

Plan d'action pour la jeunesse

L'avenir des syndicats en péril ? Garantir l'avenir des syndicats grâce à l'inclusion des jeunes

Document adopté par le 24^{ème} Comité exécutif d'industriAll Europe
Stockholm, 24-25 mai 2022 | 2022/140

Le monde du travail subit actuellement des changements sans précédent. La mondialisation, la numérisation, la décarbonation et l'évolution démographique sont autant de facteurs qui affectent le fonctionnement de l'économie, l'industrie et l'emploi dans leur ensemble. La pandémie de COVID-19 n'a fait qu'accélérer ces forces du changement préexistantes. En Europe, l'industrie contribue grandement à la richesse et à la création d'emplois tandis qu'elle a fait preuve de résilience et d'innovation pour faire face aux ruptures actuelles. Les travailleurs et leurs syndicats sont les premiers concernés par ces enjeux multiples. Les syndicats doivent innover pour pouvoir se revitaliser et se renouveler. Ils ne peuvent pas se contenter de survivre mais doivent se battre pour conserver leur rôle central dans l'avenir du travail.

La baisse du niveau d'adhésion, en particulier parmi les jeunes, représente l'un des plus grands dangers auxquels sont confrontés les syndicats. Au cours de ces quatre dernières décennies, nous avons observé au sein de la population active le remplacement progressif de la catégorie plus âgée de travailleurs syndiqués par une nouvelle génération de jeunes travailleurs moins syndiqués. Les syndicats doivent inverser cette tendance à la baisse et trouver un souffle nouveau au plus vite en répondant avec succès aux transformations du monde du travail. Il est urgent d'agir dès maintenant pour éviter le pire des scénarios, à savoir la perte d'une majorité de membres actifs qui partiront à la retraite dans les cinq à dix prochaines années.

Les raisons pour lesquelles les jeunes tendent à ne pas adhérer à un syndicat, en comparaison avec les deux générations précédentes, sont sujettes à discussion. Cependant, l'affirmation selon laquelle les jeunes ne se préoccupent pas des questions collectives ne peut être acceptée. Ces dernières années, les jeunes ont en effet fait preuve d'un grand sens de la justice sociale et de volonté de contribuer à l'amélioration de la société. Leur engagement dans les mouvements sociaux, tels que *Fridays for Future*, *Black Lives Matter*, ou *#MeToo*, a été remarquable. Les syndicats ont le devoir de montrer qu'ils continuent à être une structure adaptée aux jeunes et que ces derniers ont bel et bien leur place dans le mouvement syndical.

À travers ce plan d'action, le Groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe tire la sonnette d'alarme pour interpeller les dirigeants syndicaux. Le message est clair : l'avenir des syndicats dépend de leur

capacité et de leur volonté de se revitaliser. Autrement dit, les syndicats doivent innover pour être mieux en phase avec les évolutions actuelles et plus attrayants pour les jeunes générations. C'est seulement ainsi que les syndicats pourront s'assurer qu'ils continuent à représenter une majorité de travailleurs dans tous les groupes d'âge.

Le plan d'action pour la jeunesse se compose de deux parties. La première partie examine les données initiales démontrant que les syndicats ne peuvent plus ignorer le déclin du taux d'adhésion parmi les jeunes, sans quoi ils risquent de disparaître ou d'être remplacés par d'autres structures. La seconde partie du document présente un ensemble de recommandations pour améliorer la situation. Différentes stratégies doivent être adoptées de toute urgence pour garantir le renouvellement et la revitalisation des syndicats, telles que : une meilleure inclusion des jeunes, l'amélioration de l'image des syndicats au sein de la société, le renforcement de leur légitimité en tant que porte-paroles de tous les travailleurs, des stratégies innovantes de recrutement, d'autonomisation et de mobilisation des travailleurs, ou encore le renforcement de la coopération avec d'autres mouvements sociaux.

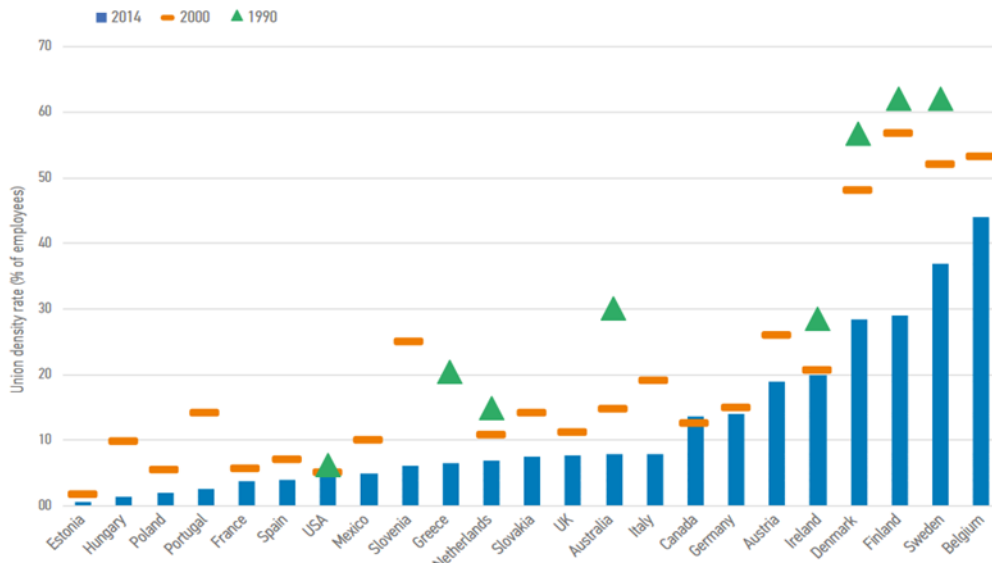
Lors de son [discours sur l'état de l'Union 2021](#), la Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a proposé de consacrer 2022 à la jeunesse. Cette annonce est une réponse à la détérioration de la situation des jeunes sur le marché du travail. IndustriAll Europe a déjà mis en garde contre le risque de perdre la prochaine génération de travailleurs de l'industrie (document en [EN](#), [DE](#), [FR](#)). À l'occasion de la réunion du Groupe de travail « Jeunesse », organisée avant le Congrès de 2021, nous avons également rappelé que les difficultés rencontrées par les jeunes ne sont pas survenues avec la crise de la COVID-19, mais qu'elles ont été aggravées par les conséquences économiques et sociales de la pandémie (consultez le rapport [ici](#)).

En tant qu'année de la jeunesse européenne, 2022 est l'occasion idéale pour s'attaquer aux problèmes auxquels sont confrontés les jeunes travailleurs et apprentis depuis ces dernières années. Le Groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe appelle les dirigeants syndicaux à s'associer aux efforts déployés par de nombreux acteurs pour faire de la jeunesse leur priorité en 2022. Le Groupe de travail « Jeunesse » réclame des actions, et pas seulement de belles promesses. Nous attendons de nos dirigeants qu'ils mettent en application les recommandations formulées dans ce plan d'action. Les activités du Groupe de travail seront axées ces prochains mois sur la mise en œuvre du plan.

Tirer la sonnette d'alarme : l'avenir des syndicats en péril ?

En 2019, l'OIT a publié une étude intitulée [“Trade Unions in the balance”](#) (« [L'avenir des syndicats en jeu](#) ») qui met en lumière les tendances alarmantes et met en garde contre la disparition ou le remplacement des syndicats si aucune action urgente n'est menée dès maintenant. Les chiffres ci-dessous font état de la baisse du nombre d'adhésions parmi les jeunes dans la majorité des pays industrialisés avancés. La crise de la COVID-19 n'a probablement fait qu'accélérer ces tendances inquiétantes.

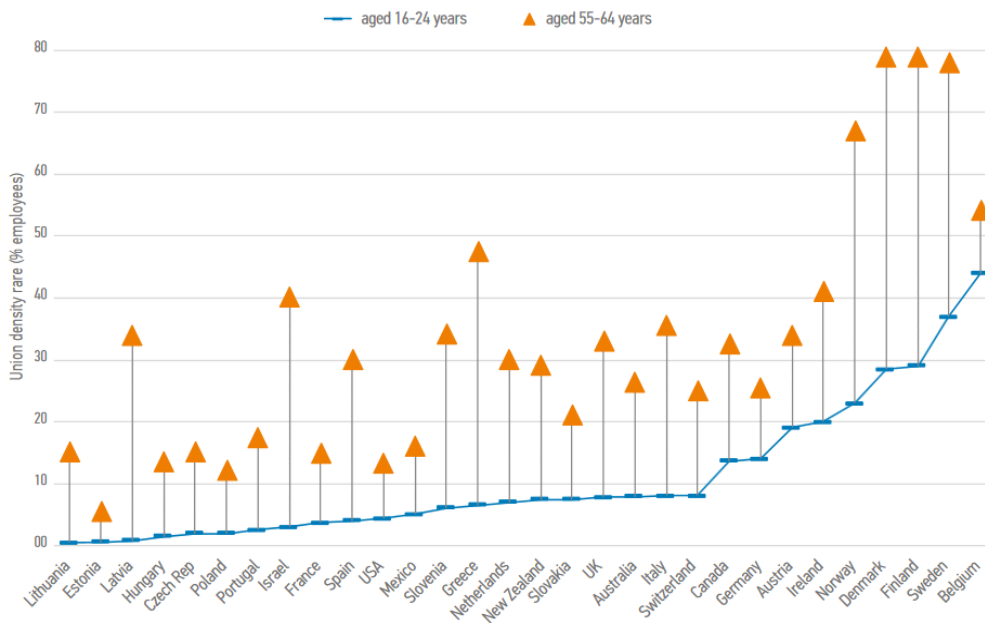
Figure 5: Union density rates, 16-25 years



Graphique 1. Taux de densité syndicale chez les 16 à 25 ans. Les taux de densité sont calculés en fonction du nombre de membres syndiqués et salariés, soit les personnes ayant trouvé un emploi. Ces pourcentages ne prennent donc pas en compte le nombre important d'étudiants à temps plein ou de chômeurs dans cette tranche d'âge. Dans les deux tiers des pays repris dans ce graphique, moins de 8% des jeunes travailleurs ont rejoint un syndicat.

Plus préoccupant encore, l'écart de syndicalisation entre les jeunes travailleurs qui entrent sur le marché du travail et les travailleurs plus âgés proches de la retraite est plus important que jamais.

Figure 6: Union density rates of workers entering and leaving the labour market, 2014



Graphique 2. Ecart de taux de syndicalisation entre les deux groupes d'âge (16-24 ans et 55-64 ans) dans lesquels le travailleur moyen entre ou quitte le marché du travail.

La moyenne d'âge des personnes syndiquées dans les pays européens est passée à 45 ans (calculée sur la base de l'Enquête sociale européenne). Les taux de densité syndicale tendent à augmenter avec l'âge dans la majorité des pays. Le problème tient au fait que les différences entre les jeunes et les personnes plus âgées ne cessent d'augmenter. Des études¹ montrent que les travailleurs ont tendance à adhérer à un syndicat à un âge relativement jeune, le plus souvent lorsqu'ils obtiennent leur premier emploi stable et commencent à fonder une famille (Visser, 2002). La probabilité de quitter un syndicat est également la plus élevée au cours des cinq premières années d'adhésion pour ensuite diminuer drastiquement (Van Rij et Saris, 1993). **Les travailleurs qui n'adhèrent pas à un syndicat avant l'âge de 30-35 ans ne le feront probablement jamais. En d'autres termes, parallèlement à la baisse de densité syndicale parmi les jeunes depuis ces 30 à 40 dernières années, nous assistons à une augmentation de la proportion de travailleurs qui ne se syndiquent pas.**

En outre, les nouveaux travailleurs sont de moins en moins exposés aux syndicats à travers les réseaux sociaux à un stade suffisamment précoce de leur vie et de leur carrière. Le contact avec des collègues, des amis et des parents eux-mêmes syndiqués est très important. Selon des recherches britanniques et néerlandaises, la propension des jeunes à adhérer à un syndicat augmente si leurs parents sont syndiqués (Bryson et Davies, 2018; Visser, 2002). Il a aussi été démontré à maintes reprises que « les membres attirent les membres » (Waddington et Kerr, 2002). Afin d'encourager et de soutenir le recrutement syndical, et de conserver une « bonne » réputation de participation et de contribution à l'effort collectif, le contact avec des collègues étant eux-mêmes des membres actifs d'un syndicat est crucial (Ibsen, Toubøl et Jensen, 2017; Visser, 2002).

Cependant, l'on constate une diminution considérable de la propension des jeunes à trouver un emploi dans des entreprises et sur des lieux de travail avec une densité et une visibilité syndicales fortes. Avec la baisse du taux de syndicalisation, moins de parents dans chaque génération peuvent transmettre les avantages et les valeurs des syndicats à leurs enfants. La baisse du taux de syndicalisation parmi les jeunes signifie, dans chaque tranche d'âge, l'augmentation du nombre de travailleurs qui n'auront jamais d'expérience directe avec un syndicat. Au Royaume-Uni, les données indiquent que la proportion de personnes n'ayant jamais adhéré à un syndicat est passée de 23 % au milieu des années 1980 à plus de 50 % en 2005-2006 (Bryson et al., 2017). Bryson et Gomez (2005) révèlent que le déclin de densité syndicale globale du Royaume-Uni observé depuis les années 1980 s'explique par cette baisse de propension à devenir membre, et non par la perte de membres existants.

En Europe centrale et de l'Est, le chômage, les bas salaires et l'émigration ont dépourvu les syndicats de leurs jeunes membres. Dans certains pays, comme l'Estonie, la Lettonie ou la Hongrie, les syndicats ne comptent presque plus de jeunes. Korkut et al. (2017) soulignent qu'il serait logique de croire que la diminution du nombre de travailleurs permette de renforcer le pouvoir de négociation des syndicats, or le départ de la jeune génération a enrayé le renouvellement syndical et menace l'activité syndicale dans de nombreux secteurs.

¹ Les paragraphes et les sources de cette section sont tirés de l'étude "[Trade Unions in the balance](#)" (« L'avenir des syndicats en jeu ») de l'OIT et peuvent être consultés dans le chapitre de référence du rapport.

Vers un renouvellement et une revitalisation : recommandations initiales

Les syndicats doivent de toute urgence recruter de nouveaux membres, en particulier des jeunes de moins de 35 ans. De multiples solutions existent pour y parvenir. Cependant, dans de nombreux cas, cela demande une certaine ouverture à des méthodes innovantes pour approcher les jeunes travailleurs. Certaines stratégies doivent être modifiées et modernisées, par exemple en utilisant tous les moyens de communication disponibles tels qu'Internet et les réseaux sociaux. Les objectifs de syndicalisation et d'expression de solidarité entre les travailleurs demeurent identiques, mais certains outils doivent être adaptés à la réalité actuelle des relations de travail et aux nouvelles technologies. D'autres idées sont également proposées sur le [site](#) d'industriAll Europe.

Le Groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe a formulé un ensemble de recommandations initiales afin de garantir l'engagement de nos dirigeants en faveur d'un renouvellement et d'une revitalisation. Nous devons passer à l'action dès maintenant, car demain pourrait être trop tard.

Recommandations du Groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe pour une meilleure inclusion des jeunes :

- **Fixer des objectifs quantitatifs annuels clairs en matière de recrutement de jeunes membres.** Il s'agit d'un élément clé de toute stratégie de renouvellement syndical. Selon les [calculs](#) de l'OIT, pour maintenir les niveaux d'adhésion actuels, les syndicats doivent remplacer environ 3 à 4 % de leurs membres chaque année. Dans le contexte d'une population active croissante, cela signifierait malgré tout une baisse des taux de syndicalisation. Pour augmenter le nombre de membres, il faudrait que les syndicats parviennent à retrouver d'une manière ou d'une autre des taux de syndicalisation des jeunes similaires à ceux observés dans les années 1970. Toutefois, **il est important d'admettre que les jeunes d'aujourd'hui sont différents et que les syndicats doivent adapter leur approche.** Dans toute l'Europe, le groupe de travailleurs ayant un niveau d'éducation supérieur et hautement qualifiés s'agrandit, et l'on constate une augmentation du nombre de travailleurs cols blancs au détriment des cols bleus. Les syndicats doivent adapter leurs stratégies et méthodologies pour attirer tous les travailleurs.
- **Développer des stratégies de recrutement et d'autonomisation des jeunes.** Ces stratégies peuvent être déployées très tôt, dans les écoles professionnelles et les universités, et pendant la transition entre l'école et le travail. Il est nécessaire de **développer des programmes d'adhésion adaptés**, avec des frais de cotisations réduits et des avantages ciblés pour accompagner les jeunes à ce stade de leur vie. Une partie des adhésions pourrait être plus incertaine et temporaire, et reposerait moins sur un engagement permanent et « à durée indéterminée », à l'image des relations de travail actuelles. De nouvelles réflexions et expériences sont nécessaires pour interpeller davantage de jeunes travailleurs. La sollicitation des jeunes travailleurs passe aussi par la formation, le mentorat et l'éducation politique, dans lesquels les syndicats doivent investir.

- **Envisager une perspective de « développement » pour la participation syndicale des jeunes travailleurs**, c'est-à-dire une approche progressive qui, au fil du temps, favorise un soutien mutuel entre les représentants syndicaux et les jeunes membres désireux d'offrir leurs services au syndicat.
- **Offrir des ressources, des avantages et des politiques pour les jeunes travailleurs.** Le travail intérimaire et temporaire sont devenus la norme pour de nombreux jeunes, pour ne pas dire la majorité d'entre eux. C'est pourquoi les syndicats doivent adapter leurs politiques afin d'inclure ces travailleurs. Face au vieillissement des membres, notamment dans l'industrie, les syndicats doivent de toute urgence recruter davantage de jeunes tout en tenant compte de toutes les formes d'emploi. Les nouveaux membres potentiellement intéressés par l'engagement syndical doivent bénéficier d'une meilleure reconnaissance et d'une promotion systématique au sein de la hiérarchie syndicale.
- **Créer une structure consacrée aux jeunes, dotée du droit de vote et d'un budget pour mener à bien leurs activités et leurs campagnes.** Il est important d'offrir l'espace de travail et les ressources nécessaires aux jeunes pour mettre en œuvre leurs idées, car ils seront mieux à même d'aborder les problèmes rencontrés par leur génération. L'engagement doit être adapté aux travailleurs qui entrent actuellement sur le marché du travail et qui ont très souvent des contrats plus précaires et temporaires (et de moins en moins de contrats à durée indéterminée). Les jeunes membres doivent pouvoir bénéficier d'un espace pour débattre des meilleures stratégies pour toucher et représenter leurs pairs ainsi que recevoir les moyens pour mener à bien leurs initiatives.
- **Fixer un quota jeunesse (moins de 35 ans) pour les sièges dans tous les comités, organes et structures du syndicat.** Lors de sa conférence de mi-mandat en novembre 2021, la CES a adopté un quota pour les délégations du Congrès (pour chaque délégation, un délégué sur quatre doit avoir 35 ans ou moins ; le non-respect de ce critère entraîne une réduction proportionnelle des droits de vote). Au niveau de la fédération, l'EFFAT dispose de 6 sièges avec droit de vote réservés aux représentants jeunesse au sein de son Comité exécutif. Au niveau national, la CGIL a fixé un quota de 20% pour les travailleurs ayant moins de 30 ans parmi les représentants syndicaux élus. À titre d'exemple, ce système de quota, qui est certes beaucoup plus élevé pour les femmes, a permis à davantage de femmes d'accéder à des postes de direction dans les syndicats. Par ailleurs, il est probable que cette mesure et les changements de politique aient renforcé l'attrait des femmes pour les syndicats.
- **Moderniser la communication et utiliser tous les outils disponibles, y compris Internet et les réseaux sociaux.** En 2022, de nombreux syndicats continuent de négliger l'importance d'avoir une représentation en ligne avec un site internet fonctionnel et actualisé, par le biais duquel les travailleurs peuvent s'informer sur leurs droits et cliquer sur un simple bouton pour adhérer. Aux yeux des jeunes (et pas seulement), cette négligence soulève des interrogations quant au professionnalisme des syndicats. Elle empêche également les travailleurs d'être correctement informés sur les conditions d'adhésion et les dissuade donc de rejoindre un syndicat. En outre, les **réseaux sociaux** sont devenus un outil de communication incontournable dans la société actuelle pour s'adresser aux personnes de tout âge, et en particulier les jeunes travailleurs. Quelle que soit son opinion concernant les

réseaux sociaux, d'aucun ne peut nier leur utilité pour influencer les gens et créer des communautés. Les syndicats doivent commencer à utiliser ces outils à leur avantage.

Feuille de route pour la mise en œuvre du plan d'action pour la jeunesse :

Le Groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe s'engage à mettre en œuvre le plan d'action pour la jeunesse et appelle les dirigeants syndicaux à soutenir et s'associer à ses efforts au niveau national. Les initiatives et activités suivantes sont organisées dans ce but (il s'agit d'une liste non exhaustive, susceptible d'être adaptée) :

- **Printemps 2022 : Lancement de l'étude menée conjointement par industriAll Europe et l'ETUI pour évaluer le recrutement et l'inclusion des jeunes parmi nos affiliés nationaux.** Le plan d'action actuel reflète une réalité générale inquiétante, à savoir le déclin du nombre de jeunes membres dans les syndicats. Notre objectif est d'évaluer la situation dans nos secteurs auprès de nos membres. **Dans le cadre de cette étude, nous mènerons une enquête** à laquelle nos affiliés sont invités à répondre. **Les résultats de l'étude seront présentés lors de la réunion du Comité exécutif d'industriAll Europe organisé le 30 novembre et le 1^{er} décembre 2022.**
- **Printemps - été 2022 : activités conjointes avec CEEMET sur l'emploi des jeunes.** Nous saluons la volonté des employeurs à collaborer avec nous sur l'amélioration des emplois des jeunes. Cependant, à ce jour, ils ne sont disposés qu'à aborder la question sous l'angle de la formation et des compétences. **Un éventuel évènement conjoint est prévu au Parlement européen.** IndustriAll Europe souligne le besoin urgent d'emplois et d'apprentissages de qualité afin d'améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail.
- **Automne 2022 : Réunion du Groupe de travail « Jeunesse », et d'autres jeunes membres intéressés, axée sur la mise en œuvre du plan d'action aux niveaux national et européen.**
- **Suivi de l'adoption du quota jeunesse** lors de la conférence de mi-mandat de la CES en novembre 2021 et analyse des méthodes pour concrétiser cet engagement au sein d'industriAll Europe.
- Soutien à la campagne de la CES sur l'amélioration de la situation des jeunes sur le marché du travail à travers des emplois et des formations de qualité, organisée dans le cadre de l'Année de la jeunesse européenne 2022.
- **Automne 2022 :** Eventuelle réunion d'échanges entre la **Task Force « Renforcement du pouvoir des syndicats »** et le **Groupe de travail « Jeunesse »** afin de créer des synergies pour une mise en œuvre plus approfondie des stratégies de syndicalisation et de recrutement des jeunes dans les plans nationaux de recrutement à la demande de nos affiliés. Cette réunion sera aussi l'occasion **d'échanger sur les meilleures pratiques de syndicalisation des jeunes.** Enfin, il est prévu de développer les activités de suivi et les recommandations pour la syndicalisation et le recrutement.