

DES EMPLOIS DE QUALITÉ

POUR LES *jeunes* :
NOTRE MANIÈRE D'ALLER
DE L'AVANT !



DES EMPLOIS DE QUALITÉ

POUR LES *jeunes* : NOTRE MANIÈRE D'ALLER DE L'AVANT !

Table des matières

Avant-propos	3
1. Transition école-vie active	5
2. Des emplois de qualité	11
3. Mobilité	13
4. Entrepreneuriat	15

Avant-propos

La crise et les mesures d'austérité mises en place au niveau national au cours des dernières années ont eu un impact extrêmement négatif sur les conditions de travail et de vie des jeunes en Europe. En 2014, dans l'ensemble des 28 États de l'Union européenne, 12,4% des jeunes étaient sans emploi, ne suivaient pas d'études ou de formation. L'impressionnante contraction de l'emploi à laquelle nous avons assisté a réduit le taux d'emploi des jeunes, cette diminution dépassant 30% dans plusieurs pays : au mois de février 2015, 23,8 millions de personnes étaient sans emploi au sein de l'UE, dont 4,85 millions de jeunes de moins de 25 ans (et 2,17 millions de jeunes femmes, selon les chiffres d'Eurostat de décembre 2014). Si déjà avant la crise, les niveaux de chômage étaient structurellement plus élevés chez les jeunes que chez les adultes, après son explosion, la situation s'est gravement détériorée, au point que dans certains pays il y a plus de jeunes sans emploi que de jeunes ayant un emploi (c'est le cas de la Bulgarie, de la Croatie, de la Grèce, de l'Italie et de l'Espagne) (Eurostat, données 2013).

Les emplois intérimaires, les contrats précaires, le manque d'une protection sociale de base et même les pratiques discriminatoires fondées sur l'âge sont devenus la norme pour des millions de jeunes qui essaient de se frayer un chemin sur le marché du travail : au sein de l'UE, le nombre de jeunes travaillant sur la base d'un contrat d'intérim est en constante augmentation alors que le nombre d'emplois stables continue de fondre.

Le respect des droits du travail et des droits sociaux fondamentaux doit être la condition préalable à tout emploi. Les pratiques déloyales comme les stages non rémunérés et le faux travail indépendant ne font qu'affaiblir et précariser la position des jeunes sur le marché du travail. Avoir un travail « quel qu'il soit » n'est pas nécessairement mieux que de ne pas en avoir du tout, dès lors que les droits du travail et les droits sociaux ne sont pas reconnus.

Bon nombre de jeunes peuvent être considérés comme des « travailleurs pauvres » : 11,4% de jeunes salariés (18-24 ans) sont en effet exposés au risque de pauvreté active, ce taux étant, du reste, plus élevé chez les jeunes femmes (12,5%) que chez les jeunes hommes (10,6%) (Eurostat, données 2013). Une rémunération honorable est un facteur important dans la prévention de la pauvreté, mais il est vrai que les salaires minimums, notamment pour les jeunes, se situent parfois au-dessous du seuil de pauvreté et ne permettent pas de vivre de façon satisfaisante et honorable. Ainsi, en 2012, la Grèce a diminué le salaire minimum « jeunes » (32%) dans une plus large mesure que la réduction imposée, sous les pressions de la Troïka, au salaire minimum général (22%), poussant un nombre croissant de personnes dans le piège du travail pauvre. Des salaires minimums plus bas pour les jeunes existent au RU et d'autres pays envisagent de les adopter. En dépit des objectifs généraux de la stratégie Europe 2020, visant à réduire les inégalités croissantes, 31,6% des jeunes Européens se trouvaient en 2013 dans une situation proche de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

Une action plus efficace est nécessaire pour améliorer l'égalité des genres à tous les niveaux, éradiquer les différences salariales liées au genre et lutter contre la discrimination sur le lieu de travail, notamment pour les jeunes, conformément aux motivations définies dans la directive 2000/78¹ (race, handicap, orientation sexuelle et expression de genre, âge, religion et croyances, etc.). L'égalité des genres et la non-discrimination devraient constituer des objectifs pour l'ensemble de la société et ne pas être envisagés comme une question particulière. Il faut pour cela responsabiliser davantage le secteur public et s'attacher à promouvoir les avantages d'une société inclusive et égalitaire.

¹ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

On ne peut pas réduire le chômage des jeunes en abordant le problème uniquement du côté de l'offre par le biais d'une réforme structurelle des marchés du travail, en réduisant l'inadéquation des qualifications et en renforçant la mobilité. C'est précisément le rôle qu'a endossé la Commission européenne depuis la mise en route de l'initiative « Jeunesse en mouvement ». S'il est vrai que des améliorations apparaissent parfois nécessaires dans ces domaines, les études² suggèrent que les initiatives inappropriées prises par le politique dans ces domaines ont eu pour effet d'accroître la segmentation du marché du travail et la discrimination, d'intensifier dans certains pays l'exode des cerveaux et de réduire la qualité des conditions de travail avec un impact négatif sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Nous devons inverser cette tendance. Et pour cela, nous devons amener tous les acteurs à concentrer leurs efforts sur la création d'emplois de qualité ; parallèlement, nous devons aussi améliorer et accroître l'investissement tant public que privé en Europe. Le Comité Jeunes de la CES continuera à collaborer avec tous les partenaires et les acteurs concernés afin de faire entendre la voix des jeunes en Europe, organiser des syndicats plus forts et promouvoir l'égalité, la solidarité et la démocratie à tous les niveaux.

Pourquoi ce document ?

Ce document présente des opinions et des recommandations des jeunes travailleuses et des jeunes travailleurs européens représentés par le Comité Jeunes de la CES sur une série de thèmes concernant leur vie professionnelle : conditions de travail, transitions du système éducatif au marché du travail ou à un niveau de formation plus élevé (stages, systèmes d'apprentissage, formation en alternance, entrepreneuriat et mobilité).

Sa finalité est d'offrir un socle de références au Comité Jeunes de la CES, qui pourra lui être utile, en tant que voix des jeunes travailleurs en Europe, lorsqu'il négocie avec le patronat, traite avec les instances politiques nationales et européennes ou collabore avec les ONG pour élaborer, mettre en œuvre ou assurer le suivi de mesures susceptibles d'affecter la qualité de vie et d'emploi des jeunes.

Ce document est le fruit d'un travail de collaboration mené par les membres du Comité Jeunes de la CES et entamé à l'occasion du séminaire financé par l'UE « For Quality Measures on Youth Employment » qui s'est déroulé à Turin en juillet 2014 sous la présidence italienne de l'UE ; il sera soumis, à intervalles, à une révision et à une réactualisation.

Qu'est-ce que le Comité Jeunes de la CES?

Le Comité Jeunes de la CES représente les jeunes générations européennes dans le monde du travail. Il s'agit d'une instance statutaire de la Confédération européenne des syndicats, composé d'un(e) représentant(e) nommé(e) par chaque confédération syndicale nationale affiliée à la CES (90) et issue des 39 États membres, et par les fédérations syndicales européennes (10).

Le Comité est piloté par un bureau de 5 membres élus, 2 vice-présidents, un président et un coordinateur de la CES. Il a vocation à faire entendre la voix des jeunes travailleurs et des jeunes chômeurs européens au sein du mouvement syndical européen et, plus largement, dans toute la société (responsables politiques au niveau européen, national et local, organisations patronales, ONG et autres acteurs concernés).

² Benchmarking Working Europe, ETUI, 2015 <http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012>

1. TRANSITION ÉCOLE-VIE ACTIVE

Le passage du monde des études au monde du travail est un moment crucial pour les jeunes³. Au cours des dernières décennies, ces moments de transition sont devenus de plus en plus difficiles par rapport à ce qu'ils étaient dans les années 80 et, avec la crise économique, le risque d'une transition négative vers le chômage et l'inactivité s'est accru. De plus, cette transition entre l'école et la vie active coïncide avec une phase délicate dans le développement du jeune qui fait ses premiers pas dans le monde des adultes. Le document analyse en profondeur les trois principaux outils susceptibles de faciliter cette transition, à savoir : le stage, l'apprentissage et le programme Garantie pour la jeunesse.

Stages

L'absence d'expérience professionnelle est souvent perçue comme l'un des obstacles à une intégration rapide des jeunes sur le marché du travail. L'expérience concrète du travail permet d'acquérir des compétences professionnelles mais aussi des compétences générales et transversales qui sont appréciées positivement par les employeurs au moment de l'embauche. Les stages sont une des possibilités qui s'offrent aux jeunes d'acquérir de l'expérience professionnelle. En 2013, 46% des jeunes Européens âgés de 18 à 35 ans avaient effectué un stage et la majorité d'entre eux en avaient plus de deux à leur actif⁴. Ceci étant, bien que faisant à présent partie intégrante du système de transition école-vie active, les stages, malgré leur fonction de tremplin potentiel vers le marché du travail, ne riment pas toujours avec qualité et bonnes conditions de travail.

Pour ces raisons, le Comité Jeunes de la CES estime que les stages ne doivent en aucun cas pourvoir à des remplacements de postes quels qu'ils soient : des postes temporaires ou permanents ne doivent pas être occupés par des stagiaires. Cela ne fait qu'accroître la précarité du marché du travail et compliquer l'accès des jeunes à ce même marché.

Les stages, tels que nous les voulons⁵ :

- 1. garantissent des conditions de travail de qualité, ont une durée convenue, une rémunération satisfaisante et honorable, sont encadrés par des conventions ou des accords juridiquement contraignants au niveau national et européen, et, le cas échéant, par une directive ;**
- 2. ont des objectifs d'apprentissage clairement définis et prévoient la reconnaissance des compétences et des acquis ;**
- 3. assurent des fonctions de conseil d'orientation sur le lieu de travail ;**
- 4. prévoient une information sur les droits du travail et les droits sociaux des stagiaires, notamment leur droit à se faire représenter par des délégués syndicaux.**
- 5. associent activement tous les acteurs concernés au processus de suivi, soutien et amélioration des résultats du stage.**

Des stages bien organisés doivent avoir vocation à aider les jeunes à acquérir l'expérience pratique et les compétences qui leur permettront de compléter le bagage de connaissances et de qualifications déjà acquis grâce à l'éducation formelle ou non formelle. Les stages devraient offrir au jeune la possibilité d'acquérir une expérience pratique lui permettant d'être mieux informé sur les filières

³ Dans ce document, sauf indication contraire, les jeunes font référence à des personnes âgées de 15 à 24 ans.

⁴ EUROBAROMÈTRE 2013. « The Experience of Traineeship in the EU. » Flash Eurobaromètre. Bruxelles : Commission européenne.

⁵ Le Comité Jeunes de la CES a apporté son soutien à l'initiative pour la création d'une charte européenne de la qualité en matière de stages et d'apprentissages <http://qualityinternships.eu/>. Cette partie du document s'en inspire largement.

existantes, sur les perspectives d'emploi et sur ses projets professionnels personnels. Dans cette optique, un accompagnement par un tuteur compétent devrait être assuré ainsi que l'accès à des canaux fiables d'évaluation et de signalement d'abus afin de pouvoir suivre et contrôler l'évolution et la qualité du stage. Les stagiaires devraient également bénéficier du même niveau de protection et de formation en matière de santé et de sécurité.

En raison de leur manque d'expérience dans le monde du travail et de la forme atypique et succincte du contrat de stage, les stagiaires risquent tout simplement d'être moins informés de leurs droits sociaux et des droits du travail. De ce fait, il est essentiel qu'ils soient informés, en début de stage, sur leurs droits sociaux et les droits du travail, ainsi que sur tous les risques éventuels en matière de santé et de sécurité, liés à leur poste ou à leurs fonctions. Une protection sociale appropriée devrait dès lors être assurée.

Les stages peuvent être intégrés dans des filières d'enseignement (secondaire) dans le but de permettre aux étudiants qui vont faire leur entrée sur le marché du travail d'acquérir de l'expérience pratique. Bien que ces stages soient considérés comme faisant partie d'un parcours de formation spécifique, ils devraient néanmoins satisfaire à certaines exigences ou principes minimums mais essentiels afin d'éviter les abus et permettre au jeune de tirer le profit maximum de son expérience de stagiaire. Le Comité Jeunes de la CES rappelle l'importance d'encadrer l'expérience du stage par un contrat écrit et juridiquement contraignant entre l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'organisation d'accueil. Les organisations syndicales présentes au sein de l'entreprise devraient être tenues informées du nombre de stagiaire et être consultées, dans le cadre des dispositifs de négociation collective, pour ce qui est des attributions, de la formation et du contrat proposé au stagiaire.

Les objectifs d'apprentissage devraient être clairement indiqués ainsi que toute autre information permettant d'encadrer et d'assurer la qualité du stage. Enfin, les stages ne devraient jamais être accomplis à titre gracieux et sans pouvoir bénéficier de défraiements, d'avantages en nature et/ou d'une rémunération.

Des critères analogues devraient également s'appliquer aux stages qui ont lieu en dehors de l'enseignement formel ou après celui-ci. En particulier, la rémunération du stage ne devrait pas être inférieure au seuil de pauvreté fixé à 60% du revenu moyen ou en-dessous du salaire minimum national. Ce critère est extrêmement important à un moment où les jeunes sont de plus en plus exposés au risque de pauvreté même lorsqu'ils habitent encore chez leurs parents, la situation des ménages s'étant considérablement dégradée dans de nombreux pays. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle essentiel à cet égard, notamment dans le cadre des conventions collectives.

Les conditions de travail, la durée et une description claire des attributions ainsi que les avantages sociaux devraient être clairement indiqués et respectés. Enfin, les compétences et les connaissances acquises devraient toujours être validées et reconnues afin de permettre aux jeunes de tirer le maximum de leur expérience.

Les organisations syndicales et les autres acteurs nationaux concernés doivent contribuer, dans une démarche de partenariat, à la mise en place de dispositifs de soutien et de suivi, et notamment la collecte de données.

Apprentissage⁶

La formation par le travail, que l'on associe généralement aux systèmes d'apprentissage pour les jeunes et de formation professionnelle duale (formation en alternance), fait partie des politiques d'accompagnement destinées à favoriser la transition entre l'école et la vie active. En Europe, l'incidence de l'apprentissage varie d'un pays à l'autre : en 2011, en Allemagne, en Autriche et au Danemark, plus de 5% sur l'ensemble de la population âgée de 15 à 29 ans suivait une formation en

⁶ Cette partie du document s'inspire dans une très large mesure de la résolution de la CES sur l'amélioration de la qualité de l'apprentissage et de la formation par le travail, accessible à la page web <http://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-improving-quality-apprenticeship-and-work-based-learning#.VSUS6tyUfHU>

apprentissage⁷. Contrairement aux stages, l'apprentissage s'inscrit dans un ensemble plus vaste de politiques d'éducation et de formation professionnelle liées aux enjeux du marché du travail et a, habituellement, une durée de l'ordre de 4 ans.

Depuis le début de la crise, la combinaison travail-apprentissage a fait l'objet d'une attention considérable tant au niveau européen que national parce qu'elle est réputée faciliter l'accès des jeunes à la vie active et contribuer à maintenir le chômage des jeunes à un faible niveau. Tout en reconnaissant le potentiel élevé de l'apprentissage, la CES estime que cet outil doit être affiné et encadré par des politiques macroéconomiques rigoureuses et de plus grande ampleur et que, dans une perspective plus large, l'éducation et la formation professionnelle devraient être envisagées, non pas comme de simples outils économiques au service de l'économie et du marché du travail, mais comme un soutien à la citoyenneté et au développement de l'humain.

L'apprentissage, tel que nous le voulons :

- 1. garantit des objectifs d'apprentissage clairs et transparents et mène à un emploi de qualité ;**
- 2. devrait être une option garantie pour les jeunes qui accèdent au marché du travail ;**
- 3. assure des niveaux de qualité, une protection et des conditions de travail adéquates aux apprentis et aux jeunes participant à une formation par le travail ;**
- 4. garantit la reconnaissance des connaissances, des compétences et des qualifications acquises par l'apprentissage non-formel et informel ;**
- 5. prévoit d'associer, dans le cadre d'une participation active, les organisations syndicales et les acteurs concernés, afin de contrôler, accompagner et améliorer l'apprentissage tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel, national et européen.**

La CES et ses affiliés nationaux et sectoriels, ainsi que les autres partenaires sociaux, participent activement à la mise en œuvre de l'Alliance européenne pour l'apprentissage et sont fermement résolus à mettre en place des actions pour atteindre ces objectifs.

Lorsqu'ils sont correctement mis en œuvre, les systèmes d'apprentissage peuvent contribuer de manière significative à faciliter les processus de transition de l'école à la vie active, à lutter contre l'inadéquation des qualifications sur le marché du travail et à encourager les employeurs à offrir aux jeunes des emplois de qualité assortis de conditions équitables. Cependant, la crise économique a considérablement réduit l'offre de places d'apprentissage et la faiblesse de la reprise ne favorise pas leur accroissement dans les pays qui ont été les plus touchés, ni leur conversion en emploi.

Les systèmes d'apprentissage devraient être régis par des contrats de travail officiels précisant les droits et obligations des employeurs comme des apprentis, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires nationales. De manière analogue, ce principe devrait également s'appliquer aux établissements de formation participant au programme d'apprentissage.

La rémunération des apprentis devraient être garantie par les employeurs, pendant toute la durée de la formation, sur la base des barèmes des conventions collectives ou alignée sur le salaire minimum légal national et/ou sectoriel. Les syndicats devraient être consultés sur le nombre d'apprentis présents dans une entreprise donnée de même que sur leurs conditions de travail et de formation.

Le partenariat constitue un élément essentiel des systèmes d'apprentissage ; partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales), pouvoirs publics et établissements de formation devraient y être associés. Cette démarche permet, tout d'abord, de garantir un environnement de travail sûr et de

⁷ Commission européenne. (2013). Programmes d'apprentissage et de stages dans les 27 pays de l'UE : principaux facteurs de réussite. Bruxelles.

qualité ; ensuite, de surveiller efficacement la conformité des lieux de travail et, enfin, de s'assurer du respect des normes et des réglementations.

Lors de l'élaboration des programmes d'apprentissage, il serait opportun de bien prendre en compte les nouvelles technologies et les besoins de compétences au niveau sectoriel et professionnel de manière à s'assurer que les compétences proposées et offertes répondent aux besoins du secteur / marché du travail. Par ailleurs, les activités d'apprentissage et de formation devraient être élaborées et mises au point en s'appuyant sur une base de connaissances solide et s'inscrire dans une démarche axée sur l'avenir. Afin de réduire les disparités entre les sexes en termes de participation et la segmentation, les formations en apprentissage devraient couvrir un large éventail de professions et d'activités professionnelles, et offrir par conséquent à tous, aux hommes comme aux femmes, des possibilités d'emploi. Des mesures devraient être prises afin de renforcer la participation des hommes et des femmes dans des domaines traditionnellement perçus comme étant typiquement l'apanage de l'autre sexe. Encourager la « mixité » de l'apprentissage contribuera également à améliorer la mobilité professionnelle des deux sexes et à réduire les disparités salariales liées au genre. Pour cela, une approche holistique est nécessaire, incluant un accompagnement des jeunes dès les premières phases et une sensibilisation appropriée des établissements d'enseignement, des formateurs et des partenaires sociaux.

L'accompagnement et les conseils d'orientation au cours de la formation d'apprentissage tant sur les contenus que sur les droits sociaux restent essentiels. Sur ce dernier point, les délégués syndicaux jouent un rôle capital.

Enfin, l'apprentissage doit bénéficier d'un financement adéquat pour permettre au jeune d'acquérir les niveaux de compétence et les connaissances appropriés. Les qualifications et les compétences acquises devraient être reconnues sur le marché du travail et dans tout le système d'éducation et de formation, de même que tout autre type d'enseignement informel ou non-formel.

À l'instar de la résolution de la CES⁸, le Comité Jeunes de la CES insiste sur la nécessité que les organisations syndicales, dans toute l'Europe, continuent à apporter leur soutien actif et résolu aux systèmes et programmes d'apprentissage de qualité et améliorent leur engagement à l'égard des apprentis sur le lieu de travail afin de représenter et défendre leurs intérêts avec plus d'efficacité.

La Garantie pour la jeunesse⁹

Plusieurs initiatives ont été lancées au niveau européen pour juguler le phénomène massif du chômage des jeunes, parmi celles-ci: la Garantie pour la jeunesse (GJ). En avril 2013, le Conseil de l'Union européenne, donnant suite à une proposition de la Commission, a adopté une recommandation sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse. La Garantie pour la jeunesse doit permettre de garantir « que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel ». La Garantie pour la jeunesse doit être financée par le Fonds social européenne, l'Initiative pour l'emploi des jeunes et des ressources propres des États. Tous les pays ont présenté un plan de mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse¹⁰ et certaines initiatives locales ont été renforcées ou mises en place *de abrupto*. Les défis restent cependant posés pour de nombreux pays qui sont confrontés à des difficultés institutionnelles dans la mise en œuvre de la GJ et pour ceux qui dénombrent encore des niveaux élevés de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET).

⁸ Voir note en bas de page n° 6.

⁹ Voir le rapport de la CES sur la Garantie pour la jeunesse en Europe <http://www.etuc.org/publications/youth-guarantee-europe#.VSUH49yUfHU>

¹⁰ Le Royaume-Uni n'a pas mis en place de garantie pour la jeunesse mais soutient globalement cette démarche.

La Garantie pour la jeunesse, telle que nous la voulons :

- 1. doit soutenir une reprise durable et inclusive, et être associée à un plan de mise en œuvre et d'investissement pour l'emploi, préalable indispensable pour améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail ;**
- 2. garantit des offres d'emploi, des formations, des stages et des apprentissages de qualité, notamment dans les secteurs où la création de postes de travail est particulièrement importante pour l'avenir ;**
- 3. aboutit, dans les quatre mois, à une offre et une intervention garanties, et vise, sur le long terme, à la mise en place d'une garantie universelle ;**
- 4. garantit l'accès aux services publics pour l'emploi ;**
- 5. assure la pleine participation des partenaires sociaux, de la société civile et des jeunes afin d'accroître la transparence et l'efficacité des mesures adoptées ;**
- 6. garantit aux jeunes une protection sociale appropriée afin d'éviter un accroissement du risque de pauvreté et de précarité ;**
- 7. renforce les programmes existants de politiques actives du marché du travail en créant des synergies entre les programmes et les institutions afin de mieux répondre aux objectifs de la GJE ;**
- 8. consolide la confiance dans les institutions, assure des financements et des ressources humaines adéquates permettant d'assurer des services pour l'emploi de qualité ;**
- 9. évalue soigneusement les groupes cibles et propose des approches ciblées qui prennent en compte l'hétérogénéité de la jeunesse.**

Les premiers programmes de garantie pour la jeunesse ont vu le jour dans les pays scandinaves. Au niveau européen, la Garantie pour la jeunesse a été conçue comme une boîte à outils comprenant des mesures de prévention et de « réparation » pour les jeunes qui ne travaillent pas, ne sont pas aux études et ne suivent pas de formation. L'idée principale est de diversifier et de moduler l'approche à l'égard de cette population qui est difficile à toucher en raison du peu de contacts qu'elle entretient avec l'administration publique et les services sociaux. Une approche plus personnalisée serait nécessaire, en faisant appel notamment à des plans d'action et des techniques de profilage.

Le rôle joué par les services publics pour l'emploi (SPE) est essentiel à cet égard dans la mesure où ils sont considérés comme l'acteur public au centre du dispositif de garantie pour la jeunesse. Cela implique que les PSE doivent être financés convenablement et disposer de ressources humaines adéquates pour assurer des services de qualité et une aide efficace aux jeunes. La GJ repose également sur une démarche de partenariat bien charpentée, au sein de laquelle partenaires sociaux, organisations de jeunes, établissements d'enseignement et de formation, agences de placement privées et organisations de l'économie sociale participent activement à la conception, à la mise en œuvre, au déploiement et au suivi de la GJ. Une étude récente publiée par la CES¹¹ a révélé que cette démarche de partenariat ne s'est pas déployée de manière uniforme dans l'ensemble des pays de l'Union et que, souvent, l'implication des partenaires sociaux n'a pas été à la hauteur des attentes.

¹¹ Voir note en bas de page n° 9.

La GJ cible la population des NEET comprenant à la fois des jeunes chômeurs et des jeunes inactifs qui ne sont pas inscrits dans un parcours d'études ou de formation. La plupart des pays éprouvent des difficultés à financer leur action à l'adresse de ces populations et davantage doit être fait pour adapter les services et pour créer ou améliorer les systèmes existants de collecte de données susceptibles de permettre un meilleur suivi de ces populations.

L'intervention précoce « dans les quatre mois », préconisée par la GJ, constitue un autre élément essentiel : l'objectif étant de prévenir l'effet désastreux du chômage et de l'inactivité sur l'avenir et la carrière des jeunes. Cependant, ce délai pourrait s'avérer difficile à satisfaire lorsque les structures institutionnelles doivent être réformées en profondeur.

Enfin, s'il est clair que chaque État membre est confronté à des défis différents, le financement de la GJ reste, pour la plupart, un point essentiel : une utilisation avisée des fonds européens et des contributions nationales appropriées devraient assurer l'institutionnalisation de la GJ et l'efficacité nécessaire pour contribuer à prévenir et à réduire le chômage et l'inactivité des jeunes.

2. DES EMPLOIS DE QUALITÉ

Le Comité des Jeunes de la CES est fortement préoccupé par la qualité des emplois des jeunes ; la qualité de vie des jeunes (mais également celle de leurs aînés) dépend de la qualité de leur emploi.

L'UE dénombre actuellement près de cinq millions de chômeurs âgés de moins de 25 ans. Dans un tel contexte, la création de postes de travail de qualité doit être la première des priorités. Près de 10 millions d'emplois ont été détruits depuis le début de la crise en 2008¹².

Relancer l'emploi n'est cependant pas le seul défi à relever. Il s'agit également de veiller à ce que les nouveaux emplois soient des emplois de qualité permettant aux personnes d'accéder à un niveau de vie honorable et de contribuer à leur bien-être ainsi qu'au développement d'une économie vigoureuse et robuste.

L'emploi de qualité, tel que nous le voulons :

- 1. est intimement lié à un modèle de développement durable ;**
- 2. garantit un salaire permettant de mener une vie honorable sans aucune discrimination de genre ;**
- 3. lorsqu'une phase de transition est prévue avant la stabilisation, cette phase doit être équitable et sécurisée ;**
- 4. est exempt de toute forme de discrimination quelle qu'elle soit ;**
- 5. correspond aux ambitions et aux compétences du jeune ;**
- 6. se base sur un mécanisme équitable de fixation du salaire minimum et est lié aux mécanismes de la négociation collective ;**
- 7. donne entièrement accès au système de protection sociale : droits de pension, indemnités de chômage, congés d'éducation, de maternité, de paternité et congés parentaux, etc. ;**
- 8. garantit le droit à adhérer et prendre part activement à des organisations syndicales et à leurs activités ;**
- 9. inclut des parcours d'apprentissage et des conseils d'orientation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.**

Les jeunes de la CES s'inquiètent pour l'avenir de la planète et s'interrogent sur la durabilité du modèle économique actuel. Nous soutenons avec force les campagnes de sensibilisation aux changements climatiques : il n'y a pas d'emploi sur une planète morte !

La mondialisation, l'innovation technologique, les changements, l'évolution démographique et la transition vers une économie plus verte affectent en profondeur le marché du travail. Au-delà des défis que ces évolutions posent, elles ouvrent également des possibilités de création d'emplois. Cependant, rien ne garantit que ces emplois soient de bonne qualité. Malgré le besoin pressant de nouveaux emplois et l'impact grandissant de la numérisation sur le marché du travail, la garantie d'emplois de qualité doit être sérieusement prise en compte et faire partie intégrante des processus d'élaboration de politiques tournées résolument vers l'avenir pour un monde du travail équitable et durable sur le long terme.

¹² Eurostat, février 2015

Le paquet « emploi jeunes » et la stratégie européenne pour l'emploi ne produisent pas les résultats escomptés en matière de création d'emplois. Malgré le léger recul des taux de chômage dans certains pays, là où de tels emplois ont été créés, leur qualité et leur pérennité sur le long terme suscitent bien des inquiétudes. En effet, bon nombre des emplois créés sont des emplois intérimaires et des emplois à temps partiel et, lorsque l'on considère les temps partiels forcés, les CDT et les emplois en sous-qualification, il apparaît également que le sous-emploi est en hausse. Trop de jeunes sont confrontés à une situation d'emploi précaire, d'insécurité du travail et de bas salaires : les contrats « zéro heure », le faux travail indépendant et le travail au noir sont en passe de devenir les éléments distinctifs négatifs du marché du travail.

Par ailleurs, le marché du travail est également devenu plus polarisé, même chez les jeunes : malgré les conditions de travail précaires et les profondes différences géographiques en Europe, les jeunes hautement qualifiés/éduqués continuent en général à avoir accès à des emplois bien rémunérés et de qualité, alors que les jeunes faiblement qualifiés sont davantage concernés par les emplois précaires, peu rémunérés et de faible qualité. Davantage d'efforts sont nécessaires pour aider les jeunes à avoir accès à l'enseignement et à la formation avec en point de mire l'emploi. Parallèlement, on observe une diminution des emplois de moyenne qualification. Ces jeunes travailleurs se retrouvent de plus en plus dans des situations de travail précaires et/ou à travailler dans des conditions qui ne cessent de se dégrader.

Des efforts soutenus sont nécessaires afin d'accroître les niveaux d'emploi parmi les jeunes femmes, notamment après la maternité et pour les mères célibataires, parmi les jeunes issus de l'immigration, en décrochage scolaire ou faiblement qualifiés, parmi les jeunes porteurs de handicap et parmi les jeunes susceptibles de discrimination. Ces groupes d'individus apparaissent en effet surreprésentés dans les emplois de faible qualité et à faible rémunération.

3. MOBILITÉ

Les conditions de travail et les conditions de vie des jeunes migrants sont des thèmes qui préoccupent le Comité Jeunes de la CES.

En 2013, 15,5 millions citoyens de pays tiers en âge de travailler vivaient en Europe et 10 millions de ressortissants européens, de la même tranche d'âge, résidaient dans un autre pays que leur pays d'origine.

La mobilité, telle que nous la voulons :

- 1. L'égalité de traitement doit être garantie dans toute l'Europe, tout en prenant en compte la diversité des situations individuelles : les jeunes migrants ne devraient pas faire l'objet de discriminations du fait de leur origine.**
- 2. La libre circulation devrait être garantie d'emblée au sein du marché du travail européen.**
- 3. La portabilité des droits à la protection sociale (indemnités de chômage, de retraite et de maladie) devrait être garantie dans toute l'Europe.**
- 4. Les qualifications et titres d'études devraient être reconnus dans toute l'Europe.**
- 5. Les étudiants en mobilité devraient bénéficier du même accès aux services et prestations sociales que les étudiants nationaux en vertu du principe de « non-discrimination ».**
- 6. Des mesures doivent être prises au niveau européen et au niveau national pour endiguer l'exode des cerveaux.**
- 7. Le mouvement syndical européen devrait entreprendre une action dans le but d'encourager l'adhésion des jeunes travailleurs migrants aux organisations syndicales et à leurs services, et cela dans le plus grand nombre de langues possible.**
- 8. Les jeunes devraient avoir la possibilité d'étudier et de travailler à l'étranger par le biais de bourses d'études afin de pouvoir faire l'expérience de la mobilité dès leur plus jeune âge. Une possibilité qui devrait être accessible à tous les groupes sociaux et ne pas être réservée aux milieux les plus aisés.**
- 9. Le mouvement syndical devrait collaborer étroitement avec EURES ; par ailleurs, les jeunes délégués syndicaux devraient devenir conseillers EURES.**
- 10. L'affiliation à une confédération syndicale affiliée à la CES devrait être transférable dans toute l'Europe. Lorsqu'un travailleur est membre d'une organisation syndicale dans son pays d'origine, cette affiliation devrait être reconnue dans le pays d'accueil.**

Immigration

La migration en Europe est un phénomène complexe, avec des différences considérables dans la composition des citoyens arrivant dans les États membres de l'UE. Ainsi, en 2012, la plupart des immigrants arrivant en Italie, Espagne et Suède étaient des ressortissants de pays tiers alors que ceux entrant au Luxembourg, à Chypre, en Autriche et en Allemagne étaient des ressortissants de l'UE.

Si le chômage a augmenté pour tous les groupes après l'explosion de la crise, les migrants ont été cependant davantage touchés par rapport au reste de la population. Le principe de l'égalité de traitement devrait toujours être respecté : en dépit du fait que l'égalité d'accès aux services devrait être d'application dans toute l'Europe, nous observons que les migrants ont en réalité moins de probabilité de bénéficier de ces services. De plus, les statistiques montrent que les migrants ont davantage de probabilités d'être soumis à des conditions de travail précaires dès lors que la part d'emplois temporaires et à temps partiels forcés est plus élevée parmi la population migrante que la population indigène.

La migration et la mobilité sont également au centre des priorités du Comité Jeunes de la CES : les travailleurs migrants et les travailleurs mobiles sont généralement plus jeunes que la population active locale.

Émigration

Des pays comme le Portugal, Chypre, la Lituanie, l'Espagne et l'Irlande ont connu de fortes hausses des flux migratoires entre 2008 et 2012, c'est-à-dire au cours de la phase la plus aiguë de la crise actuelle. Comme pour l'immigration, la répartition des flux d'émigration varie sensiblement d'un pays à l'autre en Europe. Au Portugal, ainsi que dans les pays d'Europe centrale et d'Europe de l'Est, les émigrants sont des citoyens qui vivaient déjà à l'étranger auparavant, alors qu'en Espagne, en République tchèque et à Chypre, la plupart d'entre eux sont des ressortissants de pays tiers qui retournent dans leur pays d'origine.

Toutefois, malgré la forte proportion de jeunes dans les flux migratoires vers l'Europe et au sein de l'Europe, l'évolution au cours des années récentes fait apparaître un fléchissement du taux de mobilité des jeunes travailleurs et une hausse de la tranche d'âge la plus élevée (35-54 ans) avec une tendance particulièrement marquée pour les pays du sud de l'Europe. Si l'on considère les perspectives d'emploi des jeunes en Europe, notamment dans cette région, cette lecture statistique pourrait apparaître contradictoire. Cependant, le chômage des jeunes étant également problématique dans les pays de destination, les perspectives à l'étranger pour les jeunes ne sont pas nécessairement plus attrayantes que dans leurs pays d'origine. Pour le Comité Jeunes de la CES, il ne s'agit là que d'une nouvelle preuve de la nécessité de mesures structurelles pour investir dans la création d'emplois de qualité pour les jeunes.

4. ENTREPRENEURIAT

L'entrepreneuriat des jeunes est de plus en plus considéré comme un instrument de lutte efficace contre le chômage des jeunes mais il est certain qu'il ne permettra pas de résoudre l'énorme problème du chômage auquel l'Europe est confrontée actuellement. Les jeunes désireux de s'engager dans une activité d'entrepreneur devraient bénéficier d'un accompagnement et de conseils d'orientation, sachant que seule une minorité d'entre eux disposent des compétences et des ressources nécessaires.

L'entrepreneuriat des jeunes, tel que le nous voulons :

- 1. s'appuie sur un accompagnement et des conseils d'orientation au démarrage de l'activité, notamment en regard des risques qu'elle comporte, et cela dès la phase d'enseignement formel ;**
- 2. est essentiellement encouragé chez les individus qui disposent des compétences et des ressources appropriées ;**
- 3. forge des jeunes entrepreneurs socialement responsables, qui respectent les relations du travail, les droits syndicaux et le dialogue social à tous les niveaux ;**
- 4. se fonde sur un partage en profondeur des connaissances, y compris au niveau transnational ;**
- 5. s'appuie sur une stratégie à long terme et se concentre sur les secteurs qui recherchent un modèle économique de développement durable aboutissant à la création d'emplois de qualité.**

Le Comité Jeunes de la CES estime que, pour mener au succès, les compétences entrepreneuriales doivent être soutenues par une série de conditions favorables (accès aux financements, démarches administratives simples, contexte favorable à l'esprit d'entreprise). Si nous sommes conscients de la nécessité de former une génération de futurs entrepreneurs socialement responsables, présentant une sensibilité positive à l'égard du dialogue social et des relations du travail à tous les niveaux, il n'en demeure pas moins que l'entreprise reste une activité à risques que l'entrepreneur doit assumer.

Selon Eurofond, on ne comptait, dans les 28 États de l'UE, que 33% de jeunes indépendants femmes en 2013 et, par ailleurs, les jeunes entrepreneurs étaient surtout présents dans des secteurs tels que la construction où le problème du faux travail indépendant est très répandu.¹³

Les nouveaux entrepreneurs devraient pouvoir s'appuyer sur un système de tutorat et des conseils d'orientation qui leur permettraient d'être informés sur la législation en vigueur, les possibilités de financement et tout autre dispositif nécessaire pour créer et gérer une entreprise responsable et performante.

Approuvé à Bruxelles, le 26 juin 2015

Auteurs :

Margherita Bussi, chercheuse ETUI

Ignacio Doreste Hernández, coordinateur du Comité Jeunes de la CES

Salvatore Marra, président du Comité Jeunes de la CES

www.etuc.org

@etuc_youth

Facebook : [ETUC Youth / CES Jeunes](#)

¹³ Voir le rapport d'Eurofound *Entrepreneuriat des jeunes : valeurs, attitudes, politiques*

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/labourmarket/youth-entrepreneurship-in-europe-values-attitudes-policies>

