

011 – mai 2018

Quels engagements syndicaux pour les jeunes ?

Dans l'opinion commune, l'association entre jeunes et syndicalisme se fait difficilement. Du côté des jeunes, l'engagement « traditionnel » dans le syndicalisme aurait été supplanté par d'autres causes, formes organisationnelles ou modalités d'action. Les nouvelles générations seraient ainsi éloignées sinon défiantes envers syndicats et syndicalistes. C'est cette thèse qui a conduit une équipe de chercheur-e-s à s'intéresser aux rapports entre jeunes et syndicats, en étudiant le point de vue des deux protagonistes de manière à documenter les rapports des jeunes au syndicalisme et ceux des syndicats aux jeunes. Cette recherche a été menée pour le compte de la CGT avec le soutien financier de l'Agence d'objectifs IRES¹.

Par Sophie Bérout, Fanny Chartier, Camille Dupuy, Marcus Kahmann, Karel Yon

Dans l'opinion commune, l'association entre jeunes et syndicalisme se fait difficilement. Du côté des jeunes, l'engagement « traditionnel » dans le syndicalisme aurait été supplanté par d'autres causes (environnementale, altermondialiste), formes organisationnelles (association, collectif, réseau) ou modalités d'action (sur les réseaux sociaux). Les nouvelles générations seraient ainsi éloignées sinon défiantes envers syndicats et syndicalistes. Du côté des organisations syndicales, les jeunes auraient peu de place : ne

¹Cette étude est téléchargeable [ici](#).

Au sommaire

1. La syndicalisation des jeunes minée par la précarité
2. La timidité des politiques syndicales en direction des jeunes
3. L'enjeu du renouvellement générationnel : repérer et fidéliser les futurs dirigeants
4. Des parcours d'engagement semés d'embûches
5. La diversité des parcours d'engagement
6. Les jeunes bâtisseurs de formes organisationnelles nouvelles
7. Des pratiques syndicales entre continuité et innovation
8. Changer les pratiques internes
9. Conclusion

s'agit-il pas de ces organisations qui descendent dans la rue pour défendre les retraites avec leurs militant-e-s avancés en âge ? Pourtant, d'un point de vue syndical, la syndicalisation des jeunes représente un enjeu central car toutes les organisations sont confrontées à un vieillissement continu de leurs effectifs, aussi bien dans les confédérations « historiques » comme la CGT ou la CFDT que dans les organisations plus récentes comme Solidaires ou l'UNSA. Les données statistiques produites par le Ministère du Travail (DARES) confirment le retard de syndicalisation des jeunes : seulement 5 % des salarié-e-s de moins de 35 ans sont syndiqués contre 11,2 % pour l'ensemble des salarié-e-s.

C'est ce constat qui a conduit une équipe de chercheur-e-s à s'intéresser aux rapports entre jeunes et syndicats, en étudiant le point de vue des deux protagonistes de manière à documenter les rapports des jeunes au syndicalisme et ceux des syndicats aux jeunes. Cette recherche, menée pour le compte de la CGT avec le soutien financier de l'Agence d'objectifs IRES, inverse la perspective habituelle consistant à s'interroger sur les raisons de l'absence de syndicalisation des jeunes pour réfléchir au contraire aux processus d'engagement et d'apprentissage de l'activité syndicale. Pour ce faire, elle étudie les parcours militants des jeunes dans le syndicalisme. Cela conduit à analyser les mises en tension du syndicat – son fonctionnement et son organisation, ses pratiques et ses revendications – par les jeunes salarié-e-s mais aussi la façon dont les organisations syndicales investissent (ou pas) la syndicalisation des jeunes. Ces questions sont travaillées sur des secteurs professionnels traditionnellement peu syndiqués, comme l'intérim, le commerce et la restauration et sur des profils de jeunes salarié-e-s contrastés en termes de qualification.

Présentation des enquêtes

La recherche s'appuie sur une revue de la littérature, sur l'exploitation des données de la statistique publique issues de plusieurs enquêtes, en particulier l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) et Conditions de travail, et sur la réalisation de six études de cas :

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

Notre ambition a été de faire varier les échelles d'observation (entreprise, secteur, interprofessionnel), les espaces sociaux (lieux de travail, organisation syndicale, collectif, campagne de mobilisation), les points d'entrée (individus, structures collectives), les organisations (syndicales - CFDT, CGT, FO, Solidaires et UNSA – et non syndicales) et les trajectoires (conditions d'entrée mais aussi de maintien et de sortie du syndicalisme).

Cette enquête, dont les principaux résultats sont présentés ici, conduit à nuancer le constat trop catégorique d'une distance des jeunes à l'égard de l'engagement syndical.

La syndicalisation des jeunes minée par la précarité

Il existe une différence sensible dans les taux de syndicalisation entre les jeunes et le reste de la population salariée. Celle-ci tient notamment à la précarité des jeunes travailleurs, pour qui la norme est aujourd'hui de traverser un sas de précarité de plus en plus long avant de connaître une stabilisation professionnelle. En effet, la précarité nuit à la syndicalisation et sa conjugaison avec l'âge démultiplie ses effets négatifs. Ainsi les jeunes précaires (CDD, intérim, temps partiel) sont encore moins syndiqués que l'ensemble des salarié-e-s précaires. Les jeunes salarié-e-s du secteur marchand et associatif ont presque trois fois moins de chances d'être syndiqués que les jeunes salarié-e-s de la fonction publique, alors que ce rapport est plutôt de l'ordre d'un à deux dans l'ensemble du salariat. Sur ce plan, les jeunes salarié-e-s accusent donc les traits du décalage constaté à l'échelle du salariat entre l'état actuel du monde du travail et sa représentation syndicale. Dans le même ordre d'idées, les jeunes femmes salariées sont plus fortement sous-représentées que les femmes salariées en général. La sous-représentation des femmes est surtout nette parmi les moins qualifiées ; elles sont à l'inverse surreprésentées parmi les cadres syndiqués, particulièrement dans le secteur privé. L'ensemble de ces résultats confirme le fait que la syndicalisation des jeunes salarié-e-s, tout en restant inférieure à celle des salarié-e-s plus âgés, reste bien redevable des mêmes facteurs que celle des salarié-e-s en général : la stabilité de l'emploi, l'insertion dans un collectif de travail, la présence syndicale, la taille de l'établissement et un type de relations professionnelles dans lequel la place des syndicats est reconnue.

Typiquement, ce sont ainsi les jeunes salarié-e-s de l'industrie qui sont surreprésentés parmi les jeunes syndiqués, alors que le commerce, secteur où le poids des jeunes est le plus important, est sous-représenté.

Au-delà de ce constat de sous-syndicalisation, les enquêtes statistiques mobilisées renseignent également sur l'attitude des jeunes vis-à-vis du syndicalisme. Si le taux de sympathie des jeunes salarié-e-s à l'égard des syndicats est faible (autour de 4%), à la différence du taux de syndicalisation il ne varie pas de façon significative avec l'âge et augmente même pour les plus précaires. Dans le secteur marchand et associatif, la sympathie vis-à-vis des syndicats est même plus forte chez les jeunes femmes, les jeunes salariés en CDD, en intérim ou à temps partiel et les jeunes ouvriers que la moyenne de leur catégorie. Ce résultat est important car il montre que l'hypothèse d'un décrochage des jeunes précaires par défiance vis-à-vis des syndicats – ils leur reprocheraient de ne pas les défendre ou de mal les représenter – n'est pas confirmée, tout du moins dans le secteur privé. Ces chiffres semblent donc témoigner d'une conscience plus marquée de l'utilité syndicale dans les conditions les plus difficiles.

La timidité des politiques syndicales en direction des jeunes

Face à la difficulté à syndiquer les jeunes salarié-e-s, quelle est l'attitude des organisations syndicales ? L'enquête soulève sur ce point un paradoxe. Si toutes les organisations syndicales enquêtées s'accordent sur le constat d'un vieillissement des effectifs, les jeunes travailleurs ne constituent pas toujours un public prioritaire pour elles.

Les « jeunes » : Quelle définition sociologique ?

Il existe plusieurs façons d'appréhender la catégorie de « jeune ». Elle peut être délimitée à partir de critères d'âge, comme le font les politiques publiques qui ciblent les individus de 15 à 24 ans. Sur ce plan, les syndicats étudiés repoussent cependant la frontière à 35 ans, prenant acte du recul de l'âge de première adhésion syndicale qui s'explique par l'instabilité croissante des phases d'insertion professionnelle. On peut aussi définir la jeunesse de manière relationnelle, sans fixer *a priori* de bornes d'âge biologique, en considérant qu'il s'agit d'une position « socialement et culturellement construite par rapport à d'autres générations, et par rapport à l'accès à des attributs et à des ressources qui confèrent une compétence sociale et un pouvoir de "prise de parole" »². Avoir en tête ces deux façons de définir la jeunesse permet de comprendre les raisons diverses à l'origine des réticences, voire des résistances à l'élaboration d'une politique syndicale spécifique en direction des jeunes.

Dans ce sens, les stratégies mises en place pour attirer de jeunes adhérents sont relativement rares. Les jeunes salarié-e-s n'apparaissent pas comme un groupe cible dans les campagnes de syndicalisation conduites au niveau central. C'est le registre de la communication qui prédomine, à travers l'organisation de caravanes, de permanences ou la publication de brochures d'information sur les droits des saisonniers, des étudiants-salariés, des stagiaires. Des structures de représentation spécifiques existent dans certaines confédérations et fédérations, mais pas dans d'autres. Leurs moyens et leur autonomie politique sont généralement faibles. Certaines organisations s'inscrivent en relai de l'action publique. C'est le cas de l'UNSA et de FO dans une

² Chauveau J.-P. (2005), « Introduction thématique : les jeunes ruraux à la croisée des chemins », *Afrique contemporaine*, no 214, pp. 15-35.

moindre mesure, mais la CFDT va le plus loin dans ce domaine en assumant un rôle d'auxiliaire de l'insertion dans l'emploi des jeunes. À l'inverse, Solidaires et la CGT critiquent les effets des politiques d'emploi ciblées qui se traduisent par l'introduction de statuts dérogatoires au droit commun. La catégorie « jeunes » suscite dès lors plutôt la défiance dans ces syndicats, qui soulignent la diversité et les inégalités au sein de la jeunesse et limitent leurs revendications spécifiques.

L'enjeu du renouvellement générationnel : repérer et fidéliser les futurs dirigeants

Si les jeunes ne font pas l'objet de vastes campagnes de syndicalisation, ceux qui s'engagent sont néanmoins l'objet d'attentions particulières. L'enjeu est alors de les maintenir dans le syndicalisme et de leur faire accéder aux responsabilités, de manière à assurer la relève. Nos travaux mettent au jour deux voies de promotion distinctes : l'engagement de « vétérans » des mouvements des jeunes, notamment étudiant-e-s, et le repérage de jeunes militant-e-s prometteurs par le biais des structures locales (entreprises et unions locales) et intermédiaires (fédérations).

De ce point de vue, les comités ou commissions « jeunes » jouent un rôle important pour mettre ces jeunes militant-e-s à l'épreuve du travail d'animation et de représentation. L'analyse des carrières militantes de jeunes membres de la commission jeune de la CGT au début des années 2000 montre ainsi que la plupart d'entre eux sont devenus des responsables syndicaux de premier plan et occupent aujourd'hui des postes de permanents. Les comités ou commissions « jeunes » permettent aux jeunes de s'appropriier le discours syndical. Mais les apprentissages s'organisent aussi sur le tas et de façon informelle. Dans plusieurs cas on observe la présence des pairs –

typiquement d'anciens délégués syndicaux – auprès de la nouvelle génération de militant-e-s et notamment des jeunes élu-e-s du personnel. Ils y assurent la transmission de leur savoir-faire syndical et épaulent leurs successeurs potentiels.

Des parcours d'engagement semés d'embûches

Ces parcours ne se font cependant pas sans heurts. Les enquêtes de terrain révèlent en effet des tensions entre générations militantes. Les jeunes syndicalistes prometteurs étant rares, la concurrence est parfois rude entre syndicats, unions interprofessionnelles et fédérations pour capter leur engagement. Combinée à d'autres facteurs (être une femme notamment), la variable jeunesse permet certes d'accéder assez vite à des postes de responsabilité. Mais dans un univers militant où la reconnaissance se conquiert sur le tas, à l'épreuve des expériences accumulées, ces carrières fulgurantes peuvent poser problème en créant des situations d'illégitimité, tant du point de vue de la représentation de soi des jeunes responsables que de la façon dont leurs pairs les perçoivent. Le surinvestissement qu'elles engendrent peut ainsi conduire au « burn-out » militant. La promotion des jeunes responsables doit par ailleurs être réinsérée dans les relations de pouvoir internes aux organisations. Il n'est pas rare que les responsables syndicaux de générations précédentes redoutent de voir leurs positions de pouvoir remises en cause par l'arrivée de nouveaux militant-e-s. C'est pourquoi les jeunes militant-e-s qui sont promus aux postes de responsabilités le sont le plus souvent par cooptation. Cette logique de renouvellement peut poser problème dans la mesure où elle favorise les jeunes qui ressemblent le plus aux anciens, au risque de négliger les problématiques nouvelles et les profils militants dissonants.

Contrairement à l'idée de l'engagement comme un long fleuve tranquille, nos enquêtes montrent que les ruptures d'engagement peuvent intervenir fréquemment chez les jeunes et ainsi déstabiliser les organisations, comme à ASSO où l'important *turnover* militant rend la transmission difficile. Mais dans la transmission, se pose également la question de l'adaptation des pratiques anciennes par les jeunes. La cohabitation entre différentes générations aux histoires et valeurs sensiblement différentes peut s'avérer compliquée, surtout lorsqu'elle recoupe des enjeux de positions de pouvoir.

La diversité des parcours d'engagement

Parmi ceux qui se syndiquent et s'engagent, les enquêtes mettent en lumière des parcours d'engagement divers qui reflètent l'hétérogénéité de leurs trajectoires sociales et la diversité de leurs contextes de travail. Nous distinguons ainsi trois figures d'engagé-e-s dont chacune est caractérisée par une façon particulière d'investir l'activité syndicale.

Le premier type a bénéficié d'une socialisation syndicale précoce (parents militants syndicaux, politiques ou associatifs ; présence syndicale forte au travail) qui conduit à une forme de reproduction du syndicat par la cooptation des jeunes dont les caractéristiques sociales et politiques les rapprochent des militant-e-s de générations antérieures. Nous avons notamment rencontré ces militant-e-s lors d'une enquête longitudinale sur le devenir des anciens membres du collectif « jeunes » à la CGT.

A côté de ces jeunes au niveau d'études plutôt moyen, nous identifions ceux et celles qui se politisent prioritairement à travers des conflits au travail. Cette deuxième figure se retrouve dans les univers professionnels combinant une certaine précarité salariale, un salariat jeune important et une situation de carence syndicale ou de désaveu des organisations présentes. Mais à la différence de la figure précédente, les investissements de ces jeunes parfois en risque de déclassement social semblent davantage fragiles et conditionnés à leur maintien – plus au moins incertain – dans l'entreprise. Ici, les limites de l'engagement correspondent davantage aux frontières de l'entreprise. Disposant des ressources propres à ce niveau, ces jeunes posent aussi plus clairement l'enjeu de leur autonomie vis-à-vis des structures fédérales.

Une troisième figure représente enfin des jeunes au niveau de qualification plus élevé. Disposant déjà d'une expérience militante hors de l'univers syndical et étant plus fortement diplômés (niveau Master, doctorants), ils estiment – à l'image des jeunes représentant-e-s dans l'entreprise – que les pratiques syndicales existantes sont inadaptées ou insuffisantes. Mais leur sentiment d'extériorité au syndicalisme « traditionnel » est ici plus fort et se conjugue étroitement avec un désir de renouveler les pratiques démocratiques internes. Ces militant-e-s se retrouvent dans des formes d'« alter-syndicalisme », mais aussi, comme figure minoritaire, dans le collectif « Jeunes » de la CGT.

Les jeunes bâtisseurs de formes organisationnelles nouvelles

Après s'être intéressée au recrutement, à la formation et aux trajectoires des jeunes engagé-e-s, notre recherche a exploré leurs manières de faire syndicat et d'être syndicaliste. Selon leurs

dispositions et les contextes dans lesquels ils rencontrent la cause syndicale, certains jeunes s'orientent vers des structures syndicales existantes, tandis que d'autres sont à l'initiative de structures nouvelles. Moins réticents au syndicalisme en général que méfiants à l'égard des organisations existantes, ces jeunes militant-e-s redéfinissent l'action syndicale en posant leurs propres cadres d'action collective. Ils se recrutent en priorité parmi la troisième figure d'engagé-e-s.

Ces initiatives peuvent prendre une forme syndicale, comme le montre notre enquête sur un jeune syndicat de travailleurs associatifs (ASSO) qui s'est créé face aux précarités et aux souffrances dans ce monde du travail trop souvent idéalisé. Tout en choisissant la forme syndicale –la seule à permettre une véritable défense des salarié-e-s –, ces jeunes salarié-e-s font au départ le choix de créer un nouveau syndicat au lieu de rejoindre les syndicats de branche existants. Cette nouveauté constitue un argument important pour convaincre des jeunes éloignés du syndicalisme de rejoindre l'organisation : construire progressivement une nouvelle structure, plutôt que de se fondre dans une organisation déjà formée, est vu comme un moyen de définir collectivement des modes de fonctionnement et des répertoires d'actions plus adaptés à leurs expériences et à leurs conceptions du syndicalisme et de l'action collective organisée.

Si ces jeunes salarié-e-s optent pour la structure syndicale, d'autres s'organisent dans des cadres non-syndicaux, mettant là-aussi à distance, mais de manière plus nette encore, les syndicats existants. La constitution du Réseau pour l'Action collective transnationale (ReAct) au début des années 2010 en constitue un cas exemplaire. Tout en s'engageant pour la défense des salarié-e-s, ces jeunes privilégient une structure associative à une structure syndicale. Ce choix est lié à une position particulière qui les distingue des travailleurs associatifs mentionnés précédemment :

« militant-e-s par conscience », ils ne sont pas encore insérés professionnellement ; leur engagement au côté des salarié-e-s se fait dans la continuité d'engagements altermondialistes antérieurs et cible les méfaits des multinationales. L'espace n'existant pas pour eux dans les organisations syndicales qui sont censées être constituées de « militant-e-s par intérêt », ils s'organisent dans une forme de « para-syndicalisme » qui s'inspire du *community organizing* étatsunien.

Pour autant, dans l'un et l'autre cas étudiés, les organisations syndicales traditionnelles ne restent pas hors-jeu. L'engagement étant un processus, ces militant-e-s découvrent progressivement les contraintes du militantisme autour de la cause du travail et modifient progressivement leur perception du syndicalisme « traditionnel ». Celui-ci devient vite un soutien et un partenaire indispensable pour ces nouvelles organisations, et ce dans différents domaines : conseils, formation ou encore soutien financier. Ce rapprochement se traduit par l'affiliation d'Asso à Solidaires et la recherche par le ReAct de « partenariats contractuels » stables avec les syndicats.

Des pratiques syndicales entre continuité et innovation

Les pratiques syndicales des jeunes militant-e-s observés sur nos différents terrains s'inscrivent dans la continuité de celles des générations précédentes, tout en introduisant des façons de faire nouvelles. L'équilibre entre ces deux dimensions dépend avant tout des trajectoires des jeunes militant-e-s et de leurs contextes d'actions.

À l'encontre de l'idée d'une rupture dans les pratiques militantes des nouvelles générations, les jeunes salarié-e-s s'approprient les registres les plus traditionnels du travail syndical. Les

monographies de sections syndicales CFDT et ASSO donnent ainsi à voir des militant-e-s soucieux de l'enjeu institutionnel de la représentativité, s'engageant dans des négociations collectives d'entreprise et cherchant à défendre les individus. Dans cette activité, ils rencontrent des difficultés pratiques et institutionnelles similaires à celles des précédentes générations.

Si l'on observe des registres d'action plus originaux, ceux-ci sont surtout liés au fait que les causes défendues par les jeunes montrent les limites de leur traitement dans le cadre institutionnel du dialogue social. L'usage détourné de la grève par un collectif de jeunes salarié-e-s sans-papiers afin d'obtenir le soutien de leur employeur à la démarche de régularisation du titre de séjour et la conclusion d'un accord de branche informel avec le patronat de l'intérim en faveur de la régularisation par le travail en est un bon exemple. L'utilisation des médias et la prise à partie des politiques par le syndicat ASSO témoignent également de modes d'actions originaux. Le collectif ReAct enfin, mène plusieurs expérimentations avec la CGT en Ile de France afin de mettre en réseau, à l'image des *corporate campaigns* états-uniennes, des acteurs divers (syndicats, ONG environnementales, Confédération paysanne, partis politiques et organisations de jeunesse...) autour d'une triple dénonciation des méfaits sociaux, fiscaux et environnementaux de McDonald's. Il serait erroné de considérer ces engagements comme marginaux, car ils nous guident au cœur des enjeux du salariat contemporain (mobilité transnationale des hommes et du capital, pouvoir des entreprises multinationales, dissolution et formation des identités professionnelles).

Changer les pratiques internes

Enfin, c'est également dans leurs pratiques internes que les jeunes militant-e-s cherchent à proposer de nouvelles façons de faire. Si l'analyse statistique révèle que les jeunes salarié-e-s ne

sont pas moins attachés au syndicalisme que leurs aînés, on trouve pourtant chez les jeunes déjà engagés des indices d'un rapport plus critique à l'égard du syndicalisme « traditionnel ». L'enquête REPONSE permet de montrer que les jeunes représentant-e-s du personnel ont dans l'ensemble une opinion moins positive à l'égard des syndicats que la moyenne des représentant-e-s, même s'ils leur restent majoritairement favorables. Si la variation des taux de syndicalisation témoigne d'une distance plus grande des jeunes salarié-e-s vis-à-vis de l'engagement, ces résultats indiquent alors qu'il existe aussi une distance des jeunes vis-à-vis des syndicats au sein même de l'engagement.

On rencontre ce souci de « faire autrement » dans plusieurs de nos enquêtes. Celui-ci peut être basé sur des expériences concrètes avec certaines formes de représentation dans l'entreprise, jugées corporatistes ou antidémocratiques. Au-delà d'elles, nous observons la puissance des idées plus au moins caricaturales sur le syndicalisme « en général ». S'il est difficile de démêler les deux sources, il est clair que le désir de « faire autrement » est un véritable moteur de l'engagement collectif. Ce que les jeunes mettent derrière cette intention n'est pas forcément homogène, mais les processus de décision et l'organisation du travail militant semblent un objet important de leurs critiques.

Ainsi, dans une entreprise de distribution, le départ de l'ancien délégué syndical central CFDT coïncide avec l'adoption d'un règlement intérieur dont l'objectif principal est d'encadrer les pouvoirs décisionnaires de son jeune successeur. Les jeunes représentant-e-s se montrent d'ailleurs sensibles à une meilleure répartition des tâches dans l'équipe. Il s'agit d'impliquer davantage les élu-e-s sur des sites éloignés et d'éviter la surcharge de quelques-uns par un fonctionnement pyramidal. On retrouve le souci de collégialité aussi dans le cas d'ASSO où il se

présente davantage comme une exigence de principe qui fait écho à la critique autogestionnaire du centralisme syndical. Pour ces jeunes travaillant en majorité pour des ONG de solidarité internationale, il s'agit d'instaurer une organisation qui soit la moins hiérarchique et la plus inclusive possible, en distribuant les pouvoirs au plus grand nombre. On y a adopté – comme au ReAct - le principe de consensus.

Conclusion

Cette recherche permet de nuancer le constat trop catégorique d'une distance « des jeunes » à l'égard de l'engagement syndical. Certes, ils s'engagent moins que leurs aînés, mais les facteurs qui déterminent l'engagement syndical se recoupent. En revanche, et de façon peut-être plus inattendue, c'est parmi les jeunes déjà engagés dans une démarche syndicale que nos enquêtes montrent des rapports plus distanciés aux organisations syndicales. Les tentatives de changer la façon de concevoir le travail syndical et de fonctionner en interne peuvent se produire au sein des structures existantes ou nouvelles. Du point de vue syndical, l'enjeu de renouvellement générationnel pose ainsi aussi celui du renouveau au sens de la nécessité de s'ouvrir aux réflexions et pratiques que ces jeunes apportent.