personnel ?

Plusieurs auteurs ont montré d'une part que les représentants du personnel et les syndicats sont peu présents dans les petites entreprises (Farvaque, Lefebvre, 2010) et ont décrit, d'autre part, les salariés y travaillant comme rétifs à l'intervention de représentants au sein de l'entreprise (Lepley, 2000, 2005). Nous le verrons, la taille de l'entreprise détermine sans aucun doute la probabilité d'entrer en contact avec des représentants du personnel. Pour les coiffeuses et ouvriers du bâtiment employés dans de très petites entreprises (TPE) en particulier, le recours à de tels acteurs n'est pas envisageable, parce qu'ils n'en ont pas ou peu connaissance et parce que ces acteurs sont tout simplement inexistantes dans leur entreprise. Mais pour une partie des ouvriers du bâtiment, quand bien même des délégués du personnel sont effectivement présents en entreprise, ils sont maintenus à distance, sans que cela ne traduise systématiquement un sentiment de défiance.

1.1. Les coiffeuses face aux délégués : des figures floues

Toutes les jeunes coiffeuses rencontrées travaillent dans des entreprises de moins de dix salariés, soit parce qu'elles sont embauchées dans de petits salons indépendants, soit parce qu'elles travaillent dans des salons franchisés appartenant au même employeur qui constituent non pas des établissements d'une même entreprise, mais des entités juridiques séparées. Ainsi, qu'elles travaillent au sein d'une chaîne de coiffure ou de salons indépendants, les enquêtées de ce secteur font partie d'entreprises qui ne comprennent ni délégués du personnel (DP), ni *a fortiori* délégués syndicaux (DS), comité d'entreprise (CE) ou comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). L'expérience concrète du travail n'offre pas d'occasions de confrontation directe avec les instances de représentation du personnel. Par ailleurs, parmi les jeunes coiffeuses enquêtées, aucune ne dispose dans son entourage familial de représentants du personnel, de militants syndicaux ou simplement d'adhérents à une organisation syndicale.

En revanche, on pourrait penser, au vu de la dimension professionnelle de leur formation, que la représentation du personnel aurait des chances d'être abordée au cours du cursus scolaire. Au niveau du certificat

8. C'est particulièrement le cas dans la région des Pays de la Loire, où a été menée l'enquête. Selon la Cellule économique régionale des Pays de la Loire, en 2010, 31 % des salariés du secteur travaillent dans des TPE, 18 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés, 24 % dans celles de 20 à 49 salariés, et 27 % dans les entreprises de 50 salariés et plus.

d'aptitude professionnelle (CAP), le cours de vie sociale et professionnelle (VSP), qui n'est pas spécifique à la coiffure, mais fait l'objet d'un enseignement transversal à l'ensemble des CAP (y compris donc aux apprentis du bâtiment), aborde effectivement les représentants du personnel et les syndicats. Il a depuis 2009 été remplacé par le cours de prévention santé environnement (PSE), dont une partie est brièvement consacrée aux délégués du personnel, au CHSCT, à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) et à la discrimination d'une part ; aux syndicats, aux conseils de prud'hommes, à l'inspection du travail et aux services de santé au travail d'autre part. Mais les cursus scolaires des jeunes coiffeuses et esthéticiennes ne s'arrêtent pas à la seule préparation du CAP. En l'occurrence, toutes les enquêtées ont obtenu un BP, en coiffure comme en esthétique. Or, l'étude des représentants du personnel, des syndicats, disparaît quasiment dans le programme de brevet professionnel (BP), tel qu'il est enseigné au centre de formation des apprentis (CFA). Les enseignants du cours de gestion-comptabilité du CFA s'appuient sur un manuel laissant complètement dans l'ombre ce qui relève des relations collectives du travail, à l'exception notable de la convention collective. Au surplus, les rares fois où l'ouvrage évoque les représentants du personnel ou les organisations syndicales, c'est pour souligner leur rôle dans un droit négocié et nullement en tant qu'acteurs œuvrant à la défense des intérêts des salariés (Meyer, Meyer, 2010), à l'inverse de ce que l'on trouve dans le programme du CAP.

L'entretien réalisé avec une professeure de CFA qui enseigne justement, au niveau BP, la gestion-comptabilité, vient confirmer l'hypothèse d'un délaissement des instances représentatives du personnel. En effet, selon cette enseignante, puisque la représentation des salariés ne fait pas partie du « concret de leur métier », rien de plus logique à n'aborder ce chapitre que succinctement. Et lorsqu'elle énumère les sujets de préoccupations des apprenties coiffeuses et esthéticiennes, qui lui posent parfois des questions sur leurs droits durant le cours, les thématiques abordées relèvent principalement du temps de travail, des congés et du salaire. Rien n'est dit sur ce qui relève plus spécifiquement des relations collectives du travail. La seule expérience « concrète » donnant corps à la réalité des représentants des salariés tient à la présence, au CFA, d'un professeur de mathématiques lui-même délégué du personnel.

Le plus souvent, les jeunes coiffeuses se souviennent vaguement avoir évoqué les délégués du personnel ou les délégués syndicaux en cours, mais sans pouvoir en dire plus. Julianne, coiffeuse âgée de 25 ans qui dispose pourtant d'une double formation (elle est titulaire d'un BP en esthétique d'une part, d'un CAP et d'une mention en coiffure d'autre part) ignore ce

qu'est un délégué du personnel et méconnaissait jusqu'à l'existence des élections professionnelles :

« À part le délégué de la classe c'est tout, c'est tout ce que je connais [rires]. »

Certaines avancent tout de même quelques éléments de réponse quant au rôle des délégués du personnel. Ainsi, Lucie, ancienne collègue de Julianne, explique :

« Oui, c'est pour... Enfin... Si on a des choses à dire, le faire passer par le délégué du personnel. »

Mais, dans tous les cas, la confusion reste grande entre les représentants élus (DP) et désignés (DS). Et de fait, même lorsqu'elles peuvent décrire avec plus de précision le rôle des délégués du personnel, les jeunes coiffeuses et esthéticiennes ne les perçoivent qu'en tant que figures abstraites, lointaines et non accessibles : elles n'ont jamais eu de contact avec eux et ils ne sont pas davantage mentionnés dans les entretiens comme acteurs ressources.

1.2. Des représentants « inutiles » ? De la prégnance des confrontations individuelles au rejet des délégués

Les jeunes coiffeuses rencontrées travaillent toutes dans de petites structures où l'existence de représentants du personnel ne constitue pas une obligation légale et encore moins une réalité. En revanche, le secteur du bâtiment s'avère de ce point de vue plus hétérogène. Et quand certains ouvriers du bâtiment, à l'instar des jeunes coiffeuses, ne voient en ces représentants que des figures floues qu'ils associent aux grandes entreprises, d'autres s'appuient sur un minimum de savoirs pratiques et arguent – pour des motifs différents – de l'inutilité de ces représentants. Or, non seulement ces jugements ne revêtent pas un sens identique, mais ils sont également susceptibles d'évoluer dans le temps, en fonction des expériences professionnelles vécues.

Prenons l'exemple de Gaël, électricien âgé de 26 ans. Au moment du premier entretien, l'entreprise d'une trentaine de salariés où il est employé depuis un an et demi compte un délégué du personnel. Alors que je l'interroge à son sujet, il se montre expéditif : « Il ne sert à rien en fait. De ce que j'entends, oui, il ne sert à rien ». Dans son entreprise, les confrontations entre ouvriers et patron se déroulent selon lui sans intermédiaires. Or, il s'agit là d'un mode de régulation sociale auquel il adhère largement. Au cours du dernier entretien, trois ans après nos premiers échanges, Gaël maintient plus que jamais son adhésion aux confrontations directes entre ouvrier et patron et rejette toute intervention d'un représentant des salariés, qu'il s'agisse de délégué du personnel ou de délégué syndical :

« Moi, je vois plus les choses... je discute moi-même de mes droits avec mon patron. J'ai déjà dû te le dire, je crois, moi, je ne crois pas en... Je ne veux pas que tout le monde soit pareil, représenté par une personne. C'est sans doute un bon dans la société, mais moi je m'en fiche de ça. Si mon patron ne me respecte pas, j'irai lui dire et je partirai. (...) Je ne vais pas passer par quelqu'un pour aller me défendre. »

De fait, lorsqu'il souhaite porter une réclamation (en particulier sur son niveau de salaire), il use efficacement d'une ressource que certains de ses collègues peinent à mobiliser : la menace de la défection. Outre l'autonomie professionnelle que lui offre son statut d'ouvrier qualifié, sa mobilité passée (il a travaillé dans deux TPE puis a poursuivi son parcours en intérim, avant d'être embauché dans son entreprise actuelle) lui donne en effet une assurance : celle de trouver facilement un emploi. Toutefois, son rapport aux instances représentatives du personnel évolue. Tout en maintenant un discours remettant en cause l'existence même de ces représentants et la pertinence de leur intervention pour son propre compte, il pointe du doigt les limites de cette individualisation : des inégalités de traitement (notamment en matière de salaire) peuvent voir le jour, tous les ouvriers ne disposant pas des mêmes ressources pour faire face au patron. Il en vient même à s'imaginer « délégué », principalement pour défendre des collègues (qu'il estime plus « faibles » que lui) contre des pratiques qu'il juge irrespectueuses (remarques blessantes, refus de reconnaître un accident de travail intervenu en leur présence).

Les discours portant sur l'inutilité des représentants du personnel peuvent ainsi évoluer au fil des expériences professionnelles. Mais ils revêtent, au surplus, des significations variées. Ainsi, à l'instar de Gaël, Cédric, jeune charpentier âgé de 25 ans, souligne également l'« inutilité » des représentants du personnel. Mais d'une part, sa critique s'adresse spécifiquement aux délégués syndicaux. D'autre part, loin d'être la résultante d'une préférence marquée pour les confrontations individuelles avec l'employeur, ses propos sont le fruit d'un fort attachement à la « complicité de métier » (Zarca, 1986) entre ouvriers et patrons d'entreprises artisanales, complicité basée sur le partage d'une même activité de travail et d'une homologie de parcours (le patron ayant été ouvrier, l'ouvrier pouvant éventuellement devenir patron dans l'avenir)⁹.

Cédric a su très tôt qu'il souhaitait se diriger vers la charpente : « C'était déjà tout tracé », nous dit-il, au point que durant les années de quatrième et de troisième, il réalise plusieurs stages dans les entreprises « du coin » (il habite alors une petite commune du Maine-et-Loire et n'a pas le permis). Formé en

9. Pour plus d'éléments sur les formes que revêt la « complicité de métier » dans les entreprises artisanales du bâtiment et, dans une moindre mesure, de la coiffure, voir Trémeau (2019, à paraître).

apprentissage par les compagnons en CAP, puis dans un CFA en BP, Cédric décrit son parcours scolaire avec enthousiasme durant l'entretien, valorisant le cursus en alternance et arguant de la facilité avec laquelle il a passé le CAP, du fait d'une formation poussée auprès des Compagnons du devoir. Très vite, sa découverte enchantée des gestes du métier a prévalu sur son statut d'apprenti, puis d'ouvrier. Ainsi, lorsque nous lui demandons s'il discutait avec ses parents de droit du travail à l'époque (son père est paysagiste, sa mère couturière), il répond par la négative, avant de décrire son engouement précoce pour le métier de charpentier. De fait, l'ensemble de son parcours témoigne du primat de la « complicité de métier » sur l'appréhension des droits associés à son statut de salarié. C'est particulièrement le cas de l'emploi qu'il occupe au cours de notre entretien et qu'il compare régulièrement à son expérience passée dans une « grosse boîte ». De fait, après quatre ans au sein d'une entreprise comprenant 80 salariés, Cédric a démissionné pour être embauché dans une petite entreprise de charpente davantage en adéquation avec son système de valeurs : la « logique de métier » (Zarca, 1988) y prévaut et Cédric aime à considérer son patron actuel comme un « pote ». Dans ce contexte, nul besoin de recourir à un représentant du personnel, *a fortiori* lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical. Ainsi, lorsque je lui demande – en fin d'entretien – s'il connaît le rôle des délégués syndicaux, la première réaction de Cédric est éloquente : « Il ne sert à rien [rires] », me dit-il, avant de préciser que ces délégués sont, à ses yeux, les plus susceptibles de contrarier l'employeur (« ceux qui font plus chier le patron »).

Finalement, outre la question des savoirs et de l'accès objectif aux représentants du personnel, qui est pour partie corrélée à la taille des entreprises dans lesquelles évoluent les enquêtés de ces secteurs, il est nécessaire de considérer la perception du rôle de ces représentants, au principe parfois de leur mise à distance. Si le recours à de tels acteurs ne constitue pas, aux yeux de Gaël et Cédric, un droit concret qu'ils peuvent mobiliser, c'est aussi parce que, pour des raisons diverses liées à leur manière d'appréhender les relations tissées avec leur employeur, ils ne ressentent nullement le besoin de solliciter leur concours.

II. Intérimaire du BTP et informaticiens salariés en SSII : le poids de l'organisation du travail et des conditions d'emploi

Une analyse fine des mécanismes de distanciation vis-à-vis des IRP nécessite également d'interroger les conditions d'emploi et la manière dont est organisé le travail en entreprise. À cet égard, l'existence de relations triangulaires d'emploi constitue un frein à l'entrée en contact avec les représentants des salariés. Si la majorité des coiffeuses et ouvriers du bâtiment rencontrés sont salariés en CDI dans de petites entreprises, le cas

d'un plombier intérimaire permet d'éclairer l'impact de la multiplication de missions intérimaires sur l'appréhension de ces acteurs.

Dans une configuration professionnelle tout autre, le cas emblématique des informaticiens salariés dans des SSII montre que le travail en prestation, parce qu'il isole les salariés des SSII les uns des autres sur des périodes parfois longues, n'encourage pas les contacts et la mobilisation des délégués censés les représenter.

II.1. Le statut d'intérimaire : un frein à la création de liens avec les représentants salariés

De nombreux auteurs ont montré que les statuts d'emploi étaient déterminants dans la teneur des liens tissés avec les représentants salariés (en particulier les syndicats), comme dans la participation ou non aux conflits collectifs (Beaud, Pialoux, 1999 ; Bouffartigue, 2009). Dans le secteur du bâtiment en particulier, Jounin montre que l'action des représentants syndicaux consiste davantage en une tentative de limitation de l'externalisation qu'en la défense des intérêts des salariés intérimaires (ainsi que des salariés qui travaillent dans des entreprises sous-traitantes). Il indique par ailleurs n'avoir jamais assisté, au cours de son enquête, à des échanges entre intérimaires et représentants salariés (Jounin, 2006, 2007). Notre enquête ne vient pas démentir ces analyses, comme l'illustre le cas de Sébastien, plombier intérimaire depuis plus de huit ans. Cet ouvrier n'a jamais eu de contacts avec des délégués syndicaux et insiste sur le fait qu'en tant qu'intérimaire, il concentre son attention sur le travail à réaliser, sans se préoccuper des relations sociales qui ont cours dans les multiples entreprises utilisatrices au sein desquelles il intervient :

« Après, nous, l'intérim c'est différent. Enfin, c'est rare que tu fasses grève ou que... Tu ne fais pas forcément partie de l'entreprise, donc toi, t'es là, tu fais ta tâche et une fois que t'as terminé, tac, terminé. Moi, c'est ça, et je t'avoue, je n'ai pas envie de m'investir plus dans une entreprise parce qu'elles ont chacune leur fonctionnement, donc il y a des trucs qui vont te convenir comme il y en a d'autres qui ne vont pas te convenir. Après, voilà, moi je fais avec, je m'en fous, je sais que je suis là pour gratter. Moi tout ce que je vois, c'est mon salaire à la fin du mois, je ne vais pas m'investir dans l'entreprise. Sauf si bien sûr je me sens vraiment bien dans l'entreprise et que je me sens bien avec les gars, bon là, il y a des trucs, je peux en parler, mais je ne vais pas chercher à aller plus loin. »

Son statut d'intérimaire conforte ainsi un rapport au travail sur lequel il revient à de nombreuses reprises durant les entretiens : il s'agit avant tout de « gratter » pour obtenir un salaire à la fin du mois. Les délégués ne sont pas pensés comme des acteurs susceptibles d'intervenir auprès des intérimaires et il n'en va pas autrement du CE. Ainsi, Sébastien réserve l'octroi

d'avantages tels les réductions cinéma aux « embauchés », estimant qu'il ne dispose d'aucun avantage en tant qu'intérimaire. Et s'il cite de lui-même le CE en entretien, Sébastien ne se réfère que vaguement aux délégués du personnel, en les décrivant comme « les gens qu'il y a au-dessus ».

S'il affiche une distance vis-à-vis des délégués des entreprises au sein desquelles il intervient, il n'en va pas autrement pour les entreprises de travail temporaires (ETT) qui l'emploient. Ainsi, en dépit d'une relative ancienneté au sein des sociétés (il cite deux ETT sur ses huit ans d'expérience professionnelle), il nous explique n'avoir jamais eu de contact avec des délégués du personnel et délégués syndicaux et ne sait dire s'il en existe dans l'ETT qui l'emploie. Là encore, Sébastien ne s'écarte pas de l'idéal-type de l'intérimaire du bâtiment ethnographié par Jounin, distant des délégués qui représentent davantage les « personnels permanents » des entreprises de travail intérimaire que les ouvriers qu'elles sont amenées à placer sur différents chantiers (Jounin, 2007:367).

Les représentants du personnel ne sont pourtant pas des acteurs complètement inconnus de Sébastien : son père (peintre aéronautique) est lui-même délégué du personnel et syndiqué à la CFDT depuis une dizaine d'années. Sa conjointe, qui est chargée de clientèle dans une entreprise de gestion immobilière (en CDI), fait facilement allusion aux instances représentatives du personnel (notamment durant les deux entretiens) ainsi qu'à sa mère, elle-même DP. Comment expliquer, sur ce point, la faiblesse des connaissances de Sébastien alors que celui-ci évolue dans un environnement familial et conjugal censé en avoir favorisé l'acquisition ? Il apparaît que l'impact de la socialisation familiale se mesure davantage en termes de représentations du syndicalisme et de la lutte. D'ailleurs, au cours des entretiens, Sébastien insiste avant tout sur le fait que son père est syndiqué et c'est par sa conjointe et non par lui que j'apprendrai qu'il est aussi délégué du personnel. Ainsi, lorsque Sébastien fait allusion à son père, qu'il érige en modèle, c'est essentiellement pour relater et vanter ses luttes de militant syndical en conflit avec sa direction plutôt que le délégué du personnel qu'il est.

Finalement, le cas de ce jeune plombier montre combien il apparaît important de distinguer les contacts et recours effectifs aux représentants du personnel – qui sont fonction des configurations professionnelles dans lesquelles les salariés s'insèrent – des représentations forgées à l'égard des délégués et, surtout, du syndicalisme.

II.2. Organisation du travail et gestion individualisée des carrières : le cas des informaticiens salariés en SSII

On pourrait penser que le troisième groupe d'enquêtés, à savoir les informaticiens, pourraient développer des liens plus étroits avec les représentants des salariés. En effet, ils s'écartent à bien des égards des autres

enquêtés du point de vue des conditions d'emploi : outre leur statut de cadre, ils sont salariés dans de grandes entreprises de services informatiques (SSII), qui plus est en CDI. Mais c'est sans compter les relations d'emploi qui ont cours dans leurs entreprises respectives. Dans un rapport consacré aux informaticiens salariés en SSII et aux conseillers en management, Fondeur et Sauviat rendent compte de l'absence de recours des salariés aux représentants du personnel en soulignant, d'une part, la culture de compétition qui prévaut dans cet univers et, d'autre part, l'absence de savoirs relatifs aux IRP, qu'ils rapportent à la jeunesse des salariés (Fondeur, Sauviat, 2002:53). Or, parmi les enquêtés, les informaticiens salariés en SSII comptent parmi les mieux informés. Indice d'une meilleure appréhension des représentants du personnel, ils nomment davantage spontanément les DP, le CE voire plus rarement les DS et le CHSCT durant les entretiens. En outre, ils sont les seuls à souligner la possibilité d'avoir recours à des DP et des DS pour se renseigner sur leurs droits et obtenir des conseils en réaction au scénario n° 3 (encadré 2).

Encadré 2

Scénario n° 3 de l'enquête

Un salarié, vendeur dans un petit magasin de prêt-à-porter depuis plus d'un an, travaille de plus en plus les dimanches et les jours fériés depuis que sa responsable est passée à mi-temps. Il souhaite donc obtenir des informations sur les règles entourant le travail les dimanches et jours fériés. Comment est-ce qu'il pourrait faire pour se renseigner ?

Pour autant, aucun d'entre eux ne s'est informé, insurgé, questionné ou n'a réclamé par le biais des délégués du personnel ou des délégués syndicaux. Plus que par une supposée méconnaissance de ces instances, l'absence de recours à ces représentants peut s'expliquer, pour partie au moins, par l'organisation du travail en SSII et la gestion de carrière qui y prévaut. L'alternance des missions au forfait (au sein de l'entreprise de service) et en régie (au sein d'une entreprise cliente) (Dietrich, Lozier, 2012), l'existence de périodes d'inter-contrats plus ou moins longues, ainsi que le *turn-over* important dans le secteur aboutissent à une grande dispersion des salariés qui n'encourage ni les échanges entre salariés, ni l'établissement de liens avec leurs représentants. En témoignent les réactions de deux développeurs – Romain et Alexandre – vis-à-vis des élections professionnelles. Tous deux ont assisté à des élections professionnelles dans leur entreprise.

Néanmoins, Alexandre n'a pas pris part au vote et l'explique par sa mission prolongée en régie au sein d'une entreprise automobile :

« Après, moi, je t'avouerais que le délégué du personnel, je n'ai pas voté la dernière fois, je ne sais pas qui c'est, je ne m'y intéresse pas trop, parce que je suis loin et que je suis amené à bouger et puis que... »

Quant à Romain, il insiste sur le fait que, s'il n'avait pas été présent dans les locaux de l'entreprise ce jour-là, il n'aurait pas voté. De fait, il témoigne de sa première participation à une élection professionnelle avec détachement : il y a autant de candidats que de mandats, lui-même ne connaissait pas ou peu ceux qui se présentaient, hormis peut-être un, qui « avait l'air sympa [rires] ». Certes, son rire en forme d'autodérision témoigne du sentiment d'illégitimité que ce détachement cause chez lui face à nous. Mais, lorsque nous abordons à nouveau le sujet deux ans plus tard, il maintient toujours la même distance vis-à-vis de ces représentants. Il a de nouveau participé à des élections professionnelles mais n'a pas pris part à l'ensemble des votes, et explique peu s'y intéresser :

« Q : Et, du coup, tu as voté, toi, ou pas ?

R : Ouais, je crois [rires]. Je ne sais plus. Je crois qu'il y en a une que j'ai ratée parce que c'est chiant.

Q : Ça ne t'intéresse pas spécialement...

R : Non, non pas... Ce n'est pas ce qui révolutionne mon quotidien, on va dire. Et comme la boîte va bien... (...) C'est vrai, on s'en fout. Enfin, ce n'est pas, on s'en fout, mais ouais, effectivement. »

Les échanges peuvent toutefois être favorisés lorsque les informaticiens bénéficient d'une présence prolongée dans les locaux de l'entreprise. C'est le cas de Romain : depuis les derniers entretiens, il s'est vu proposer deux longues missions au forfait. Et depuis l'organisation des dernières élections, trois collègues avec qui il nouait des liens privilégiés sont devenus représentants du personnel (l'un est délégué du personnel, deux autres sont membres du CE). Il n'en reste pas moins qu'il exclut toujours tout recours aux représentants du personnel pour réclamer ou revendiquer.

Il faut dire qu'à l'organisation du travail que l'on vient de décrire s'articule une gestion individualisée des carrières. Lorsqu'ils souhaitent s'informer ou formuler une réclamation, ils s'adressent directement aux RH ou aux supérieurs hiérarchiques de leurs entreprises respectives. Romain décrit d'ailleurs l'absence de mise en commun des réclamations et des revendications dans l'entreprise comme caractéristique des SSII :

« Bah, en fait, c'est... dans la SSII, il n'y a pas de... il y a des représentants syndicaux et tout ça, mais je veux dire, ça n'existe pas trop encore. On ne va pas se regrouper pour demander ça ou je ne sais pas quoi. Ça va

être en entretien annuel individuel du coup, chacun va défendre son petit bout de gras, quoi. »

En revanche, ils profitent occasionnellement des avantages offerts par le CE. C'est qu'à l'inverse des délégués du personnel et des délégués syndicaux, le CE n'est pas pensé comme une instance visant à défendre les salariés. Il est avant tout perçu comme un organe permettant d'accéder à des activités sociales et culturelles intéressantes et il n'est d'ailleurs pas anodin qu'aucun des jeunes salariés (dans ce secteur comme dans les autres) ne cite les attributions économiques du CE en matière de gestion de l'entreprise.

III. Les jeunes salariés et le syndicalisme : la conflictualité en question

Que l'on pense au cas de Cédric, dont le discours critique visait spécifiquement les délégués syndicaux, ou au cas de Sébastien, dont l'attitude très distante vis-à-vis des représentants du personnel ne l'empêchait nullement de louer différentes luttes syndicales (en particulier celles portées par son père), les développements qui précèdent montrent l'importance de porter un regard spécifique sur les représentations du syndicalisme. Dans une enquête portant sur les jeunes et le syndicalisme, Bérourd rend compte de l'absence d'engagement militant des jeunes salariés et du sentiment d'extériorité qu'ils développent vis-à-vis des syndicats et de la lutte (Bérourd, 2004). Il n'en va pas autrement des enquêtés qui cumulent des caractéristiques professionnelles agissant comme des freins à la syndicalisation : ils sont jeunes, travaillent le plus souvent dans de petites structures, dans des secteurs privés marqués par une faible implantation syndicale. On ne s'étonnera donc pas qu'aucun de nos enquêtés ne soit syndiqué. Quant à leurs contacts avec des représentants syndicaux, ils sont la plupart du temps très limités, quand ils ne sont pas inexistantes. En revanche, cela ne présume pas de leurs représentations, positives ou négatives, du syndicalisme et, plus largement, de la lutte : les cas rencontrés plaident plutôt en la faveur d'opinions nuancées et variables de ces acteurs chez les jeunes salariés. Pour en saisir les ressorts, on peut, comme le propose Gaxie dans la recherche qu'il a consacrée aux appréhensions ordinaires du politique (Gaxie, 2002:149), s'attarder sur les diverses formes de socialisation qu'ont connues les enquêtés.

III.1. S'appropriier le fait syndical : l'impact de la socialisation familiale

En l'absence de délégué syndical en entreprise, les représentations des ouvriers du bâtiment, mais aussi des coiffeuses et esthéticiennes à l'égard

des représentants syndicaux dépendent en grande partie de socialisations familiales spécifiques.

C'est le cas de Chloé, jeune esthéticienne anciennement employée dans un institut comprenant 19 salariées, dont 10 apprenties. Si Chloé n'évoque pas spontanément les délégués syndicaux avant que nous lui exposions les scénarios, elle y fait référence à plusieurs reprises durant les entretiens, notamment à l'évocation du scénario n° 5, relatif à la mise à l'écart d'une salariée revenant de congé maternité (encadré 3).

Encadré 3

Scénario n° 5 de l'enquête

Une salariée d'un salon de coiffure est en congé maternité. À son retour au salon, elle se rend compte qu'une nouvelle coiffeuse a été embauchée. Dans les premiers jours de son retour, la responsable demande alors à la salariée de s'occuper de passer le balai, de mettre en rayon les produits à vendre, de ranger l'arrière-boutique. Elle s'occupe de ces petites tâches, répond au téléphone mais ne coiffe plus. La responsable lui dit que c'est temporaire, le temps de réorganiser le salon. La salariée patiente donc, mais les semaines suivantes, rien ne change.

La salariée est isolée, n'est plus conviée lors des sessions de formation que l'employeur organise régulièrement. Quand la salariée tente à nouveau de discuter de sa situation à la responsable, celle-ci lui dit qu'il faut voir cela avec le patron. Elle essaie à plusieurs reprises de l'appeler, sans succès.

« Q : Toi, tu ferais quoi à la place de la salariée ?

R : Bah, j'irais peut-être voir... Effectivement, je prendrais un rendez-vous avec le patron. Je pense que tu as des délégués syndicaux qui doivent pouvoir t'aider dans certaines démarches et venir avec toi, parce que tu ne connais pas tout ».

Cette référence aux délégués syndicaux, loin d'être anodine (Chloé est la seule à faire référence à un représentant syndical en réponse à ce cas), est le résultat d'une socialisation familiale puis conjugale toute particulière. Son père est documentaliste et spécialisé dans le domaine juridique. Son conjoint, entrepreneur, a par le passé eu recours aux prud'hommes (en tant que salarié) et depuis lors, son avocat est devenu un « ami de la famille ». Et surtout, il est arrivé à sa mère de négocier une rupture conventionnelle en présence d'un représentant syndical.

Confrontée à une situation analogue, c'est par mimétisme qu'elle envisage un temps de faire appel à un représentant syndical pour l'accompagner aux entretiens prévus avec son employeur, dans le cadre d'une rupture conventionnelle. La présence d'un tel représentant lui aurait permis de contrecarrer la peur qu'elle ressentait face à une patronne charismatique :

« Enfin, moi, je... d'ailleurs, j'y ai pensé, à cette chose-là, en me disant : "Je ne peux pas aller aux entretiens toute seule." Parce que si jamais... Je suis quelqu'un en plus qui est trop gentille, qui est toujours arrangeante et tout ça. Au moins, bah là, elle va avoir les questions. Des fois, tu as peur de ton employeur et tu as peur de lui demander telle et telle chose parce que tu as peur qu'il t'en mette encore plus plein la tête. »

La rupture conventionnelle n'a finalement pas abouti. Mais en tous les cas, les savoirs de Chloé en matière de représentation syndicale sont principalement tributaires de l'expérience vécue par sa mère. De sorte qu'à ses yeux, le rôle d'un délégué syndical se résume à informer et accompagner les salariés en cas de face-à-face avec l'employeur :

« Bah, je vois à peu près leur rôle : de t'aider dans le travail, dans les questions que tu peux avoir et de venir avec toi devant l'employeur s'il y a besoin de demander quelque chose. »

Plus encore, elle définit le délégué syndical comme un représentant extérieur à l'entreprise. Le vécu des parents peut donc directement intervenir dans la manière dont les jeunes coiffeuses et esthéticiennes appréhendent les représentants syndicaux, dans et en-dehors de l'entreprise.

L'impact des socialisations familiales est patent chez les jeunes coiffeuses et esthéticiennes comme chez les ouvriers du bâtiment, d'une part parce que « ce qui est vécu et intériorisé "avant" devient la base à partir de laquelle est perçu et donc intériorisé ce qui intervient "après" » (Darmon, 2010:111), d'autre part parce que toute influence parentale ne cesse pas une fois les enquêtés insérés dans l'emploi ¹⁰.

À cet égard, on peut revenir sur le cas de Gaël et de sa rencontre avec le syndicat (dont il semble avoir des difficultés à se rappeler le nom), qui intervient dans un contexte bien spécifique de rupture de contrat de travail à l'initiative de son employeur. Parmi les ouvriers du bâtiment, il est le seul à avoir eu recours à un représentant syndical extérieur à l'entreprise et c'est d'abord à cette aune qu'il se fait une image du syndicat.

10. À ce sujet, nous souscrivons pleinement à l'analyse de Darmon, qui, plutôt que d'opposer socialisations primaire et secondaire, propose de penser les socialisations successives « en fonction de l'optique de recherche choisie, par l'instance qui les opère et son identité sociale (socialisation familiale, scolaire, amicale, par les pairs professionnels...) ou sociologique (socialisation institutionnelle, par le groupement, par le groupe...), en identifiant certains traits de leur fonctionnement (socialisation par l'éducation, l'exemple, la situation, le langage, la pratique...), ou les effets qu'elles ont sur l'individu (socialisations de renforcement, de transformation, ou de conversion), ainsi que leur position dans la série des processus qui constituent la socialisation continue » (Darmon, 2010:122).

Entré en apprentissage à 15 ans, il a débuté son parcours professionnel dans une TPE du bâtiment, poussé en cela par sa mère. Comptable depuis plus de 20 ans dans une grande entreprise de construction du département spécialisée dans la construction de maisons individuelles, elle a mis Gaël en contact avec une entreprise sous-traitante avec qui elle travaille. Durant toute la période d'apprentissage, les relations étaient au beau fixe (Gaël souligne à ce propos que son patron l'« adorait »), et Gaël a même côtoyé son patron en dehors du travail, en se rendant aux anniversaires de son fils. Mais si l'amitié entre Gaël et son fils a constitué un terrain favorable à l'instauration de bons rapports avec l'employeur, un conflit personnel opposant les deux jeunes hommes est venu remettre en cause l'équilibre de cette relation. Lors d'un week-end, un conflit a éclaté entre eux et l'altercation a abouti à un coup de poing porté au fils de l'employeur. Or, à la suite de cet incident, les relations de travail dans l'entreprise du père se sont immédiatement dégradées : multiplication de menaces, remarques désobligeantes, disparition des moments de convivialité dans l'entreprise (l'employeur a supprimé des pratiques en usage jusque-là, comme le café le matin, et le verre de vin le vendredi soir). Gaël est malgré tout resté dans l'entreprise, mais quelques mois plus tard, il était licencié pour faute grave.

C'est alors qu'à l'initiative de sa mère, Gaël rencontre un représentant syndical, au téléphone d'abord, et au siège de l'organisation ensuite. L'intervention de sa mère, loin d'être anodine, s'inscrit plus largement dans un rôle de protection, de conseil et de prise en charge des problématiques liées au travail que l'on retrouve chez des familles populaires appartenant aux fractions les plus stabilisées socialement, dans les premières années de travail. De son recrutement en tant qu'apprenti à la gestion de ce conflit, en passant par les démarches à faire en cas d'arrêts maladie, sa mère a chapeonné ses débuts professionnels, jusqu'à ce qu'il quitte le domicile parental. Et lorsqu'il lui raconte l'altercation qui l'a opposé à son ami, le week-end même où elle s'est produite, sa mère le met immédiatement en garde : si son patron venait à lui demander de quitter l'entreprise sur-le-champ, il devrait rester. Les craintes de sa mère se sont avérées fondées et, Gaël, suivant ses conseils, n'a pas quitté l'entreprise ce jour-là (il ne sera licencié que plusieurs mois après). Sitôt son licenciement, sa rencontre avec le représentant syndical ne débouche ni sur une confrontation ni sur une remise en cause du licenciement. Gaël insiste ainsi sur le fait que le « délégué syndical » l'a au contraire « démotivé » :

« Donc, j'avais été voir un délégué syndical, mais il m'avait dit que ce serait trop compliqué, et pour ne pas gagner grand-chose. »

Engagée par sa mère, la démarche de contestation n'aboutit finalement à rien. Gaël tourne la page et, très rapidement, trouve un autre emploi. On ne s'étonnera donc pas que cette épreuve n'ait pas laissé de souvenir

heureux propice à façonner une image valorisante, offensive ou défensive, du syndicat.

III.2. Les représentations contrastées du syndicalisme chez les informaticiens

Chez les ouvriers du bâtiment et les coiffeuses-esthéticiennes, les conceptions des syndicats se fondent principalement sur des expériences personnalisées inscrites dans la socialisation familiale. Sans être absentes, ces dimensions de l'appropriation du fait syndical s'articulent, chez certains informaticiens, à un jugement « à distance » des syndicats, soit en-dehors des seules expériences vécues en famille et en entreprise. Pour en saisir les ressorts, attardons-nous sur deux des informaticiens qui, à l'occasion de l'exposé des scénarios, ont mis en avant la spécificité des syndicats vis-à-vis des représentants du personnel. Il en va ainsi de Thibaud d'une part et de Romain d'autre part. Tous deux associent les représentants syndicaux à des « ordres d'activité distincts » (Lagroye, 2003:363). Mais, pour autant, ils ne portent pas le même regard sur cette politisation.

Les syndicats ou le risque d'« envenimer » la relation de travail

Thibaud – jeune informaticien employé dans une petite entreprise promouvant les logiciels libres, après avoir connu diverses expériences en SSII – fait part d'une défiance à l'égard des syndicats, dès lors qu'il s'agit de les faire intervenir (hypothétiquement) dans le cadre d'une dispute avec l'employeur. Il conçoit l'intervention d'un responsable syndical comme l'ultime recours, lorsque tout espoir de dialogue entre l'employeur et le salarié est rompu. Selon lui, le fait de s'adresser à un responsable syndical équivaldrait à prendre le risque du durcissement de l'échange. De fait, il associe directement l'intervention d'un représentant syndical à la saisine des prud'hommes :

« Moi, si j'avais cette situation, j'essaierais déjà d'en parler avec le responsable en question, euh... même si je m'entends mal avec lui, parce que simplement, en allant voir un tiers, ça ne peut qu'empirer. Ça ne peut qu'empirer... enfin, ça peut bien se passer si la discussion est bien amenée par le tiers, etc., mais aller voir le responsable syndical pour directement... pour aller chez les prud'hommes, c'est déjà mal parti. Donc il vaut mieux aller discuter avec le responsable et lui dire clairement qu'il y a un problème et qu'il faut qu'on discute. Et s'il refuse la discussion, bah là, tu vas voir le responsable syndical puis après les prud'hommes s'il ne veut pas. Ou s'il veut bien discuter, bah on discute et puis voilà. On essaye de s'entendre. »

Thibaud a eu l'occasion, alors qu'il était salarié par une SSII, de rencontrer un délégué syndical. Mais il ne l'a jamais contacté de sa propre initiative et analyse même cela comme un indice du bon déroulé de son travail :

« Bah au début, il me demandait comment ça se passait [rires], voilà. Il faisait bien son boulot parce qu'il demandait quand même comment ça se passait à chacun en fait. À chaque nouvel arrivant, au bout de deux-trois mois, il demandait comment ça se passait, et puis voilà. Et puis il disait qu'il était disponible au besoin et puis... Donc ouais, non, ça s'est bien passé. Après les autres, je n'ai jamais eu... Je n'ai jamais eu à le solliciter, donc [rires], donc ça va. »

Pourtant, les parents de Thibaud, aujourd'hui retraités, ont été investis à des degrés divers dans des syndicats durant leur parcours professionnel : son père en tant qu'adhérent à la CFDT, sa mère en tant que trésorière d'un syndicat (dont il ne se rappelle plus le nom), dans l'école privée où elle enseigne. Il faut mesurer le poids de cet héritage en considérant le fait que Thibaud souhaite – au moins dans le discours – se démarquer de ses parents sur plusieurs points. Leurs parcours d'emploi dissemblables (lui-même a connu de nombreux CDD et est aujourd'hui en CDI dans une TPE, quand ses deux parents sont fonctionnaires), tout comme leurs différents rapports au travail (l'important lui apparaît avoir été, pour ses parents, de pouvoir en vivre, tandis que la notion d'épanouissement personnel intervient davantage dans le vocabulaire de Thibaud) font d'ailleurs l'objet de nombreuses discussions familiales. Les échanges semblent particulièrement se concentrer autour du statut de fonctionnaire du père, qui a travaillé pendant plus de 40 ans chez France Télécom (devenu Orange). D'autant que Thibaud a eu l'occasion d'y travailler en prestation pendant un temps et s'est montré critique vis-à-vis de l'organisation et des horaires de travail, symptomatiques de ce qu'il appelle un « esprit de fonctionnaire ». Quant à l'investissement de ses parents dans le syndicalisme, il n'a été que peu discuté en famille et n'est pas présenté par Thibaud comme un modèle que lui-même souhaiterait reproduire dans le travail. À titre de comparaison, l'engagement familial dans le domaine religieux l'est bien plus :

« Q : Est-ce c'était quelque chose que vous discutiez un peu en famille, l'engagement syndical ?

R : Pff... non, pas du tout, c'était comme si c'était du boulot en fait. Tu vois, c'était un engagement, mais... Bah, c'est comme le boulot, on n'en parlait pas. Tu vois, enfin, on n'en parlait pas, et de toute façon, moi ça ne m'intéressait pas, mon frère ça ne l'intéressait pas, ma sœur ça ne l'intéressait pas. Enfin tu vois, on n'était pas... Et puis mes parents je pense qu'ils en avaient marre, en rentrant à la maison ils ne voulaient pas parler du boulot [rires], tu vois c'est un peu... Donc non, non. On parlait plus d'engagement associatif ou paroissial que de l'engagement syndical en fait. »

À une socialisation de renforcement au niveau religieux s'articule ainsi une socialisation salariale qui, à bien des égards, relève de la transformation (Darmon, 2010) : du point de vue du syndicalisme, mais aussi plus

largement des manières d'envisager l'emploi et le travail, ses propres expériences professionnelles l'amènent à revisiter en profondeur les apports de la socialisation familiale.

Les « grandes luttes » versus la « bonne poignée de main »

Le regard que porte Romain sur les syndicats s'avère à la fois moins tranché et plus axé sur les luttes portées par les syndicats (dans son entreprise et en-dehors), qui dépassent ses intérêts particuliers. Romain est attentif aux évolutions qui traversent le secteur de l'informatique : il s'est notamment abonné à plusieurs flux RSS et est actif sur Twitter, ce qui peut, le cas échéant, nourrir ses connaissances en matière syndicale. Ainsi, lui qui se décrit comme « de gauche » témoigne de son enthousiasme vis-à-vis de luttes portées par les syndicats dans son secteur. Il en va ainsi à l'évocation de la résistance des syndicats à certains projets de la direction, dont les « RTT flottantes » que l'employeur voulait substituer aux 11 jours de RTT auxquels ont droit les salariés chaque année. Si ces RTT flottantes venaient à être mises en place, les salariés auraient de huit à 12 jours de RTT par an, en fonction des résultats de l'entreprise. Dès l'annonce de ce projet, les syndicats ont fait bloc pour refuser leur mise en place et Romain affirme qu'« ils ne vont pas lâcher ». Il s'agit selon lui d'un exemple de « grande lutte » qu'il soutient, tout en n'y prenant pas part lui-même. Autre exemple, Romain s'est réjoui d'une décision judiciaire relative aux temps de travail, obtenue grâce à la mobilisation de la CGT¹¹, dont il a pris connaissance sur Twitter.

En revanche, dès lors qu'il s'agit de réfléchir à sa réaction potentielle en cas de problème, il affirme que s'adresser aux représentants syndicaux lui semble inapproprié. Lui-même préférerait, dans le cas où il devrait faire appel à un représentant du personnel, s'adresser à un délégué du personnel plutôt qu'à un délégué syndical, car ces derniers s'occupent surtout de « grandes luttes » selon lui, et sont parfois loin des préoccupations quotidiennes des salariés, alors que le DP se préoccupe de ce qu'il se passe « dans l'entreprise ».

« R : Ouais, enfin les gens, ils sont plus accessibles, ils vont moins faire... Enfin je trouve qu'ils sont plus arrangeants que les délégués syndicaux. Enfin, après, c'est mon expérience personnelle, je n'ai pas... si ça se trouve, un jour, j'aurai besoin d'un délégué syndical et puis voilà. Mais

11. Arrêt n° 1834 du 4 novembre 2015 (Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-25.745). Cet arrêt porte sur des heures supplémentaires effectuées par 12 salariés d'Altran Technologie, dont les contrats de travail stipulent qu'ils sont régis par la modalité « réalisation de mission » de la convention collective Syntec. Considérant que ne peuvent être concernés par cette modalité que les salariés bénéficiant d'une rémunération minimale égale au plafond de la Sécurité sociale, ce qui n'était pas leur cas, ces salariés, qui étaient accompagnés de défenseurs syndicaux de la CGT, ont réclamé le paiement des heures supplémentaires effectuées entre 35 et 38 heures 30. Devant la juridiction prud'homale comme devant la cour d'appel, ils ont obtenu gain de cause. La direction d'Altran Technologie s'est alors pourvue en cassation, sans succès.

c'est... les DP, c'est des gens comme moi entre guillemets qui travaillent, qui font juste un truc à côté.

Q : Ils sont plus éloignés de votre réalité, les délégués syndicaux ?

R : Bah, ils ne sont pas éloignés parce qu'ils connaissent le travail, parce qu'ils sont aussi travailleurs dans le même truc que nous. Mais du coup, par contre, eux, enfin ils représentent des confédérations, des gros trucs, je veux dire ils portent les combats de ces mecs-là qui n'ont rien à voir avec nous. Si on a un petit problème, on va dire d'ordre qui peut être réglé rapidement avec une bonne poignée de main, bah je pense que... (...) Et des fois, tu as un problème, les gens sont prêts à le régler, bah on le règle et on n'en parle plus. »

À ses yeux, la remontée du problème et sa collectivisation apparaissent inutiles, dès lors que le recours au délégué du personnel peut mettre fin au différend. Mais surtout, l'évocation de la « bonne poignée de main » rappelle la prégnance des négociations individuelles en SSII, négociations auxquelles lui-même s'adonne volontiers. À cet égard, on ne peut manquer de souligner ce que ce positionnement doit à sa trajectoire sociale et professionnelle. Originaire de l'Île Maurice, où ses parents travaillent tous deux dans la comptabilité au sein d'une entreprise de transport de marchandises, Romain a été élevé dans une famille encourageant la poursuite de carrières professionnelles ascendantes. Ses parents ont prévu pour l'ensemble de la fratrie un pécule visant à financer (le cas échéant) un cursus à l'étranger, dont il profitera pour intégrer une école d'ingénieur à Angers. Plus largement, il met en avant sa volonté de « se distinguer » et l'idée de faire carrière constitue, bien plus que pour les autres enquêtés de ce secteur, le fil directeur de son parcours scolaire et professionnel. Et, de fait, fort d'une formation d'ingénieur le préparant aux négociations d'embauche, Romain n'hésitera pas à discuter ses conditions d'emploi dès son premier entretien d'embauche et continuera à le faire régulièrement par la suite, dans l'objectif d'obtenir un jour un poste d'« architecte réseau ».

Conclusion

À partir d'investigations menées dans les secteurs de la coiffure-esthétique, du bâtiment et de l'informatique, différents freins au développement de contacts entre jeunes salariés et représentants des salariés apparaissent : la taille des entreprises, les statuts d'emploi et l'organisation du travail. Un regard attentif sur leurs manières d'appréhender le rapport salarial permet toutefois d'aller au-delà de ces éléments structurels pour comprendre dans leur diversité leurs visions de ces « voies du collectif », qui ne peuvent être confondues avec la seule attitude de rejet ou même l'indifférence. L'enquête met en évidence le hiatus qui peut exister entre

pratiques et opinions. Du point de vue des jugements portés à l'égard du syndicalisme en particulier, une entrée par la socialisation permet de rendre compte de représentations hétérogènes et socialement situées de la conflictualité et de la lutte. Chez les ouvriers du bâtiment et les coiffeuses-esthéticiennes, les images du syndicat sont principalement le produit de socialisations familiales spécifiques. Les représentations des informaticiens, au demeurant variées, procèdent de sources plus diverses alliant expériences familiales, salariales et jugements « à distance » des syndicats et des luttes qu'ils portent. Enfin, la multiplication des entretiens auprès des enquêtés permet de rendre compte du caractère non figé des modes d'appréhension des instances représentatives du personnel et des syndicats. Il en ressort notamment que l'accumulation d'expériences en entreprise est susceptible de faire évoluer les attitudes développées à l'égard des représentants, comme l'illustre le cas de Gaël, jeune électricien qui, au fil de son parcours professionnel, en vient à s'imaginer « délégué ».

Références bibliographiques

- Amossé T., Pignoni M. T. (2006), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », in *Données sociales – la société française édition 2006*, Paris, Insee, p. 405-412, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1371979?som-maire=1372045>.
- Beaud S., Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- Béroud S. (2003), *Adhérer, participer, militer : les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs*, Rapport réalisé pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, décembre.
- Béroud S. (2011), « Jeunes et précaires dans l'action syndicale : modalités d'engagement et processus d'apprentissage », in Béroud S., Gobille B., Hajjat A., Zancarini-Fournel M. (dir.), *Engagements, rébellions et genre dans les quartiers populaires en Europe (1968-2005)*, Paris, Éditions des Archives contemporaines, p. 139-150.
- Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2018), *Jeunes et mouvement syndical. Trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport réalisé pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, janvier, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Berthonneau C. (2017), « Des jeunes de cité à la CGT ? Socialisations militantes dans les marges du syndicalisme », in Beaud S., Mauger G. (dir.), *Une génération sacrifiée ? Jeunes des classes populaires dans la France désindustrialisée*, Paris, Éditions rue d'Ulm, p. 127-141.
- Bouffartigue P. (2009), « Attendre le CDI pour faire grève et se syndiquer ? Précaires et action collective à La Poste », in Béroud S., Bouffartigue P. (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, p. 133-147, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00382000/document>.
- Bourdieu P. (1984), « La jeunesse n'est qu'un mot. Entretien avec Anne-Marie Métailié », *Questions de sociologie*, Paris, Éditions de Minuit.
- Darmon M. (2010), *La socialisation : Domaines et approches*, Paris, Armand Colin.
- Denis J.-M., Thibault M. (2014), « Des organisations syndicales en quête de renouvellement. Trajectoires militantes et expériences syndicales de jeunes militants de l'union syndicale Solidaires », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 18, n° 2, p. 117-131, <https://doi.org/10.3917/nrp.018.0117>.
- Dietrich A., Lozier F. (2012), « Entre relation d'emploi et relation de services : les stratégies de deux sociétés de services en ingénierie informatique (SSII) », *Formation Emploi*, n° 119, p. 29-46, <http://journals.openedition.org/formationemploi/3692>.
- Farvaque N., Lefebvre M. (2010), « Les salariés de PME : d'une spécificité des relations sociales à un rapport particulier aux Prud'hommes ? », *La Revue de l'IRES*, n° 66, p. 5-34, <http://bit.ly/2J8zan1>.
- Finch J. (1987), « The Vignette Technique in Survey Research », *Sociology*, vol. 21, n° 1, p. 105-114, <https://doi.org/10.1177/0038038587021001008>.
- Fondeur Y., Sauviat C. (2002), « Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information », *Document d'études*, n° 63, novembre, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE063.pdf>.

- Gautron V., Retière J.-N. (2014), « Le traitement pénal aujourd'hui : juger ou gérer ? », Présentation du dossier, *Droit et société*, n° 88, p. 579-590, <https://www.cairn.info/revue-droit-et-societe1-2014-3-page-579.htm>.
- Gaxie D. (2002), « Appréhensions du politique et mobilisations des expériences sociales », *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 2, p. 145-178, <https://doi.org/10.3406/rfsp.2002.403705>.
- Jounin N. (2006), *Loyautés incertaines : Les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 7 Denis Diderot, <http://www.theses.fr/2006PA070009>.
- Jounin N. (2007), « L'illégalité sous-traitée ? Les conséquences du recours à des employeurs intermédiaires dans le secteur du bâtiment », *Droit social*, n° 1, janvier, p. 38-45, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01822291/document>.
- Lagroye J. (2003), « Les processus de politisation », in Lagroye J. (dir.), *La politisation*, Paris, Belin, p. 359-372.
- Lallement M., Lehdorff S., Voss-Dahm D. (2004), « Temps de travail et statut des salariés hautement qualifiés des sociétés de service informatique : une comparaison France-Allemagne », in Beaujolin-Bellet R. (dir.), *Flexibilités et performances*, Paris, La Découverte, p. 179-202, <https://www.cairn.info/flexibilites-et-performances--9782707143235-p-179.htm>.
- Le Pape M.-C. (2009), « Être parent dans les milieux populaires : entre valeurs familiales traditionnelles et nouvelles normes éducatives », *Informations sociales*, vol. 154, n° 4, p. 88-95, <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-4-page-88.htm>.
- Lepley B. (2000), « Les régulations sociales dans les petites entreprises », *La Lettre du Gipmis*, n° 7, décembre.
- Lepley B. (2005), « Gestion des conflits dans les petites entreprises », in Denis J.-M. (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, p. 229-250.
- Meyer D., Meyer H. (2010), *Gestion et comptabilité d'un salon de coiffure*, 2^e édition, Paris, GEP Éditions.
- Pernot J.-M. (2014), « De quoi la désyndicalisation est-elle le nom ? », in Pigenet M., Tartakowsky D. (dir.), *Histoire des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La Découverte, p. 640-651, <https://www.cairn.info/histoire-des-mouvements-sociaux-en-france--9782707169853-p-640.htm>.
- Pernot J.-M., Pignoni M.-T. (2008), « Les salariés et les organisations syndicales de 1992 à 2004 : une longue saison de désamour », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (dir.), *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, Paris, La Découverte, p. 140-164.
- Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Supiot A. (1994), *Critique du droit du travail*, Paris, Puf.
- Tallard M. (1986), *Le statut des salariés du BTP. Enjeux et stratégies*, Plan Construction Action, novembre, <https://www.credoc.fr/publications/le-statut-des-salaries-du-btp-enjeux-et-strategies>.
- Thibault M. (2017), « Ne pas se sentir à sa place dans l'atelier. "Être" ou "faire" ouvrier », in Beaud S., Mauger G. (dir.), *Une génération sacrifiée ? Jeunes des classes populaires dans la France désindustrialisée*, Paris, Éditions rue d'Ulm, p. 143-153.

- Trémeau C. (2017), *S'informer, s'indigner, réclamer, revendiquer ou non en entreprise : les jeunes salariés à l'épreuve de leurs droits*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Nantes, <http://www.theses.fr/2017NANT2003>.
- Trémeau C. (2019), « Des "arrangements" à la confrontation : les jeunes coiffeuses et ouvriers du bâtiment face à leur(s) employeur(s) », *La Nouvelle revue du travail*, n° 15, à paraître.
- Zarca B. (1986), *L'artisanat français, du métier au groupe social*, Paris, Economica, <https://doi.org/10.3917/econo.zarca.1986.01>.
- Zarca B. (1988), « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, vol. 29, n° 2, p. 247-273, <https://doi.org/10.2307/3321907>.

Annexe. Présentation des enquêtés

Caractéristiques sociales et professionnelles										L'enquête
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Activité du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi (au premier entretien/ à la dernière rencontre)	L'entreprise (au premier entretien)	Nombre d'entretiens		
Julianne, 25 ans, coiffeuse	Chauffeur de bus et de tramway	Assistante maternelle	Chauffeur-livreur	Vient d'accoucher au moment du 3 ^e entretien	BP esthétique, CAP et mention coiffure	CDI	Salon de coiffure (SARL), 5 salariés	3		
Lucie, 22 ans, coiffeuse	Ajusteur à Airbus (parti en retraite en 2014)	Comptable	Serveur, barman en intérim	Non	BP coiffure	CDI	Salon de coiffure (SARL), 5 salariés	3		
Chloé, 25 ans, esthéticienne	Documentaliste indépendant dans le domaine du droit	Mère inactivée (maladie : fibromyalgie). Anciennement assistante dentaire, avant de se reconverter dans la pâtisserie	Il monte une entreprise dans l'automobile avec son oncle (il a déjà créé plusieurs sociétés)	Non	BP esthétique	CDI à temps partiel (en arrêt de travail)/ Auto-entrepreneuse	Institut franchisé (19 salariées, dont 12 apprenties)	3		
Gaël, 26 ans, électricien	Plaquiste	Comptable	Assistante RH	Non	CAP/BEP électricité	CDI	Entreprise de plomberie-électricité, une trentaine de salariés	3		



Caractéristiques sociales et professionnelles							L'enquête	
Sébastien, 26 ans, plombier	Peintre industriel/délégué du personnel et adhérent à la CFDT depuis une dizaine d'années	Caissière de supermarché	Chargée de clientèle dans une entreprise de gestion immobilière (logement social)	Un fils de 2 ans et demi	CAP/BEP plomberie	Intérimaire	Entreprise de travail temporaire composée d'une vingtaine d'établissements, une dizaine de salariés permanents (fait partie d'un groupe français)	3
Cédric, 25 ans, charpentier	Paysagiste	Couturière	Professeur des écoles	Non	BP charpente	CDI	Entreprise de charpente, 8 salariés	1
Alexandre, 29 ans, développeur	Gérant d'un bar-tabac. Anciennement dessinateur industriel	Infirmière, s'est réorientée comme formatrice d'infirmières	Célibataire	Non	Master 2 d'informatique	CDI	SSII, 200 salariés	4
Romain, 26 ans, développeur	Comptable (à l'île Maurice)	Comptable (à l'île Maurice)	Ingénieure qualité	Non	Ingénieur (école d'ingénieur dans le génie industriel)	CDI	SSII (fait partie d'un groupe international comprenant plusieurs milliers de salariés)	3
Thibaud, 26 ans, administrateur réseau	Retraité, anciennement fonctionnaire chez un opérateur téléphonique/ Adhérent CFDT	Retraité. Anciennement professeur des écoles (privé)/ trésorière d'un syndicat (ne sait pas lequel)	Aide médico-psychologique dans une association	Non	BTS informatique de gestion	CDI	SSLL (Infra Tec), un gérant, sa femme qui travaille à mi-temps et lui-même	3

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

Sophie BÉROUD, Camille DUPUY, Marcus KAHMANN et Karel YON¹

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

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

1. Sophie Bérourd est professeure de science politique à l'Université Lumière Lyon 2 et membre du laboratoire Triangle (UMR 5206) ; Camille Dupuy est maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Rouen, membre du laboratoire DySoLab (Dynamiques sociales et langagières) et chercheuse affiliée au Centre d'études de l'emploi et du travail ; Marcus Kahmann est chercheur à l'Ires ; Karel Yon est chargé de recherches CNRS en sociologie au laboratoire IDHE.S (Institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société, UMR 8533), Université Paris-Nanterre. Cet article s'appuie sur une étude de l'Agence d'objectifs de l'Ires pour la CGT (Bérourd *et al.*, 2018a). Le rapport d'enquête est librement téléchargeable sur le site de l'Ires : <https://goo.gl/gXNz2>.

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

Encadré

Méthodologie

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

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

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

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

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

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

Les jeunes et l'engagement : loin des syndicats ?

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

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

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

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

À cette distance au syndicalisme plutôt caractéristique des jeunes des classes populaires s'articule un autre type d'éloignement, marqué par une préférence pour les modes d'engagement alternatifs aux syndicats ou extérieurs à l'entreprise. Ce phénomène a davantage été documenté par la sociologie de la jeunesse ou des mouvements sociaux (Becquet, 2014). C'est par exemple ce que désigne l'hypothèse d'une culture politique « alter-activiste » en émergence chez les jeunes urbains des pays développés (Juris, Pleyers, 2009 ; Pleyers, Capitaine, 2016). À l'image des zadistes ou des militants de Nuit debout, ces alter-activistes agissent à distance des organisations politiques ou syndicales et des grandes ONG jugées bureaucratiques. En appui de cette thèse, une enquête par questionnaire sur les participants et participantes à Nuit debout souligne une surreprésentation de jeunes actifs en situation précaire, tout en notant une certaine extériorité des enquêtés au syndicalisme, voire à la cause du travail, un constat assez paradoxal compte tenu du contexte d'émergence de ce mouvement dans le cadre des mobilisations contre la loi Travail au printemps 2016 (Collectif, 2017).

Cette hypothèse d'une culture politique construite en opposition au syndicalisme fait écho à des théories plus anciennes comme celles du militantisme « post-matérialiste » (Touraine, 1969 ; Inglehart, 1977) ou de l'engagement « post-it » (Ion, 1997). Elle ne manque pas de pertinence mais mérite d'être nuancée. Il convient pour commencer de rejeter toute lecture évolutionniste qui opposerait les organisations du « vieux » mouvement ouvrier aux supposées « nouvelles » formes d'action collective (Sawicki, Siméant, 2009). Ensuite, il importe de noter que les pratiques d'alter-activisme, tout comme les attitudes de distance au syndicalisme évoquées plus haut, sont socialement situées. Les modes d'engagement alternatifs caractérisent en effet souvent des jeunes davantage dotés en capitaux de

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

Par ailleurs, on peut souligner que si les distances au syndicalisme sont socialement situées, elles peuvent aussi être surmontées. C’est ce que rappelle le témoignage d’un jeune syndicaliste ouvrier dont la socialisation universitaire, plutôt que de le tenir à l’écart du syndicalisme, lui permet de reconverter des compétences scolaires dans le travail syndical, tout en imprimant à celui-ci un style plus inclusif (Rimbert, Crespo, 2004), ou encore une étude d’un dispositif tourné vers les intérimaires dans l’industrie automobile (Bérout, 2009). Plus largement, diverses enquêtes par questionnaire attestent que les jeunes ne sont pas plus hostiles par principe au syndicalisme que leurs aînés. L’édition 2008 de l’enquête sur les valeurs, réalisée tous les neuf ans depuis 1981, montre ainsi que les 18-29 ans sont plus nombreux à déclarer faire confiance aux syndicats que les 30 ans et plus : 49 contre 39 %, le niveau de confiance le plus élevé jamais atteint depuis le début de cette enquête (Lardeux, 2015). Nos propres recherches indiquent que l’attitude des jeunes salariés à l’égard des syndicats ne diffère pas fondamentalement de celle de leurs aînés : s’ils sont moins syndiqués, ils ne sont pas moins sympathisants ni davantage défiants (Chartier, 2018 ; Bérout *et al.*, 2019). Plusieurs recherches récentes menées à l’étranger tendent de même à infirmer l’hypothèse d’une défiance générationnelle : elles soulignent que si les jeunes qui arrivent sur le marché du travail n’ont pas de préférence pour le syndicalisme, c’est en grande partie par manque d’information et de contact avec lui, ou bien même que les jeunes salariés tendent à avoir une vision plus positive des syndicats que les travailleurs et travailleuses plus âgés (Tailby, Pollert, 2011 ; Haynes *et al.*, 2005). La confiance dans la nécessité du syndicalisme a même eu tendance à s’accroître parmi les salariés depuis les années 1980, toutes classes d’âge confondues (Vandaele, 2012). Ces résultats laissent penser que la faible syndicalisation des jeunes résulte de facteurs structurels, d’un manque d’interactions entre syndicats et jeunes salariés et d’un décalage entre les politiques syndicales et les attentes des jeunes salariés, plutôt que d’une attitude

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

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

De l'engagement à la représentation syndicale des jeunes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En %

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans ce contexte, comment expliquer finalement non pas le faible taux de jeunes syndiqués, mais plutôt le fait que certains d'entre elles et eux le soient ? Il ressort des travaux que l'engagement n'est pas principalement lié à une transmission par les milieux familiaux. Comme le montre Camille Trémeau dans ce numéro, la socialisation familiale contribue davantage à fixer des attitudes et opinions qu'à disposer à l'action syndicale. Si elle peut éclairer certains engagements, comme dans le cas d'une fraction des caissières de supermarché observées par Benquet (2011) ou des aides à domicile (Avril, 2014), peu de choses différencient, de fait, les jeunes travailleurs non syndiqués des jeunes travailleurs et travailleuses syndiqués : ils ont connu les mêmes difficultés structurelles à obtenir un emploi stable, partagent une même méconnaissance de l'univers syndical, de son histoire, de ses sigles et de son vocabulaire, qu'ils soient adhérents à Solidaires ou à la CGT (Denis, Thibault, 2014 ; Bérout, 2003, 2011). La syndicalisation se joue d'abord sur le lieu de travail, à l'occasion de tensions avec la hiérarchie ou de la création d'instances représentatives du personnel (Pignoni, 2019). Elle est dès lors fortement dépendante des opportunités concrètes de rencontre avec une organisation syndicale. Les enquêtes statistiques montrent alors un lien fort entre la présence d'un représentant du personnel dans l'entreprise et la syndicalisation des jeunes salariés : 11,1 % des salariés de moins de 35 ans de la fonction publique sont syndiqués lorsqu'il y a un représentant du personnel dans l'entreprise contre 2,4 % lorsqu'il n'y en a pas. De la même façon, dans le secteur marchand et associatif, 4,6 % des

jeunes salariés sont syndiqués lorsqu'il y a un représentant du personnel dans l'entreprise contre 0,9 % quand il n'y en pas. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes salariés ont quatre fois plus de chance de se syndiquer lorsqu'un représentant du personnel est présent dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III.1. Une catégorie à la légitimité discutée

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conclusion

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

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

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

Références bibliographiques

- Abdelnour S., Collovald A., Mathieu L., Péroumal F., Perrin É. (2009), « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, vol. 74, n° 2, p. 73-95, <https://doi.org/10.3917/soco.074.0073>.
- Andolfatto D. (2005), « La CGT : audience et organisation dans les années 1950 », in Bressol E., Dreyfus M., Hedde J., Pigenet M. (dir.), *La CGT dans les années 1950*, Rennes, PUR, p. 229-223, <http://books.openedition.org/pur/18918>.
- Ardura A., Lebaron F. (2002), *Le travail, les jeunes et le syndicalisme*, Réseau européen thématique, Rapport final de l'Iseres, Montreuil, VO Éditions.
- Avril C. (2014), *Les aides à domicile : un autre monde populaire*, Paris, La Dispute.
- Bargel L. (2009), « "La jeunesse qui bouge a changé de camp !" Des usages partisans de la catégorie "jeunesse" », *Mouvements*, n° 59, p. 83-89, <https://doi.org/10.3917/mouv.059.0083>.
- Barron P., Bory A., Tourette L., Chauvin S., Jounin N. (2011), « On bosse ici, on reste ici ! » *La grève des sans-papiers : une aventure inédite*, Paris, La Découverte.
- Baudelot C., Establet R. (2000), *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Paris, Éditions du Seuil.
- Beaud S., Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- Becquet V. (dir.) (2014), *Jeunesses engagées*, Paris, Syllepse.
- Behrend C., Hipp L. (2017), *Young care workers in Germany and ver.di's « Praktisch. Besser. Jetzt » initiative*, Mimeo.
- Belghith F. (2015), « L'activité rémunérée des étudiants : une diversité de situations aux effets contrastés », *OVE Infos*, n° 30, avril, <https://bit.ly/2m2RGV1>.
- Belkacem R., Kornig C., Michon F., Nosbonne C. (2014), « Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale », *La Revue de l'IREN*, n° 83, p. 3-28, <https://goo.gl/mrEwPj>.
- Benquet M. (2011), *Les damnées de la caisse : enquête sur une grève dans un hypermarché*, Bellecombe-en-Bauges, Le Croquant.
- Bereni L. (2012), « Penser la transversalité des mobilisations féministes : l'espace de la cause des femmes », in Bard C. (dir.), *Les féministes de la deuxième vague*, Rennes, PUR, p. 27-41, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01349832/document>.
- Bérour S. (2003), *Adhérer, participer, militer : les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs*, Rapport réalisé pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, décembre.
- Bérour S. (2009), « Organiser les inorganisés : des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, vol. 85, n° 1, p. 127-146, <https://doi.org/10.3917/pox.085.0127>.
- Bérour S. (2011), « Jeunes et précaires dans l'action syndicale : modalités d'engagement et processus d'apprentissage », in Bérour S., Gobille B., Hajjat A., Zancarini-Fournel M. (dir.), *Engagements, rébellions et genre dans les*

- quartiers populaires en Europe (1968-2005)*, Paris, Éditions des Archives contemporaines, p. 139-150.
- Béroud S. (2018), « Que sont les jeunes militants devenus ? Les parcours d'anciens responsables du Centre confédéral de la Jeunesse CGT », in Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (dir.), *Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport réalisé pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, janvier, p. 311-331, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Béroud S., Bouffartigue P. (dir) (2009), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute.
- Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2018a), *Jeunes et mouvement syndical. Trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport réalisé pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, janvier, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2018b), « La politique nationale des syndicats français en direction des jeunes travailleurs : dispositifs et répertoires d'action », in Béroud S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (dir.), *Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport réalisé pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, janvier, p. 169-205, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Béroud S., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (2019), « Jeunes et engagements au travail : une génération asyndicale ? », *Agora débats/jeunesses*, n° 82, p. 7-25, <https://doi.org/10.3917/agora.082.0007>.
- Béroud S., Le Crom J.-P., Yon K. (2012), « Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales. Introduction », *Travail et Emploi*, n° 131, p. 5-22, <https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2012-3-page-5.htm>.
- Boltanski L. (1982), *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit.
- Bouffartigue P. (2009), « Attendre le CDI pour faire grève et se syndiquer ? Précaires et action collective à La Poste », in Béroud S., Bouffartigue P. (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, p. 133-147, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00382000/document>.
- Boumaza M., Pierru E. (2007), « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause », *Sociétés contemporaines*, vol. 65, n° 1, p. 7-25, <https://doi.org/10.3917/soco.065.0007>.
- Boutillon J., Prévot M. (2012), « Le collectif Jeudi noir, de nouveaux activistes urbains ? Entre rupture et continuité dans les formes de militantisme », *L'Information géographique*, vol. 76, n° 1, p. 42-57, <https://doi.org/10.3917/lig.761.0042>.
- Briot N. (2018), *La cause des chômeurs. Organisations militantes et travail ordinaire de mobilisation*, Thèse de doctorat en science politique, Université de Strasbourg, <http://www.theses.fr/2018STRAG052>.
- Cha J.M., Holgate J., Yon K. (2018), « Emergent cultures of activism : Young people and the building of alliances between unions and other social movements », *Work and Occupations*, vol. 45, n° 4, p. 451-474, <https://doi.org/10.1177/0730888418785977>.

- Chabault V. (2007), « L'engagement syndical des jeunes employés », *Agora débats/jeunesses*, n° 43, p. 82-98, <https://doi.org/10.3917/agora.043.0082>.
- Chartier F. (2018), « Portrait statistique des jeunes syndiqués et des représentants du personnel », in Bérout S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (dir.), *Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport réalisé pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, janvier, p. 95-165, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Chauvel L. (1998), *Le destin des générations : structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Paris, Puf.
- Collectif (2017), « Declassement sectoriel et rassemblement public. Éléments de sociographie de Nuit Debout place de la République », *Revue française de science politique*, vol. 67, n° 4, p. 675-693, <https://doi.org/10.3917/rfsp.674.0675>.
- Collectif 4 bis (2007), *Le CPE est mort... Pas la précarité !*, Paris, Syllepse.
- Corcuff P. (1991), « Le catégoriel, le professionnel et la classe. Usages contemporains de formes historiques », *Genèses*, n° 3, p. 55-72, <https://doi.org/10.3406/genes.1991.1046>.
- della Porta D., Hänninen S., Siisiäinen M., Silvasti T. (dir.) (2015), *The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness*, London, Palgrave Macmillan, <https://doi.org/10.1057/9781137509352>.
- Denis J.-M., Thibault M. (2014), « Des organisations syndicales en quête de renouvellement. Trajectoires militantes et expériences syndicales de jeunes militants de l'union syndicale Solidaires », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 18, n° 2, p. 117-131, <https://doi.org/10.3917/nrp.018.0117>.
- Dufour-Poirier M., Laroche M. (2015), « Revitalising young workers' union participation: A comparative analysis of two organisations in Quebec (Canada) », *Industrial Relations Journal*, vol. 46, n° 5-6, p. 418-433, <https://doi.org/10.1111/irj.12118>.
- Dupuy C. (2018), « Un syndicat sur mesure? ASSO pour les salariés du monde associatif », in Bérout S., Chartier F., Dupuy C., Kahmann M., Yon K. (dir.), *Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport réalisé pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, janvier, p. 207-233, <https://goo.gl/gGXNz2>.
- Fillieule O. (2001), « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, n° 51, p. 199-215, <https://doi.org/10.3917/rfsp.511.0199>.
- Freeman R., Diamond W. (2003), « Young workers and trade unions », in Gospel H., Wood S. (eds.), *Representing Workers: Union Recognition and Membership in Britain*, London, Routledge, p. 29-50.
- Gay V. (2015), « Entre apprentissage syndical et insubordination ouvrière. Les délégués de chaîne de Citroën et Talbot (1982-1983) », *Agone*, vol. 56, n° 1, p. 103-120, <https://doi.org/10.3917/agone.056.0103>.
- Geay B. (dir.) (2009), *La protestation étudiante: Le mouvement du printemps 2006*, Paris, Raisons d'Agir.
- Giraud B. (2009), *Faire la grève : les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France*, Thèse de doctorat en science politique, Université Paris 1, <http://www.theses.fr/2009PA010313>.

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

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

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

Résumés des articles

Numéro spécial : Les jeunes, le travail et l'engagement

Jeunes travailleuses et travailleurs de la production engagée : articuler activité professionnelle et convictions dans un engagement professionnalisé

Diane RODET

Cet article s'intéresse aux jeunes travailleurs et travailleuses de la production engagée, définie comme une activité de production exprimant explicitement des positions militantes. À partir de plusieurs terrains relevant de l'économie solidaire d'une part, et du cas de l'entreprise en ligne La Ruche qui dit Oui !, d'autre part, il met au jour des individus recherchant de nouvelles formes de travail et/ou d'emploi. Ceux-ci ont des profils proches et partagent le fait de vouloir articuler convictions et rémunération dans un engagement « professionnalisé ». Dès le début de leur vie professionnelle, ces travailleurs et travailleuses recherchent un travail qui ait du « sens », celui-ci passant par la défense d'une cause. Une partie de ces jeunes associe à cette revendication le rejet du salariat et la recherche d'un cadre d'emploi mêlant autonomie et flexibilité.

Mots-clés : jeunes, travail, engagement, production engagée, économie sociale et solidaire, emploi.

Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations

Chloé LEBAS

L'étude des « carrières » de jeunes auto-entrepreneurs travaillant pour des plateformes de livraison de repas permet de comprendre les ressorts d'un rapport ambivalent au travail. Analyser les conditions sociales d'entrée

dans l'activité, la socialisation à celle-ci et les ferments de tensions et de crises nous montre comment ces ambivalences peuvent nourrir des mobilisations. Les différentes formes de collectifs de travail dans lesquels les individus s'inscrivent et la place qu'ils y prennent déterminent des rapports au travail plus ou moins distanciés. Si ces individus sont critiques, leurs formes de mobilisations varient selon leurs profils et les ressources qu'ils peuvent mobiliser.

Mots-clés : auto-entrepreneur, capitalisme de plateforme, professionnalisation, action collective, critique, carrière.

La distance de jeunes salariés vis-à-vis des « voies du collectif »

Camille TRÉMEAU

En nous appuyant sur une enquête menée auprès de jeunes coiffeuses-esthéticiennes, ouvriers du bâtiment et informaticiens, nous interrogeons le rapport des jeunes salariés aux représentants du personnel et aux syndicats, dans des secteurs marqués par une faible syndicalisation. Les jeunes salariés rencontrés ne comptent pas parmi les plus touchés par la précarité. Toutefois, ils n'en évoluent pas moins dans des configurations professionnelles défavorables à l'exploration des « voies du collectif » et, plus précisément ici, de la représentation des salariés. L'article met ainsi en évidence la diversité des mécanismes qui creusent une distance entre ces jeunes salariés et les instances représentatives du personnel (IRP), et nuance l'idée d'un rejet des représentants du personnel et des syndicats, qui ne constitue en fait qu'une seule variante de l'attitude de distance. Du point de vue des jugements portés à l'égard du syndicalisme, une entrée par la socialisation permet de rendre compte de représentations hétérogènes et socialement situées de la conflictualité et de la lutte.

Mots-clés : jeunes salariés, représentants du personnel, syndicats, TPE, conditions d'emploi, socialisation.

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

Sophie BÉROUD, Camille DUPUY, Marcus KAHMANN et Karel YON

Cet article s'interroge sur la capacité des syndicats français à représenter les jeunes travailleurs et travailleuses. Dans un contexte marqué par un taux de syndicalisation structurellement faible, la proportion de jeunes salariés parmi les syndiqués est plus faible encore. La littérature s'est surtout penchée sur les raisons pour lesquelles les jeunes s'engagent, ou pas, dans les syndicats. Nous proposons ici un autre éclairage centré sur la relation

de représentation entre jeunes travailleurs et syndicats. Cette relation est analysée sur trois plans. Au plan statistique, on constate un net décalage entre le profil des jeunes au travail et celui des jeunes syndiqués. Au plan symbolique, on montre que la difficulté des syndicats à parler au nom des jeunes tient aussi au caractère disputé de leur représentation entre différentes causes. Au plan organisationnel, on pointe enfin la confusion de différents registres d'intervention syndicale en direction des jeunes.

Mots-clés : jeune travailleur, représentation, syndicat, mouvement de jeunesse, cause des jeunes.

English Abstracts

Special Issue – Young people, work and activism

Young workers and activist production: Combining professional activity and personal beliefs in an activist professional stance

Diane RODET

The article focuses on young workers in the activist production field, defined as production that explicitly expresses a militant stance. Looking at several fields of the solidarity economy and the online business La Ruche qui dit Oui!, the research encountered individuals looking for new forms of labor and/or employment. Their profiles were similar, all sharing the urge to combine personal beliefs and remuneration by engaging in socially responsible professional activity. From the outset of their professional lives, these young workers seek out “meaningful” employment in defense of a cause. Some of them combine this with a rejection of waged employment, preferring a labor framework that gives them autonomy and flexibility.

Keywords: young workers, labor, activism, activist production, social and solidarity-based economy, employment.

Independent contractor careers and (critical) labor relations: How bicycle couriers bring disputes to the surface

Chloé LEBAS

A study of the “careers” of young independent contractors working for meal delivery platforms sheds light on their ambivalent relationship to labor. Analyzing the social conditions of access to this industry, how entrants

are socialized, and the underlying drivers of tensions and crises reveals how such points of ambivalence feed into activism. The various forms of labor collective with which individuals identify and their place within them determine labor relations that are distanced to varying degrees. While individuals may be critical, their forms of activism vary according to their profiles and the resources they can call on.

Keywords: independent contractor, platform capitalism, professionalization, collective action, critique, career.

The distance between young employees and the possibilities for collective action

Camille TRÉMEAU

Drawing on an investigation of young hairdressers and beauticians, builders, and IT workers, this article explores the relationship between young employees and staff representatives and trade unions in sectors with typically low union membership. The young employees participating in the study are not among the categories most lacking in job security. However, they do work in professional settings that discourage them from exploring the various possibilities for collective action, particularly staff representation. This article also uncovers the range of mechanisms that generate distance between these young employees and bodies representing staff and qualifies the notion that young workers reject staff representatives and unions out of hand by foregrounding that outright rejection is just one form of distance. From the point of view of judgements on trade unionism, entry by means of socialization sheds light on heterogeneous and socially sited representations of conflictuality and struggle.

Keywords: young employees, staff representatives, trade unions, small businesses, employment conditions, socialization.

The challenges encountered by French trade unions in defending the cause of young workers

Sophie BÉROUD, Camille DUPUY, Marcus KAHMANN and Karel YON

This article explores the capacity of French trade unions to represent young workers. In a context of structurally weak unionization, the proportion of young employees in unions is particularly low. Research to date has focused largely on the reasons why young workers join – or fail to join – unions. The present article takes a different approach, centered on the agency relationship between young workers and trade unions. The relationship is analyzed with a focus on three points. In statistical terms, there is a

clear discrepancy between the overall profile of young workers and that of young union members. Symbolically, this article demonstrates that the difficulties trade unions encounter in speaking on behalf of young people are rooted in part in the disputed nature of their agency in a variety of causes. Organizationally, this article foregrounds the confusion between various registers in union interventions targeting young people.

Keywords: young worker, agency relationship, trade union, youth movement, youth cause.

BULLETIN d'ABONNEMENT 2020

nom, prénom

fonction

adresse

tél.

e-mail

Désire m'abonner à :

- La Chronique internationale de l'IRES* au prix de 30,00 €.
- La Revue de l'IRES* au prix de 79,00 €.
- La Chronique internationale de l'IRES + Revue* au prix de 99,00 €.

Les étudiants (justificatif à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.

Règlement par :

- Chèque bancaire (payable en France) à l'ordre de l'IRES
- Virement à l'ordre de l'IRES - Banque CDC
IBAN FR72 4003-1000-0100-0024-5046-D80 – BIC : CDCGFRPPXXX

date et signature

La Revue de l'IRES est une revue pluridisciplinaire publiée par l'Institut de Recherches Économiques et Sociales. Elle est destinée à nourrir la connaissance dans les domaines intéressant l'ensemble des organisations syndicales : marché du travail et politiques d'emploi, politique économique, revenus et protection sociale, conditions de travail et activité de travail, modes de gestion des salariés, relations professionnelles. S'adressant aux chercheurs, praticiens et experts venant de différentes disciplines (droit, économie, gestion, histoire, sociologie, sciences politiques), La Revue de l'IRES porte une attention particulière aux articles novateurs issus d'enquêtes empiriques ou mobilisant une méthodologie originale, ainsi qu'aux éclairages comparatifs internationaux sur les relations sociales.

Les articles proposés pour publication à La Revue de l'IRES sont évalués de façon collégiale par un comité de lecture formé du directeur de l'IRES, de la rédactrice en chef de la revue, d'un(e) rapporteur(e) interne et de la secrétaire de rédaction (acceptation pour discussion en réunion d'équipe, demande de modifications préalables ou refus). Lorsque le projet d'article est accepté, l'auteur en fait une présentation lors d'un séminaire composé des chercheurs de l'IRES et des conseillers techniques des organisations syndicales réunis en comité de lecture. À la suite de la réunion, une synthèse des remarques du comité de lecture est transmise à l'auteur pour modification avant l'envoi de sa version finale.

Les propos tenus par les auteurs n'engagent qu'eux et ne reflètent en aucun cas la position de l'IRES sur les thématiques traitées.

Le fait de soumettre un article à La Revue de l'IRES vaut accord autant pour la diffusion de son édition papier que son édition électronique (sur le site de l'IRES comme sur le site Cairn.info).

Modalités d'envoi : les articles, qui ne doivent pas excéder 60 000 signes (notes et tableaux compris), doivent être envoyés au secrétariat de rédaction de la revue (julie.baudrillard@ires.fr). Voir les consignes aux auteurs sur le site de l'IRES (www.ires.fr).

L'IRES

L'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) a été créé en 1982 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises, avec le concours du gouvernement. La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la CGT-FO et l'UNSA-Éducation le gèrent en commun depuis cette date.

L'IRES est juridiquement constitué sous forme d'association. Son assemblée générale est composée de neuf syndicalistes, neuf personnalités scientifiques et quatre représentants du Premier ministre. Son bureau regroupe six syndicalistes, un par organisation constitutive. La présidence est assumée à tour de rôle par le représentant de l'une d'entre elles. Le directeur est un universitaire.

Ses ressources sont assurées par une subvention publique de l'État et par des conventions de recherche.

Ses missions

L'Institut a pour vocation d'apporter aux organisations syndicales des éléments d'appréciation et d'analyse sur l'ensemble des questions économiques et sociales.

Pour réaliser ses missions, l'IRES procède selon deux modalités.

- D'une part, un centre de recherche et de documentation regroupe une trentaine de personnes : chercheurs, documentalistes et administratifs. Il se consacre à la réalisation d'un programme à moyen terme approuvé par l'assemblée générale.

- D'autre part, il soutient l'effort de recherche propre à chaque centrale. Pour cela, après accord de l'assemblée générale, il finance des programmes réalisés par des équipes choisies par chacune des organisations. Les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble d'entre elles. On peut se les procurer auprès de chaque centrale. L'ensemble de ces activités est regroupé sous l'appellation Agence d'Objectifs.

Les thèmes plus précis de recherche privilégient les questions relatives au travail, aux stratégies économiques, à la protection sociale et aux relations professionnelles.

Assemblée générale de l'IRES

Neuf syndicalistes

Membres du Bureau :

Marie-Laurence BERTRAND, CGT
Fabrice COQUELIN, UNSA-Éducation
Bernard IBAL, CFTC
Franck LOUREIRO, CFDT
Franck MIKULA, CFE-CGC
Éric PERES, CGT-FO

Membres de l'Assemblée générale :

Fabrice ANGEI, CGT
Sébastien DUPUCH, CGT-FO
Philippe PORTIER, CFDT

Quatre représentants du Premier ministre

Jean-Marc AUBERT, *Directeur de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, DREES*
Didier BLANCHET, *Directeur des études et des synthèses économiques, INSEE*
Gilles DE MARGERIE, *Commissaire général, France Stratégie*
Selma MAHFOUZ, *Directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, DARES*

Neuf personnalités scientifiques

Mario CORREIA, *Maître de conférences à l'université de Méditerranée*
Gilles FERREOL, *Professeur à l'université de Poitiers*
Cécile GUILLAUME, *Maître de conférences à l'université de Lille 1*
Donna KESSELMAN, *Professeure à l'université Paris-Est Créteil*
Bernard LAURENT, *Professeur à l'École de management de Lyon*
David MEYER, *Conseiller économique, social et environnemental*
Sandrine MICHEL, *Professeure à l'université Montpellier I*
Angel PINO, *Professeur à l'université Michel de Montaigne Bordeaux 3*
Frédéric REY, *Maître de conférences au Cnam - laboratoire Lise-Cnrs*



Ce numéro spécial de *La Revue de l'IRES* s'interroge sur les formes d'engagement des jeunes au travail en abordant cette question non seulement sous l'angle de l'investissement dans l'activité de travail elle-même, mais aussi à travers les modalités d'engagement autour de la cause du travail, que ce soit à travers le militantisme ou l'action revendicative. Les articles de ce numéro illustrent la grande diversité de ces formes d'engagement. Un premier article s'intéresse, à travers le cas de la « production engagée », à des formes hybrides d'engagement par et dans le travail, tandis qu'un autre étudie chez les livreurs à vélo ce moment de bascule où l'engagement dans le travail cède la place à la critique de celui-ci. Un troisième article s'interroge sur les conditions dans lesquelles les jeunes salarié-es peuvent se rapprocher du syndicalisme et des représentants du personnel. Le quatrième article qui se concentre sur l'engagement revendicatif montre en quoi l'engagement syndical des jeunes au travail est conditionné par la capacité des organisations syndicales à les représenter.

Ce numéro se base sur des contributions présentées au cours d'une journée d'études organisée en septembre 2018 à l'Ires, dans le prolongement d'une recherche collective réalisée dans le cadre d'une agence d'objectifs de l'Ires pour la CGT et ayant pour thème les relations entre les jeunes travailleuses et travailleurs et le syndicalisme.