

FORIT! GO

COMMENT ASSOCIER LES JEUNES
AUX ORGANISATIONS SYNDICALES –
UN RECUEIL DES MEILLEURES PRATIQUES
DANS L'ENSEMBLE DE L'EUROPE

Bruxelles, 2016

Fédération européenne des travailleurs
du bâtiment et du bois (FETBB)

Rue Royale 45
1000 Bruxelles

BELGIQUE

Tél. +32 2 227 10 40

info@efbh.be

www.efbww.org

Editeur: Chiara Lorenzini

Concept et mise en page: Beryl Natalie Janssen

Imprimeur: Drukkerij Schaubroeck NV



Ce projet a vu le jour grâce à l'appui financier de la Commission Européenne.

Cette publication n'engage que son auteur; la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage fait de l'information qu'elle contient.

Tous droits réservés.

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, archivée ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, par photocopie, enregistrement ou autre, sans autorisation de l'éditeur.

Bien que les informations contenues dans cette publication soient considérées exactes, l'éditeur ni les auteurs n'acceptent une quelconque responsabilité pour toutes pertes, dommages ou autres préjudices subis par les utilisateurs ou toute autre personne en raison du contenu de la présente publication.

SOMMAIRE

2 AVANT PROPOS

1 INTRODUCTION

- 3 Un marché du travail fragmenté
- 3 Les jeunes et les syndicats : une relation difficile
- 5 Objectif du manuel

2 LES JEUNES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- 7 Les jeunes travailleurs et la crise économique : entre chômage et précarité
- 9 Politique des jeunes : bref aperçu des réalisations européennes et nationales
- 10 Participation des Organisations syndicales dans les politiques d'emploi pour les jeunes : bref aperçu des réalisations européennes et nationales

3 LA JEUNESSE : UNE VALEUR AJOUTÉE

- 12 Qu'est-ce que les jeunes peuvent apporter aux organisations syndicales ?
- 12 Transformation(s) interne(s) d'une organisation syndicale grâce à ses jeunes membres
- 13 Préparer les futurs dirigeants syndicaux

4 DES STRUCTURES POUR LES JEUNES AU SEIN DES SYNDICATS

- 15 Les structures pour les jeunes au sein des Fédérations européennes : un bref aperçu
- 17 Les structures syndicales pour les jeunes au niveau national

5 LES MEILLEURES PRATIQUES

- 19 Rendre les syndicats plus attrayants pour les jeunes en Europe
- 21 Forger des moyens de communication innovateurs grâce aux nouvelles technologies et aux réseaux sociaux
- 23 Affilier les jeunes travailleurs aux syndicats dans un marché du travail fragmenté
- 25 Nouvelles techniques de mobilisation
- 28 Les besoins des jeunes travailleurs : une mobilisation syndicale plus représentative
- 31 Renforcer le rôle des jeunes dans les structures syndicales

33 6 RECOMMANDATIONS ET DÉFIS

43 7 CONCLUSIONS

8 ANNEXE

- 45 Méthodologie des ateliers
- 48 Glossaire
- 49 Remerciements
- 50 Références
- 51 Les partenaires de projet

AVANT PROPOS

Ce livret est l'un des produits d'un projet financé par la CE visant à « Faciliter l'intégration des jeunes travailleurs dans les industries européennes de la manufacture, des transports, de l'alimentation, des services, de la construction et du bois » exécuté par la Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment (FETBB) en collaboration avec les autres Fédérations syndicales européennes – la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), la Fédération syndicale européenne des services publics (EPSU), la Fédération européenne des syndicats des travailleurs de l'industrie et de la métallurgie (IndustriAll) et UNI Europa, la Fédération syndicale européenne des services et de la communication.

Le titre du projet **JUST GO FOR IT!** est le choix des participants à la Conférence européenne des Jeunes organisée en mai 2015 en Croatie. Lors de la Conférence, quelque 150 jeunes syndicalistes des quatre coins de l'Europe et de tous les secteurs économiques se sont retrouvés pour partager leurs expériences et pour discuter des défis que pose l'intégration des jeunes dans les organisations syndicales. C'est sur la base de ces discussions qu'ont été formulées les recommandations pour améliorer la situation que vous trouvez dans la dernière partie de cette publication. Leur message essentiel est simple : les jeunes doivent être le moteur du changement, ils doivent prendre l'initiative ... ils doivent tout simplement **AGIR!**

Cette publication présente aussi un ensemble de bons exemples de l'intégration de jeunes en provenance de différents syndicats de différentes régions d'Europe. Ces exemples sont le fruit de questionnaires et d'interviews parmi de jeunes syndicalistes et travailleurs des organisations affiliées des 6 fédérations européennes, mais découlent aussi d'expériences partagées lors de la Conférence. Bien que les situations soient différentes d'un pays à l'autre certaines tendances et expériences sont comparables et peuvent s'appliquer dans différentes réalités. Ce recueil d'exemples peut inspirer, donner des idées ou simplement inciter les gens à se contacter et à partager des initiatives partout en Europe. Les collaborateurs comme les participants à la Conférence s'accordent sur un point : « dans un monde de plus en plus interconnecté les échanges, les réseaux et les contacts sont la meilleure façon de faire bouger les choses, que ce soit au niveau national ou au niveau européen ».



Un marché du travail fragmenté

Dans la discussion sur le marché de l'emploi européen, les décideurs politiques européens et les organisations syndicales attachent de plus en plus d'importance à l'intégration et à l'inclusion des jeunes travailleurs. La crise économique a frappé de plein fouet l'ensemble des secteurs économiques et tous les travailleurs en ont souffert. Les chiffres montrent cependant que les jeunes travailleurs et les jeunes en général souffrent encore plus du ralentissement économique. Ils sont non seulement plus vulnérables au chômage que leurs aînés, mais ils sont aussi le plus touchés par les conditions précaires. Un jeune travailleur (potentiel) peut aujourd'hui être empêtré dans de nombreux systèmes où les conditions de travail sont différentes de celles d'un travailleur plus âgé. Le chômage est d'ailleurs devenu l'une des situations caractérisant l'époque actuelle pour les jeunes. Le terme *flexibilité* – utilisé de plus en plus par les décideurs politiques – semble être devenu la panacée pour tous les problèmes des jeunes sur le marché du travail mais cache des emplois temporaires et précaires. Nous sommes ainsi confrontés à un nombre croissant de gens 'en transition' entre deux emplois. En même temps, il y a les jeunes en transition entre l'école et l'emploi, qui se noient dans un énorme éventail de stages en tentant désespérément de trouver un premier emploi rémunéré. Les décideurs politiques reconnaissent actuellement les risques sociaux et le coût économique énorme et ont récemment commencé à s'intéresser un peu plus aux gens ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation, ceux qu'on appelle les *NEET* (Not in Employment, Education or Training, ou encore: ni étudiant, ni employé, ni stagiaire).

Cette situation compliquée et multidimensionnelle pourrait être une arène importante où les organisations syndicales pourraient s'engager et recruter de nouveaux membres, ce qui les aiderait aussi à renverser les tendances de baisse de popularité et de vieillissement de leurs membres. Nous consta-

tons souvent que les organisations syndicales s'efforcent de s'adapter et de fournir des réponses, mais malgré l'attention accrue qu'elles attachent aux jeunes, les stratégies mises en œuvre pour le recrutement de jeunes travailleurs ne sont pas toujours couronnées de succès et le taux d'affiliation est en déclin. Il y a pourtant de bons exemples.

Bien qu'il soit difficile de trouver des statistiques détaillées sur de longues périodes par rapport à cette situation, des études montrent que les taux d'affiliation syndicale sont en recul depuis les années '80 et ce partout en Europe. On peut dire que globalement aucun mouvement syndical n'a développé une stratégie efficace permettant de rétablir les taux de syndicalisation de la fin des années '70s¹. Et si l'on tient compte de certaines différences dans des pays qui connaissent une situation spécifique – comme l'Allemagne et la Belgique – c'est encore plus vrai parmi les jeunes².

Le graphique à la page 4 donne un aperçu du taux de syndicalisation³ dans les Etats-membres de l'Union européenne depuis 2001.

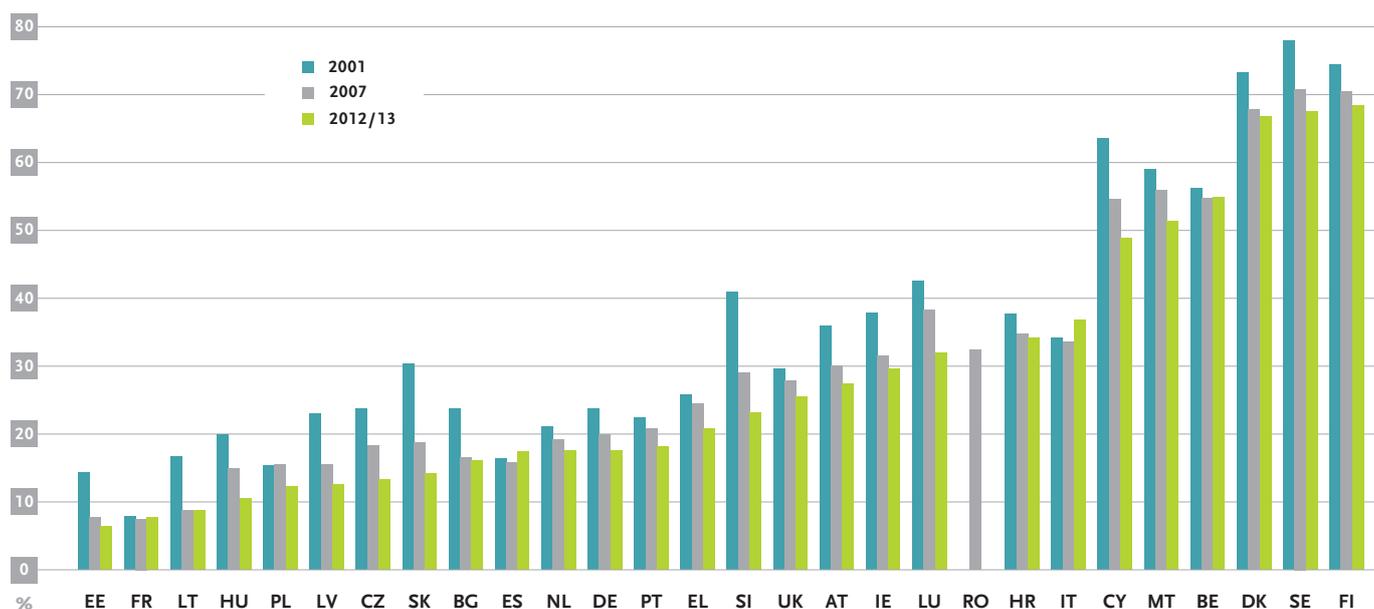
Il montre clairement une diminution continue du taux de syndicalisation dans la majorité des Etats membres de l'Union européenne. La même source indique que les taux de syndicalisation parmi les jeunes travailleurs sont inférieurs à ceux parmi les travailleurs plus âgés, ce qui est assez paradoxal puisque les syndicats devraient être considérés comme les alliés des jeunes dans leur lutte pour des emplois décents. Les jeunes devraient donc être très motivés pour être représentés et organisés, ce qui n'est pourtant généralement pas le cas. Pourquoi ?

Les jeunes et les syndicats : une relation difficile

En parlant des jeunes, on les dit souvent désabusés, désillusionnés, frustrés, désintéressés par la politique, la vie sociale et les formes traditionnelles de participation politique et sociale. Et on utilise aussi ce type d'approche pour expliquer le taux de

- 1 Waddington, J. *Trade Union membership retention and workplace representation in Europe*. ETUI, working paper 2014.10.
- 2 Keune, M. *Trade Unions and Young Workers in Seven EU Countries*. YOUunion – Union for youth project final report.
- 3 Le rapport *Les relations industrielles en Europe 2014* définit le taux de syndicalisation comme la proportion de l'ensemble des salariés qui ont un emploi et qui sont membres d'une organisation syndicale (à l'exclusion des travailleurs retraités, des indépendants, des étudiants et des chômeurs).

Taux de syndicalisation dans les Etats membres de l'UE, 2001 – 2012/13



Note: RO: pas de données pour 2001 et 2012/13; 2013 pour AT, DK, DE, EL, IE, IT, LU, NL, PL, PT, SE et UK; autres pays de l'UE: 2012
Source: ICTWSS (Visser, 2015)

syndicalisation très bas parmi les jeunes. Selon cette théorie, les jeunes considèrent que les syndicats sont obsolètes et sans importance et ils s'opposent aux points de vue de leurs parents. Pourtant d'autres études et articles ont montré «qu'il n'y a pas de preuves sérieuses que les jeunes travailleurs ont une attitude négative vis-à-vis du mouvement syndical»⁴.

Le rapport *Les relations industrielles en Europe 2014* mentionne aussi des études qui analysent la responsabilité des syndicats eux-mêmes quant à la faible présence de jeunes dans leurs rangs⁵. Certaines études soulignent que les organisations syndicales ont du mal à recruter des jeunes travailleurs à cause de la composition de la main-d'œuvre. Les jeunes travaillent généralement dans des secteurs de services moins réglementés ou des petites entreprises, dans des emplois précaires ou atypiques, qui ne les prédisposent pas à s'affilier à un syndicat. D'autres études montrent que les organisations syndicales ont été lentes à réagir aux changements vécus par les jeunes, voire qu'elles n'y ont pas du tout réagi, et qu'elles n'ont pas réussi à formuler un projet attrayant pour les jeunes travailleurs. Un autre problème est que les syndicats sont incapables d'affilier et de représen-

ter les stagiaires, un point particulièrement important lorsque l'on sait que les travailleurs qui ne s'affilient pas à un syndicat durant les premières années de leur présence sur le marché du travail ne le feront plus par la suite. D'où l'importance pour les syndicats de s'adresser aux étudiants comme aux travailleurs précaires et atypiques et de les syndiquer.

Les résultats de ces études sont confirmés par les contacts et les interviews avec de jeunes syndicalistes ainsi que par les discussions lors de la Conférence européenne des Jeunes en Croatie. Les jeunes syndicalistes et travailleurs estiment que les organisations syndicales ont un problème de communication. Les jeunes ne savent pas ce qu'est un syndicat, ni ce qu'il fait. Ceux qui en ont déjà entendu parler sont influencés par l'image négative présentée par les médias traditionnels et par l'opinion publique. Les organisations syndicales n'investissent pas assez, ni pour changer la perception publique, ni pour organiser des contacts dans les écoles ou sur les lieux de travail. Elles se sont enfermées dans leur tour d'ivoire et sont perçues comme une structure vétuste et paralysée, incapable de s'adapter à un monde en pleine mutation. L'on considère que les syndicats s'occupent des

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

5 Commission européenne, 2014. *Les relations industrielles en Europe 2014*. Bruxelles

travailleurs âgés ou retraités et de ceux qui ont un contrat à durée indéterminée. Ils n'ont ni le temps ni l'envie d'organiser des gens qui peuvent disparaître la semaine après avoir adhéré. Ils n'ont ni la capacité ni l'envie de diversifier leur approche en fonction des différents types de travailleurs. Ils utilisent des moyens de communication dépassés et un vocabulaire obsolète. Pour les jeunes travailleurs les syndicats sont des monstres de bureaucratie caractérisés par une structure pyramidale patriarcale qui n'a pas évolué depuis des années et qui ne montrent aucune envie de se moderniser. Ils sont perçus comme étant statiques, difficiles d'accès, privilégiant une approche du sommet vers la base refusant toute demande ou suggestion extérieure. Les dirigeants syndicaux sont souvent assimilés à des politiciens, tant pour leurs actes que pour leur style de vie. Les organisations syndicales sont incapables d'écouter et de s'occuper de sujets qui intéressent les jeunes. Les cotisations sont parfois trop élevées pour des gens qui commencent seulement à travailler. En outre, les jeunes travailleurs ont souvent peur d'être perçus comme fouteurs de troubles potentiels par les employeurs s'ils adhèrent et de subir des discriminations, voire de perdre leur emploi.

Pourtant les répondants se sont montrés très conscients de l'importance de s'affilier à une organisation syndicale. Ils sont nombreux à reconnaître qu'il serait avantageux pour eux de s'affilier à un syndicat, surtout en ce qui concerne leurs conditions de travail. Ils doivent cependant ressentir qu'il y a un véritable intérêt, que les syndicats sont prêts à les accepter et ont réellement envie de les accueillir au sein de leurs structures, qu'ils sont capables de parler la même langue et de se comprendre. Les jeunes travailleurs doivent sentir que leurs préoccupations et leurs besoins sont pris en compte et que le syndicat les reprendra à son compte et se battra pour eux. Les jeunes travailleurs comprennent que les organisations syndicales peuvent être un endroit où ils peuvent trouver des informations et de l'aide. Mais en même temps, s'affilier à un syndicat signifierait adhérer à une communauté de gens qui ont des intérêts communs et la possibilité de participer à l'ensemble des activités organisées.

Il y a donc des possibilités pour que les deux parties prenantes fassent front commun : pour que les organisations syndicales élargissent leur base et pour que les jeunes soient reconnus et se battent pour leurs droits.

Objectif du manuel

Le présent manuel a pour intention d'aider les deux parties prenantes à se trouver. Ayant constaté qu'il y a des moyens pour les syndicats de s'engager et de s'impliquer dans cette nouvelle situation difficile sur le marché du travail et que les jeunes travailleurs sont intéressés par les organisations syndicales et reconnaissent le rôle important qu'elles jouent, ce manuel veut fournir des exemples de ce qui a été fait dans le passé et donc des mesures permettant de recruter et d'impliquer les jeunes dans le monde de demain.

Le chapitre suivant se veut une introduction au problème du chômage des jeunes ; il donne un aperçu du marché du travail pour les jeunes travailleurs, des discussions et des politiques mises en œuvre et du rôle des organisations syndicales dans ce processus. Cette introduction est importante pour bien comprendre l'importance et la complexité de la situation et l'énorme volume de travail qui attend les organisations syndicales. Bien que les 6 Fédérations syndicales européennes reconnaissent la gravité de la situation, l'objectif de ce manuel est autre et le chapitre d'introduction ne sera donc pas aussi complet et fouillé que d'autres études spécifiques.

Le troisième et le quatrième chapitre permettront de discuter avec plus de détail du rôle et de l'importance des jeunes dans les organisations syndicales et donneront quelques exemples de structures syndicales existantes spécifiques pour les jeunes.

Le cinquième chapitre contient des exemples pratiques de la façon dont différentes organisations syndicales dans différents pays et différents secteurs ont essayé de renforcer le recrutement et la participation de jeunes travailleurs. Ce chapitre est divisé en 6 sujets : *Rendre les syndicats plus attrayants pour les jeunes* ; *Forger des moyens de communication innovateurs grâce aux nouvelles technologies et aux réseaux sociaux* ; *Affilier les jeunes travailleurs aux syndicats* ; *Nouvelles techniques de mobilisation* ; *Les besoins des jeunes travailleurs : une mobilisation syndicale plus représentative* ; *Améliorer le rôle des jeunes dans les structures syndicales*.

Le dernier chapitre sera consacré aux recommandations formulées par 150 jeunes travailleurs et syndicalistes lors des discussions dans les différents ateliers de la Conférence européenne des Jeunes les 14 et 15 mai 2015 en Croatie. Cette confé-

rence s'inscrivait dans le cadre du projet *Empowering the integration of younger workers in the European Metal, Transport, Food, Services, Construction and Wood industries* dont fait aussi partie le présent manuel.

Le présent manuel a été préparé en coopération avec les représentants des jeunes des organisations affiliées à la FETBB, EFFAT, ETF, EPSU, IndustriAll Europe et UNI Europa, qui ont eu la gentillesse de répondre à un bref questionnaire. D'autres apports découlent des discussions durant la conférence susmentionnée ainsi que de recherche documentaire.

Les jeunes travailleurs et la crise économique : entre chômage et précarité

Depuis le début de la crise économique en 2008, le taux de chômage global européen n'a cessé d'augmenter. Les statistiques montrent cependant que la crise touche encore plus les jeunes : en 2011, le taux de chômage des jeunes dans l'EU-27 était en moyenne deux fois plus élevé que le taux de chômage global⁶.

Du point de vue des genres, une étude ETUI/CES montre que le taux de chômage des jeunes femmes est supérieur à celui des hommes pendant les premières années de la crise. Depuis 2010 ces données signalent une inversion de la tendance puisque les jeunes hommes souffrent de taux de chômage plus élevés. Cette situation s'explique surtout par la nature des secteurs touchés par la crise⁷.

Malgré les déclarations annonçant le début de la relance économique, des taux de chômage élevés

– surtout parmi les jeunes – sont toujours probables. En outre, il faudra faire face à l'héritage de cette crise : la déréglementation et la « flexibilité » des conditions de travail, qui touchent surtout les jeunes travailleurs.

Les données ci-dessous montrent que dans l'UE-28 le nombre de contrats temporaires proposés aux jeunes travailleurs est en moyenne trois fois plus élevé que les contrats temporaires⁸ proposés à la population en général. Parmi ces contrats temporaires nous trouvons une véritable pléthore de formes d'emploi atypiques comme les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire, le travail à temps partiel, les horaires atypiques, etc. avec en plus des différences d'un pays à l'autre.

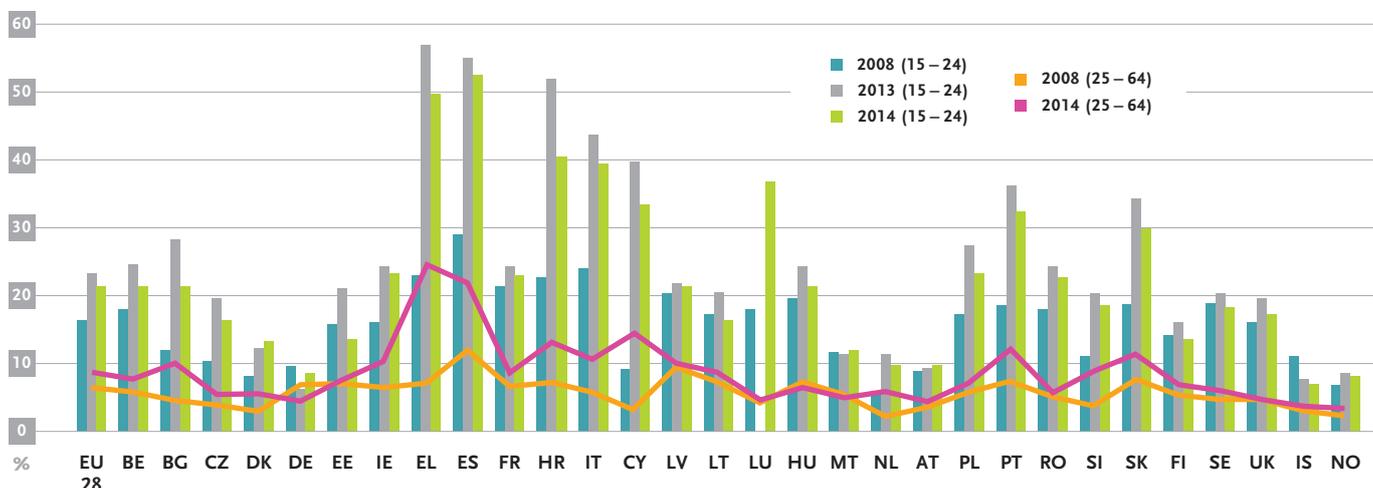
Les décideurs politiques se sont aussi intéressés de plus en plus aux gens ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation, ceux qu'on appelle les *NEET* (Not in Employment, Education or Training, ou encore : ni étudiant, ni employé, ni stagiaire) et qui incluent habituellement les jeunes entre 15 et 24 ans. Il s'agit d'un groupe à la com-

6 Eurofound 2011. *Foundation findings: jeunesse et travail*. Bruxelles.

7 CES/ETUI, 2014. *La garantie pour la Jeunesse en Europe*. Bruxelles.

8 Eurostat définit les salariés temporaires comme ceux qui déclarent avoir un contrat de travail à durée déterminée ou un emploi qui s'achèvera lorsque certains critères objectifs sont réunis, tels que l'achèvement d'une mission ou le retour du salarié temporairement remplacé.

Comparaisons des taux de chômage 2008–2014 (15–24 ans et 25–64 ans)



Source: FDT Eurostat

position hétérogène qui peut inclure les chercheurs d'emploi, les gens entre l'école et le travail, les malades de longue durée, les handicapés, ceux qui ne sont pas disponibles pour le travail parce qu'ils sont responsables des soins à donner aux enfants ou aux parents, des gens hautement éduqués, etc. On considère que ce groupe court sans doute un risque élevé d'exclusion du marché du travail et d'exclusion sociale. Ces situations peuvent avoir un coût social et économique élevé pour les Etats. On estime à 1,26% du PIB de l'UE, soit plus de 150 milliards d'Euro⁹, la perte économique due à l'incapacité d'intégrer les NEET dans le marché du travail. C'est pour cette raison que le phénomène est suivi de près par les chercheurs et que les décideurs politiques essaient de remédier à la situation en se concentrant sur des politiques spécifiques (formation complémentaire, systèmes d'apprentissage, etc.)¹⁰.

pauvreté, le mécontentement et un risque accru de modes de vie dangereux. L'accès au travail rémunéré et des emplois stables permettant de vivre de façon indépendante est justement l'un des éléments déterminants d'une transition réussie à la vie d'adulte¹¹. Les statistiques les plus récentes sont celles de 2009, lorsqu'en Europe quelque 68% des jeunes sortant des écoles avaient un emploi un an après avoir terminé leurs études. Mais les différents systèmes mis en œuvre dans les différents pays pour soutenir la transition de l'école au travail pourraient influencer les données. Comme nous le verrons, des politiques basées sur un système couronné de succès sont soutenues au niveau européen afin de faciliter la transition entre l'école et le travail (Garantie pour la jeunesse, Programmes d'apprentissage, etc.).

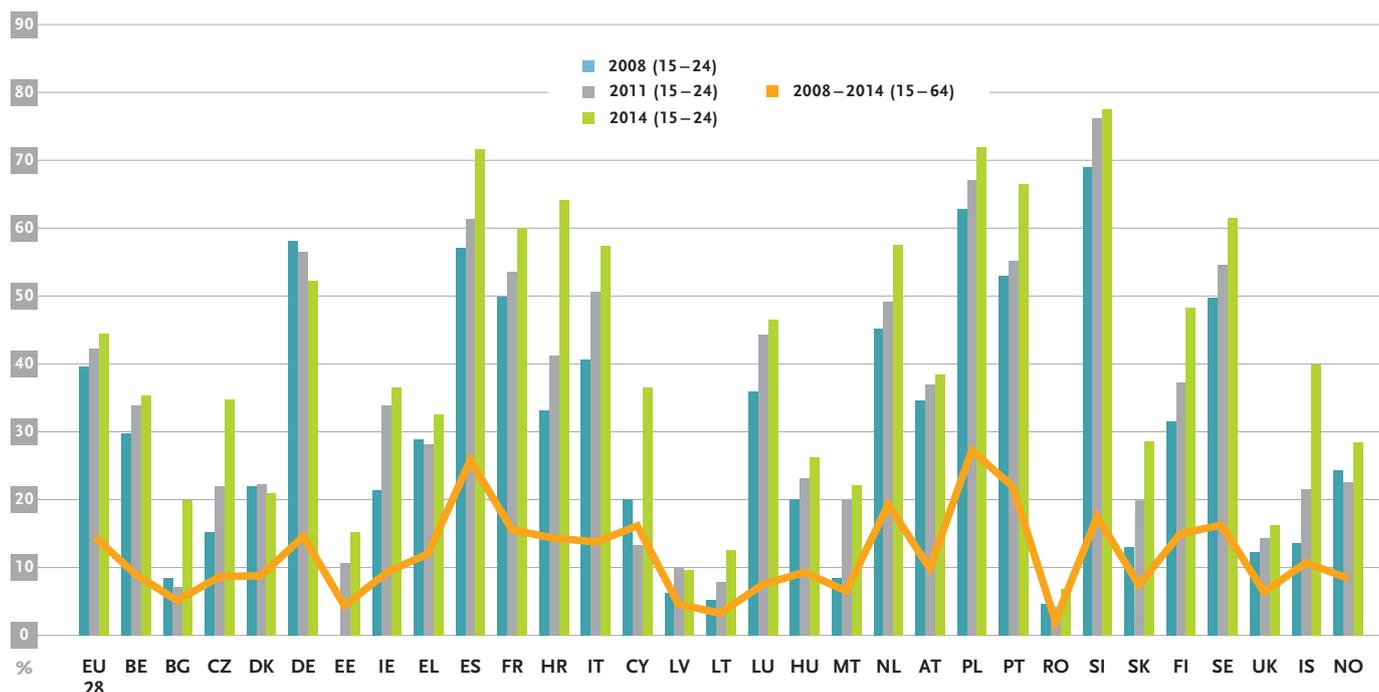
Le groupe de jeunes en transition entre l'école et le travail fait aussi l'objet d'une attention toute particulière. Une étude Eurofound a mis en exergue l'importance d'un premier accès réussi au marché du travail et a analysé les conséquences d'un désengagement prolongé, comme la détérioration du capital humain, le risque d'exclusion sociale et de

9 Eurofound 2014. *Suivi des transitions des jeunes en Europe*. Dublin.

10 Eurofound 2011. *Foundation Findings: Jeunesse et travail*. Bruxelles.

11 Eurofound 2014. *Suivi des transitions des jeunes en Europe*. Dublin.

Travail temporaire, comparaison 2008–2014 (15–24 ans et 15–64 ans)



Source: FDT Eurostat

Politique des jeunes : bref aperçu des réalisations européennes et nationales

AU NIVEAU DE L'UNION EUROPEENNE

L'Union européenne s'est fixée pour but dans le cadre de la stratégie 2020, la stratégie pour la croissance, de réaliser un taux d'emploi de 75 % pour la population en âge de travailler (20–64). Afin de réaliser cet objectif, la Commission soutient et finance certaines initiatives visant à réduire le chômage parmi les jeunes.

C'est en 2012 que la Commission lança le **Paquet Emploi Jeunes**, pour aider les Etats membres à lutter contre des niveaux inacceptables de chômage parmi les jeunes et contre l'exclusion sociale. En 2013, le Conseil européen a adopté dans ce cadre une Recommandation quant à l'établissement de la **Garantie pour la jeunesse (GJ)**. Basée sur le 'modèle nordique', la Garantie pour la jeunesse vise à garantir que « tous les jeunes de moins de 25 ans – qu'ils soient inscrits au chômage ou non – se voient proposer une offre de qualité, dans les 4 mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi »¹². Afin de soutenir financièrement les Etats membres dans leurs efforts budgétaires à accorder la priorité à l'emploi des jeunes, l'Union européenne complètera les dépenses des Etats membres au moyen du Fonds social européen et de l'**Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ)**. En

raison du coût social et économique élevé des NEET (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire), l'Initiative pour l'emploi des jeunes fut aussi lancée en 2013 pour aider ce groupe spécifique à s'intégrer dans le marché du travail.

Pour faciliter les transitions entre l'école et le travail, le Paquet Emploi Jeunes a aussi lancé une **consultation des partenaires sociaux européens quant à un Cadre de qualité pour les stages**¹³ dont le but est de permettre aux jeunes d'acquérir une expérience de travail de qualité dans des conditions sûres. En outre, une **Alliance européenne pour l'apprentissage** fut annoncée qui a pour but d'améliorer l'offre et la qualité des apprentissages disponibles en diffusant les dispositifs qui ont fait leurs preuves dans ce domaine dans tous les Etats membres, et en ébauchant des pistes pour réduire les obstacles à la mobilité des jeunes¹⁴.

L'efficacité de toutes ces mesures reste à prouver. Il y eut de nombreuses critiques notamment par rapport à la GJ. En 2012, l'Organisation internationale du travail (l'OIT) estimait que la mise en œuvre d'une GJ dans l'ensemble de la zone euro coûterait 21 milliards d'Euro, soit quelque 0,22% du PIB de l'UE¹⁵. La Commission européenne n'a cependant engagé que 6 milliards d'euro pour une période de sept ans (Initiative pour l'emploi des jeunes + Fonds structurels) pour compléter les efforts nationaux. En 2014, un événement organisé par 6 fédérations syndicales européennes dans le cadre de la campagne « Assez de leur crise. Retour

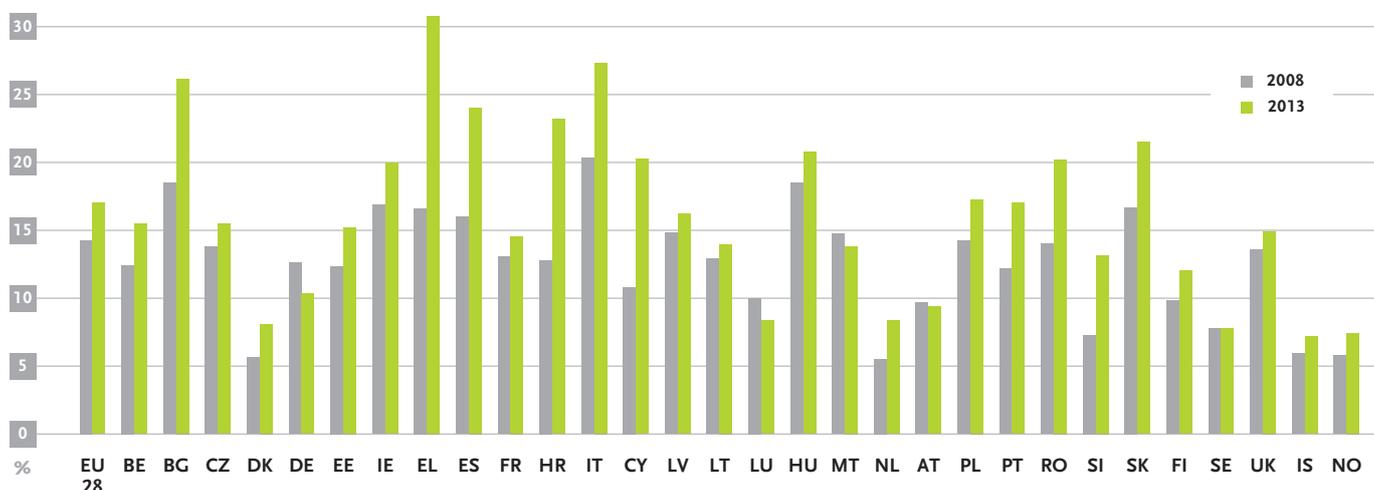
12 Commission européenne: Garantie pour la jeunesse <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr>

13 Le Cadre de qualité pour les stages a été adopté par le Conseil en mars 2014.

14 Commission européenne: Emploi des jeunes: la Commission propose un train de mesures <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=1036&newsId=1731&furtherNews=yes>

15 OIT, 2012. Les garanties pour les jeunes peuvent doper la reprise dans la zone euro. Genève http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/WCMS_185166/lang-fr/index.htm

NEET (15–34 ans)



Source: FDT Eurostat

vers notre Futur» en présence de jeunes travailleurs et de jeunes députés au Parlement européen de S&D, Les Verts, critiqua sévèrement l'échec des Etats membres et de la Commission à contrôler la bonne mise en œuvre de la GJ. Ils s'accordèrent pour dire que «bien qu'elle constitue en soi une bonne initiative, [la Garantie] amène une augmentation du travail précaire et est utilisée dans certains cas pour justifier l'exploitation des jeunes travailleurs»¹⁶. Il est important de noter qu'au moment où nous écrivons ceci, le Forum européen de la jeunesse est sur le point de publier un rapport quant aux effets de la Garantie jeunesse en Europe. Celui-ci fournira un aperçu actualisé de la situation. Entretemps, la CES (la Confédération européenne des syndicats) a publié le rapport «La Garantie jeunesse en Europe». Parmi ses conclusions principales, elle souligne que si la GJ n'est pas soutenue par des financements et des plans nationaux à long terme, elle pourrait limiter la portée et la mise en œuvre réelle de réformes structurelles et risque de réduire la pérennité et la cohérence des interventions. Le rapport souligne en outre que même si elle est prévue explicitement dans la recommandation du Conseil, la participation des organisations syndicales dans la définition des GJ au niveau national n'est que partielle et sporadique et rarement efficace¹⁷.

Le 24 mars 2015, la Cour des comptes européenne s'est montrée préoccupée par la mise en œuvre de la GJ. La Cour observe que bien que l'initiative ait été bien préparée en théorie, elle pêche en termes de contrôle de la mise en œuvre, d'analyse d'impact et d'évaluation de coût des ressources financières nécessaires au niveau national et ne donne pas de définition claire de ce qu'elle doit finalement offrir aux jeunes.¹⁸

AU NIVEAU NATIONAL

La Commission européenne et le Conseil évaluent par le biais des recommandations par pays les Programmes opérationnels adoptés par les Etats membres afin de développer les priorités du Fonds social européen, y compris le projet dans le cadre de l'IEJ. En 2013, 7 pays ne reçurent pas de recommandation de prendre des mesures concernant le chômage des jeunes ou à l'intention des jeunes (l'Estonie, la Finlande, le Grand-Duché du Luxembourg, les Pays-Bas, l'Allemagne, la Slovaquie et la République tchèque), par contre 12 pays reçurent des recommandations spécifiques visant la mise en œuvre de la Garantie Jeunesse (la Bulgarie, la

France, la Hongrie, l'Italie, la Lituanie, la Lettonie, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie, l'Espagne, le Royaume-Uni et (partiellement) la Suède). En 2014, les recommandations par pays montrèrent que certains pays devaient intensifier leurs efforts afin de respecter les exigences de la Garantie jeunesse (p.ex. la Bulgarie: amélioration du SPE; la Croatie, l'Italie, le Portugal, la Pologne et l'Espagne: plus de contrats d'apprentissage et d'activités d'ouverture; l'Irlande et la Slovaquie: de meilleures mesures pour les chômeurs de longue durée et les jeunes peu qualifiés et défavorisés)¹⁹. Comme l'indique le rapport de la CES sur la Garantie jeunesse en Europe: «plusieurs pays ont utilisé la GJ comme un cadre regroupant des mesures existantes et pour améliorer des particularités spécifiques [...] D'autres ont utilisé le concept de la GJ promue au niveau européen pour esquisser en termes larges des projets pilotes nationaux visant les jeunes NEET». C'est notamment le cas de l'Espagne où le gouvernement présenta en 2013 la «Estrategia de Emprendimiento y empleo joven 2013/2016» (la stratégie pour l'entrepreneuriat et l'emploi pour les jeunes 2013/2016) sur la base des recommandations de la GJ de l'Union européenne et du dialogue social.

Participation des Organisations syndicales dans les politiques d'emploi pour les jeunes : bref aperçu des réalisations européennes et nationales

C'est en mars 2014, à la veille des élections législatives européennes que les six Fédérations syndicales européennes (la FETBB, l'EFFAT, l'EPSU, l'ETF, IndustriAll et UNIEuropa), qui représentent quelque 30 millions de travailleurs à travers l'Europe, lancent au niveau européen la campagne conjointe *Enough of their Crisis – Back 2 our Future* («Assez de leur crise – Retour vers notre Futur»). Les Fédérations veulent grâce à cette campagne inciter les institutions européennes, les décideurs politiques et les employeurs à mettre les jeunes au premier rang des priorités. En même temps, elles veulent renforcer la capacité de leurs affiliés à mieux organiser les jeunes salariés. Depuis lors, plusieurs événements – des manifestations, des mobilisations-éclair, des audiences publiques au Parlement européen, etc. – ont été organisées mêlant jeunes travailleurs, syndicalistes et députés eu-

16 *Assez de leur crise. Retour vers notre futur*, communiqué de presse. <http://www.back2ourfuture.org/young-workers-describe-emergency-situation-to-all-major-european-parliament-groups/>

17 *La Garantie jeunesse en Europe*. CES 2014.

18 Agence Europe, 25 mars 2015. Bulletin Quotidien Europe 11281. Bruxelles.

19 Ibid.

ropéens pour mobiliser l'attention et discuter des dossiers liés au chômage parmi les jeunes et ses conséquences sociales et économiques mais aussi pour proposer des solutions. Les revendications déposées auprès des décideurs politiques européens sont simples à résumer : création d'emplois de qualité, respect des accords conclus par les Partenaires sociaux, la mobilité comme choix et non comme nécessité pour trouver un emploi, pas de travail précaire, l'accès à l'éducation et à la formation comme droit universel, recrutement de jeunes comme élément essentiel de la négociation collective, utilisation des stages comme outil visant à trouver un emploi décent et pas comme moyen d'exploitation, investissement en nouvelles technologies et investissement en nouvelles qualifications²⁰.

La Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (la FETBB) a aussi lancé récemment, en collaboration avec la Fédération de l'Industrie européenne de la construction (la FIEC) et avec le soutien de la Commission européenne, un site internet qui présente un éventail de bonnes pratiques nationales portant sur des outils/initiatives en faveur de l'emploi des jeunes et visant à améliorer leurs conditions de travail dans le secteur de la construction. Les utilisateurs y découvrent – par pays, par type d'initiative, par groupe cible – quels sont les outils disponibles dans 13 pays européens pour s'attaquer au chômage des jeunes dans le secteur de la construction. Ceux qui désirent recevoir des informations supplémentaires y trouveront aussi les bureaux de contact nationaux :

<http://www.construction-for-youth.eu/fr/>

La CES (Confédération européenne des syndicats) par le biais de son Comité Jeunes et le Forum Jeunesse européen (FJE) revendiquent régulièrement la création d'emplois de QUALITÉ. L'accent mis sur la qualité est d'une importance capitale, puisqu'ils considèrent qu'il faut éradiquer le principe que pour les jeunes « n'importe quel emploi est mieux que pas d'emploi du tout ». Ce sont les mentalités qui doivent changer. C'est pour cette raison que le Comité Jeunes de la CES a adopté en juin 2015 un document politique sur l'emploi pour les jeunes intitulé « Des emplois de qualité pour les jeunes : notre solution d'avenir » et que le Forum européen de la jeunesse a approuvé en avril 2015 une résolution appelée « Il est temps d'agir : plus d'emplois de qualité ». Ces deux documents prennent en considération la transition de l'éducation vers le monde du travail (stages, places d'apprenti, etc.),

fournissent une définition du terme 'emploi de qualité', soulèvent des éléments liés à la mobilité et à l'éducation et formation continues. Ces documents constituent la base même de toute discussion politique européenne sur l'emploi des jeunes.

L'un des exemples de la participation des organisations syndicales à la politique d'emploi pour les jeunes au niveau national nous vient d'Italie. La CGIL, la plus grande confédération syndicale italienne, a engagé le combat contre le chômage et les contrats précaires. L'organisation a beaucoup critiqué la nouvelle législation sur l'emploi approuvée par le gouvernement italien et avait déjà proposé en 2013 un Plan emploi global (*Piano del Lavoro*). Ce document formulait des propositions concrètes quant à la création d'emplois supplémentaires en attachant une attention particulière aux politiques visant les jeunes.

http://old.cgil.it/Archivio/EVENTI/Conferenza_Programma_2013/Piano_Del_Lavoro_CGIL_gen13.pdf

En Slovénie, *Mladi Plus* (Jeunesse Plus), l'organisation multisectorielle représentant les jeunes a utilisé des fonds européens pour financer des projets visant à informer les jeunes quant aux possibilités de la Garantie Jeunesse européenne. L'organisation a organisé des conférences, des ateliers, des séminaires, des évaluations, etc. et a aussi réussi avec le soutien de l'Association des Syndicats libres de Slovénie dont elle fait partie, à participer à la discussion du Comité économique et social slovène et à y présenter les besoins des jeunes.

²⁰ <http://www.back2ourfuture.org/bzof-materials/enough-of-their-crisis-back-to-our-future/>

Qu'est-ce que les jeunes peuvent apporter aux organisations syndicales ?

Comme nous venons de le voir, les organisations syndicales ont beaucoup de pain sur la planche dans le domaine de l'emploi pour les jeunes. Biens qu'ils soient peu nombreux à venir gonfler les rangs des syndicats, les jeunes ont prouvé qu'ils ont envie de s'engager. Nous avons déjà mentionné les avantages pour les jeunes de s'affilier à un syndicat, voyons maintenant quel pourrait être l'avantage pour les organisations syndicales d'une plus grande présence de jeunes travailleurs.

La plupart des personnes interrogées pendant notre enquête indiquent que si les organisations syndicales doivent s'engager dans des dossiers touchant à l'emploi/au chômage des jeunes, il est essentiel que les jeunes travailleurs aient leur mot à dire dans la discussion quant aux actions et revendications : ils connaissent mieux que quiconque l'impact du chômage et des conditions de travail précaires sur leur vie. En même temps, une présence importante de jeunes menant la lutte au cœur même des syndicats rendrait celle-ci plus représentative et plus incisive.

Les jeunes apporteraient aussi de nouveaux points de vue innovateurs, actualiseraient les idées et les approches, prépareraient et lanceraient des actions plus osées. Il apparaît clairement des réponses à notre questionnaire que la présence d'un plus grand nombre de représentants des jeunes au sein des organisations syndicales pousserait celles-ci à devenir plus dynamiques. L'avis général est que les organisations syndicales ont besoin d'un nouvel activisme, d'une nouvelle énergie si elles ne veulent pas implorer.

Les jeunes syndicalistes pourraient aussi attirer encore plus de jeunes, puisqu'ils « parlent la même langue » et partagent les mêmes aspirations et préoccupations. Ceci permettrait d'essayer de renverser le vieillissement et l'érosion du nombre de

membres, qui sont actuellement des problèmes brûlants pour les syndicats. Le recrutement et l'engagement de jeunes syndicalistes pourrait à long terme sauver le mouvement syndical entier d'une lente agonie.

Mais il y aura aussi un impact positif sur les relations industrielles et la société en général. Une représentation accrue de jeunes travailleurs durant les négociations avec les employeurs peut avoir des effets bénéfiques et peut conduire à de meilleures conventions. Des membres jeunes et actifs auront un impact positif sur la participation à la vie sociale et économique ; cela améliorera les principes démocratiques et stimulera la mise en œuvre de nouvelles idées et solutions. Et l'expérience syndicale peut aussi stimuler l'avènement de nouveaux jeunes leaders politiques.

Transformation(s) interne(s) d'une organisation syndicale grâce à ses jeunes membres

Nous avons essayé d'imaginer quel serait le visage d'une organisation syndicale si les jeunes recevaient plus d'espace. Quels seraient les changements majeurs ? Voici ce que les jeunes qui nous ont répondu en pensent.

Les jeunes seraient représentés à tous les niveaux des organisations syndicales, y compris au sein des organes décisionnels. En même temps, plus de femmes seraient élues. Les structures jeunes seraient présentes et organisées à tous les niveaux, avec du personnel permanent. Il y aurait des antennes plus décentralisées (locales, régionales) et un « conseil des jeunes » ou une structure similaire pour l'ensemble des secteurs qui disposeraient d'une certaine autonomie et de certains pouvoirs décisionnels. Les structures jeunes participeraient aux décisions et aux actions au niveau central. Il y aurait moins de bureaucratie et tous les processus seraient accélérés.

Les jeunes affiliés introduiraient de nouvelles idées fraîches, tant en ce qui concerne les objectifs qu'en termes d'actions. Cela se traduirait par un accroissement des investissements en nouvelles technologies de communication, d'organisation de campagnes et de recrutement de membres. Les outils informatiques permettraient aux travailleurs de contacter discrètement leurs représentants et leur donneraient accès à des formations en ligne et des instruments de renforcement des capacités. Ceci provoquerait une évolution dans l'opinion publique vis-à-vis des organisations syndicales. Celles-ci deviendraient plus attrayantes et seraient considérées comme un groupe de gens prêts à promouvoir le changement et à défendre les intérêts de tous les travailleurs, quel que soit leur âge ou leur origine.

Les syndicats investiraient aussi plus en des activités leur permettant d'aller à la rencontre des autres, tant en interne qu'en externe. En interne pour rencontrer de nouveaux travailleurs – et surtout les jeunes – dès qu'ils sont embauchés, pour leur expliquer ce que sont les syndicats et ce qu'ils font; ils organiseraient régulièrement des réunions avec les travailleurs pour savoir ce qui les préoccupe et pour proposer et promouvoir des actions. En externe, les syndicats développeraient de bons contacts avec les médias, et organiseraient des campagnes dans de nombreux domaines ainsi que des événements sociaux pour attirer de nouveaux membres. Ils organiseraient des activités dans les écoles et de la formation pour les non-membres.

Mais pour construire une telle organisation, il faudra d'abord faire participer les jeunes et investir en la formation de futurs jeunes dirigeants.

Préparer les futurs dirigeants syndicaux

Un élément positif est que presque tous les représentants des jeunes qui ont participé à l'élaboration du présent guide ont déclaré que leur organisation fournit des formations pour les jeunes affiliés. Seuls quelques-uns estiment que ce n'est pas une priorité pour leur organisation, et qu'un effort supplémentaire est nécessaire.

Voici quelques exemples de formations organisées par différentes organisations dans différents pays.

CGIL – ITALIE

Depuis plus de 30 ans déjà la CGIL investit en éducation et en formation continue formelle pour ses membres. Elle a d'ailleurs mis en place une unité spécialisée (Ufficio Formazione) disposant d'un réseau de formateurs qui est capable de proposer tout au long de l'année différents types de formations, allant de cours sur les règles de base du travail de syndicaliste à des cours de haut niveau qui préparent les participants à la fonction de Secrétaire général. Certains de ces cours peuvent durer un an.

Voici un lien qui permet de consulter la liste des cours que la Confédération a organisés en 2014:

[http://www.servizi.cgil.milano.it/ARCHIVIO/Formazione/PIANO%20CORSI%202014\(1\).pdf](http://www.servizi.cgil.milano.it/ARCHIVIO/Formazione/PIANO%20CORSI%202014(1).pdf)

RAKENNUSLIITTO – FINLANDE

Le syndicat finlandais des travailleurs de la construction Rakennusliitto organise des cours pour fournir à ses jeunes membres les outils et les connaissances pour identifier et exploiter leur propre potentiel en tant que futurs leaders syndicaux.

<http://rakennusliitto.fi/koulutus/>

Ils organisent deux formations nationales par an ainsi qu'une formation dans le sud et une autre dans le nord de la Finlande. Ces formations de 2 à

3 jours couvrent des sujets variés : comment influencer les développements au sein du syndicat et en dehors, le leadership et le travail en équipe, la solidarité, comment mener des campagnes, etc. Les formations se veulent le plus pratique possible, en limitant dans la mesure du possible le temps passé en classe. Un cours sur la solidarité s'est ainsi traduit par la production d'un calendrier de soutien aux initiatives du Centre de solidarité syndical de Finlande et ses projets de coopération au développement à travers le monde.

Rakennusliitto a aussi organisé la formation *Vai-kuttajat* (leaders). Ce cours est ouvert à tout le monde, y compris les leaders actuels, dure un an, et comprend 5 weekends dans le centre de formation Siikaranta-opisto assortis de tâches d'apprentissage à domicile. Comme indiqué dans le volet *Recommandations*, les jeunes défendent l'idée de cours pour les leaders plus âgés qui doivent se rapprocher d'une nouvelle réalité, qui en plus est en évolution constante. Et ce cours va certainement dans la bonne direction.

SAK, l'Organisation centrale des Syndicats finlandais (la confédération nationale) a lancé un projet pilote qu'elle a appelé les « Faiseurs d'avenir », une formation d'un an qui s'adresse aux jeunes syndicalistes de l'ensemble des syndicats en Finlande. Les participants s'attaquaient chaque weekend à un autre sujet, du fonctionnement des organisations syndicales aux enjeux du moment et pouvaient discuter avec des syndicalistes d'autres secteurs et d'autres régions. Le programme des cours incluait des visites à tous les centres syndicaux de formation en Finlande. C'était aussi l'opportunité de créer un large réseau syndical. Bien qu'une deuxième édition ait été annoncée, le cours n'a encore été organisé qu'une seule fois.

FGA CFDT – FRANCE

Le CEFA (Centre d'Etude et de Formation des salariés de l'Agroalimentaire), le centre de formation de la FGA-CFDT (Fédération générale agroalimentaire-Confédération française démocratique du travail) organise des formations pour les gens qui travaillent dans le secteur de l'agroalimentaire et offre un vaste éventail de cours diversifiés et bien élaborés permettant d'acquérir ou de développer des compétences syndicales couvrant de nombreux sujets, notamment : comment renforcer le travail syndical, comment devenir syndicaliste, comment se développer au sein d'un syndicat, comment devenir militant au sein d'une société, comment revendiquer, comment communiquer, etc. Des cours spécifiques sont organisés pour chacun de ces sujets. La plupart des formations sont organisées à Paris et à des dates spécifiques. Les jeunes de la FGA-CFDT se plaignent que cela n'aide pas les jeunes qui voudraient participer. Une organisation plus flexible avec plus de cours en des lieux et à des moments différents et la mise en place de cours en ligne ou par vidéo-conférence aiderait à stimuler la participation des jeunes. Un système d'incitations financières permettrait sans doute aussi d'attirer plus de jeunes.

Rendez-vous sur https://fga.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2015-02/catalogue_cefa_2015.pdf pour une liste des formations organisées.

Les structures pour les jeunes au sein des Fédérations syndicales européennes : un bref aperçu

Au niveau européen, les Fédérations syndicales européennes se sont efforcées d'établir des structures pour les jeunes qui représentent de jeunes salariés de différentes organisations affiliées dans les différents pays.

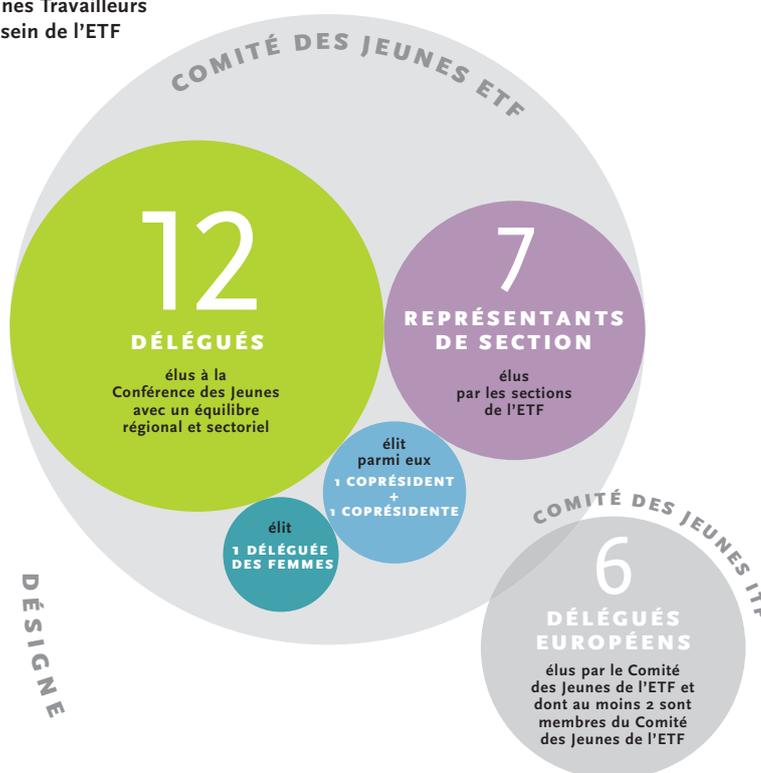
Le Comité des Jeunes de l'ETF (la Fédération européenne des travailleurs des transports) créé en 2013 présente la structure ci-contre :

Depuis sa création le Comité des Jeunes de l'ETF définit la politique jeunes de l'ETF et s'occupe de tous les sujets qui intéressent les jeunes travailleurs du secteur des transports. Le Comité des Jeunes s'efforce d'améliorer la situation des jeunes salariés du secteur sur le marché du travail et de mieux intégrer les jeunes militants dans les structures et les activités syndicales. Les représentants des jeunes font partie de l'ensemble des organes décisionnels de l'ETF et jouent un rôle clé dans l'intégration des perspectives des jeunes dans les stratégies de l'ETF et dans les efforts de syndicalisation de ses affiliés. Pour pouvoir jouer son rôle, le Comité des Jeunes suit de près les développements dans le marché européen du travail en ce qui concerne l'emploi des jeunes et les conditions sociales des jeunes salariés du secteur ; il formule des propositions et des résolutions pour le Présidium de l'ETF, son Comité exécutif, les sections et le Congrès ; il formule des recommandations pour les comités de dialogue social sectoriel dont l'ETF est un partenaire social reconnu ; il représente les Comités dans les organisations internationales et participe à des réseaux transnationaux afin de faire connaître la vision du Comité sur un large éventail de sujets et il développe des stratégies communes ; il introduit et entreprend des projets cofinancés par l'UE sur des sujets importants pour les jeunes travailleurs du secteur des transports afin de fournir aux membres les moyens de développer leurs moyens d'action.

UNI Europa est l'une des antennes régionales de UNI Global Union²¹. UNI Global Union veut réaliser ses objectifs en développant des structures au sein d'UNI visant à promouvoir la participation de jeunes affiliés aux activités de l'organisation. UNI Global Union a donc créé un Comité Jeunesse au niveau mondial, qui élit parmi ses membres un Président Jeunesse au niveau mondial. Ce dernier est membre à part entière du Comité exécutif mondial. UNI Global Union soutient des activités pour les jeunes au niveau mondial et régional, notamment par la mise en place de comités et l'organisation de conférences et de campagnes. Le Comité exécutif régional met en place un Comité Jeunesse

²¹ UNI Europa est la fédération syndicale européenne des services et de la communication ; elle représente 7 millions de travailleurs dans des secteurs comme le commerce, les finances, le jeu, le secteur graphique et de l'emballage, la coiffure et l'esthétique, l'Information, communication, technologies et services (ICTS), les médias, le spectacle et les arts, la poste et la logistique, les soins privés et les assurances sociales, les services d'entretien et de sécurité, le sport professionnel, le tourisme et le travail temporaire. Basé à Bruxelles, UNI Europa représente 272 syndicats nationaux dans 50 pays.

Mandats Jeunes Travailleurs au sein de l'ETF



COMITÉ EXÉCUTIF DE L'ETF
4 mandats dont 2 sont les co-présidents

COMITÉ DE DIRECTION DE L'ETF
1 co-président

COMITÉ DE PILOTAGE JEUNES
à définir

régional qui relève directement du Comité exécutif régional. Le Comité Jeunesse régional élit parmi ses membres un Président régional, qui est membre à part entière du Comité exécutif régional. Le groupe régional Jeunesse organise un événement annuel assorti d'un séminaire ou d'une conférence et organise des élections tous les deux ans. Le Comité Jeunesse d'UNI Europa a son propre Président et Vice-Président qui sont élus par leur Conférence régionale respective. UNI Europa Jeunesse a aussi établi un Groupe de pilotage UNI Europa Jeunesse qui soutient le fonctionnement du groupe UNI Europa Jeunesse.

IndustriAll est la fédération européenne qui représente au niveau européen les intérêts des travailleurs dans les secteurs du métal, de la chimie, de l'énergie, des mines, du textile, de l'habillement et des chaussures. Depuis le Congrès de 2016 à Madrid, un Groupe de travail permanent Jeunesse s'est vu confier la tâche de discuter de tous les sujets liés à la situation spécifique des jeunes travailleurs dans nos secteurs. Ce Groupe de travail aura le droit de rédiger et de présenter des motions au Comité exécutif. Chaque organisation affiliée peut désigner un représentant et un suppléant pour le Groupe de travail, dont le président est aussi membre du Comité exécutif sans droit de vote. Le Réseau Jeunesse d'IndustriAll Europe se réunit deux fois par an pour examiner et planifier des actions qui couvrent des sujets qui intéressent les jeunes.

La mise en place du Comité des jeunes d'EFFAT (la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme) est passée par plusieurs phases, à commencer par la création d'un groupe de travail sur le travail syndical parmi les jeunes en 2011, suivie d'une conférence sur l'emploi des jeunes à Vienne en décembre 2012 et l'adoption d'une Charte et d'une feuille de route pour l'emploi des jeunes par le Comité exécutif d'EFFAT. Le Comité des Jeunes est aujourd'hui une structure permanente officielle au sein d'EFFAT. L'agenda politique du Comité des Jeunes contient les priorités suivantes : syndiquer les jeunes travailleurs, le chômage parmi les jeunes, la promotion d'emplois de qualité, l'amélioration de l'image et de l'attrait des organisations syndicales et stimuler la solidarité et le rôle des jeunes au sein des structures syndicales. Le Président du Comité des Jeunes est membre permanent du Présidium de l'EFFAT et le Président comme le Vice-Président sont aussi membres à part entière (avec droit de vote) du Comité exécutif.

Le Comité des Jeunes se réunit deux fois par an et est composé de deux représentants effectifs et deux suppléants de chacune des 7 régions que compte l'EFFAT et d'autres jeunes qui répondent aux critères nécessaires peuvent participer aux réunions en tant qu'invités. Lors de ses réunions des formations sur l'organisation de campagnes, la syndicalisation, le leadership syndical et les compétences en communication sont organisées. La jeunesse figure en permanence à l'ordre du jour des organes de l'EFFAT et les affiliés doivent régulièrement présenter un rapport sur les actions organisées dans le domaine de la jeunesse au Comité exécutif. L'EFFAT discute aussi de sujets liés à la Jeunesse dans le cadre du dialogue social sectoriel et demande que ce sujet figure en permanence à l'ordre du jour des CEE.

Suite à une décision du Congrès de la Fédération syndicale européenne des services publics (EPSU) à Bruxelles en mai 2009, le Comité exécutif de l'EPSU a approuvé lors de sa réunion des 8 et 9 novembre 2010 la mise en place d'un réseau Jeunesse. Ce réseau est un organe de volontaires qui essaye d'intégrer les sujets intéressant les jeunes travailleurs dans les activités de l'EPSU et de ses affiliés. Le Réseau Jeunesse a mis en œuvre un programme de tutorat visant à renforcer les compétences des jeunes syndicalistes. Après le Congrès de Toulouse en 2014, le Réseau Jeunesse a décidé de créer un groupe de pilotage pour gérer son propre travail ; le Réseau compte actuellement quelque 50 représentants dans 35 pays et le groupe de pilotage respecte l'équilibre régional.

Le Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (la FETBB) a créé un Groupe de travail Jeunesse lors de son Congrès de 2011. Il s'agit d'un réseau informel composé de volontaires qui compte quelque 20 membres parmi les organisations affiliées. Le Groupe s'est doté d'un programme de travail bisannuel et participe aux activités et discussions au sein de l'organisation, en attachant une attention toute particulière aux conditions d'emploi et de travail de ses jeunes membres.

Les structures syndicales pour les jeunes au niveau national

Il est difficile de donner un aperçu européen des différents modes de représentation des jeunes tenant compte des niveaux locaux, régionaux et nationaux comme des niveaux sectoriels, fédéraux et confédéraux. Notre petit échantillonnage permet de conclure que chaque organisation traite le sujet de la jeunesse à sa propre façon, différente des autres, même dans le même pays. Nous avons pourtant identifié une tendance générale: lorsqu'ils sont autorisés à participer, les représentants des jeunes ont le droit de parole mais pas le droit de vote dans les organes décisionnels de leurs organisations respectives.

Voici quelques exemples de la situation dans un syndicat sectoriel, une confédération et une organisation supranationale. D'autres exemples se trouvent dans le chapitre *Bonnes pratiques*.

HANDELS – SUÈDE

Handels, le syndicat suédois des travailleurs du commerce, compte quelque 154.000 membres, ce qui en fait le troisième syndicat ouvrier du pays. Près d'un tiers des ouvriers membres sont des jeunes de moins de 30 ans (dont 2/3 sont des femmes). Chacune des 19 sections de Handels a un comité Jeunes local et un représentant des jeunes fait partie du présidium de chaque section. Ces organes sont chargés d'organiser des activités de sensibilisation, des campagnes de recrutement, des campagnes politiques sur des sujets qui touchent les jeunes, etc. Au niveau national, Handels a un Comité Jeunes central qui compte 6 membres et qui a le droit de nommer un représentant avec droit de parole mais sans droit de vote au Présidium national (l'organe suprême du syndicat en-dehors des Congrès). Le Comité Jeunes central soutient les comités locaux et essaie de créer et de stimuler un réseau au sein des différentes sections. Il s'occupe aussi des dossiers politiques qui touchent les jeunes et se bat pour mieux faire participer les jeunes travailleurs au fonctionnement des organisations syndicales. L'un de ses objectifs internes est actuellement de réfléchir à la proportion de jeunes dans les organes de gouvernance et parmi les délégués au Congrès.

UATUC – CROATIE

L'Union des syndicats autonomes de Croatie (UATUC) réunit 17 organisations syndicales de plusieurs secteurs. Elle a créé en 2000 la Section Jeunesse comme groupement d'intérêt au sein d'UATUC. Ses membres sont membres des syndicats affiliés et ont moins de 36 ans. La Section Jeunesse a sa propre Assemblée qui se réunit tous les deux ans ainsi qu'un Comité exécutif dont les membres sont élus par l'Assemblée. La Section a un représentant au sein du Conseil de l'UATUC et le président de la Section Jeunesse participe aux travaux de la Présidence du Conseil de l'UATUC mais sans droit de vote. Les activités de la Section Jeunesse portent notamment sur les campagnes de recrutement parmi les jeunes salariés, les activités de formation, l'aide aux jeunes travailleurs qui veulent faire respecter leurs droits, etc. Elle collabore avec les structures des jeunes des autres syndicats croates et avec les organisations de la société civile (elle est membre du Réseau de la jeunesse de l'Europe du Sud-Est) ainsi qu'aux activités du Comité Jeunes de la CES.

<http://www.sssh.hr/en/static/uatuc/youth-section-7>

FNTBB – DANEMARK, FINLANDE, ISLANDE, NORVÈGE, SUÈDE

La FNTBB (Fédération nordique des travailleurs du bâtiment et du bois) représente les travailleurs de la construction, du bois et de la sylviculture dans les cinq pays nordiques. Elle compte actuellement 24 organisations affiliées et 410.000 membres individuels. La FNTBB a mis en place un réseau des jeunes avec cinq points focaux jeunes pour chacun des cinq pays qui travaillent dans différents syndicats et qui s'occupent de dossiers Jeunes. Ils ont un membre qui peut participer (sur base d'alternance) aux réunions du Comité exécutif mais sans droit de vote. Le réseau des jeunes organise tous les deux ans des séminaires pour les jeunes avec des représentants des jeunes en provenance des cinq pays. Les objectifs principaux du réseau Jeunes sont l'organisation d'expériences transfrontalières, la formation de jeunes dans des sujets syndicaux et les activités syndicales, l'organisation d'échanges sur les conditions de travail des jeunes, etc.



MLADI PLUS (JEUNESSE PLUS) – SLOVÉNIE

Mladi Plus est une organisation multisectorielle dirigée par et travaillant pour et avec des jeunes. Créée en juillet 2011 pour se rapprocher de jeunes qui ne savent pas ce qu'est une organisation syndicale ni quelle est sa raison d'être, Mladi Plus a un statut particulier et fait partie de l'Association slovène des syndicats libres (ZSSS). L'initiative est partie du constat que seul un pourcentage très limité de jeunes est affilié à un syndicat et que les organisations syndicales ne représentent pas convenablement les jeunes. Les groupes cibles de Jeunesse Plus sont donc notamment les jeunes en formation ou en stage, les jobistes et les étudiants universitaires qui ne connaissent pas le mouvement syndical quand ils arrivent sur le marché de l'emploi (vers 25 ans) ou qui n'entendent que les informations (négatives) diffusées par les médias. Les activités de Mladi Plus rapprochent les jeunes du mouvement syndical lorsqu'ils sont encore aux études, ils auront donc davantage tendance à s'affilier lorsqu'ils trouveront un emploi à temps plein.

Les quelque 1.400 membres de Mladi Plus sont des élèves, des étudiants et des jeunes chômeurs ou travailleurs précaires de moins de 35 ans et ils payent une cotisation annuelle symbolique de 12 Euros. Mladi Plus finance ses activités grâce aux cotisations et à des projets; l'organisation n'a pas d'employés, tout est fait par des militants.

Très souvent, ce sont les services que propose l'organisation qui motivent les jeunes à s'affilier :

- Conseil juridique
- Orientation professionnelle
- Conseil fiscal
- Comment utiliser (correctement) les médias sociaux
- Information sur les études et/ou la vie à l'étranger

Des projets financés par la municipalité de Ljubljana permettent à Jeunesse Plus d'aussi organiser des ateliers et des encadrements individuels pour renforcer l'employabilité des jeunes.

Mladi Plus a obtenu en 2014 le statut « d'organisation d'intérêt public » dans le secteur de la jeunesse et est devenu un interlocuteur social. L'organisation est effectivement active au niveau politique. Quelques exemples : une collaboration avec des ONG pour développer le programme slovène de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse; des enquêtes et des études visant à analyser la situation des stagiaires et des jeunes femmes afin de proposer des mesures au Parlement slovène, au Comité économique et social, aux ministères, etc.; des analyses, évaluations et conseils sur la politique de réforme du marché de l'emploi, la Résolution portant sur le Programme national Jeunesse, la Loi sur les bourses pour étudiants, la Garantie pour la jeunesse, la Stratégie pour le développement et les documents de mise en œuvre; des campagnes visant à mettre fin aux stages non rémunérés dans le secteur public en Slovénie.

Mladi Plus a de bons rapports avec le gouvernement, les ministères et les représentants des médias et a créé un réseau avec d'autres organisations non-gouvernementales.

SYNDICAT JEUNESSE PLUS SINDIKAT MLADI PLUS

www.mladiplus.si

www.sindikatzsss.si

info@mladiplus.si

Facebook & Twitter: @mladiplus

Rendre les syndicats plus attrayants pour les jeunes de l'Union européenne

Nous l'avons déjà constaté : les organisations syndicales perdent de leur attrait auprès des jeunes. Le taux d'affiliation syndicale est généralement en recul dans l'ensemble des Etats membres, mais cette tendance est particulièrement évidente parmi les 18 à 25 ans. Comment les organisations syndicales peuvent-elles devenir plus attrayantes aux yeux des jeunes ? On pourrait résumer simplement le problème général comme une question de communication et de marché, lié à trois aspects spécifiques : le langage utilisé ; les activités d'animation et l'image projetée par les syndicats ; les « avantages ». Ces trois éléments ne sont pas isolés, ils doivent faire partie d'une stratégie globale visant à rendre les organisations syndicales plus attrayantes pour les jeunes.

Lorsqu'on leur demande pourquoi les jeunes salariés ne veulent pas s'affilier à un syndicat, l'une des réponses les plus fréquentes des répondants à notre enquête était que les syndicats 'parlent une autre langue', très distante de celle utilisée par les jeunes. Souvent le message et la méthode de communication sont considérés désuets et démodés. Si on veut communiquer avec les jeunes, il faut faire preuve d'empathie par rapport à leur situation en utilisant un langage moderne, plus familier, plus proche de leurs moyens de communication. Les jeunes sont attirés par les mobilisations éclairs plutôt que par les manifs traditionnelles, par de petits clips ou films qu'ils peuvent télécharger et partager sur l'Internet plutôt que par des communiqués écrits, etc. Dans d'autres cas, des raisons historiques font que les syndicats s'attendent simplement à ce que les gens viennent frapper à leur porte (notamment dans les pays d'Europe de l'Est), et ne font dès lors aucun effort pour aller à la rencontre des jeunes. Il apparaît pourtant clairement de notre enquête qu'il faut attirer les jeunes travailleurs, qu'il faut les convaincre, leur expliquer ce qu'est un syndicat, et le plus facile est de les in-

terpeller grâce aux messages et aux expériences d'autres jeunes travailleurs et syndicalistes. Les jeunes doivent ressentir que les syndicats 'actualisent' leurs programmes et s'intéressent aux besoins des jeunes travailleurs. Selon nos répondants et plusieurs études²², la meilleure façon de rendre les syndicats plus attrayants ce sont les jeunes qui parlent aux jeunes. Une option est que les organisations syndicales participent à des événements qui leur permettent d'entrer en contact avec de nombreux jeunes, comme des concerts, des festivals, etc. Ainsi en **Italie**, la fédération italienne des travailleurs de la construction FILCA-CISL s'est associée au *Festival européen de la Musique*, un événement international qui se déroule chaque année le 21 juin dans de nombreuses villes de plusieurs pays. En Italie, différentes villes organisent des événements sociaux et culturels parrainés par les structures locales de la FILCA-CISL, le logo du syndicat est donc présent sur l'ensemble du matériel promotionnel des événements et la FILCA-CISL installe des stands où de jeunes syndicalistes abordent de jeunes spectateurs et discutent avec eux pour accroître la visibilité du syndicat et promouvoir son travail.

Une autre possibilité pour les syndicats est d'organiser des activités qui leur permettent de montrer qu'ils s'intéressent aux jeunes. Au **Danemark**, suite à une initiative de la Confédération syndicale danoise LO, les syndicats HK et 3F organisent la *Job Patrulje* (Patrouille Emploi) pour informer les jeunes travailleurs quant à leurs droits. Chaque été, les syndicats organisent des milliers de visites dans des lieux de travail susceptibles d'employer des jeunes pour essayer de déceler des cas d'exploitation et pour diffuser des brochures sur le salaire minimum et d'autres droits. L'initiative est tellement bien connue que les jeunes militants viennent eux-mêmes proposer leurs services pour y participer. Dans la région de Turnhout (dans le nord de la **Belgique**), ACV Bouw, Industrie & Energie, le syndicat bâtiment, industrie et énergie de la Confédération syndicale chrétienne, organise chaque année entre le 1er décembre et le 31 janvier

²² *Our time is now. Young people and unions: lessons from overseas. Unite the Union.*

des activités de contact dans 36 lieux différents comme des cafés ou des lieux publics et ce après les heures de travail. C'est donc dans un environnement détendu que des travailleurs jeunes et plus âgés peuvent rencontrer d'autres travailleurs de la construction, discuter de ce qui les intéresse et avoir un contact direct avec les syndicalistes. En **France**, le groupe Jeunesse de la FGA CFDT organise des compétitions sportives, comme des courses de karting. Apparemment ce genre d'activités leur a permis de recruter des affiliés.

Une présence accrue de jeunes militants syndicaux en première ligne permettrait non seulement de promouvoir les activités syndicales et la participation des jeunes mais aiderait aussi à changer l'image que donnent souvent les médias : les syndicats ne font qu'organiser des grèves, ils servent les intérêts de la vieille garde, ils n'aident que ceux qui ont un emploi à durée indéterminée, etc. Certains des contributeurs à la présente publication soulignent que les syndicats semblent incapables de réagir convenablement à ce genre d'image, qui contribue pourtant à l'image que retient généralement l'opinion publique. Une bonne réaction nous vient de **Belgique**, où la FGTB/ABVV, la fédération syndicale socialiste, a organisé une campagne intitulée Detox. L'organisation a préparé une brochure en format de poche facile à distribuer, dans laquelle elle démonte chiffres et explications à l'appui les principaux stéréotypes (*l'intox*) par rapport aux syndicats ; en même temps, elle présente ses campagnes et explique quelles sont les catégories de travailleurs qu'elle représente. La brochure est d'ailleurs disponible sur leur site Internet :

<http://www.vlaamsabvv.be/art/pid/25150/Voter-aux-%C3%Aglections-sociales-%21.htm>

En **Finlande**, Raksanuoret, la section Jeunes du syndicat finlandais de la construction Rakennusliitto, a préparé un calendrier où apparaissent de jeunes affiliés avec leurs outils de travail. Ce calendrier a été vendu au public pour rendre plus attrayants le syndicat et le travail dans le secteur de la construction tout en récoltant quelques fonds. L'organisation a aussi son propre magazine syndical

<http://raksanuoret.rakennusliitto.net/raksanuoret-lehdet/>, qui est publié deux fois par an avec un tirage de 30.000 exemplaires. Le magazine est préparé par de jeunes affiliés et s'adresse aux jeunes ; le choix des sujets, les interviews, la rédaction, etc. : tout est décidé et préparé par de jeunes affiliés, avec des sujets d'actualité pertinents pour les jeunes. Le magazine est distribué aux membres mais est aussi diffusé lors d'événements syndicaux et des 'leçons' à l'école.

Un autre aspect à prendre en considération est l'importance de 'motiver' les jeunes à s'affilier. Il y a d'une part la question des cotisations. Dans de nombreuses organisations syndicales dans différents pays les cotisations sont différentes en fonction du 'statut' du jeune (étudiant, chômeur, temps partiel, emploi précaire, etc.). Ainsi en **Suède**, Handels – le syndicat des travailleurs du commerce – a élaboré un système de cotisations réduites pour les travailleurs dits précaires qui ont normalement un salaire irrégulier, afin de les encourager à s'affilier. En outre, la confédération suédoise LO a aussi lancé une discussion sur une affiliation 'commune' pour les jeunes qui changent souvent d'emploi ou qui travaillent dans plusieurs secteurs en même temps. En **Norvège**, Fagforbundet, le syndicat des employés municipaux et des employés généraux, propose une affiliation gratuite aux élèves du secondaire ainsi qu'aux apprentis et une cotisation très basse aux étudiants qui ont un emploi à temps partiel. En **Belgique** l'ACV-CSC, la Confédération chrétienne, a un système de cotisation gratuite ('Enter') pour les jeunes travailleurs et étudiants entre 15 et 25 ans. Les affiliés *Enter* peuvent faire appel à la plupart des services dont profitent les membres à part entière. Vous pouvez consulter la brochure sur le site :

<https://www.acv-online.be/Images/Enter-WKF---3004-tcm183-295273.pdf>

D'autre part, il faut aussi considérer les incitants sociaux et éducationnels. Les jeunes sont parfois attirés par la possibilité de réseautage, les réunions, les intérêts communs à partager. En **Irlande**, SIPTU (le Syndicat des services et de l'industrie,

des secteurs professionnels et techniques) a mis en place un Réseau des Jeunes travailleurs, une structure pour les jeunes ouverte à tous les jeunes travailleurs, qu'ils soient membres de SIPTU ou pas. Il permet aux jeunes travailleurs de créer des réseaux entre eux sur toute une série de sujets liés à leur lieu de travail ou à la communauté et d'organiser des actions et des activités communes. En **Norvège**, Fagforbundet fournit des bourses et des assurances intéressantes à ses affiliés. Il y a de nombreux cas où les organisations syndicales organisent des activités de formation ou d'apprentissage non-formel pour les affiliés, les non-membres et les étudiants. Nous en citons quelques exemples dans le chapitre sur les « nouvelles techniques de mobilisation ».

Forger des moyens de communication innovateurs grâce aux nouvelles technologies et aux réseaux sociaux

Pour de nombreux chercheurs les gens nés après 1990 appartiennent à la génération numérique (les digital natives²³). Le concept de 'digital natives', littéralement les 'locuteurs numériques', est fort proche de celui des locuteurs natifs. La génération numérique est celle qui a grandi avec les nouvelles technologies et qui 'parle la langue des nouvelles technologies' depuis leur plus jeune âge. Ils ont aujourd'hui à peu près 25 ans maximum et utilisent des outils numériques, des média sociaux et des plateformes de partage de vidéos depuis leur jeune adolescence. Tous ces outils jouent un rôle important dans la définition des interactions sociales et les moyens d'expression au sein du groupe des jeunes. C'est la raison pour laquelle il est tellement important pour les organisations syndicales de pouvoir modifier et moderniser leur politique de communication afin d'atteindre les jeunes travailleurs et les jeunes en général. C'est aussi un élé-

ment du processus qui doit permettre de changer la politique désuète de communication que nous avons mentionnée ci-dessus.

Certains syndicats ont déjà fait des progrès dans ce sens. Les jeunes ont demandé et incité leurs syndicats à faire appel aux nouvelles technologies et aux réseaux sociaux pour recruter et organiser les jeunes, pour la communication interne et externe et pour organiser des actions et des campagnes. Nos répondants étaient très clairs quant au fait que des investissements en ce type d'approche sont essentiels si les organisations syndicales veulent toucher une audience plus jeune et plus importante.

Un exemple de l'utilisation de nouvelles technologies pour attirer et affilier de nouveaux membres nous vient du **Royaume Uni**, où Unite, le plus grand syndicat britannique, a développé une appli très légère et conviviale qui peut être téléchargée gratuitement sur n'importe quel smartphone ou tablette. L'appli permet de s'affilier à Unite en à peine deux minutes. Cette possibilité est annoncée sur le site Internet de Unite, mais est surtout promue par de jeunes syndicalistes et volontaires pendant des festivals, des concerts et des événements : dans certains cas ils parviennent même à recruter des gens au moment même. L'appli est aussi utilisée pour communiquer les dernières infos, les événements et les campagnes organisés par Unite. De plus, un jeu interactif permet aux utilisateurs d'apprendre à mieux connaître le travail de Unite.

Le programme *Enter* lancé par l'ACV en **Belgique** est un autre bon exemple d'une façon innovatrice de faire connaître les syndicats parmi les jeunes (surtout les étudiants) et pour les recruter. ACV Enter a organisé à Bruxelles et dans la région flamande un concours appelé *Graaf een gat win een vat* (Creuse un trou pour gagner un fût) qui ne s'adressait qu'aux étudiants de 15 ans ou plus. Ils devaient répondre à des questions liées à la loi sur les emplois d'étudiants. Chaque réponse correcte rapprochait les participants d'un endroit où avait été enterré un fût de 50 litres de bière. Le concours

23 Helsper, E. et Eynon, R. Digital natives: where is the evidence? *British Educational Research Journal*, Vol. 36, No. 3, June 2010, 503–520.

avait été publié sur les médias sociaux et un site Internet avait été créé pour publier les questions. Les organisateurs avaient aussi lancé une campagne promotionnelle innovatrice pour annoncer le concours et afficher le travail de l'ACV. La publicité la plus créative (photo, clip, ...) postée sur Facebook gagnait un fût supplémentaire. Le concours a duré un mois et 35 fûts furent gagnés.

Nos répondants mentionnent aussi les médias sociaux comme Facebook, Twitter et YouTube comme instruments importants de communication et d'organisation de campagnes et d'actions, tant en interne qu'en externe. En **Suède**, Handels a un groupe Facebook fermé mais aussi un profil ouvert. Le groupe fermé sert essentiellement pour la communication interne avec les jeunes affiliés et les militants dans tout le pays et pour organiser des actions ou des campagnes, pour partager des bonnes pratiques, etc. Cela semble fonctionner mieux que les courriels et permet de toucher davantage de gens. Le profil ouvert, lui, est beaucoup utilisé pour communiquer avec les jeunes travailleurs et les jeunes en général pour garantir que ce groupe comprenne bien l'une des priorités absolues du syndicat: se battre pour des emplois stables pour les jeunes. Les travailleurs précaires constituent un groupe cible important de l'information et des commentaires sur Facebook. Ainsi le réseau social a été utilisé durant la dernière campagne électorale pour sensibiliser les gens aux conditions dont souffrent les gens qui travaillent dans le cadre de 'relations d'emploi à durée déterminée'. Dans un clip montré sur le site une jeune fille qui fait du travail posté ne dispose que de 15 secondes pour répondre à un texto lui proposant du boulot avant que l'offre ne soit envoyée à la candidate suivante de la liste :

<https://www.facebook.com/handelsfacket/posts/681308698594075>

La vidéo est assortie du texte suivant: «Cela fait quatre ans qu'Elin travaille pour la même entreprise, et elle n'a que 15 secondes pour répondre au texte lui proposant un poste. Partagez cette vidéo si vous estimez que les jeunes travailleurs méritent mieux et si vous voulez mettre fin aux abus liés au travail précaire.». La vidéo a été partagée 250 fois et a été visionnée par 45.000 personnes. Grâce au succès de la campagne, cette jeune travailleuse a été interviewée par la télévision nationale et le public a pris connaissance du problème de «l'engagement par texto».

Handels a aussi mis en place un canal YouTube avec de nombreuses vidéos sur différents sujets liés à l'emploi des jeunes :

<https://www.youtube.com/user/Handelsfacket>

La CGIL **Italienne** aussi utilise YouTube. La Confédération syndicale italienne a compris qu'il est important de faire preuve d'empathie envers la situation des jeunes en utilisant un nouveau langage, plus familier et plus proche de leurs outils de communication. La production d'une petite vidéo ironique sur les contrats précaires intitulée *Contrat à l'italienne* et publiée sur YouTube en est un bon exemple :

<https://www.youtube.com/watch?v=LgHie7lKv1o&feature=youtu.be>

Mais l'Internet permet aussi de 'moderniser' la façon traditionnelle d'organiser des actions et des campagnes, comme le montre en **Italie** NidiL, l'une des structures de la CGIL qui s'occupe de formes de travail atypiques et temporaires. Suite aux différentes réformes nationales du code du travail qui selon NidiL ne font qu'augmenter plutôt que réduire le nombre de travailleurs précarisés, l'organisation syndicale a organisé une pétition en-ligne visant à étendre la protection du «Statut des travailleurs» à l'ensemble des différentes catégories de travailleurs. Une forme très traditionnelle de protestation a ainsi acquis une toute nouvelle connotation qui pourrait faciliter, accélérer et renforcer le soutien par rapport à un stand traditionnel dans la rue.

On considère en général que les nouvelles technologies et les médias sociaux sont parmi les meilleures façons de faire rapidement passer un message à une audience large et, généralement, réceptive. Il faut pourtant tenir compte de certains facteurs. De nombreux chercheurs ont démontré²⁴ que lorsque les gens sont très connectés et habi-

24 Kahne J., Middaugh E. et Allen D. (2014). *Youth, New Media, and the Rise of Participatory Politics*. Working paper 1. Youth participatory politics research network.



Illustration de la campagne lancée par Handels contre les contrats par texto

tués à partager des informations en recevant une réaction immédiate, leurs attentes par rapport à la réactivité « institutionnelle » sont renforcées. Si des organisations syndicales utilisent ce type d'outil, il est donc essentiel que la communication ne soit pas à sens unique : il faut répondre aux questions, commentaires et requêtes des utilisateurs, ce qui n'est possible que si les moyens et les ressources nécessaires à ce type de travail sont disponibles. Il faut aussi s'assurer que les médias sociaux ne constituent pas une fin en soi et qu'ils ne soient utilisés que comme outil. Pour que les actions et les campagnes syndicales atteignent un maximum de gens il faut que les activités en ligne et hors ligne soient liées au maximum. La campagne « Soins dentaires pour tous » en **Norvège** est un bon exemple d'utilisation combinée d'outils en ligne et hors ligne. Cette campagne organisée par Fagforbundet Jeunesse visait à intégrer des soins dentaires très coûteux dans un plan de soins de santé. Cette campagne lancée en 2014 et toujours active en ligne comportait un volet en ligne et un volet hors ligne. Pour la partie en ligne les organisateurs ont fait appel à Facebook

<https://www.facebook.com/tannhelsepaalvor?ref=hl> et à l'Internet

http://www.opprop.net/tannhelse_inn_i_egenandelsordningen

pour présenter les objectifs et pour continuer à informer les fans. Les médias sociaux ont aussi permis de promouvoir les actions hors ligne, notamment la collecte de signatures sur des cartes postales de la campagne dans l'ensemble du pays. Ces cartes postales ont ensuite été remises à un membre du parti chrétien démocrate lors d'une manifestation devant le Parlement.

Le syndicat **Slovène** Mladi Plus nous fournit un autre bel exemple d'interaction hors ligne/en ligne. L'organisation est sur le point de lancer une campagne pour mettre en exergue les différentes situations auxquelles sont confrontés les travailleurs précaires. Elle a donc créé une mascotte – un mannequin du nom de Sindi – qui sera photographié dans différents quartiers de Ljubljana assorti de différentes citations de travailleurs précaires qui décrivent leurs conditions de travail. Ces photos seront publiées sur les médias sociaux et représenteront l'essentiel de la campagne.

Nous verrons d'autres exemples dans le chapitre « nouvelles techniques de mobilisation ».

Affilier les jeunes travailleurs aux syndicats dans un marché du travail fragmenté

« Je ne sais pas ce qu'est un syndicat. » « Personne ne m'a jamais proposé de m'affilier. » Combien de fois n'avons-nous pas entendu ce genre de propos ? Parmi nos répondants le fait que les jeunes ne savent pas ce qu'est un syndicat, ce qu'il fait et ce qu'il peut leur apporter est l'une des deux raisons principales pour ne pas s'affilier ; l'autre est l'inactivité des syndicats par rapport au recrutement des jeunes travailleurs. Cela fait partie des problèmes de communication que nous avons déjà soulevés. En **Italie**, la Filca-Cisl a créé une bande dessinée pour expliquer ce que font les organisations syndicales et comment les syndicalistes travaillent et se battent pour les droits de tous les travailleurs. Max, le héros de la BD, est un jeune syndicaliste qui parvient à résoudre pour les travailleurs différents problèmes liés au travail. La BD a été produite en deux versions. La plus longue explique par le biais des actions de Max ce qu'un syndicaliste fait pour et au nom des travailleurs :

http://www.filcacisl.it/sindacato/wp-content/uploads/2012/07/Fumetto-filca_definitivo_web.pdf

Cette version sert surtout à des fins didactiques et existe sous forme papier qui est distribuée lors des visites dans les écoles et dans les colonies de vacances. Il y a aussi une version plus courte sous forme d'une publication mensuelle (6 à 8 dessins) dans laquelle Max s'attaque à des sujets spécifiques (santé et sécurité, égalité des droits etc.) :

<http://www.filcacisl.it/sindacato/category/le-storie-di-max-fumetto/>



Le mannequin « Sindi » utilisé dans la campagne de Mladi Plus contre les contrats précaires.

La BD est disponible sur le site Internet de la FILCA-CISL mais se trouve aussi sur le compte Twitter créé pour Max.

Mais le recrutement va au-delà de la communication et de l'information. Il faut des actions, une certaine organisation et une stratégie; il faut cibler différents groupes de jeunes, comme les étudiants, les chercheurs d'emploi, les travailleurs précaires, les travailleurs en phase de transition, mais aussi ceux qui ont un emploi durable. Comme le marché de l'emploi est tellement différencié et fragmenté, les organisations syndicales doivent développer une stratégie convenable pour recruter et continuer à faire la différence pour leurs membres.

Au **Royaume Uni**, Unite utilise différentes stratégies pour essayer de toucher toutes les catégories de travailleurs. Ils ciblent les jeunes avant qu'ils n'arrivent sur le marché du travail, normalement durant les dernières années de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire les 15 à 18 ans. Ils organisent des rencontres dans les écoles où ils expliquent ce que font les organisations syndicales et quel a été leur rôle historique; ils expliquent que les droits des travailleurs ont été acquis grâce au travail, à l'engagement et à la lutte des syndicalistes, etc. Ceci permet aux jeunes de comprendre pourquoi il est important qu'ils s'affilient. Pour cibler les chercheurs d'emploi et les travailleurs en phase de transition, Unite a mis en place des sections dans les communautés (cf. nouvelles techniques de mobilisation), des bureaux locaux qui «réunissent des gens de toutes les couches de la société». Ils essaient par le biais de ces sections et une «cotisation Communauté Unite» réduite (50 p par semaine) de recruter les jeunes et de les faire participer à différentes activités sociales. Ces bureaux locaux aident aussi les gens à retrouver le chemin du travail ou de l'éducation et leur expliquent quels sont leurs droits. L'affiliation permet aussi aux chercheurs d'emploi et aux gens en phase de transition de bénéficier de différents services: conseil juridique gratuit, aide à l'établissement d'un CV, comment se présenter lors d'un entretien d'emploi, des ristournes pour différents services, dans différents magasins, etc. Pour satisfaire aux besoins des travailleurs précaires, Unite essaie aussi d'organiser les travailleurs dans les secteurs les plus vulnérables et où les contrats précaires sont les plus fréquents (le secteur de l'alimentation et de la restauration, le secteur hôtelier, etc.). Pour organiser les différents secteurs, l'organisation essaie de dégager des éléments communs qui permettent d'organiser la lutte. La participation

des jeunes travailleurs aussi passe par les bureaux locaux puisqu'on leur demande de proposer le nom de jeunes gens actifs, de leur parler et d'essayer de les désigner à des postes spécifiques.

En **Belgique**, la FGTB/ABVV, la Fédération générale du travail de Belgique (socialiste) s'adresse aussi à l'ensemble des travailleurs. ABVV-Jongeren/Jeunes FGTB s'adresse spécifiquement aux jeunes et organise des réunions dans les universités, les écoles secondaires et les écoles de formation professionnelle. Les travailleurs intérimaires, eux, sont mobilisés par le biais du groupe de coordination FGTB Intérim au sein la FGTB/ABVV (qui inclut des représentants de différents syndicats et fédérations qui se battent contre les contrats de courte durée). Les délégations syndicales (au niveau des entreprises) permettent de mobiliser les travailleurs permanents et temporaires; elles distribuent des tracts, des brochures et d'autres publications, mais la meilleure façon de recruter des nouveaux membres passe par le contact personnel avec de jeunes délégués syndicaux. Nous l'avons déjà dit et répété: il est plus facile de convaincre un jeune travailleur de s'affilier à un syndicat si «l'ambassadeur» est un autre jeune travailleur qui parle son langage et qui est sans doute confronté aux mêmes problèmes et obstacles.

Il est encore trop tôt pour dire quels seront les résultats de ces stratégies globales. Pourtant Handels a déjà réalisé quelques résultats significatifs en **Suède**: ces dernières années Handels a apparemment contacté quelque 20.000 personnes par an, essentiellement des jeunes travailleurs; cet effort s'est traduit par quelque 3.000 nouveaux membres par an. En 2014, 70% des nouveaux membres avaient moins de 30 ans, notamment grâce aux activités dans les écoles secondaires: en 2014, le syndicat avait visité 416 classes du secondaire et avait organisé des présentations pouvant aller d'une heure à une journée entière, ils avaient rencontré 4.980 étudiants et avaient recruté 2.257 membres étudiants (affiliation gratuite). Après la remise des diplômes, Handels a organisé entre mi-août et mi-septembre une campagne téléphonique pour contacter les nouveaux diplômés et a réussi à parler à plus de 65% d'entre eux, dont 1.023 (66%) ont décidé de maintenir leur affiliation (payante). Des autres, seul 7% a refusé de devenir membre à part entière en se disant «pas intéressé». Handels a aussi organisé des campagnes de printemps et de Noël pour rencontrer les travailleurs non-syndiqués directement sur leur lieu de travail. Les sections syndicales locales participent à ces

campagnes que l'on dit très positives. Durant la campagne de printemps, Handels a recruté 151 travailleurs (15,6% des travailleurs non-syndiqués contactés), dont 57 étaient des travailleurs précaires ou étudiants; la campagne de Noël s'est soldée par 203 nouveaux membres (23,4 % des travailleurs contactés), dont 84 travailleurs précaires ou étudiants.

En **Italie**, la Filca-Cisl a choisi une autre approche pour syndiquer les travailleurs. L'organisation a mis en place un réseau national de centres de service pour aider les chômeurs, les primo-demandeurs d'emploi et les travailleurs en phase de transition dans les secteurs du bâtiment et du bois à trouver un emploi. Cette initiative gratuite *Amico lavoro* (Ami travail) est gérée exclusivement par la Filca-Cisl (sans aucun soutien des SPE); il veut faciliter l'adéquation entre offre et demande d'emplois. Grâce au soutien personnalisé chaque chercheur d'emploi apprend comment et où chercher un emploi, comment écrire un CV, comment se préparer aux interviews, etc. Ces bureaux donnent aussi des informations sur les droits des travailleurs. Grâce à ce service le travailleur a des contacts avec le syndicat, apprend à le connaître et est incité à s'affilier. Le service a créé un site Internet www.amicolavoro.it ainsi qu'un compte Twitter @AmicoLavoro qui publie parfois des offres d'emploi.

Comme indiqué ci-dessus la CGIL italienne a aussi créé en 1998 NIdiL (un acronyme italien qui signifie «nouvelles identités de travail») pour toucher les travailleurs précaires; NIdiL se concentre spécifiquement sur les droits des travailleurs intérimaires et des travailleurs précaires/atypiques. Les cotisations varient en fonction du statut du travailleur et/ou de son revenu. NIdiL a créé un guide pour les travailleurs atypiques pour les informer des différents types de contrats, des droits des travailleurs, de la sécurité sociale, etc. :

<http://www.nidil.cgil.it/biblioteca/guide-e-dossier-nidil/2014-collaborazioni-and-co-pubblicata-la-nuova-edizione-della-guida-nidil-al-lavoro-parasubordinato>

Nouvelles techniques de mobilisation

Un autre élément essentiel à analyser est la capacité des organisations syndicales à mobiliser les jeunes travailleurs dans des réalités où le manque de confiance en les syndicats, leur capacité d'organisation insuffisante et la fragmentation du marché du travail, rendent difficile la participation des jeunes. Tout effort de mobilisation doit tenir compte de la méthodologie et des dossiers en cause. Il est plus que temps de passer d'un « modèle de service », où les syndicats attendent que les travailleurs qui ont besoin d'eux viennent frapper à leur porte, à un « modèle de mobilisation », où des actions proactives sont mise en œuvre pour recruter des membres.

Un grand nombre de nos répondants et certaines études²⁵ estiment que les jeunes ne se sentent plus interpellés par les anciennes techniques de mobilisation comme les manifestations et les actions de contestation. Arborer le T-shirt de son organisation et porter des banderoles durant des manifestations traditionnelles n'est plus du tout motivant. Même les fêtes du 1^{er} mai sont parfois considérées comme des réunions de vieux syndicalistes et ouvriers traditionnels qui chantent des vieilles rengaines et crient des slogans dépassés²⁶. Si les syndicats veulent mobiliser les jeunes travailleurs, ils doivent utiliser de nouvelles techniques et tenir compte des sujets qui intéressent les jeunes.

En **Italie**, la CGIL a tenté de mobiliser les jeunes sur la précarité, un sujet qui a un impact direct sur leur avenir en mettant en place une approche innovatrice. La CGIL a lancé une campagne en utilisant des techniques de « marketing de guérilla ». Si la campagne intitulée *Giovani non + disposti a tutto* (« les jeunes ne sont plus prêts à n'importe quoi », le '+' en italien comme en français signifie « plus » en langue texto) voulait certes sensibiliser le public mais son premier objectif était de contrer l'idée souvent diffusée par les médias, que le chômage et la précarité parmi les jeunes est la faute des jeunes eux-mêmes. En même temps la CGIL voulait se battre contre l'idée que les organisations syndicales sont partiellement coupables de la précarité accrue de l'emploi à cause de leur inhabilité et leur réticence à s'occuper des problèmes auxquels sont confrontés les jeunes. Cette action visait aussi à faire des jeunes la tête de file des protestations. C'est d'ailleurs pour cette raison que la campagne a été au début lancée sans indications qu'elle avait été organisée par la CGIL: une fausse

25 Unite the Union. *Our time is now. Young people and unions: lessons from overseas.*

26 Ibid.

agence pour l'emploi créée en ligne publiait de fausses offres d'emploi et ce de façon indécente et provocatrice. «Chaîne dans le domaine du textile cherche jolies stagiaires prêtes à se dépouiller de leurs droits», «Groupe financier cherche stagiaire diplômé avec une maîtrise en administration pour faire le café et promener le chien du PDG» ou encore «Société immobilière cherche des diplômés prêts à continuer à vivre chez leurs parents»; les offres d'emplois étaient publiées sur l'Internet et des posters étaient placardés partout à Rome. Le phénomène s'est propagé sur l'Internet comme un feu follet et des jeunes ont réagi en écrivant à la fausse agence, en racontant leurs expériences et en réagissant aux offres d'emploi réellement indécentes: une énorme mobilisation spontanée. Un peu plus tard, le site de la fausse agence fut attaqué par des hackers et une bannière «NON +» (plus

de ça) apparut sur les annonces. Pour que toute cette campagne soit «réelle» et connue «hors-ligne», la campagne en ligne a été suivie d'une mobilisation éclair devant le parlement avant qu'une conférence de presse ne révèle que la CGIL avait mis en scène toute l'opération. C'est un exemple important qui montre comment les médias sociaux et les nouvelles technologies peuvent aider à impliquer les jeunes et qu'il est important d'utiliser en même temps des techniques en ligne et hors ligne si l'on veut qu'une campagne ou une contestation soit couronnée de succès. Ceci prouve que les organisations syndicales peuvent devenir très attrayantes et mobiliser un grand nombre de membres non-affiliés et même surmonter la fragmentation du marché de l'emploi.

YOUNG and UNITED (JEUNES et UNIS) est un autre bon exemple d'une campagne organisée par le Netwerk Jongeren FNV (le réseau jeunesse de la FNV, la fédération syndicale néerlandaise) aux Pays-Bas. La campagne veut susciter une prise de conscience et se battre pour les droits des jeunes travailleurs entre 18 et 23 ans à recevoir un salaire «d'adulte». En effet, aux Pays-Bas un travailleur de 18 ans ne gagne que la moitié du salaire d'un travailleur de 23 ans. Les principaux secteurs qui emploient des jeunes sont la vente au détail et les hôtels et restaurants. Selon Netwerk Jongeren FNV il n'y a pas de débat politique au sujet de ce problème et le public n'en est pas suffisamment conscient. Aux yeux du syndicat, le sujet n'intéresse pas suffisamment pour le traiter dans les conventions collectives des secteurs qui emploient une majorité de jeunes, les jeunes ne représentent d'ailleurs que quelque 3 % des membres. Netwerk Jongeren FNV a dès lors organisé une campagne basée sur le concept que si un jeune de 18 ans a le droit de vote et le droit d'être élu, il/elle a aussi le droit de gagner le même salaire. La campagne s'est déroulée en trois phases. D'abord une phase d'approximativement 13 semaines avec des visites à des magasins pour une enquête (par appli sur appareils mobiles) parmi les jeunes travailleurs et pour chercher des militants potentiels. La deuxième phase (d'une durée de 12 semaines) était une collecte de signatures par le biais d'une pétition sur Facebook et pour sensibiliser l'opinion publique par des messages provocateurs, voir l'exemple ci-contre à gauche.

La troisième phase (approximativement 16 semaines) a permis d'organiser différentes actions publiques comme un sit-in dans un McDonald's à Amsterdam pendant la journée mondiale du Fast-

De CEO van Ahold (moederbedrijf van Albert Heijn) is

DICK BOER

Hij verdient per jaar

€ 3.720.333,-

Jij zou voor dat geld

299 JAAR

moeten werken (full-time!)

Jouw uurloon verdient hij in

12 SECONDEN

DEEL DIT OP FACEBOOK

Le PDG d'Ahold (société mère des supermarchés Albert Heijn) s'appelle **DICK BOER.**

Il gagne **3.720.333 EURO** par an.

Vous devriez travailler **299 ANS** (à temps plein) pour gagner la même chose.

Il gagne en **12 SECONDES** ce que tu gagnes en une heure.

PARTAGE-LE SUR FACEBOOK.

food; une intervention d'un jeune leader durant l'assemblée générale des actionnaires de Albert Heijn; l'entrée en force au Conseil économique et social pour remettre un grand linge au président de l'association des employeurs; la remise d'une pétition au ministre des affaires sociales; des posters, etc.

Cette campagne a connu un succès énorme en termes de mobilisation publique et de sensibilisation. Selon Netwerk Jongeren FNV presque tous les jeunes entre 18 et 23 ans ont vu la campagne sur Facebook (2.500.000 vues), 130.000 personnes ont signé la pétition et 500.000 personnes ont regardé les vidéos YouTube de la campagne.

<https://www.youtube.com/watch?v=VPkBFMYvoi4>

L'action a incité certains médias traditionnels à présenter une autre vision du travail des organisations syndicales, en affirmant que le travail syndical est devenu plus attrayant grâce à la participation des jeunes et que les choses bougent. De nombreux débats télévisés, talk-shows et articles de presse ont aussi stimulé la prise de conscience et le débat politique.

Un modèle complètement différent de mobilisation des jeunes s'est inspiré du modèle de lutte communautaire (ou modèle US) développé et utilisé pour la première fois à Chicago par Saul Alinsky dans les années '30 pour revitaliser le mouvement syndical en le transformant en un mouvement social²⁷. L'idée sous-jacente est que tout progrès social passe nécessairement par le conflit et la lutte sociale afin de générer un pouvoir collectif pour les sans-pouvoirs. A la base, il y a une coalition de forces sociales organisée et mobilisées au niveau local ainsi que de l'activisme de terrain.

Unite suit une approche similaire au **Royaume Uni**. L'initiative *Unite Community Membership* susmentionnée vise à rassembler des gens de différentes couches de la société pour se battre pour des causes communes afin de construire une société «où l'égalité, la dignité et le respect sont plus importants que tout le reste»²⁸. Grâce à ses sections et bureaux locaux Unite essaie d'organiser les gens dans leur propre communauté, en-dehors de leur lieu de travail, pour se battre ensemble dans des dossiers et préoccupations sociales et pour se soutenir mutuellement. Le principe de base est que seule l'union permet d'obtenir des avancées. Et c'est particulièrement vrai pour les jeunes, surtout ceux qui sont au chômage ou qui vivent dans des conditions précaires et qui se sentent souvent marginalisés. Leur tendre la main, les faire participer à

une action collective visant à améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs familles en s'attaquant à des problèmes d'intérêt commun les responsabilise et leur donne la force de se battre et de s'engager. Comme mentionné ci-dessus, c'est aussi une façon très puissante pour inciter des jeunes à s'affilier au syndicat. C'est dans cet esprit que Unite a participé à différentes campagnes s'attaquant à des problèmes sociaux, comme la campagne contre la «taxe sur les chambres à coucher»²⁹ ou des actions pour rendre le coût du logement plus abordable.

L'idée de créer des synergies entre les syndicats et différents secteurs de la société pour mobiliser les jeunes fait aussi son chemin dans d'autres pays.

Ainsi en **Italie**, la fédération italienne des travailleurs de la construction FILCA-CISL, organise chaque année un Camp d'été où de jeunes syndicalistes et des étudiants se rencontrent pour discuter de différentes questions sociétales (la légalité, les tensions ethniques, la migration, etc.). Le but est de faciliter l'échange d'expérience entre gens d'horizons différents et compliqués. La participation d'ONG, d'organisations locales et d'entreprises sociales facilite les échanges et la création de liens entre différentes couches de la société. Ce genre d'événement permet à de nombreux jeunes souvent étrangers du monde syndical de se rencontrer et de s'engager pour se battre pour des enjeux communautaires et des problèmes sociaux. En même temps ils rencontrent des syndicalistes et

27 Coppola, A. Lezioni americane. Ovvero come rilanciare il sindacato facendone un movimento sociale. *Organizzare i non organizzati – Idee ed esperienze per il sindacato che verrà.* 2013.

28 Voir <http://www.unitetheunion.org/growing-our-union/communitymembership/>

29 Depuis avril 2013, tout locataire de logement social dont on estime qu'il a des chambres à coucher excédentaires dans son habitation se verra imputer une déduction sur son aide au logement. Elle est de 14% pour la première chambre et atteint 25% pour ceux qui ont plus d'une chambre inutilisée.



Photo de la campagne «Jeunes et Unis» : Salaire des jeunes = Salaire à 50%

découvrent ce que la FILCA peut faire pour eux, comment fonctionnent les syndicats, quelles sont leurs valeurs et pour qui et quoi ils se battent.

En **Espagne** le département Jeunesse de la UGT (Unión General de Trabajadores) est membre du CJE (Consejo de la Juventud de España, le Conseil espagnol de la jeunesse), une plateforme jeunesse créée en 1983 qui rassemble les conseils de la jeunesse des communautés autonomes en Espagne et l'organisation de la jeunesse au niveau de l'état espagnol. Le CJE fournit aux jeunes une plateforme pour se rencontrer, discuter, suivre certaines formations et pour coopérer sur des projets ou activités. Les activités du CJE visent différents sujets comme la santé, l'éducation, l'égalité entre les sexes, la coopération internationale, l'immigration, l'enfance, etc. Il y a aussi un espace spécifique dédié à l'emploi et c'est là que l'UGT collabore et participe le plus. On y prépare des prises de position, des études et des campagnes en collaboration avec différents partenaires, avec une attention toute particulière pour la précarité, le travail au noir et la garantie pour la jeunesse. Au niveau local aussi les différentes sections d'UGT collaborent avec les associations de jeunes pour mobiliser le plus de jeunes possible sur différents sujets qui les intéressent.

Les besoins des jeunes travailleurs : une mobilisation syndicale plus représentative

Comme indiqué ci-dessus les jeunes travailleurs croient que les questions qui concernent les jeunes n'intéressent pas les syndicats. Durant la Conférence intersyndicale des jeunes travailleurs du transport à Riga en 2011 de jeunes militants de 36 syndicats en provenance de 22 pays ont préparé une liste des raisons pour lesquelles un jeune travailleur ne s'affilierait pas à un syndicat. De nombreux militants citèrent des éléments déjà mentionnés : l'image de marque des syndicats (désuets, font partie de l'establishment politique, ...) et le manque de familiarité par rapport aux organisations syndicales. Mais une autre perspective importante est la perception de manque d'intérêt des syndicats pour les jeunes travailleurs. Parmi les plaintes durant la conférence : « Les syndicats ne nous aident pas » ou encore « manque de feedback de la part des syndicats ».

S'il est vrai que depuis 2000 (et notamment depuis le début de la crise économique) quasi toutes les organisations et confédérations syndicales partout en Europe se sont intéressées de plus en plus aux préoccupations des jeunes, cela ne signifie pas que les syndicats se soient investis suffisamment. Souvent les stratégies syndicales, leurs structures, leur communication et leur démocratie interne ne correspondent pas aux besoins et aux intérêts des jeunes travailleurs³⁰. Les jeunes travailleurs considèrent que les activités d'organisation³¹ sont essentielles pour garantir que leurs besoins soient représentés. Les études montrent cependant que les efforts visant à planifier et à mettre en œuvre des campagnes de syndicalisation ciblant les travailleurs organisés au niveau des Confédérations syndicales sont insuffisantes³². Pourtant pour être considérés comme des défenseurs crédibles des problèmes intéressant les jeunes et des besoins des travailleurs, les syndicats doivent croire vraiment en la cause et s'engager à fond, sinon toute la lutte serait faible et inefficace. La meilleure façon de le faire est d'avoir une approche ascendante en responsabilisant et en impliquant les jeunes au maximum.

Certaines organisations ont pris des mesures dans ce sens et certains exemples ont déjà été cités dans les paragraphes précédents. En **France**, la FGA CFDT a établi il y a trois ans un groupe Jeunesse composé de 6 personnes. Il serait encore trop tôt

30 Keune, M. (2015). *Trade Unions and Young Workers in Seven EU Countries*. YOUunion – Union for youth project, final report.

31 La définition du terme 'organisation' est ici celui du Manuel sur l'organisation syndicale de l'ITF : la démarche d'organisation syndicale vise à accroître la participation des travailleurs dans nos syndicats dans le but d'accroître le rapport de force syndical dans nos entreprises et dans les secteurs industriels. Le document est disponible en plusieurs langues : <http://www.itfglobal.org/media/1082521/introduction-manuel-sur-lorganisation-syndicale.pdf>

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

pour évaluer les résultats, mais le groupe fait face à des difficultés pour sensibiliser et mobiliser les différents services syndicaux aux questions intéressant les jeunes, pour leur faire réellement comprendre les enjeux et pourquoi il est important de s'investir. Le groupe organise chaque année des actions visant à stimuler l'attention pour les sujets «jeunes», auxquelles participent sur une base volontaire les services qui le désirent: des mesures de sensibilisation pour les secrétaires de section, des visites à des centres de formation, des compétitions sportives, etc. Mais il y a encore beaucoup de pain sur la planche pour casser la résistance latente dans les structures syndicales et pour que les sujets intéressant les jeunes deviennent prioritaires. Le groupe Jeunesse veut essayer de préparer avant le prochain Congrès une «Charte» entre la FGA et les structures officielles pour se mettre d'accord sur le rôle et la mission des moins de 36 ans, le rôle de la structure globale et ses obligations en termes de parrainage et de politiques jeunesse afin de s'opposer à la «fausse participation» des jeunes «juste pour améliorer les statistiques».

Il est aussi important de mettre en exergue l'expérience de certaines organisations qui ont investi en des approches globales visant à organiser les jeunes et qui répondent à leurs besoins, des organisations qui ont créé un espace pour l'émancipation et la participation des jeunes.

C'est le cas de MCA-UGT, la Fédération de la métallurgie, de la construction et des secteurs annexes et de sa confédération UGT en **Espagne**. Un tiers des affiliés de MCA-UGT aurait moins de 35 ans. Afin de répondre à leurs besoins et de les faire participer au maximum, l'organisation a investi en une utilisation intense des réseaux sociaux pour faciliter une communication rapide et des discussions parmi l'ensemble des jeunes affiliés partout en Espagne et pour intensifier leur participation.

MCA-UGT a des comptes Facebook, Twitter, LinkedIn, Pinterest, Flickr, Google+ et YouTube. MCA-UGT a créé une page Facebook spécifique pour les jeunes <https://www.facebook.com/ugtficajuventud/> qui permet au syndicat de détecter les questions qui intéressent les jeunes et d'y réagir. Des formations et des activités de renforcement des capacités organisées pour les jeunes travailleurs vont dans le même sens. MCA-UGT investit beaucoup en des cours pour les jeunes qui portent sur l'histoire syndicale, leur structure, leur fonctionnement, etc. et dans la production du matériel didactique concerné. En outre, UGT, la confédération à laquelle adhère MCA dispose d'une page Internet spéci-

fique pour ses jeunes où est concentrée toute l'information intéressante pour les jeunes. Comme indiqué ci-dessus UGT Juventud fait aussi partie de la CJE qui fait partie du Forum européen de la jeunesse.

La FGTB/ABVV a emprunté une voie similaire en **Belgique**. L'organisation a créé des structures spécifiques pour les étudiants et les jeunes travailleurs, les Jeunes FGTB/ABVV Jongeren. La Centrale Jeunes FGTB se concentre spécifiquement sur les sujets qui intéressent les jeunes et peut soulever ces sujets au niveau fédéral. Le site Internet de la FGTB/ABVV a une section spécifique pour les sujets jeunes et les Jeunes FGTB disposent d'un site Internet spécifique pour l'organisation des jeunes qui ne s'occupe que des sujets jeunes³³. Jeunes FGTB est aussi très actif sur les réseaux sociaux comme Twitter³⁴ et des blogs qui leur permettent d'organiser des campagnes et des actions.

L'activité de la FGTB/ABVV au sein des entreprises stimule la sensibilisation aux besoins des travailleurs. Elle organise notamment une campagne intitulée *Working class heroes* (les héros de la classe ouvrière) qui incite les jeunes travailleurs à voter aux élections sociales et à poser leur candidature pour les mandats de représentation des travailleurs. <http://www.workingclassheroes.be/>

Cette campagne est soutenue par des bandes dessinées, des posters, des tracts et des vidéos qui soulignent le rôle important des syndicats. Le fait de soutenir les jeunes travailleurs qui essaient de se faire élire dans une entreprise peut avoir un effet positif qui ne se limite pas aux candidats concernés mais qui s'étendra à l'ensemble de la machine syndicale qui peut être hautement réfractaire au changement. Nos répondants soulignent que pour changer les politiques et renforcer l'attention accordée aux besoins des jeunes et aux sujets qui les intéressent il faut absolument avoir des jeunes dans les structures syndicales et dans les organes décisionnels des syndicats. C'est la seule façon de faire passer le message des jeunes et de garantir que leurs messages soient traduits en actions.

En **Finlande**, Rakennusliitto a créé Raksanuoret, le groupe Jeunesse au sein de l'organisation mère. Raksanuoret doit essayer de contacter et de collaborer avec les jeunes syndicalistes. L'organisation a une site Internet <http://raksanuoret.rakennusliitto.net/>, des comptes Twitter et Facebook très actifs ainsi qu'une chaîne Twitter mais utilise des instruments plus traditionnels comme les messages et le courrier pour inciter les jeunes à participer aux

33 <http://jeunes-fgtb.be/>

34 <https://twitter.com/jeunesfgtb>

différentes activités. Raksanuoret essaie aussi d'être actif en-dehors du syndicat en organisant des activités et en informant les gens sur le lieu de travail des membres. Ils ont aussi des activités « de grande envergure » pour toucher un public plus large : ils participent aux débats publics en utilisant les médias sociaux ou en publiant des articles dans les médias traditionnels. Les jeunes travailleurs et syndicalistes ont donc leur mot à dire et ont l'impression qu'on les écoute : leurs activités profitent au syndicat-mère et en même temps ils peuvent mieux cibler leur politique et leurs actions par rapport aux besoins réels des jeunes.

Dans certains autres cas de jeunes syndicalistes ont pris l'initiative et organisent des campagnes sur des dossiers qui intéressent les jeunes. C'est le cas de Netwerk Jongeren FNV aux **Pays-Bas** qui a lancé la campagne *Jongeren willen echte banen!*

35 Pour plus d'information : https://www.fnv.nl/site/alle-sectoren/sectoren/flex/880851/Zwartboek_FNV_-_jeugdwerk_loosheid_okt_2014.pdf

L'ENGAGEMENT EFFAT

Lors du 4e Congrès de l'EFFAT organisé à Vienne (Autriche) des 20 et 21 novembre 2014, le Comité Jeunes de l'EFFAT a organisé et dirigé une session consacrée à l'emploi des jeunes intitulée « Assez de leur crise – Retour vers notre futur! ». La session était un succès et aboutit à un engagement signé par l'ensemble des membres de l'EFFAT, qui promettent de mieux intégrer les jeunes dans le travail syndical et de prendre au moins une initiative pour attirer plus de jeunes parmi leurs affiliés.

Le Comité Jeunes et le Comité exécutif de l'EFFAT doivent maintenant vérifier la mise en œuvre concrète de l'engagement pris durant le Congrès.

La situation par rapport aux jeunes est d'ailleurs devenue un point permanent à l'ordre du jour de tous les organes de l'EFFAT. Les affiliés doivent régulièrement présenter un rapport au Comité exécutif de l'EFFAT quant aux actions Jeunes qu'ils organisent. L'EFFAT de son côté stimule constamment l'inclusion de questions liées aux jeunes dans les activités des Comités d'entreprise européens dans les secteurs couverts par l'EFFAT. Ces questions font aussi partie de la discussion dans les dialogues sociaux sectoriels auxquels participe l'EFFAT.

(Les jeunes veulent de vrais emplois). Le point de départ de la campagne était qu'il n'y a pas suffisamment d'emplois, surtout pour les jeunes et si les jeunes ne trouvent pas d'emploi, ils ne peuvent pas voler de leurs propres ailes ; ils comment à s'estimer eux-mêmes responsables de leur situation de précarité et copient dans un certain sens le point de vue de la société à leur égard. Le gouvernement n'investit pas en de nouveaux emplois mais subventionne plutôt des stages non rémunérés et des cours sur la façon de se présenter à un entretien de recrutement.

Les jeunes syndicalistes ont préparé un « Livre noir » intitulé *Chômage des jeunes, problème collectif, honte individuelle*³⁵, pour lutter contre cette pratique. Le livre contient des histoires de jeunes sans emploi ou sans travail décent, comme des gens qui font deux ans de stages non rémunérés pour acquérir de l'expérience. Le livre donne une description des éléments nécessaires pour parler de travail « décent ». Il conclut en suggérant des mesures qui méritent que le gouvernement, les syndicats et la société en général s'investissent. Le Livre noir a été distribué aux participants au Congrès de la FNV et a reçu un accueil favorable des structures officielles du syndicat. Netwerk Jongeren FNV a même été reçu par le Ministère des affaires sociales pour présenter le livre, qui a aussi été largement médiatisé dans les publications syndicales et l'initiative a aussi été mentionnée dans la presse généraliste. C'est un exemple de la façon dont les jeunes utilisent l'espace qui leur est donné pour prendre l'initiative et influencer la politique de leur syndicat. Les organisateurs ont cependant souligné que ce genre d'initiative serait très difficile sans les fonds nécessaires et sans le soutien de l'organisation mère. La campagne a été gérée exclusivement par des volontaires sans trop d'expérience en matière de techniques de mobilisation ou de campagne et malgré un certain intérêt exprimé par leur syndicat, certains individus au sein du même syndicat ont essayé de saper l'initiative en définissant la campagne comme « peu intéressante ».

Ceci prouve à nouveau qu'il est essentiel que des jeunes participent dans la prise de décision. Nous en discuterons dans le paragraphe suivant.

Renforcer le rôle des jeunes dans les structures syndicales

Est-il réellement possible de changer l'image de marque des organisations syndicales, leur façon de communiquer, leur approche par rapport aux problèmes, leur stratégie, leur vision, et leurs priorités sans changer leur approche paternaliste? Est-il réellement possible d'attirer plus de jeunes sans leur donner l'espace et la possibilité de donner leur avis, de contribuer, de faire la différence? Lorsqu'on discute de la politique Jeunesse, il n'y a généralement qu'une participation marginale des jeunes et les différentes actions sont imposées par le sommet. Pour autant que nous ayons pu le constater dans le présent document, c'est aussi le cas au sein des organisations syndicales. Nos répondants expliquent que si quelques pas ont été faits dans le bon sens, c'est trop lent et ça ne suffit pas. On parle beaucoup de l'importance des problèmes qui touchent les jeunes, de la participation des jeunes, de l'investissement dans les jeunes, mais il y a trop peu d'actions pour donner du réel pouvoir aux jeunes. La structure du pouvoir est solidement aux mains des membres plus âgés, et comme nous l'indiquions ci-dessus, nous n'avons trouvé que quelques rares cas où les représentants des jeunes avaient leur mot à dire dans les organes décisionnels du syndicat.

En **Belgique**, le secrétaire général d'ABVV-Metaal a porté depuis 2005 une revitalisation de ses comités Jeunes provinciaux et nationaux. ABVV-Metaal a des représentants des jeunes au niveau des entreprises et dispose en outre d'un comité Jeunes dans chaque région ainsi que d'un comité Jeunesse nationale au niveau de l'ABVV-Metaal. Les membres se rencontrent 2 ou 3 fois par an et ont réussi à établir une journée annuelle de la jeunesse, où l'on discute de sujets intéressant directement les jeunes. Depuis 2008, 2 membres du comité national Jeunes sont autorisés à participer avec *droit de vote* au Congrès et au Comité national de l'organisation (le principal organe décisionnel entre les Congrès); le fait qu'il disposent du droit de vote est très positif mais c'est aussi presque unique! Depuis 2005, l'ABVV-Metaal a aussi soutenu et stimulé le renouveau des activités de ABVV jongeren, l'organisation de et pour les jeunes au niveau confédéral, avec des structures au niveau régional et central (région flamande).

Comme déjà indiqué ci-dessus, Rakennusliitto, le syndicat **Finlandais** des travailleurs de la construction a une structure Jeunes bien établie: Raksanu-

ret. Trois responsables Jeunes s'occupent essentiellement des dossiers qui intéressent les jeunes. Ils ont chacun une zone de responsabilité spécifique (le nord, le centre et le sud de la Finlande) ainsi que quelques tâches spécifiques: l'un s'occupe des relations internationales, un autre dirige la publication d'un magazine et le troisième est responsable de l'approche informatique, comme le site Internet et les applications mobiles. Ces responsables sont assistés par un groupe national Jeunes qui est composé de représentants de chaque région ou ville élus pour un mandat de 4 ans et par des membres actifs qui prennent certaines responsabilités dans les activités Jeunes du syndicat. La structure Jeunes dispose d'un budget annuel et peut choisir librement quelles activités sont financées. Les activités – essentiellement du réseautage et de développement d'esprit d'équipe – sont gratuites mais seuls les membres peuvent y participer. Elles sont souvent organisées en coopération avec d'autres organisations syndicales. Le groupe Jeunesse n'a pas le droit d'assister aux réunions du présidium mais apparemment les membres du présidium demandent souvent l'avis des responsables Jeunes.

Aux **Pays-Bas**, le Netwerk Jongeren FNV est un réseau intersectoriel au sein de la confédération FNV. Le Netwerk n'est pas un syndicat en soi mais fait partie de la structure de la FNV et organise des jeunes de différents secteurs sur des questions qui intéressent les jeunes. Le réseau n'occupe pas de mandat au Comité exécutif de la FNV mais un membre du conseil est responsable du réseau. Ses revendications et décisions politiques sont portées devant le Parlement syndical, l'organe décisionnel suprême de la FNV, qui en discute avant de les approuver/rejeter. Le Parlement syndical est composé de représentants de l'ensemble des secteurs de la Fédération FNV. A l'avenir, si le réseau rassemble 1.500 membres, il pourra s'exprimer au Parlement syndical (mais sans pouvoir voter). Le réseau n'a pas de budget fixe mais est financé sur base d'un plan d'activité annuel. Il n'y a malheureusement que peu de support de la part de professionnels rémunérés et le réseau a donc des difficultés à s'organiser de façon efficace. En outre, les jeunes ont souvent des emplois flexibles et des contrats précaires, ce qui les rend vulnérables en tant que syndicalistes.

En **Suède** aussi Handels a mis en place des structures Jeunes et s'efforce d'introduire des représentants des jeunes dans les organes décisionnels (cf. Chapitre 4). Nous avons déjà indiqué qu'au niveau

national, Handels dispose d'un Comité central des jeunes composé de six membres qui a le droit de désigner un représentant au Comité national (l'organe décisionnel suprême entre les congrès) qui a droit à la parole mais pas le droit de vote.

Pour nos répondants, le droit de vote au sein des organes décisionnels est un élément crucial. On peut renforcer les structures pour les jeunes grâce à des comités jeunes au niveau local ou de la section, on peut aussi les renforcer en recrutant à tous les niveaux un secrétaire/responsable Jeunes pour assurer un travail consistant et continu sur la politique Jeunes de l'organisation syndicale. Mais toutes ces structures ne sauraient pas être efficaces sans une réelle représentation et un pouvoir réel pour les représentants des jeunes au sein des organes décisionnels.

De nombreuses questions demeurent donc: comment faire en sorte que les syndicats travaillent systématiquement pour améliorer l'engagement des jeunes travailleurs? Comment garantir que les hé-

rauts du royaume ouvrent les portes de la forteresse pour permettre aux jeunes de faire entendre leur voix et d'obtenir un réel pouvoir.

Une approche possible est celle que tente de mettre en place Mladi Plus en **Slovénie**. L'organisation fait partie de l'Association slovène des syndicats libres (ZSSS), et elle ne s'occupe que de sujets liés aux jeunes. Mladi Plus a préparé une enquête pour l'ensemble des 22 syndicats membres de ZSSS et qui demande quelles sont les méthodes utilisées (s'il y en a) pour interpeller les jeunes travailleurs, les jeunes précaires ou au chômage, comment on fait participer les jeunes, etc. Cette approche oblige les répondants à réfléchir à l'approche du syndicat par rapport aux questions touchant les jeunes et à motiver et justifier les actions ou inactions. Les résultats de l'enquête seront présentés aux présidents des différents syndicats et de la Confédération. Cette réflexion interne pourrait être une bonne façon de reconsidérer la structure et la participation des jeunes.

Les recommandations ci-dessous sont les décisions des participants aux discussions pendant les 6 ateliers thématiques de la Conférence européenne des jeunes en Croatie en mai 2015.

Pour faciliter la consultation et la discussion nous les avons regroupées en 3 catégories, mais qui se recoupent puisque les sujets sont liés entre eux. Ainsi certaines recommandations seront similaires voire identiques pour différentes catégories.

La participation et la responsabilisation des jeunes travailleurs au sein des organisations syndicales passe nécessairement par des stratégies d'organisation et de recrutement, par la communication interne et externe et par une représentation équitable des jeunes.

RECRUTEMENT ET ORGANISATION

LES SYNDICATS DOIVENT AFFILIER DE JEUNES TRAVAILLEURS.

Les participants valident nos constats : pour survivre, les organisations syndicales ont besoin de jeunes affiliés. Elles doivent dès lors être plus actives en la matière et doivent travailler pour améliorer leur image de marque comme leur esprit d'ouverture.

1. **Impliquer les jeunes très en amont**: visiter les écoles, les instituts d'éducation et de formation professionnelle et les universités pour parler aux jeunes avant même leur entrée sur le marché du travail. Le plus tôt est le mieux. Si on leur explique les valeurs des organisations syndicales les jeunes auront plus tendance à adopter ces valeurs et à les vivre dans leur vie d'adulte.
2. **Instaurer une cotisation *Etudiant*** voire une affiliation gratuite.
3. Donner des **cartes-avantages ou des cartes de réduction** aux jeunes membres.
4. Offrir des **services spécifiques** que personne d'autre ne leur fournit. Par exemple: aider les jeunes à trouver un emploi de qualité (Cf. *Amico Lavoro* dans le chapitre sur les bonnes pratiques) ou leur donner des informations sur le travail et des sujets de la vie de tous les jours.
5. **Trouver les jeunes là où ils sont**: un festival ou un événement que vous pouvez parrainer ou organiser, et où on peut combiner amusement, sujets pertinents et 'éducation' syndicale dans une atmosphère détendue. Cibler les travailleurs précaires et les chômeurs.
6. Organiser des **événements de réseautage**.
7. Pour la **communication**: **les jeunes parlent aux jeunes**. Il faut des jeunes pour vraiment parler aux jeunes: ils parlent la même langue et ils sont confrontés aux mêmes problèmes.
8. Nouvelle approche de communication: **les médias sociaux**: les jeunes sont surtout présents sur l'Internet.

► **A retenir:**

Les médias sociaux sont importants, mais n'oubliez jamais que le message est aussi important que l'outil. Il faut absolument se concentrer sur ce qu'un syndicat veut communiquer et à qui. Le choix du moyen de communication vient après (voir infra: stratégie de communication interne et externe).

9. **Investir en campagnes de « marketing »**. Bien que les organisations syndicales ne soient pas des entreprises, elles doivent être connues et visibles. Pour être attrayantes, notamment pour les jeunes, elles doivent mettre en place une campagne de marketing, mieux faire connaître leur travail et avoir l'air intéressant. Il faut attirer les jeunes, qui sont la seule planche de salut pour la survie des syndicats.
10. Il faut avoir une **structure Jeunes**. Au moins un « responsable jeunes » à plein temps, qui travaille directement avec et pour les jeunes. Cette personne ne doit rien faire d'autre; il/elle doit mettre en place des mécanismes et des stratégies spécifiques pour interpeller les jeunes, doit aller sur le terrain, doit être présent lorsqu'on a besoin de lui etc...
11. Il faut responsabiliser les jeunes travailleurs dans les syndicats et leur permettre **une plus grande participation dans les processus décisionnels** (au sein de l'organisation syndicale et dans le dialogue social), les faire participer et les écouter, leur donner le pouvoir de décider et l'opportunité de prendre leurs responsabilités.

► **A retenir:**
Les activités attirent; les relations recrutent.

► **A retenir:**
Les jeunes doivent être des membres actifs et enthousiastes pour attirer de nouveaux jeunes membres.

DÉFI N° 1 OBSTACLES EXTERNES

S'il est possible de reproduire les bonnes pratiques, il est toujours important de prendre en considération les différences nationales en matière de structures syndicales et de législation. Dans certains pays comme la France, la loi ne permet pas d'affilier des étudiants à un syndicat. Cet état des choses ne doit cependant pas servir d'excuse : il faut faire l'effort de les informer et de les intéresser. Plus tôt on les contacte et on leur explique les valeurs syndicales, plus il est probable qu'ils appliqueront ces mêmes valeurs dans leur vie « adulte ».

DÉFI N° 2 MANQUE D'ATTRAIT

Il faut rajeunir et dynamiser la classe dirigeante des syndicats avec des gens charismatiques susceptibles d'attirer les jeunes. Mais il est difficile de démanteler l'ancien système et les anciennes méthodes et de déloger l'ancienne élite. Les syndicats devraient être transparents, démocratiques et inclusifs pour jouir d'une bonne image dans la société.

LES SYNDICATS DOIVENT RENFORCER LA PARTICIPATION DES JEUNES ET LA MOBILISATION.³⁶

1. Organiser des **formations et tutorats** pour les jeunes travailleurs afin de développer leurs connaissances et leurs compétences par rapport au travail syndical. Certaines activités de formation pourraient prendre la forme de vidéoconférences ou de didacticiels en ligne pour mieux respecter le planning et les loisirs des jeunes.
2. Organiser des **formations pour les dirigeants actuels** afin qu'ils apprennent les stratégies de communication et de syndicalisation vis-à-vis des jeunes générations.
3. Investir le temps et les ressources nécessaires en une **analyse des besoins**. Si on veut savoir quelles sont les meilleures solutions pour les jeunes, il faut le leur demander ! Il faut donc instaurer quelques mécanismes simples qui garantissent que les décideurs sachent ce dont les jeunes ont besoin et ce qu'ils veulent (p.ex. des enquêtes en-ligne).
4. Donner aux jeunes « **la Parole et le Vote** ». Les jeunes doivent avoir les mêmes droits et les mêmes opportunités dans les syndicats que les gens plus âgés. Un jeune doit avoir le droit de vote et le droit d'être élu ou désigné comme ses collègues plus âgés. Dans certains cas il faudrait instaurer des « mandats réservés » ou des systèmes de « quota »³⁷. Et ils doivent pouvoir exprimer leur avis sur l'ensemble des questions et stratégies syndicales, pas juste sur les sujets liés à l'emploi des jeunes.
5. **Nommer** au sein du syndicat **une personne de référence** pour les jeunes travailleurs.
6. **La participation** des jeunes devrait déjà démarrer et être garantie au niveau **local et de l'entreprise** et se développer à tous les niveaux.
7. **Donner de l'espace** et écouter les jeunes, pour qu'ils sentent qu'ils font partie d'un ensemble plus grand.
8. Inclure les dossiers qui touchent les jeunes lors des **négociations collectives** avec les employeurs, y compris la création de comités des jeunes dans les sociétés.
9. Investir en politique de la jeunesse.

► **A retenir :**
Il n'y a pas de solution miracle pour organiser et mobiliser les jeunes, mais prises ensemble même de petites mesures peuvent aider.

³⁶ MOBILISATION : dans ce contexte nous définissons « mobilisation » comme les actions visant à défendre les intérêts des travailleurs, les actions visant à influencer le processus de prise de décision en faveur des intérêts des travailleurs.

³⁷ La question des quotas était très controversée durant les discussions. De nombreux jeunes syndicalistes affirment ne pas rechercher de « raccourcis », alors que d'autres soulignent que sans quota il sera très difficile pour les jeunes de trouver une voix au sein des organisations syndicales.

DÉFI N°1 LES JEUNES SONT UNE MENACE

De nombreux ouvriers et syndicalistes de la « vieille garde » peuvent avoir l'impression que leur position et leurs idées sont menacées par les jeunes qui dans leur esprit ne sont pas suffisamment au courant et veulent tout changer. Ils s'opposent donc à tout changement. Le fait que les jeunes syndicalistes ne parlent pas le même « langage » que l'ancienne garde n'aide évidemment pas. Supprimer un modèle issu d'une longue tradition et changer la mentalité de la vieille élite est difficile et prend beaucoup de temps et de patience.

DÉFI N°2 MANQUE DE RESSOURCES

Bien que les organisations syndicales attachent de plus en plus d'attention (du moins en paroles) à la question des jeunes, nous constatons un manque cruel de ressources spécifiques. Ceci est dû au déclin des ressources des syndicats en général, mais aussi à une stratégie de priorisation erronée ou inexistante dans les investissements.

DÉFI N°3 MANQUE D'INFLUENCE POLITIQUE

Ce constat ne s'applique qu'à certains pays où les organisations syndicales ne disposent pas du pouvoir nécessaire pour exercer une influence institutionnalisée sur l'élite politique et les décideurs politiques du pays. Certains jeunes syndicalistes estiment qu'il s'agit là d'un problème majeur : ils indiquent que sans influence politique il n'est pas possible de changer les choses et de convenablement protéger les droits des travailleurs.³⁸

TOI – FAIS LE TOUT SIMPLEMENT !

1. Les jeunes doivent **jouer un rôle moteur**, prendre des initiatives, donner leur avis sans demander à des collègues et demander la permission ... après coup!
2. Commencer par organiser des **petites initiatives** et des campagnes **gérables**, être patients et augmenter peu à peu leurs ambitions.
3. Etablir un réseau au sein de et entre les syndicats, les secteurs et les pays. Il est plus facile d'influencer les choses quand il y a plus de gens qui vous soutiennent.
4. **Demander des idées et des conseils** à d'autres jeunes d'autres pays, d'autres syndicats et d'autres secteurs.

³⁸ Ceci aussi était un point controversé. Certains participants se sont inscrits en faux par rapport à cet avis et soulignent que si une organisation syndicale est trop engagée en politique, elle pourrait être chaque fois stigmatisée par la tendance politique du gouvernement au pouvoir et donc ses propositions seraient bloquées chaque fois que le gouvernement change.

COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

LES SYNDICATS DOIVENT ÊTRE « CONNUS » ET LEUR IMAGE DOIT CHANGER.

Nous l'avons déjà dit : les organisations syndicales sont considérées vieilles, bureaucratiques et autoréférentielles et elles souffrent de cette image. Les jeunes ne veulent pas s'engager dans quelque chose qui représente l'ancien régime au pouvoir. Les jeunes ne sont d'ailleurs qu'à peine au courant de l'histoire et du rôle des organisations syndicales, et ils « n'apprennent » que par ce qu'ils entendent des médias, de leurs amis et dans leur famille. Les syndicats doivent absolument investir en « marketing » pour changer cette image.

1. Les syndicats devraient **visiter les lieux de travail** et montrer et **annoncer** les résultats de leurs efforts. Ils devraient informer les travailleurs, et plus particulièrement les jeunes, des résultats des actions syndicales en utilisant un langage et des méthodes jeunes.
2. **Partage d'informations entre pairs.** Les jeunes doivent informer d'autres jeunes quant aux avantages, opportunités et activités de leurs syndicats.
3. **Les jeunes** doivent être plus visibles et mis **en première ligne**, doivent s'engager en public pour donner une image positive, innovatrice et inclusive de l'organisation.
4. Le travail des organisations syndicales doit être transparent et ouvert à **l'examen du public** (p.ex. par le biais de magazines et de publications mensuelles).
5. Etre présents et organiser **des événements, des concerts, des festivals**, etc. pour attirer et contacter des jeunes. Ceci ne fera qu'augmenter la visibilité et générer des opportunités pour informer les gens.
6. Utiliser l'ensemble des **technologies** modernes pour la communication interne et externe, et être solidement présents sur les **réseaux sociaux** puisque les jeunes utilisent ces instruments au quotidien.

La pénétration d'Internet atteint quelque 70 % en Europe, quelque 300 millions de gens ont un compte auprès d'un ou plusieurs médias sociaux et à peu près deux tiers de ces utilisateurs y ont accès sur un appareil portable. Il devient donc essentiel de :

DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE SPÉCIFIQUE POUR L'INTERNET ET LES MÉDIAS SOCIAUX QUI CIBLE SPÉCIFIQUEMENT LES JEUNES.

1. **Définir des objectifs.** Quel est l'usage que nous voulons faire des médias sociaux ? Recruter ? Informer ? Il est important de savoir dès le début quel est l'objectif principal. On ne doit pas utiliser Facebook juste parce que tout le monde est sur Facebook, alors c'est juste une perte de temps et de ressources.

2. **Définir des objectifs spécifiques et réalistes.** Il ne suffit pas de, par exemple, créer une page Facebook pour informer les gens. Il est crucial d'utiliser les opportunités que fournissent les sites des réseaux sociaux et qui permettent de faire le suivi des données et de déterminer des objectifs spécifiques, p.ex. : d'ici la fin de l'année, x% de gens auront été contactés et y% auront réagi (j'aime, commentaires, partages).
3. **Définir l'audience cible.** Il est possible de cibler une audience spécifique en utilisant les outils gratuits fournis par les médias sociaux (voir détails ci-dessous).
4. Prévoir un **budget**.
5. Développer le **contenu**. Il faut prévoir et planifier ce qu'il faut communiquer dans un laps de temps voulu.
6. **Organiser le processus et le partage des tâches.** Il faut planifier pour permettre le suivi des bonnes propositions ou idées que l'audience fournit grâce à son feedback.
7. **Choisir les outils appropriés** en fonction du message et de l'audience que l'organisation cherche à toucher.

DÉFI N° 1 INVESTIR EN UNE STRATÉGIE JEUNESSE

Le premier défi pour une organisation syndicale est d'investir en une bonne stratégie Jeunesse. Nous l'avons vu ci-dessus : changer la stratégie de communication, fournir une alternative à la stratégie traditionnelle dépassée aux yeux des jeunes, est une condition sine qua non pour toucher et intéresser les jeunes. Pourtant les études et les statistiques montrent une toute autre réalité : selon certaines études³⁹, en moyenne seulement 3% des tweets des syndicats nationaux en Europe sont adressées aux jeunes ou ciblent des dossiers qui les intéressent. Ces études suggèrent que « dans la pratique, les jeunes ne font pas partie de l'agenda normal et des activités au quotidien des syndicats nationaux [...] ceci tend à prouver l'hypothèse que les organisations syndicales nationales ne s'intéressent pas spécifiquement aux jeunes⁴⁰. » Ce sujet est essentiellement traité au niveau des secteurs, dans les pays où les syndicats disposent de sections jeunes spécifiques.

DÉFI N° 2 NOUVELLES COMPÉTENCES EN COMMUNICATION

Il faut acquérir de nouvelles compétences en communication pour préparer des communications par le biais des réseaux sociaux : le langage, la structure, le contenu d'un message ne peuvent pas être identiques à celui utilisé pour un communiqué de presse classique. Il est important d'investir le temps et l'argent nécessaire à la formation en nouvelles compétences de communication mais tous les participants à la conférence ont indiqué n'avoir jamais reçu une telle formation. Il faut apprendre à envoyer des messages brefs, concis et complets, à décider quel média social utiliser en fonction du public auquel on veut s'adresser, être capable d'écrire des messages adaptés à différents appareils portables (téléphones, tablettes, etc.).

► A retenir :

- Un tiers des utilisateurs de Facebook utilisent un appareil mobile pour accéder à leur « mur ».
- En 2014, une majorité de la navigation sur l'Internet et de la consommation de médias passait par des appareils mobiles.
- Les gens qui cherchent de l'information sur un appareil portable le font pendant leurs déplacements ou le soir devant la télé. Il faut tenir compte du manque de concentration et d'attention des lecteurs en préparant des messages percutants.
- Twitter est souvent utilisé par les politiciens pour communiquer et par les journalistes pour obtenir de l'information. C'est important à savoir pour un syndicat qui veut influencer la politique ou la communication par les médias.

39 Fazio F. *Trade Unions Twitter Analytics: to What Extent Trade Unions Interact with Youth?* YOUunion, Union for Youth. Project cofinancé par la Commission européenne.

40 Ibid. pag.32

DÉFI N° 3 COMMUNICATION ET PROCESSUS INTERNES FLUIDES ET FLEXIBLES

Il faut du temps pour préparer un message sur les médias sociaux sur la base d'un long document. La personne responsable doit bien connaître le contenu longtemps à l'avance, il faut donc une bonne organisation de workflow. Les syndicats doivent toujours se souvenir qu'une communication externe efficace dépend d'une communication interne bien intégrée.

► A retenir :
Une bonne organisation est une organisation qui dispose d'une stratégie ouverte pour l'ensemble des employés ! De la sorte chaque activité organisée sera planifiée conformément aux objectifs et y correspondra.

DÉFI N° 4 UNE NOUVELLE APPROCHE QUANT AUX RELATIONS AVEC LES MÉDIAS

Nous l'avons déjà signalé: les journalistes utilisent de plus en plus les médias sociaux comme source d'information. Peut-être lisent-ils encore les communiqués de presse, mais ils s'attendent à recevoir de nouvelles informations pertinentes par le biais des médias sociaux. Les syndicats peuvent donc définir et influencer les articles et établir des relations avec les journalistes en utilisant correctement les médias sociaux.

- A retenir :
- Les journalistes utilisent de plus en plus les médias sociaux pour demander des clarifications quant à certaines nouvelles et pour obtenir des réponses rapides. Les syndicats doivent être capables d'interaction immédiate.
 - Les blogueurs suffisamment influents peuvent aussi être considérés comme véritables journalistes. Les syndicats pourraient aussi les utiliser pour diffuser des informations.

DÉFI N° 5 UN ENVIRONNEMENT EN CHANGEMENT CONSTANT ET LA NÉCESSITÉ DE S'ADAPTER RAPIDEMENT

L'environnement des médias sociaux est en évolution constante: de nouvelles plateformes apparaissent et les anciennes sont en mutation constante et s'adaptent. Les organisations syndicales doivent surveiller de près les nouvelles tendances pour décider quelles sont les plateformes les plus efficaces pour toucher leur audience cible sur la base des objectifs globaux de la stratégie de communication.

L'utilisation des réseaux sociaux existants et bien connus aussi est en pleine évolution. On sait, par exemple, que si en 2012 la meilleure façon de s'adresser à un maximum de gens sur Facebook était de publier une photo, des études récentes montrent qu'en 2015 il faut utiliser des vidéos. Il faut donc que les syndicats s'informent et s'adaptent rapidement aux changements.

DÉFI N° 6 BUDGET ET EXPERTISE EN MARKETING

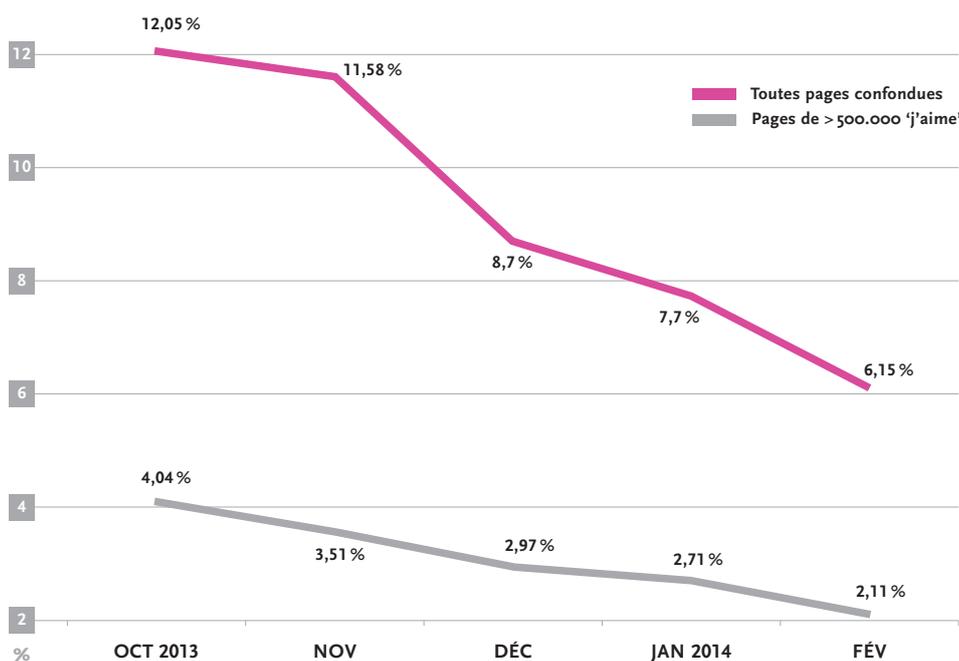
Les médias sociaux ne sont pas gratuits! Si une organisation syndicale veut être sûre de toucher son public cible, elle doit passer par un « dopage publicitaire »: aujourd'hui, un message publié sur Facebook sans dopage ne sera vu que par 5 % des fans dans leur flux RSS.⁴¹

Pour le réaliser sans gaspiller de l'argent, il faut parvenir à gérer correctement les campagnes en-ligne. Il faut donc une solide expertise en marketing. L'expert doit identifier l'audience cible et les bonnes plateformes avant même de démarrer une campagne. Il/elle doit aussi surveiller de près son impact et adapter la stratégie. L'approche vis-à-vis des médias sociaux n'est pas du tout celle des médias traditionnels. La nature « bidirectionnelle » des plateformes sociales exige une analyse et une évaluation poussées des efforts de communication. Il faut donc énormément de temps, de compétence et de ressources spécialisées pour non seulement assurer le suivi des données mais pour essayer d'analyser le sentiment des utilisateurs par rapport au contenu publié et, plus généralement, vis-à-vis de l'organisation.

- A retenir :
- Il faut une approche scientifique pour préparer une campagne sur les médias sociaux. Les plateformes comme Facebook et Twitter fournissent beaucoup d'informations quant aux fans et amis: âge, sexe, situation économique, situation géographique, temps connecté, langue, etc.
 - Pour éviter de spammer l'ensemble des fans et amis d'une certaine page, un service gratuit de Facebook permet de sélectionner des groupes cibles spécifiques pour certains messages.

41 Cf. la présentation d'Antonio Deruda lors de la Conférence des Jeunes. www.antonioderuda.com

Portée organique moyenne de contenu publié sur des pages marque de Facebook



Analyse de plus de 100 pages marque Facebook regroupant plus de 48 millions de fans au total partout dans le monde (février 2014 par Social@Ogilvy).
Voir le rapport « Facebook Zero » sur <http://social.ogilvy.com>

- Les syndicats confient souvent la gestion des médias sociaux aux jeunes, mais encore faut-il qu'ils aient le temps, les compétences, le savoir et l'accès à l'information, ce qui n'est pas nécessairement le cas. La communication et les campagnes via les médias sociaux peuvent devenir une activité spécialisée à temps plein.
- Twitter, LinkedIn, Instagram et autres médias sociaux ont développé des systèmes publicitaires qui permettent aux organisations de promouvoir leur contenu.

DÉFI N°7 ÊTRE PLUS OUVERTS ET INCLUSIFS ET PRÊTS À L'INTERACTION

Dans les structures syndicales existantes, les médias sociaux sont utilisés essentiellement pour communiquer avec d'autres syndicalistes ou avec des gens qui sont déjà des « amis de la cause », nous avons donné quelques exemples dans la section sur les bonnes pratiques. Une étude récente (*Trade unions Twitter analytics: to what extent Trade Unions interact with youth*) aboutit à la conclusion suivante : « Lorsque nous examinons les interactions par type d'utilisateur ciblé, nous constatons que les organisations syndicales ont généralement tendance à interagir essentiellement avec elles-mêmes. En effet, 55 des 115 utilisateurs avec lesquels il y a le plus d'interactions font partie de la catégorie *Même syndicat*, ce qui signifie que tous les syndicats échangent surtout avec des comptes Twitter qui appartiennent à leur propre domaine, que ce soient des sections syndicales ou des personnes actives dans le mouvement syndical. ».

Même s'il s'avérait impossible de recruter directement des membres par le biais des médias sociaux, l'information produite et communiquée par le biais de ces instruments est d'une importance capitale pour attirer l'attention et faire connaître ses engagements à une audience plus large.

Il faut des interactions avec le « monde extérieur » pour projeter l'image d'une organisation attentive et à visage humain.

- ▶ **A retenir :**
En Europe 35 % des gens n'ont pas accès à l'Internet. Même tous les réseaux sociaux au monde ne pourront donc pas remplacer les méthodes traditionnelles de mobilisation et de recrutement. Par contre, ils peuvent servir de support et de moyen d'intégration. Il faut donc intégrer les médias sociaux dans toutes les activités syndicales.

REPRÉSENTATION DES JEUNES

LES SYNDICATS DOIVENT AVOIR DES MÉCANISMES DE REPRÉSENTATION DES JEUNES.

Les jeunes travailleurs et syndicalistes comprennent l'importance de la structure syndicale. Une structure permet à la démocratie syndicale de fonctionner dans la pratique grâce à un ensemble de règles transparentes ; elle maintient une forme de mémoire institutionnelle par rapport aux discussions et aux décisions ; elle aide à maintenir l'ordre ; elle permet au syndicat de parler d'une seule voix ; elle aide à simplifier la négociation collective et l'établissement de relations de travail avec les employeurs. Mais les structures syndicales sont souvent dominées par « des vieux en costume-cravate ».

Les syndicats doivent donc :

1. **Engager un permanent syndical Jeunesse à temps plein** qui connaît les structures syndicales et qui participe à toutes les discussions, politiques et stratégies. Cette personne doit avoir son mot à dire dans toute décision afin d'intégrer les questions qui intéressent les jeunes dans l'ensemble des politiques syndicales.
 2. **Créer une structure Jeunes** (au sein de la structure mère ou en-dehors) avec un certain pouvoir, une certaine autonomie et certaines ressources pour que cette structure puisse prendre des décisions et défendre des positions qui peuvent être parfois contradictoires avec celles de l'organisation principale. Disposer du pouvoir d'être entendu et d'avancer des idées différentes sera bénéfique pour le travail de l'organisation et renforcera le caractère démocratique dont toute organisation syndicale doit faire preuve.
 3. **Réserver des mandats** pour les jeunes dans les comités importants et établir de véritables **processus de participation à la prise de décision**.
- A retenir :
Une représentation accrue de jeunes sera bénéfique pour les syndicats (qui gonfleront leurs rangs) comme pour les jeunes (qui pourront se faire entendre et faire respecter leurs droits) mais aussi pour la société en général grâce à une meilleure solidarité entre générations et la naissance de leaders futurs.

DÉFI N°1 CHANGEMENT DE CULTURE

Améliorer la qualité des processus démocratiques au sein des organisations syndicales demeure une priorité urgente qui ne sera pas réalisable que par la structure mais qui nécessite un changement de culture. Les jeunes affiliés doivent faire l'effort de devenir les chefs de file de ce changement de mentalité.

DÉFI N°2 SURASSIMILATION DES JEUNES

Il se pourrait que la mentalité et la structure existantes soient tellement puissantes que le Syndicat coopte les jeunes dans sa réalité existante plutôt que d'accepter le changement et l'évolution de ses structures. Peut-être les jeunes qui ont su rentrer dans « le système » tombent-ils dans le piège et adoptent-ils les mêmes attitudes, langages et « code vestimentaire » plutôt que de changer le système de l'intérieur.

DÉFI N°3 LE SYNDICAT DOIT PARLER D'UNE SEULE VOIX

Un délégué des jeunes qui fait partie d'un comité peut se retrouver enfermé dans une responsabilité collective qui le pousse à soutenir la décision de la majorité, ce qui l'empêchera d'agir pour changer les choses.

Il faut une **stratégie globale** pour éviter de tomber dans ces pièges et pour maintenir la « vitalité délibérative »⁴² des jeunes.

1. Recrutement

La stratégie doit être basée sur une base forte et représentative. La première action doit donc être d'organiser les travailleurs par des actions de recrutement et de mobilisation. Le recrutement et la participation de jeunes doit être la priorité absolue de l'ensemble des jeunes militants. En augmentant le nombre de jeunes et en renforçant leur participation directe dans les syndicats, les jeunes pourront plus facilement revendiquer une plus grande influence par le biais de quotas de mandats, droits de vote etc.

2. Education et recherche

Pour attirer les jeunes dans les syndicats il faut savoir ce que les gens attendent des syndicats. Les jeunes militants peuvent utiliser des outils en-ligne simples comme Survey Monkey⁴³ pour déterminer les désirs et les besoins des jeunes. Il est aussi important d'organiser des formations et des activités de parrainage spécifiques pour les jeunes membres et délégués pour s'assurer que ceux-ci disposent du savoir et des compétences nécessaires et sachent quel comportement adopter pour exercer une plus grande influence au sein de l'organisation.

3. Négociations

Tout comme lors des négociations avec les entreprises, l'établissement d'une liste de revendications priorisée basée sur des critères objectifs (prouvées par des études) doit être un élément clé pour assurer l'engagement de jeunes membres dans les organisations syndicales. Il faut donc préparer et utiliser au sein du syndicat une sorte de programme de négociation et utiliser les compétences acquises pendant les formations pour négocier les revendications.

4. Campagnes

Outre les campagnes externes il faut aussi organiser des campagnes internes visant une meilleure reconnaissance et le renforcement des droits des jeunes. Les jeunes militants peuvent utiliser les compétences acquises lors des formations pertinentes pour développer des campagnes visant à soutenir la stratégie de négociation pour obtenir plus d'influence.

5. Solidarité internationale

Les jeunes militants doivent tisser des liens avec les jeunes membres et militants d'autres syndicats et d'autres pays afin de partager les bonnes pratiques et faire cause commune à travers les syndicats, en faisant appel aux fédérations européennes et internationales.

⁴² Le terme «vitalité délibérative» suggère une combinaison de la nécessité pour les jeunes de rentrer dans les structures formelles des syndicats (délibérative), mais sans être surassimilés dans la culture prédominante et en maintenant le potentiel de transformation qu'une nouvelle génération de militants peut amener au syndicat (vitalité). Cf. Vandaele, K. *Trade Unions' 'Deliberative vitality' towards young workers: survey evidence across Europe*. Hodder, A. and Kretsos, L. (éd.) *Young Workers and Trade Unions: A Global View*, 2015, 16–36.

⁴³ www.surveymonkey.com

La principale conclusion de cette étude et de l'ensemble des discussions entre les jeunes syndicalistes lors de la Conférence européenne des Jeunes est que l'avenir des organisations syndicales dépend des jeunes. Il faut attirer les jeunes pour éviter le recul constant et rapide du nombre d'affiliés à travers l'Europe et pour lancer un processus de revitalisation absolument essentiel si les syndicats veulent garder leur rôle d'acteur social et politique influent et bien établi capable de fournir des réponses à de nouvelles questions en mutation constante. A défaut de ce processus de revitalisation, l'existence même des organisations syndicales est en jeu. De nombreux chercheurs ont constaté que toute personne qui n'est pas encore syndiquée à l'âge de 40 ans ne le sera sans doute jamais. Syndiquer les jeunes doit donc véritablement être une priorité absolue.

Bien que les syndicats aient compris en théorie l'importance de cette transition, dans la pratique l'évolution est parfois trop lente. Il faut impérativement mettre en place un système de recrutement et de syndicalisation attrayant. Ceci implique l'utilisation de tous les moyens de communication populaires parmi les jeunes (comme les réseaux sociaux) tout comme l'intensification de contacts entre pairs dans les écoles, les bars, les festivals, les concerts, ... partout où les jeunes se retrouvent. Il est important de commencer à promouvoir le travail des syndicats lorsque les jeunes sont encore à l'école et qu'ils sont capables de se faire leur propre opinion de la société dans laquelle ils vivent. Il est essentiel de les faire participer très tôt à des activités et de leur proposer des opportunités d'affiliation intéressantes avant même qu'ils ne trouvent un emploi (ristournes, aide à l'écriture d'un CV ou la recherche d'un emploi, aide juridique, etc.).

La communication aussi est un élément essentiel. Très souvent l'image de marque des syndicats doit évoluer. Le langage et les outils de communication doivent être adaptés, tout comme le message lui-même. Dans certains cas l'opinion publique peut considérer que le travail syndical n'est pertinent que pour les pensionnés ou pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée. Tout ça doit changer. Les dossiers Jeunes doivent toujours faire partie intégrante de toute politique et initiative syndicale.

Mais pour ce faire, les syndicats doivent aussi changer leur fusil d'épaule en interne: il faut donner de l'espace aux jeunes et leur donner une voix dans les structures syndicales. Il faut mettre en place des mécanismes de représentation pour assurer l'inclusion des jeunes dans les activités et les décisions politiques. L'input direct des jeunes permettra justement aux syndicats de défendre leurs intérêts et de les représenter comme il se doit. Les actions et les campagnes syndicales deviendront ainsi plus incisives, plus inclusives et plus attrayantes et à plus long terme leur image auprès du grand public changera.

Voilà très brièvement les défis auxquels sont confrontées les organisations syndicales. Les réponses et les actions allant dans ce sens assureront un avenir meilleur à l'ensemble des travailleurs. Les jeunes ne doivent pas rester sur la touche et attendre, ils doivent participer au changement, en être les moteurs, ils doivent agir, faire avancer les choses, prendre des initiatives. Ils doivent montrer la voie, ils doivent tout simplement ... **AGIR!**

MÉTHODOLOGIE DES ATELIERS

Ces techniques ont été utilisées lors de certains ateliers de la Conférence européenne des Jeunes en Croatie. Ces ateliers devaient être très interactifs malgré le grand nombre de participants et les nombreuses langues utilisées dans chaque atelier. Ces mêmes méthodologies peuvent aussi être utilisées pour des activités syndicales dans des grands groupes multilingues ou dans des plus petits groupes ou peuvent être adaptées pour des participants en provenance d'un même pays.

EXEMPLE
7

SUJET	MÉTHODOLOGIE	MATÉRIEL	DURÉE				
Bienvenue et objectifs	Introduction et raison d'être de l'atelier.	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif sur flip chart • PPT 	5 min				
Instructions	Introduction par l'animateur ; Règles de base : durée, explication de l'activité.		5 min				
ACTIVITÉ 1 Perspectives individuelles des participants	<p>Chacun prépare 1 flip chart, individuellement ou avec d'autres participants du même pays/organisation.</p> <p>Dès qu'ils sont prêts, les participants accrochent leur flip chart au mur.</p> <table border="1" data-bbox="778 884 1056 987"> <thead> <tr> <th>Pays</th> <th>Nom</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ce qui fonctionne</td> <td>Ce qui ne fonctionne PAS</td> </tr> </tbody> </table>	Pays	Nom	Ce qui fonctionne	Ce qui ne fonctionne PAS	<ul style="list-style-type: none"> • 40 flip charts préparés • Feutres noirs fins pour chaque participant • Ruban adhésif 	15–20 min
Pays	Nom						
Ce qui fonctionne	Ce qui ne fonctionne PAS						
« Visite de la galerie »	<p>Les participants se promènent et lisent les flip charts en se concentrant sur les bonnes pratiques et répondent à la question : « Est-ce que cela fonctionnerait dans mon pays ? »</p> <p>En se promenant ils collent leur post-it avec leur nom et pays à côté des « bonnes pratiques ».</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Très petits post-it 	20–30 min				
Sélection des 7 meilleures « bonnes pratiques »	L'animateur choisit 7 « bonnes pratiques » (le nombre peut changer en fonction du nombre de participants).		5 min				
Défis/Solutions possibles	<p>Les participants discutent en groupes de 7* (autour de tables) et proposent des recommandations possibles quant à la « bonne pratique » qu'ils ont choisie, tenant compte</p> <ul style="list-style-type: none"> • des défis internes et externes • du (des) groupe(s) cible(s). <p>* ils choisissent où ils vont s'asseoir, le nombre peut varier en fonction du nombre de participants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 7 flip charts • Feutres 	35 min				
Bref rapport de la discussion	Désignation d'un rapporteur, 2 minutes par rapport.		15 min				

- ▶ Cette méthodologie est basée sur un atelier d'une durée de deux heures.
- ▶ Le groupe était composé exclusivement d'anglophones en provenance de différents pays.
- ▶ Cette méthodologie peut aussi être utilisée pour des gens en provenance d'un seul pays.

EXEMPLE
2

SUJET	MÉTHODOLOGIE	MATÉRIEL	DURÉE
Bienvenue et objectifs Briser la glace	Introduction et raison d'être de l'atelier – Animateur.	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif sur flip chart • PPT 	5 min
	Questions quant au sujet de l'atelier – Questions oui/non : les participants doivent physiquement se déplacer vers le côté Oui ou Non, en fonction de leur réponse.		5 min
EXERCICE 1 Identifier les sujets dont le groupe veut discuter	3 groupes différents choisissent chacun trois sujets principaux dont ils veulent discuter par rapport au sujet de l'atelier – discussion au sein du groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Flip charts 	30 min
	Tous les participants discutent avec l'animateur pour sélectionner 3 sujets principaux à traiter pour la durée restante de l'atelier – 3 flip charts avec les sujets choisis sont préparés.		20 min
EXERCICE 2 Comment aborder les sujets identifiés dans l'exercice n° 1 ? (post-it)	Chaque groupe choisit un sujet et discute de solutions pour l'aborder (propositions notées sur les post-it).	<ul style="list-style-type: none"> • Post-it • Flip chart 	10 min
	Les groupes vont d'un flip chart au suivant et ajoutent de nouvelles propositions.		20 min
EXERCICE 3 Rationalisation et synthèse de toutes les propositions (système heuristique)	Les groupes au dernier flip chart ne savent plus ajouter d'autres propositions mais organisent les post-it par catégorie et sélectionnent le meilleur pour chaque catégorie dans chaque sujet.		10 min
	Identification des propositions clés pour chaque sujet – discussion de groupe avec l'animateur.		20 min
Préparation du rapport en plénière	Désignation du rapporteur.		

- ▶ Cette méthodologie est basée sur un atelier d'une durée de deux heures.
- ▶ Le groupe était composé de gens parlant 4 langues différentes.
- ▶ Les participants étaient partagés en sous-groupes en fonction de leurs connaissances linguistiques.
- ▶ L'interprétation s'est faite par chuchotage plutôt que par simultanée avec des cabines, ce qui a permis une interaction plus fluide.

EXEMPLE
3

SUJET	MÉTHODOLOGIE	MATÉRIEL	DURÉE
Bienvenue et objectifs	Bienvenue, introduction par l'animateur, sujet et objectifs de l'atelier et méthodologie/durée.	<ul style="list-style-type: none"> • Flip chart • Feutres 	5 min
Briser la glace	Breve activité en plénière. Les participants se mettent en cercle et étendent les mains à hauteur d'épaule. On leur demande de pointer l'index de la main droite et de placer leur main gauche derrière la main droite du participant à leurs côtés. L'animateur compte jusque 3 et chaque participant doit protéger son propre index tout en essayant d'attraper l'index du participant à côté de lui.		5 min
ACTIVITÉ 1 Contributions pertinentes pour le sujet de l'atelier	<p>Cette méthode est appelée « World Café » ou « Conversations de café » http://www.theworldcafe.com/</p> <p>Création de 5 postes de travail. Les participants circulent de l'un à l'autre toutes les 15 minutes et ajoutent des contributions et explorent les contributions des autres. Un participant par table ne circule pas mais reste sur place en tant que coordinateur et rapporteur pour un sujet spécifique. Lorsque tous les participants ont visité l'ensemble des tables, intervient un exercice de « plancher silencieux » : toutes les feuilles de flip charts sont mises sur le sol et les participants disposent de 5 à 10 minutes pour se promener silencieusement et lire les différentes contributions. Ensuite les résultats de chaque table sont présentés avant une discussion et une courte contribution (synthèses/liens avec l'atelier) de l'animateur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flip chart • Feutres 	60 min
ACTIVITÉ 1 Solutions aux problèmes soulevés durant la première activité	<p>Cette méthode est celle des petits groupes (ou « buzz groups ») http://thetrainingworld.com/articles/buzz.htm</p> <p>Les participants sont généralement divisés en petits groupes selon l'intérêt qu'ils expriment pour certains sujets. Dans ce cas-ci, la division s'est faite par langue (pour faciliter la communication) et par région d'origine (pour garantir une discussion qui ait du sens dans le cadre de leur réalité). Ils ont le temps nécessaire pour développer l'idée/question concernée et revenir avec une proposition/présentation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flip chart • Feutres 	50 min
Synthèse	Une synthèse de l'ensemble de l'atelier permet ensuite de rappeler les objectifs de l'atelier, d'évaluer leur réalisation et d'indiquer les différentes contributions/propositions intéressantes/originals formulées durant l'atelier.		10 min

- ▶ Cette méthodologie est basée sur un atelier d'une durée de deux heures.
- ▶ Le groupe était composé de gens parlant 4 langues différentes et en provenance d'un grand nombre de pays.

GLOSSAIRE

CE	Commission européenne
CES	Confédération européenne des syndicats
CJE	Consejo de la Juventud de España (Conseil espagnol de la jeunesse)
EFFAT	Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme
EPSU / FSESP	Fédération syndicale européenne des services publics
ETF	Fédération européenne des travailleurs des transports
ETUI	European Trade Union Institute (L'Institut syndical européen)
FEJ	Forum européen de la jeunesse
FETBB	Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois
FIEC	Fédération de l'industrie européenne de la construction
GJ	Garantie pour la Jeunesse
IEJ	Initiative pour l'emploi des jeunes
NEET	Not in Employment, Education or Training (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire)
OIT	Organisation internationale du travail
SPE	Service public de l'emploi
S&D	Groupe de l'alliance progressiste des socialistes et démocrates au parlement européen
TIC	Technologies de l'information et de la communication

MERCI À TOUS CEUX QUI ONT CONTRIBUÉ !



BELGIQUE

Sofie Blokken **ACOD** sofie.blokken@acod.be
Jef Verbeek **ACV** jef_verbeek@telenet.be

FRANCE

Martin Aurelien **CFDT** martinaurelien2244@neuf.fr (en français uniquement)

HONGRIE

Balázs Bábel **VASAS** international@vasasok.hu

ITALIE

Ida Ricci **FILCA CISL** ida.ricci@cisl.it
Sara Tripodi **FILT CGIL** sara.tripodi@cgil.lombardia.it

NORVÈGE

Rune Eklund Breisnes **Fagforbundet (NUMGE)** rune.breisnes@fagforbundet.no

POLOGNE

Kamil Butler **Syndicat polonais des marins** kamil.butler@psu-pl.org

SLOVÉNIE

Zala Turšič and Želimir Stanić **Mladi Plus** zala@mladiplus.si

ESPAGNE

Secretaria de Igualdad y Política Social **MCA UGT Federacion de Industria** ginternacional@mca.ugt.org

SUÈDE

Daniel Carlstedt **Handels** daniel.carlstedt@handels.se

PAYS-BAS

Biedjai Oepasie **Network Jongeren FNV** biedjai@gmail.com

ROYAUME UNI

Byron McGinley **Unite the Union** c29766@hotmail.com

LES RAPPORTEURS DE LA CONFÉRENCE EUROPÉENNE DES JEUNES

Vincent Deganck, Conor McDonald, Sini and Suvi Partinen, Tea Jarc,
Thomas Truffat, Tamara Barišić, Valle Uimonen, Beöthy-Fehér Szabolcs ...

NOS MODÉRATEURS

Patti Janega, Guillaume Durivaux, Antonio Deruda,
Konstantinos Spatiotis, Andy Harvey, Evelin Toth ...

ET L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS !

RÉFÉRENCES

- Agence Europe, 25 mars 2015. Bulletin Quotidien Europe 11281. Bruxelles.
- Coppola, A.. Lezioni americane. Ovvero come rilanciare il sindacato facendone un movimento sociale. *Organizzare i non organizzati – Idee ed esperienze per il sindacato che verrà*. 2013.
- Communiqué de presse *Assez de leur crise. Retour vers notre Futur*. A lire sur : <http://www.back2ourfuture.org/young-workers-describe-emergency-situation-to-all-major-european-parliament-groups/>
- CES/ETUI, 2014. *La garantie pour la Jeunesse en Europe*. Bruxelles.
- Eurofound 2011. *Foundation findings: jeunesse et travail*. Bruxelles.
- Eurofound 2014. *Suivi des transitions des jeunes en Europe*. Dublin.
- Commission européenne: *la Garantie pour la jeunesse*. Voir : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr>
- Commission européenne: *Emploi des jeunes: la Commission propose un train de mesures*. A lire sur : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=1036&newsId=1731&furtherNews=yes>
- Commission européenne, 2014. *Les relations industrielles en Europe 2014*. Bruxelles.
- Helsper, E. and Eynon, R.. Digital natives: where is the evidence? *British Educational Research Journal*, Vol. 36, No. 3, June 2010, 503–520.
- OIT, 2012. *Les garanties pour les jeunes peuvent doper la reprise de la zone euro*, Genève. A lire sur : http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/WCMS_185166/lang-en/index.htm
- ITF, Londres. Manuel sur l'organisation syndicale. A lire sur : <http://www.itfglobal.org/media/1082521/introduction-manuel-sur-lorganisation-syndicale.pdf>
- Kahne J., Middaugh E. and Allen D. (2014). *Youth, New Media, and the Rise of Participatory Politics*. Working paper 1. Youth participatory politics research network.
- Keune, M. (2015). *Trade Unions and Young Workers in Seven EU Countries*. YOUunion – Union for youth project, final report.
- Unite the Union. *Our time is now. Young people and unions: lessons from overseas*.
- Vandaele, K.. Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers. A twofold unsatisfied demand? *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 18 (3), 203–218.
- Waddington, J. *Trade Union membership retention and workplace representation in Europe*. ETUI, working paper 2014.10.

LES PARTENAIRES DE PROJET

European Federation
of Building
and Woodworkers



Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois

Rue Royale 45
1000 Bruxelles
BELGIQUE
Tél. +32 2 227 10 40
www.efbww.org



Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme

Rue du Fossé-aux-Loups 38 bte 3
1000 Bruxelles
BELGIQUE
Tél. +32 2 218 77 30
www.effat.org



Fédération européenne des travailleurs des transports

Galerie Agora
Rue du Marché aux Herbes 105 bte 11
1000 Bruxelles
BELGIQUE
Tél. +32 2 285 46 69
www.etf-europe.org



Fédération syndicale européenne des services publics

Rue Joseph II 40 bte 5
1000 Bruxelles
BELGIQUE
Tél. +32 2 250 10 80
www.epsu.org



Fédération européenne industriAll

Bd Roi Albert II 5
1210 Bruxelles
BELGIQUE
Tél. +32 2 226 00 50
www.industrial-europe.eu



UNI Europa

Rue Joseph II 40
1000 Bruxelles
BELGIQUE
Tél. +32 2 234 56 56
www.uniglobalunion.org/regions/uni-europa



Assez de leur crise –
Retour vers notre futur

European Federation
of Building
and Woodworkers



Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB)
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
BELGIQUE
www.efbww.org