Individualisme professionnel des jeunes et action collective

par Danièle Linhart et Anna Malan

Peu de recherches portent sur la perception que les salariés ont du syndicalisme, sur leurs représentations en matière d'action et d'expression collectives ; sur ce qui fait qu'on adhère ou qu'on n'adhère pas, qu'on se sent proche ou extérieur. C'est donc sur cette « boîte noire » que constitue le syndicalisme vu du côté de ceux qui sont censés en être l'âme, c'est-à-dire les salariés, que notre recherche a porté et puisque l'on pressent que les jeunes n'ont plus à cet égard les mêmes attitudes que leurs aînés, plus précisément sur le rapport des jeunes à l'action syndicale, et au syndicalisme. Cette recherche ne peut en aucune façon, prétendre à l'exhaustivité. Elle n'est qu'un regard sur une réalité assez mal connue : le rapport des jeunes salariés à l'égard de ceux dont la raison d'être est de les représenter, de les défendre.

Trois types d'interrogations ont servi de fils conducteurs aux entretiens et ont donc contribué à structurer l'analyse :

- Quelles perceptions ont les jeunes du syndicalisme — son histoire, son image, ce qu'il symbolise — et des syndicats notamment ceux qui interviennent dans leur entreprise. Comment perçoivent-ils leurs actions, leurs discours et leurs représentants, les délégués syndicaux ?

- Quelles perceptions ont-ils des autres formes d'expression, de mobilisation, de solidarité au sein de leur entreprise ? On pense notamment aux groupes d'expression où les salariés ont le droit de s'exprimer, et de faire valoir des propositions, des revendications qui leur sont communes et donc susceptibles de tisser des liens plus étroits entre collègues. Mais on pense aussi aux formes d'actions para-syndicales, à des mouvements de grève ou à des formes de conflits plus larvées, déclenchés et menés en dehors des syndicats.

- Quelles formes de socialisation, de solidarité ont-ils ces jeunes ou souhaitent-ils avoir en dehors de leur activité professionnelle. Quelles sont les valeurs qui les motivent ?

* *Danièle LINHART et Anna MALAN sont respectivement chercheuse au CNRS et chargée de recherches au Laboratoire de Sociologie du travail et des relations professionnelles au CNAM.*

Toutes ces questions ont été abordées en liaison avec les caractéristiques des situations de travail où se trouvent les jeunes (nature du travail, organisation du service, rôle de la hiérarchie, définition du collectif de travail, possibilités de promotion) avec les traits distinctifs de l'action syndicale dans l'entreprise et plus particulièrement dans le service, avec la biographie personnelle et professionnelle de l'interviewé et sa stratégie d'insertion professionnelle. Quelques interviews complémentaires ont par ailleurs été réalisés auprès des responsables de services ainsi que des responsables syndicaux afin de mieux comprendre les spécificités locales.

L'ENQUETE EN ENTREPRISE

Cet article synthétise une partie des résultats d'une recherche menée pour le compte du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi sur « Les jeunes et le syndicalisme », durant les années 1986 et 1987.

Cette recherche a été menée conjointement par Claire Auzias, Danièle Linhart, Anna Malan. Nous ne traiterons ici que de la partie sur les jeunes en entreprise.

Notre enquête s'est déroulée sur quatre terrains (RATP, SNCF, une banque, une PME) auprès de plus de cent exécutants : 50 à la RATP répartis dans différents services (conducteurs de métro, machinistes et mécaniciens d'entretien, agents d'entretien et agents de stations) et tirés au sort ; 28 à la SNCF, représentant différentes catégories de cheminots (roulants, matériel et réservation, à Paris et en Province) et contactés essentiellement à partir d'une introduction syndicale, 18 dans la banque (occupant des tâches d'exécution) dans quatre agences parisiennes et au Siège social, également tirés au sort ; 9 dans la PME, agro-alimentaire, située en province et employant 24 salariés non syndiqués (1).

Tous les jeunes avaient entre 18 et 26 ans à l'époque. Nous avons procédé à des interviews semi-directives d'environ une heure et demie, qui ont toutes été décriptées (2).

(1) L'idée de départ était d'enquêter sur trois PME pour avoir quelques termes de comparaison et aussi pour contrebalancer le poids de nos autres terrains. Malheureusement l'accès aux PME n'est pas toujours évident et nous nous sommes heurtées à des refus. Nous n'avons donc eu accès qu'à une seule PME et de plus assez atypique comme nous le verrons dans l'article.

(2) Il existe malheureusement pas, à notre connaissance, d'enquête de même nature sur « les aînés ». Ce qui explique l'impossibilité d'introduire, dans le cadre de cet article, une perspective comparative entre jeunes et moins jeunes.

Extériorité et solitude

Malgré le champ limité de notre recherche nous avons des populations relativement disparates. Il y a bien peu en commun entre une jeune OS de la PME agro-alimentaire de province et un conducteur de métro. Relativement peu encore entre un jeune employé de la Direction du crédit sise sur les Champs-Élysées et un jeune agent de station ou un mécanicien de la SNCF *(voir encadré)*. Leurs histoires, les traditions des milieux dans lesquels ils travaillent, leurs perspectives professionnelles sont bien différentes. En revanche, dans leur rapport au syndicalisme, on trouve seulement des nuances, car ce qui frappe c'est au contraire une similitude sur bien des points forts. Similitude qui non seulement recoupe les attitudes et les pratiques de jeunes insérés dans des milieux professionnels très différenciés, mais qui recoupe également les attitudes de jeunes non-syndiqués, de jeunes syndiqués, voire même de militants.

Ce qui frappe sans doute le plus, c'est l'extériorité dans laquelle tous se situent par rapport au syndicalisme, qu'ils soient syndiqués ou non. Il y a là quelque chose qui relève du mystère : il est bien difficile de statuer sur ce qui fait franchir le pas, c'est-à-dire décider d'adhérer à un syndicat, car l'on ne trouve pas dans le discours de ces jeunes de différences marquantes et tranchées entre ceux qui affirment ne jamais envisager de se syndiquer et ceux qui, au sein du syndicat, ont parfois même des responsabilités.

Extériorité qui se manifeste tout d'abord au niveau des termes utilisés pour désigner les syndicats, les syndicalistes. C'est toujours « ils », « eux » ; jamais de « on », encore moins de « nous », même chez les syndiqués et les militants. La plupart de ces jeunes n'ont pas hérité de leurs parents une sensibilité syndicale. Ainsi, si les jeunes de la SNCF font état d'une certaine culture syndicale dans leur famille d'origine, qui fait qu'ils savent ce qu'est le syndicalisme et comment il fonctionne, ils témoignent malgré tout d'une certaine méfiance à l'égard des syndicats. Il n'y a pas chez eux d'a priori favorable. Ils ne se sentent pas appartenir à la grande famille des cheminots organisés dans leurs syndicats. Ils ne sont pas portés par l'idéologie syndicale, par le sentiment d'appartenance à une collectivité dotée d'une culture, et d'une identité et d'organisations représentatives communes. La transmission de l'héritage culturel et idéologique syndical ne semble pas s'être fait du moins par le biais familial. Cela est encore plus évident chez les autres interviewés. Ainsi dans la banque trouve-t-on plusieurs jeunes dont les parents travaillent ou ont travaillé à la SNCF, à la RATP,en usine, ont été syndiqués, voire militants et qui semblent parfaitement « vierges » de toute idéologie. Qui plus est, ils semblent tout ignorer du syndicalisme. A quelques nuances près, les choses sont comparables à la RATP, et encore plus manifestes dans la PME.

Un milieu professionnel peu propice...

Cette extériorité ne semble pas avoir été modifiée par l'influence du milieu professionnel ; les collègues n'apparaissent pas comme des éléments actifs d'une acculturation aux syndicats. Il faut d'abord dire que bien souvent les jeunes préfèrent rester entre eux, semblent avoir des relations distantes avec des collègues plus anciens, susceptibles de transmettre une tradition. Entre jeunes on

ne parle pas choses syndicales, cela semble même relever de l'ordre des choses « taboues ». Peut-être parce qu'il s'agit là d'une question susceptible de diviser et de nuire à la qualité des relations inter-personnelles. Le fait qu'un très grand nombre de nos jeunes interviewés reprochent aux syndicats leur politisation et leur division doit nous faire réfléchir sur la difficulté — notamment à la SNCF,la RATP et même la banque où les syndicats sont particulièrement nombreux et fort concurrents — d'aborder entre eux de façon neutre, sereine la question du syndicalisme. Les jeunes qui manifestent leur hantise des conflits interrelationnels ne trouvent donc pas dans l'entreprise des conditions favorisant leur familiarisation avec la vie syndicale, l'idéologie syndicale.

Dans un certain nombre de cas (on l'a vu notamment dans la banque), l'organisation et les rapports de travail ne facilitent pas non plus la prise de conscience de formes d'identités collectives possibles. Une organisation rigide et parfois dysfonctionnelle du travail, une hiérarchie autoritaire et traditionnelle, une mauvaise répartition des tâches, tout cela ne favorise pas l'existence de communautés de travail harmonieuses et en mesure de transmettre des héritages culturels, idéologiques... On pourrait presque faire l'hypothèse que les évolutions technologiques en cours et les contraintes nouvelles qui pèsent sur les entreprises, accroissent les causes de dissensions internes au sein des collectifs de travail et ce de multiples façons : l'informatisation, on le sait, s'accompagne souvent de perturbations qui peuvent cristalliser des inégalités de charges de travail entre collègues, de réorganisations du travail qui discriminent parfois les employés entre ceux qui s'adaptent facilement et ceux qui s'adaptent plus difficilement. Et l'on trouve à cet égard de fréquentes oppositions entre anciens et jeunes (plus portés sur l'innovation et désireux de trouver des zones où faire leurs preuves). On peut également pousser plus loin cette hypothèse et dire que les occasions offertes aux salariés par le législateur — notamment le droit d'expression directe et collective — ainsi que les groupes de concertation d'initiative patronale, — cercles de qualité et autres — de faire des suggestions, des propositions de changement dans l'organisation du travail, la répartition des tâches, contribuent à exacerber les dissensions internes et creuser encore plus nettement le fossé entre des jeunes, à l'aube d'une longue vie professionnelle, désireux de tout changer, de faire leurs preuves, et des anciens surtout soucieux de ne pas compromettre un équilibre difficilement acquis entre les besoins des uns et des autres. Les communautés de travail semblent, dans notre banque, affectées par tous ces bouleversements et en bien mauvaise passe. A la RATP, on trouve des choses similaires, pour des raisons différentes, parmi les Agents de station qui se trouvent dans un tel degré d'insatisfaction professionnelle (sentiment d'échec, travail répétitif et peu valorisant) que les relations entre collègues sont suffisamment mauvaises pour qu'on puisse parler d'absence totale d'identité collective et de sentiment d'appartenance à une quelconque communauté de travail. On pourrait faire la même analyse pour les jeunes femmes de la PME. Par ailleurs, les jeunes cheminots sont nombreux à dénoncer la disparition de « l'esprit cheminot », à estimer qu'ils ne forment plus une « grande famille », qu'ils sont trop divisés. Parmi les conducteurs de bus ou les agents de conduite SNCF, les raisons sont différentes (horaires atypiques, irréguliers, connus peu de temps à l'avance, travail individuel, absence de locaux communs, automatisation de la conduite...) qui conduisent au même constat de l'inexistence d'une vie communautaire de travail.

Il semble donc à partir de nos enquêtes que le milieu professionnel ne représente pas un milieu propice à l'apprentissage d'une idéologie collective, elle-même pré-condition sans doute d'une sensibilisation à la culture syndicale ; et cela est d'autant plus important que cette culture syndicale est divisée et représente potentiellement un élément supplémentaire de division, de dissension, qui peut, on le conçoit, faire peur au sein de groupes de travail déjà peu unis.

Des délégués syndicaux mal perçus

Il faut alors s'interroger sur le rôle des délégués syndicaux. Ne sont-ils pas, ces représentants institutionnels des syndicats, précisément là pour faire connaître les syndicats, sensibiliser à leur action, populariser leurs luttes, leurs revendications, leurs convictions ? De ce point de vue, il apparaît que les délégués sont soit absents, soit présents d'une manière trop agressive et intéressée. Ils sont alors perçus comme les sergents recruteurs partis à la récolte de nouvelles adhésions dès qu'ils ont écho qu'une livraison de jeunes est arrivée. Ils sont perçus comme « roulant » pour leur syndicat plus que comme les représentants sincères d'une cause incontestable, dans la lignée historique des grands moments du syndicalisme. Les délégués syndicaux qui sont, on le sait, en nombre décroissant dans la plupart des entreprises françaises, ont à assurer un nombre croissant de charges. Les lois Auroux en élargissant les droits des syndicats, droit d'information accrue en matière économique, technologique, négociation annuelle des salaires, fusion des CHS et des CT avec un rôle plus important, mise en place d'heures d'information syndicale, etc... ont augmenté considérablement les tâches des militants d'entreprise. On peut donc ici aussi faire l'hypothèse que le cours de l'évolution ne va pas contribuer à faciliter la rencontre jeunes-syndicalisme.

Si l'on ajoute à ce tableau des tracts décrits trop souvent par nos interviewés comme incompréhensibles, distribués n'importe comment sans véritables explications, qui dénigrent souvent les autres syndicats et qui attaquent systématiquement la Direction et les cadres, on aura tous les ingrédients d'une situation à même de rendre compte de la distance qui existe entre la très grande majorité de nos jeunes interviewés et le syndicalisme : une transmission familiale qui ne

se fait pas ou se fait mal, des collectifs de travail peu à même de véhiculer ou de générer des valeurs collectives et une culture syndicale, des délégués peu diplomates, des tracts peu didactiques...

Les autres facteurs...

Mais d'autres facteurs viennent entretenir cette extériorité. S'il y a une chose que les jeunes de notre enquête ont bien intériorisée, c'est l'ampleur de la crise économique et de la crise de l'emploi. Tous ont conscience d'être d'une certaine façon, des privilégiés ; pas seulement ceux qui se trouvent dans des entreprises publiques (SNCF, RATP, dans une certaine mesure la banque — qui à l'époque était nationalisée), mais également ceux qui exercent un travail pénible dans une PME, mais qui s'estiment heureux d'avoir déjà un emploi — compte tenu de leur faible niveau scolaire. Ils ont rarement atteint le Baccalauréat. Ils donnent bien souvent l'impression de penser que les syndicats ne peuvent rien pour améliorer cette conjoncture ; qu'ils sont parvenus à trouver leur emploi par chance et qu'il ne tient qu'à eux de faire fructifier cette chance en fournissant les efforts nécessaires pour non seulement conserver leur emploi, mais encore progresser, améliorer leur qualification et monter dans l'entreprise.

Il n'est pas indifférent de constater que lorsque c'est possible — c'est-à-dire à la RATP et la banque —, de très nombreux jeunes sont inscrits en cours de formation interne et consacrent beaucoup de temps à ces études pour acquérir des diplômes. Ils ont la plupart du temps connu de longues périodes de travail précaire entrecoupées de périodes de chômage, et sont amenés à considérer que c'est l'entreprise qui les a accueillis, qui leur a donné du travail et qui leur ménage les possibilités (par la formation interne) de s'améliorer, et donc par la suite de progresser.

Rien ne les conduit donc à se positionner dans une approche collective, favorable à l'adhésion syndicale ; tout les conduit plutôt à une approche a priori individuelle ; c'est elle qui définit la relation d'extériorité au syndicalisme. Cette extériorité signifie en effet une absence de proximité idéologique, culturelle, une absence de référence identitaire, un manque de connivence pourrait-on dire. Ils n'ont à aucun moment pu acquérir la fibre syndicale (celle qui faisait peut-être qu'auparavant, un jeune ne se posait presque pas la question de son adhésion, mais adhérait plus naturellement au syndicat porté par le groupe de ses pairs). Le syndicalisme pour eux n'est pas une chose naturelle. C'est une institution souvent mystérieuse, qui fait partie de l'environnement professionnel au même titre que la hiérarchie et la logique de la Direction, et par rapport auxquelles les jeunes se définissent en fonction de leurs intérêts tels qu'ils les perçoivent, non à travers une quelconque idéologie ou culture.

Qu'est-ce qui peut leur être utile, en fonction de leur situation bien précise, bien définie ? *« Je ne me sens solidaire que quand je me sens concerné »*, disait un jeune employé de la banque. *« Le syndicat ça m'intéresse pas en soi. Ça m'intéresse uniquement par rapport à ce qui se passe ici dans l'entreprise. Je regarde comment ils mènent les choses. Une action qui est bonne est une action qui réussit »*, disait presque en écho un jeune machiniste à la RATP. Mais au-delà de ces deux extraits d'interview, comment oublier ce leitmotiv qui revient avec une régularité étonnante dans toutes les interviews ? *« Je suis quand même assez individualiste... je suis quand même égoïste »*.

Que peuvent donc leur apporter les syndicats dans une telle perspective ? Si l'extériorité par rapport au syndicalisme constitue incontestablement un dénominateur commun à tous ces jeunes, l'évaluation des syndicats varie en fonction de la situation professionnelle des uns et des autres, de leur propre capacité à appliquer leur stratégie de promotion, et de la « résistance » de l'environnement (rigidité de l'organisation, de la hiérarchie, mauvaises relations inter-individuelles, travail dévalorisé...).

- Ceux qui à l'intérieur d'une entreprise se trouvent moins favorisés que d'autres auront plus d'attentes à l'égard des syndicats et éventuellement plus de griefs à formuler si ces attentes ne sont pas satisfaites. C'est le cas notamment des agents de station de la RATP et des agents du matériel SNCF, qui estiment que les syndicats se désintéressent d'eux, qu'il n'y en a que pour les conducteurs de métro et les roulants SNCF.
- Ceux qui sont en position défavorisée (c'est le cas des jeunes OS de la PME) et qui, parce qu'il n'y a aucun espoir de promotion ou même de réelle amélioration des situations de travail, n'attendent plus rien, n'auront à l'égard des syndicats qu'une manifestation de rejet. Que peuvent-ils leur apporter de plus, sinon le sacrifice d'une cotisation à payer, le poids d'une étiquette pas toujours appréciée ? Ils se nourrissent de stéréotypes, de l'air du temps : *« les syndicats c'est des semeurs de panique »* et encore : *« les syndicats ce sont des emmerdeurs »*.
- Ceux qui estiment intactes leurs chances de faire leur chemin dans l'entreprise, verront surtout les inconvénients à se rapprocher des syndicats, à suivre leurs mots d'ordre et garderont des distances plus affirmées.

Les motifs de la sévérité du jugement porté sur les syndicats ne seront sans doute pas les mêmes. On retrouvera cependant un fond commun de critiques qui reposent sur ce simple fait que le syndicalisme actuel semble mal adapté à la prise en considération d'intérêts particuliers qui ne se fondent pas nécessairement d'une manière harmonieuse en intérêts collectifs.

Des syndicats au filtre de l'efficacité

C'est en termes de malaise qu'il faut, nous semble-t-il, appréhender le rapport des jeunes à l'ac-

tion syndicale. Ce malaise vient d'une part de ce que les jeunes ont, le plus souvent, conscience de l'importance historique des syndicats, de la place et du rôle qu'ils ont à jouer à l'heure actuelle, mais qu'ils sont, d'autre part, décontenancés par la façon dont les syndicats assurent ce rôle. C'est face à une double inadéquation que l'on se trouverait : inadéquation des moyens, méthodes, tactiques des syndicats pour parvenir à leurs objectifs, mais également des objectifs par rapport aux besoins. Certes, ces deux niveaux se rejoignent, mais il est intéressant pour l'analyse de les distinguer.

Une inadéquation de moyens

Tout d'abord la *division :* les jeunes, sont dans leur grande majorité extrêmement critiques à l'égard de *l'absence de solidarité* entre syndicats, qui nuit à leur image, laisse planer un soupçon sur leur honnêteté, et en tout cas diminue leur efficacité. Pourquoi tant de syndicats (1), si tous sont censés défendre les intérêts des salariés et surtout pourquoi, au lieu de s'unir de peser ensemble en cas de conflits, les syndicats se situent-ils en concurrence ? A la SNCF, plusieurs agents de ateliers ont avancé la proposition de création d'un syndicat unique. Ce souhait a été exprimé par des non-syndiqués, mais aussi par quelques adhérents de différentes organisations syndicales. Phénomène local qui donne la mesure du malaise éprouvé. « Le syndicat unique où tout le monde donnerait ses idées », servirait à renforcer l'action syndicale et son efficacité ; il rétablirait la solidarité et consoliderait la « grande famille des cheminots ».

Il ressort des interviews que les jeunes ne sont en aucun cas à même de percevoir et de comprendre ce qui différencie les syndicats et les oppose. Le seul élément, qu'ils mettent en avant, c'est l'idée d'un rapprochement entre syndicat et parti politique. Au-delà ils sont incapables de se situer par rapport aux différents syndicats, et de comprendre leur argumentation en termes de démarcation par rapport aux syndicats concurrents. Cela est dissuasif pour l'adhésion : adhérer, c'est choisir un syndicat et en fait refuser les autres. C'est une manière de se démarquer des collègues qui implique de se déterminer deux fois : se syndiquer ou ne pas se syndiquer. Et si on décide de se syndiquer, lequel choisir, lesquels refuser ?

Ensuite, adhérer signifie suivre les mots d'ordre de son syndicat. Comment faire si à certains moments ceux des autres paraissent meilleurs ? Et surtout comment accepter d'être actif dans une situation absurde du point de vue de l'efficacité : à quoi cela mène-t-il que les syndicats appellent à la grève à tour de rôle et non pas ensemble pour les mêmes journées ? Cette division, selon les jeunes, rend complexe le panorama syndical qu'ils ne comprennent pas, et surtout rend chacun des syndicats moins efficace et donc moins convaincant.

Selon eux cette division provient d'un lien trop fort entre syndicats et partis politiques, ils appellent tous cela : la politisation des syndicats. Ce qui signifie moins le fait d'être porteur d'un projet politique, que le fait d'être dans la dépendance d'un parti politique particulier et donc dans la nécessité de se démarquer des autres syndicats eux-mêmes proches d'autres partis.

Si certains jeunes acceptent l'idée que la dimension politique est constitutive de l'action syndicale, tous s'accordent à estimer que trop souvent cette dimension se dénature et ressemble fort à une stratégie politicienne. Plusieurs pensent notamment que l'expérience d'un gouvernement de gauche a désorganisé les syndicats et qu'il y a eu une déperdition du rôle revendicatif depuis 1981. Leur confiance s'est effondré et les jeunes ne comprennent pas, il se sentent un peu floués.

La perception qu'ont ces jeunes des syndicats est à relier à leur position sur l'échiquier politique. Pour eux, l'opposition Droite-Gauche est souvent formelle et ils ne sont pas sensibles à la tradition politique. Il faut, disent-ils, prendre ce qui est bon des deux côtés, prendre ce que la Droite a de bon, prendre ce que la Gauche a de bon et laisser tomber le reste. Ils font preuve de pragmatisme : sans filtre idéologique ou politique pour juger des partis, juger les syndicats. Ils sont sans préjugé. Leurs seules lunettes sont celles de l'efficacité.

Une seconde inadéquation entre les objectifs des syndicats et les moyens qu'ils mettent en œuvre réside, selon les jeunes, dans leur incapacité (ou refus) de négocier avec les directions. *« L'arme naturelle du syndicat ça doit être le dialogue »,* dira l'un des conducteurs de métro. C'est un point de vue dominant chez les jeunes : il y a un devoir syndical de négocier, dialoguer, argumenter auprès des responsables de l'entreprise pour faire valoir les intérêts des salariés. Devoir qui est mal rempli, selon eux.

« Il faudrait que chacun fasse un pas... Tant que les syndicats et les patrons n'arriveront pas à se faire confiance, ça ne pourra aller », déclare un jeune cheminot. Les syndicats leur apparaissent comme plus enclins à rechercher l'affrontement qu'à accepter le dialogue, pour se démarquer idéologiquement des employeurs, mais également des syndicats concurrents en faisant de la surenchère.

Ils ont du syndicalisme l'image de la « manière forte », de l'agressivité, de la volonté de passer en force, de la recherche de l'affrontement. Or, à travers les lunettes de l'efficacité, le résultat est jugé défavorable aux syndicats. Les jeunes sont le plus souvent persuadés qu'en argumentant, en discutant raisonnablement, on arrive à faire accepter son point de vue, à partir du moment où l'on veut consentir des contreparties, où l'on est capable de faire des concessions. Certes, il arrive que la simple argumentation ne suffise pas. Alors le recours au rapport de forces devient nécessaire. Mais se lancer systématiquement dans le conflit

(1) Et on sait qu'ils sont particulièrement nombreux à la RATP comme à la SNCF et même dans la banque.

c'est risquer de perdre à chaque fois, c'est compromettre les chances de voir certaines revendications aboutir.

Pour eux, les choses sont simples : deux logiques sont à l'œuvre dans l'entreprise : d'un côté celle de la Direction mue par les intérêts de l'entreprise, qui ne sont pas toujours compatibles avec ceux des salariés, notamment sous l'angle des salaires ; de l'autre côté, celle des syndicats qui s'efforcent de faire prendre en compte les intérêts des salariés. Tous deux sont fondés à développer leur action. Entre ces deux logiques, dont aucune ne doit être bafouée, se trouve une position d'équilibre. Or les syndicats ne leur semblent pas respecter les règles du jeu, en tirant systématiquement sur la corde et en considérant l'autre camp non pas comme constitué d'hommes avec qui l'on peut discuter, mais d'ennemis envers lesquels il faut constamment déployer un rapport de forces. Et ce au détriment de ceux qu'ils sont censés défendre. En s'y penant autrement, pensent les jeunes, les syndicats pourraient être plus efficaces.

Les grèves constituent un élément fondamental du malaise des jeunes vis-à-vis de l'action syndicale. Elles représentent l'essentiel des critiques. Elles sont la partie la plus apparente, la plus visible, celle qui frappe le plus les esprits, par leurs conséquences immédiates, et qui cristallisent tous les défauts que les jeunes prêtent aux syndicats : les grèves s'entourent d'un climat de radicalité, de violence verbale, de désunion ; elles aboutissent rarement, et elles sont coûteuses. Or à la RATP et à la SNCF, les grèves sont fréquentes, courtes, et faites à l'appel de syndicats qui ne se sont pas concertés. Elles apparaissent comme une arme utilisée rituellement dans le cadre d'une surenchère entre syndicats, ou d'un déploiement de forces hostiles envers la Direction : pour les jeunes, la grève ne devrait être utilisée que comme moyen ultime lorsque les possibilités de négociation ont été épuisées. Elle ne prend son sens que lorsqu'elle se substitue aussi au dialogue défaillant. Mais à ce moment il faut envisager et être en mesure d'assumer des grèves longues et surtout des grèves unitaires. Les dimensions intersyndicales doivent impérativement s'effacer. Les grèves ne sont acceptables que lorsqu'elles se font dans l'union, la détermination et autour de revendications précises et réalistes. Tous les jeunes dénoncent les grèves trop nombreuses, éparpillées auxquelles les syndicats appellent à tour de rôle. Elles n'ont qu'un impact, celui de pénaliser les clients et de faire perdre de l'argent aux grévistes. Or, les jeunes supportent particulièrement mal les pénalisations financières. Sans doute parce qu'ils ne sont pas perméables à une idéologie, à une culture syndicale, de la lutte pour une cause qui dépasse les intérêts particuliers. Consentir des sacrifices pour consolider et prouver un sentiment de solidarité, d'appartenance au monde ouvrier, n'entre pas dans leurs catégories mentales.

A travers cette critique des formes syndicales de la grève transparaît l'individualisme des jeunes. Ils ne sont pas impliqués dans des logiques de solidarité, pas prêts à lutter pour des intérêts collectifs auxquels ils pourraient s'identifier. Leur but est de se débrouiller, de négocier leur vie en personne autonome de tout embrigadement, fanatisme, dépendance idéologique ou politique. C'est ce qui transparaît de la majorité de nos interviews. Les non-syndiqués reprochent en effet à certains syndicalistes d'essayer de les faire adhérer dès leur arrivée dans l'entreprise : *« On arrive, on est tout neuf ; il faut observer, s'informer et pouvoir juger les syndicats avant de faire un choix ; il faut laisser décanter un peu... »*, déclare un jeune cheminot qui accepte mal de faire l'objet de pressions.

Une des craintes fréquemment évoquées est d'être obligés de suivre des mots d'ordre avec lesquels ils ne seront pas d'accord. *« Les syndicats essaient d'embobiner les gens et ils font grève à tort et à travers sans savoir pourquoi. Ils essaient d'embrigader les gens à tout pprix, alors qu'ils devraient pas faire pression »*. Ils veulent donc garder leurs distances ; mais cela ne signifie ni manque d'intérêts, ni absence d'opinion.

Une dernière critique concerne les délégués syndicaux qui ne contribuent pas à améliorer l'image syndicale. Au lieu d'aider les jeunes à mieux connaître, mieux comprendre les rouages, le fonctionnement, les buts, les stratégies des syndicats, les délégués manient une langue de bois et déploient des actions « prêt-à-porter » non adaptées aux cas particuliers. Pour ces jeunes, les syndicalistes cherchent soit l'affrontement avec la Direction, soit *« à raccoler en fourguant des timbres syndicaux »*, ou à *« obliger les gens à faire grève... quand on arrive au dépôt, clac ils nous prennent et hop, allez ! »*.

Selon plusieurs jeunes, les délégués cherchent toutes les occasions pour « se placer ». Dès que quelqu'un est confronté à une situation quelque peu inhabituelle, ils se proposent pour l'accompagner, le représenter, parler à sa place. Cela heurte les jeunes : ils s'estiment en mesure de se prendre en charge, de se défendre tout seuls, de faire valoir leur bon droit.

Une autre dimension de l'image négative des délégués syndicaux auprès des jeunes relève de la confusion des rôles : les délégués sont aussi des salariés, qui travaillent dans les mêmes services. Ils ont aussi leurs problèmes professionnels, ils peuvent avoir des promotions ; et cela est bien souvent source de discrédit pour eux. Ainsi dans un des services de la banque, on a pu mesurer la réprobation de deux jeunes employés à l'égard des promotions de deux délégués syndicaux (de syndicats différents), qu'ils jugeaient illégitimes, et qui influaient grandement sur la façon dont ils voyaient et jugeaient le syndicalisme.

Une inadéquation d'objectifs

Le malaise face aux objectifs constitue un deuxième niveau de la relation des jeunes aux

syndicats. Les jeunes s'avèrent souvent soupçonneux quant aux intentions réelles des organisations syndicales, quant aux objectifs qu'elles affichent. Au vu des inadéquations qu'ils dénoncent entre moyens et objectifs, ils en arrivent à affirmer que *« les syndicats roulent beaucoup plus pour eux-mêmes que pour les intérêts des salariés qu'ils sont censés défendre »*.

Cela rejoint une distinction qu'ils établissent fréquemment, entre les syndicats du passé légitimés dans leurs actions, leurs revendications, et les syndicats actuels dont on ne comprend plus ni les objectifs, ni les moyens d'action. L'idée que les syndicats sont devenus de gros appareils fonctionnant selon leur seule logique institutionnelle est bien répandue chez les jeunes. Elle va de pair avec celle qu'il n'y a pas de dialogue entre la base et les instances dirigeantes et que les revendications avancées ne sont pas toujours les bonnes. Ils sont nombreux à estimer que le fonctionnement des syndicats est trop autoritaire : *« les grandes décisions se prennent au niveau des responsables et sans consultation de la base. La bureaucratie syndicale, c'est vrai ! »*. Ils souhaitent écouter les syndicats pour être informés, mais ils tiennent à ce que les syndicats les entendent et soient réceptifs, au lieu de décider à leur place. Les syndicats ne devraient être que porte-parole : *« On aimerait que ce soit eux qui nous écoutent, plutôt que nous de les écouter »*, ou encore : *« On veut avoir pouvoir de décision »*.

Par ailleurs, le fonctionnement des syndicats leur semble désuet ; le langage utilisé par les organisations syndicales est dépassé : *« Des mots, que des mots vides de contenu »*. Ils estiment que les temps ont évolué et que les syndicats n'ont pas suivi. Parler autrement, écouter, clarifier les revendications, ne pas faire rêver les gens sur des projets qu'ils ne sont pas capables de tenir, accepter le jeu de la démocratie avec un dialogue beaucoup plus ouvert, voilà les quelques changements que les jeunes souhaitent qu'ils soient syndiqués, militants ou non-adhérents.

Pour eux, les revendications avancées par les syndicats ne sont pas toujours les bonnes. Le contenu et les conditions de travail, les possibilités de promotion les préoccupent autant que le montant des salaires. Et surtout ils souhaitent des actions concrètes, au sein de l'entreprise, avec des résultats tangibles, même si ce ne sont pas des actions spectaculaires. C'est l'action au quotidien qui les intéresse. Ils pensent que les syndicats mettent systématiquement la barre trop haut en formulant leurs revendications, les rendant de ce fait inatteignables. Ils préfèrent des « petites victoires » aux grandes défaites.

De tout cela se dégage une figure assez précise de la relation de ces jeunes au syndicalisme. Ils ne sont pas sensibles à l'idéologie syndicale, à la culture syndicale, même s'ils trouvent l'existence des syndicats tout à fait justifiée, indispensable. Ils ont un rapport au monde professionnel individualiste et confiant : si tout le monde y met du sien et de la bonne volonté, on peut trouver un juste équilibre.

Au total, il ressort que ces jeunes ne sont pas les jeunes désabusés ou résignés qu'on imagine trop souvent. Ils jugent et critiquent les syndicats à leur efficacité et ils la trouvent insuffisante.

Stratégies d'insertion professionnelle

La plupart des jeunes interviewés ont, manifestement, dès leur arrivée en entreprise, une stratégie d'insertion professionnelle qui elle aussi est marquée par l'individualisme.

La SNCF

Parmi nos différents terrains, c'est à la SNCF que nous avons rencontré le plus de jeunes qui ont choisi leur métier et leur entreprise et ont donc eu d'autres motivations que « il faut gagner sa vie » ou « la sécurité ». La plupart des jeunes cheminots ne sont pas entrés à la SNCF par hasard, mais voulaient être cheminots. Plusieurs d'entre eux font allusion à une tradition cheminote dans leur famille ; d'autres ont été marqués par le rôle et l'histoire de la SNCF et certains évoquent une attirance vers le service public. Être cheminot est, à leurs yeux, valorisant. Ils veulent grimper et faire carrière.

Mais ils sont vite déçus. Les agent du matériel, par exemple, se plaignent de l'absence de concours ; les roulants des difficultés pour passer au niveau T5. Il apparaît que la situation actuelle de la SNCF les met dans une position différente de celle des jeunes agents RATP et des jeunes employés de la banque qui ont accès à de multiples formations.

Ils ont le sentiment que les patrons ne leur font pas confiance, n'utilisent pas toutes leurs compétences, veulent qu'ils se cantonnent dans le rôle d'exécutant sans réfléchir et surtout sans poser de questions. Pourtant ils aimeraient pouvoir prouver de quoi ils sont capables. Ces jeunes refusent la routine et souhaitent davantage d'autonomie et d'initiative ; ils sont cheminots et entendent le rester, mais ils s'estiment dans une situation difficile. C'est parmi les agents d'exécution et plus spécialement ceux du matériel que la situation semble la plus bloquée. Leur motivation est fortement ébranlée.

A leur arrivée dans l'entreprise, peut-être parce qu'ils sont plus informés que les autres, ils sont méfiants vis-à-vis de la hiérarchie. De la même façon qu'ils se méfient des syndicats. Cela ne veut pas dire qu'ils les voient — hiérarchie ou syndicats — comme des ennemis, mais plutôt qu'ils n'attendent grand chose ni des uns ni des autres. Ils ne se font pas trop d'illusion, mais ils sont prêts à écouter, à discuter. Ils vont voir leur chef immédiat s'ils ont un problème pour essayer de trouver un compromis : les relations avec la hiérarchie ne sont pas perçues comme forcément conflictuelles ou antagoniques.

Par contre, ils jugent sévèrement la Direction, l'estimant autoritaire et l'accusant de prendre des décisions unilatéralement : *« Ça manque de consultation, de concertation ; les décisions sont prises à part. On pose des questions, ils sont incapables de répondre ou ils évitent de nous répondre.* Compte tenu de la tradition cheminote, on pourrait penser qu'ils développent une stratégie collective. Mais c'est en termes individuels qu'ils raisonnent : par exemple, ce jeune non-syndiqué n'a jamais fait grève. Pour lui sa carrière passe avant tout et il attend d'avoir le niveau qu'on lui a promis. Il s'en tient à ce choix, pragmatique, même si cela le gêne. *« Vis-à-vis des autres c'est dégueulasse de faire ça ; c'est se laisser manœuvrer par la Direction pour protéger sa carrière. Si je faisais grève je suis sûr qu'ils pourraient me saquer sans pitié ; je ne me fais pas d'illusions là-dessus. Je trouve dégueulasse vis-à-vis des autres, mais aussi il faut voir la situation telle qu'elle est ».* Même si dans les rapports avec les collègues ils déclarent ne pas avoir de problèmes, ils considèrent par contre que l'ambiance est mauvaise, qu'elle se dégrade. *« On est trop divisés, c'est pas un ensemble ».*

Les relations qu'ils entretiennent avec les syndicats sont également marquées par leur stratégie professionnelle. Même s'ils éprouvent certaines sympathies ils prennent leurs distances, ils estiment que les syndicats sont mal vus, que le fait d'être syndiqués peut ralentir leur carrière, qu'« il est toujours ennuyeux » d'être associés aux syndicats, que le fait qu'on puisse leur « coller une étiquette » est plutôt nuisible à leur situation professionnelle. Leur carrière, ils veulent la mener seuls : lorsqu'ils dénoncent l'absence de concours, ils ne voient pas là un problème collectif devant être réglé collectivement. Chacun s'estime bloqué, déçu ; mais chacun va essayer de négocier directement avec la hiérarchie. Ils sont persuadés qu'il s'agit là d'un problème individuel. Pas question de faire appel aux syndicats. Ces derniers peuvent de leur côté exiger l'ouverture de concours, mais chacun va essayer seul de régler son cas personnel.

La RATP

Il est frappant de constater chez une bonne partie des interviewés, tous les conducteurs de métro, tous les machinistes du réseau routier, les nombreux agents de l'entretien, la volonté farouche de s'accrocher à leur emploi (acquis la plupart du temps par le hasard ; on écrit à toutes les administrations, entreprises publiques parce que l'on cherche avant tout un emploi stable, mais peu importe à vrai dire qu'il s'agisse des PTT, de la RATP, de l'EDF, ou de la Police...). Mis à part certains agents de station qui, parce qu'ils sont souvent défavorisés (femmes seules avec enfants par exemple) n'ont pas l'énergie pour suivre des cours de formation interne, pratiquement tous se livrent à une course éperdue aux modules de formation et attendent, en piaffant d'impatience, de pouvoir passer les concours et prétendre à des postes de maîtrise ou de technicien.

LA PME*

Tout autre est la situation dans la PME. Les jeunes (toutes des femmes) y sont entrées par hasard. Il leur fallait travailler pour gagner leur vie. Elles ont pris ce qu'elles ont trouvé, mais le travail ne leur plaît pas. Elles n'ont pas de qualification.

Le contexte est bien différent, opposé même. Il s'agit d'une PME, elles n'ont donc pas de garantie d'emploi (même si l'entreprise n'a jamais licencié personne), elles effectuent un travail pénible, peu motivant, qu'elles ont appris sur le tas ; elles sont payées au SMIC. Elles savent qu'elles n'ont aucune possibilité d'évoluer professionnellement, de faire un travail plus intéressant ou d'être mieux payées. Pour elles, il n'y a donc pas de carrière possible en raison même des caractéristiques de l'entreprise. Ce qu'elles souhaitent c'est pouvoir partir, trouver quelque chose d'autre. Mais elles sont dans une petite ville de province, elles n'ont aucune formation (sauf une d'entre elles) et ne souhaitent pas se déplacer géographiquement. Elles n'ont aucun projet, ne se fixent pas d'objectifs et avouent ne pas savoir ce qu'elles aimeraient faire.

Leur rapport au travail se définit en termes de survie individuelle. Le travail est dur, monotone, ne leur apporte rien, sauf le salaire. Elles ne s'investissent pas dans ce qu'elles font et leur travail représente donc juste une contrainte vécue sur le mode individuel. Elles essaient de se réaliser ailleurs et autrement, mais ce n'est pas toujours facile dans la mesure où les handicaps s'accumulent.

On ne trouve cependant aucun grief formulé contre leur patron. C'est dans les rapports entre collègues qu'elles situent les problèmes existants : mauvaise ambiance, jalousie, médisance, tous les défauts d'une équipe de travail exclusivement féminine, disent-elles. Elles ne font jamais le lien entre le contenu fastidieux, contraignant, routinier de leur travail, le manque de perspectives d'amélioration de leurs conditions de vie, et la mauvaise ambiance de travail, l'absence de solidarité.

Quant au syndicalisme, il ne fait pas partie de leur univers. Non seulement parce qu'il s'agit d'une PME où aucun syndicat n'est présent, et où il n'y a « aucun problème avec l'employeur » — qu'elles estiment très ouvert au dialogue —, mais aussi et surtout parce qu'elles n'ont aucune information sur les syndicats. Ce manque d'information est le reflet de leur situation : elles vivent en effet en marge de la société, ignorant tout — ou presque — de ce qui s'y passe.

Rien ne les pousse à s'intéresser aux autres, tant leur propre vision d'elles-mêmes est défavorable. A la différence des autres (RATP, SNCF, banque), elles n'ont aucune confiance en leurs propres moyens, en leur propre capacité d'y arriver, de s'en sortir. Elles sont dans un état proche de la résignation, et voient les syndicats plus comme une source de problèmes que comme un appui possible, une aide éventuelle dans le cadre de leur propre stratégie, car tout simplement elles n'ont pas de stratégie professionnelle.

---

* *Comme nous l'avons dit dans l'encadré « l'enquête en entreprise » nous n'avons eu accès qu'à une seule* PME *non représentative.*

A leur arrivée, ils sont tous dans une disposition très favorable à la Régie. Due à la satisfaction d'avoir enfin trouvé un emploi stable, avec un salaire qu'ils trouvent convenable, et surtout avec la certitude de pouvoir réussir professionnellement.

Leur stratégie est donc simple. D'abord passer le cap du « commissionnement ». Il y a, en effet, une année probatoire, pendant laquelle l'agent n'est pas sûr d'être titularisé. Cela signifie que les jeunes vont être prudents : ne pas se faire remarquer comme proches des syndicats, ne pas participer aux grèves, faire un travail irréprochable revient avec force dans les interviews des embauchés récents. Passer ensuite les modules. Il y a à la RATP, un système de modules cumulables sur un certain nombre d'années, donnant accès à des concours qui ouvrent la voie aux postes de maîtrise, d'ailleurs relativement rares. Chacun croit en ses capacités et mobilise son énergie pour arriver. Ce type de démarche ne favorise pas l'émergence d'attitudes collectives : les autres ne constituent pas des alliés, tout au plus représentent-ils des concurrents. Et le syndicat peut nuire dans cette relative harmonie d'intérêts entre les jeunes et l'entreprise.

Les jeunes agents pensent en effet que l'entreprise ne peut qu'y gagner avec eux, puisqu'ils se forment, affinent leurs compétences et acceptent les règles du jeu. Dans cette perspective, les syndicats avec leur ton agressif, leurs grèves multiples, dérangent. Ces conditions ne favorisent pas une démarche de nature collective. Les possibilités de formation et de promotion qu'on leur fait miroiter dès leur arrivée, la mise en concurrence sur le plan de l'organisation du travail avec les autres collègues plus anciens, l'expérience d'échec des formes collectives d'expression, l'écoute de la hiérarchie au cours des entretiens individuels, tous ces facteurs militent en faveur d'une démarche individuelle et personnelle qui rencontre certainement des penchants, constitués avant l'insertion à la Régie. Ils ont tous connu auparavant des « petits boulots », vécu des moments difficiles sur le plan professionnel et ont acquis le sentiment de s'en être sortis tout seuls, en ne comptant que sur leurs seules ressources. Pourquoi donc ne pas continuer, à la Régie où tout semble conçu pour favoriser ce genre de démarche.

La Banque

Dans la banque où nous avons enquêté, on trouve de fortes similitudes. Même soif de parvenir à progresser dans la hiérarchie. Même confiance au début dans la possibilité de le faire à partir du moment où ils se forment, travaillent avec acharnement, font leurs preuves. Même choix d'une stratégie individuelle pour des raisons similaires : sentiment d'être entré dans la banque grâce à ses mérites et ses efforts à trouver un emploi stable ; conviction que les règles du jeu de l'entreprise se prêtent à cette stratégie ; et faible capacité d'influence des collectifs de travail à susciter une solidarité professionnelle. Dans cette banque on a pu mesurer l'impact sur les groupes de travail de constantes réorganisations du travail, liées à des modifications techniques. Ceux-ci se trouvent déstabilisés dans la mesure où certains employés s'adaptent mieux que d'autres, dans la mesure également où les fonctions se redéfinissent fréquemment, les enjeux d'ordre professionnel comme les charges et l'intérêt du travail divisent et opposent les employés.

Ajoutons que la plupart de ces employés ont intériorisé l'idée que la hiérarchie n'apprécie guère le syndicalisme et qu'il vaut mieux, pour réussir au sein de la banque, s'abstenir de se syndiquer, de se faire aider par les syndicats, ou même d'avoir des contacts avec des syndicalistes.

Toutes ces raisons font que la plupart de nos interviewés s'affirment comme résolument individualistes et déclarent ne pas envisager d'autre stratégie que celle de parfaire leur formation et faire leurs preuves. Leur désillusion est souvent sérieuse. Un peu comme à la SNCF, et plus qu'à la RATP, ils mesurent l'absence d'ouverture de la hiérarchie, la rigidité de l'organisation du travail, la division des rôles — qui les confinent dans des tâches parcellisées — alors qu'ils ne cherchent qu'à montrer leur initiative, et leurs compétences. Ils se sentent alors pris au piège. On leur fait croire qu'il suffit d'avoir de la valeur pour monter dans la hiérarchie et ils se heurent à une forme autoritaire, rigide de la définition des tâches qui non seulement leur rend l'exercice de leur activité pénible et inintéressant, mais les empêche de faire leurs preuves.

Cette situation ne fait qu'exacerber encore leur démarche individuelle. Ils s'efforcent de trouver des solutions à travers la recherche de contacts individuels avec leurs responsables, à travers des demandes de mobilité, de mutation dans d'autres services où peut-être les choses pour eux seraient plus aisées. Ils voient leurs collègues comme des obstacles, plutôt que des alliés parce qu'ils les perçoivent souvent comme des poids morts qui freinent des restructurations qui feraient plus appel à l'esprit d'initiative de chacun. Pour eux il y a une sorte de complicité objective entre les employés plus anciens, installés dans la routine, effrayés par les innovations techniques et organisationnelles, moins compétents (ils n'ont la plupart du temps pas suivi de cours de formation, passé des examens) et une hiérarchie traditionnelle « vieux jeu » comme ils disent, réticente à tout assouplissement de la séparation des rôles entre exécutants et décideurs ; et partisane de la bonne vieille parcellisation des tâches.

En fait, par leur démarche, par leur comportement ils se sont trop éloignés des syndicats pour y recourir en cas de besoin. Ils se sont inscrits dans une certaine logique individuelle.

*
* *

On l'a vu, à l'égard de leur stratégie professionnelle et de leur rapport aux syndicats, ces jeunes

sont inscrits dans une orientation individuelle et pragmatique. Qu'en est-il de leur vie hors travail ? Font-ils preuve alors de solidarité, d'esprit collectif, de culture de groupe ? Il est bien entendu difficile de rendre compte de la vie hors travail de ces jeunes. Nous avons cependant été frappées par la formulation de préoccupations qui dépassaient le cadre de leur intérêt individuel, qui se situaient même au-delà des préoccupations prêtées à un jeune de la France des années quatre-vingt.

Leur sensibilité les porte vers de grandes causes planétaires comme la famine dans le monde, les grandes épidémies, le chômage, la menace nucléaire, les enfants abandonnés, les jeunes délinquants, etc. L'esprit de sacrifice qu'ils refusent pour l'action syndicale et les grèves, ils l'envisagent pour de telles causes. Ils sont prêts à concéder de l'argent, du temps ; ils sont prêts à militer, à faire don d'eux-mêmes. (Ne sont-ils pas nombreux à déclarer qu'ils font don de leur sang ?).

Cela dit, ils ont ici la même exigence qu'envers l'action syndicale et politique : la même exigence pragmatique qui réclame de la transparence, de l'honnêteté, de l'union et de l'efficacité. Beaucoup nous ont fait part des doutes qu'ils avaient à l'égard de la destination des grandes collectes organisées par les œuvres caritatives. Ils éprouvent le besoin de vérifier le lien entre action et résultat. Une bonne action est une action qui aboutit, ici aussi.

S'ils sont tous prêts, malgré leur individualisme, à s'associer à des causes qu'ils jugent légitimes — parce qu'humanitaires —, ils sont contre toute attente fort peu nombreux à participer à la vie associative : qu'il s'agisse d'associations culturelles, sportives, ou autres ; ce qui prime pour eux, c'est la vie familiale.

On peut faire un parallèle entre la disponibilité de ces jeunes pour une mobilisation ponctuelle pour une cause jugée importante, légitime, hors de toute structure organisationnelle, hors de tout appareil et leur capacité à s'unir au sein de luttes hors syndicats, luttes déterminées, solidaires, destinées à faire aboutir des revendications elles aussi jugées légitimes et raisonnables. On en a vu un exemple durant l'hiver 1986-1987, avec les grèves étudiantes, les grèves des cheminots (2) et autres luttes catégorielles.

Si la perspective de leurs intérêts individuels explique donc dans une certaine mesure la distance des jeunes au syndicalisme et les jugements qu'ils peuvent porter sur lui, on ne saurait en déduire une incapacité des jeunes à entrer dans une action collective. On peut formuler l'hypothèse que les mouvements récents correspondent à la mise en commun spontanée et sans doute éphémère d'intérêts perçus individuellement. Il s'agirait là d'une élaboration collective d'un mouvement susceptible de prendre en charge ces intérêts perçus collectivement, l'espace d'un temps ; ce sont des acteurs individuels qui se transforment spontanément en acteur collectif. On pourrait alors parler d'un « égoïsme collectif », d'individualisme qui utilise le collectif pour aboutir.

---

(2) Pour une analyse de la grève des cheminots, on peut se rapporter à : « Les jeunes et le syndicalisme en entreprise », Rapport pour le ministère des Affaires sociales, CNAM.