

SEULE LA VERSION ANGLAISE FAIT FOI

PROJET DE CADRE D' ACTIONS SUR L' EMPLOI DES JEUNES

9 AVRIL 2013

Introduction

Le chômage des jeunes constitue l'un des problèmes les plus pressants en Europe. Dans la crise économique et financière actuelle, le manque de possibilités d'emplois touche davantage les jeunes que les autres groupes de personnes dans la société; Cela se reflète par un taux de chômage et un niveau de précarité élevés et croissants chez les jeunes.

En Europe, plus de 5,68 millions de jeunes sont au chômage. Le taux moyen de chômage des jeunes (23,4%) est plus de deux fois plus élevé que celui de la population globale (10,7%). Même avant la crise, le taux de chômage des jeunes était particulièrement élevé (17% par rapport au taux moyen de 7% en 2008).

Ceux qui parmi les jeunes ont un emploi sont fortement représentés chez les travailleurs temporaires et à temps partiel. 42% d'entre eux ont en effet un contrat temporaire et 32% un contrat à temps partiel, il s'agit en particulier de jeunes femmes.

Cela montre qu'il y a des raisons structurelles, notamment le manque de possibilités d'emplois, en particulier dans certaines régions, qui rendent la pleine intégration sur le marché du travail difficile pour les jeunes. La crise a exacerbé ce problème du chômage des jeunes dans de nombreux pays, en particulier pour les groupes de personnes défavorisées. Plus de la moitié des jeunes hommes et des jeunes femmes sont à présent sans emploi dans certains pays. Il est urgent de mener des actions en vue de fournir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité aux jeunes et éviter les stigmates pour les jeunes comme pour l'économie et la société européenne dans son ensemble.

Au moment d'entrer sur le marché du travail, nombre de jeunes manquent d'expérience de travail. Dès lors, afin d'intégrer rapidement de nouvelles recrues sur le marché du travail, il est nécessaire de traiter cette question. En outre, l'insuffisance des compétences de bases, le manque d'orientation vers les résultats de l'apprentissage dans l'éducation et la formation, ainsi qu'une perception négative de l'éducation et de la formation professionnelle initiales (EFPI) peuvent rendre l'intégration sur le marché du travail difficile.

Les contrats à durée indéterminée constituent le type de relation de travail majoritaire. Pour certains jeunes, les contrats temporaires peuvent représenter un tremplin utile vers le marché du travail. Toutefois, il est important de soutenir les jeunes dans le développement de leur carrière, afin de limiter autant que possible la proportion de jeunes qui peuvent se retrouver bloqués sans perspective à long terme. Les partenaires sociaux doivent les soutenir dans ce cadre et garantir que les protections adéquates s'appliquent à ce type de contrats.

Des transitions plus longues et imprévisibles vers le marché du travail peuvent avoir un impact négatif sur la confiance des jeunes en l'avenir et dans leur vie quotidienne, en particulier en termes d'accès à un revenu régulier, de risque de pauvreté, de possibilité de créer une famille, et en termes de santé. En outre, sans emploi et sans protection sociale adéquate, davantage de jeunes dépendent de leur famille pour une période plus longue et ont davantage de probabilité de tomber dans la pauvreté.

Selon Eurofound, le coût des 7,5 millions de jeunes (de 15 à 29 ans) qui ont quitté l'école, qui ne suivent pas de formation ou qui sont sans emploi (NEET) représente plus de 153 milliards € par an, soit 1,2% of du PIB de l'UE. Nous risquons de passer à côté d'une grande partie du potentiel de la jeune génération d'Européens. Si ce risque se matérialise, les économies européennes perdraient une partie des jeunes qui deviendront exclus socialement. Cela minerait également la compétitivité et le potentiel d'innovation de l'Europe pour les décennies à venir.

Une partie de la solution réside dans des politiques actives du marché du travail. Elles ne sont pas possibles sans un engagement fort vis-à-vis de l'éducation, de la croissance et du redressement. Il convient d'allouer suffisamment de ressources au niveau adéquat en tenant compte de la discipline budgétaire et des objectifs de la stratégie Europe 2020.

L'employabilité est une manière efficace pour les jeunes d'investir dans leur avenir. Il convient de mettre en place des mesures et des incitants ciblés pour stimuler l'emploi et parvenir à une meilleure adéquation entre les aspirations des jeunes et les postes vacants.

1. Défis

La crise ainsi que le processus continu de transformation économique coïncide avec des changements démographiques, culturels et sociaux profonds partout en Europe.

Le chômage des jeunes est une préoccupation essentielle en Europe à laquelle il faut faire face. Les deux principaux objectifs sont de créer les bonnes conditions pour développer les possibilités d'emplois pour les jeunes et de faciliter leur transition de l'éducation vers le travail.

Les partenaires sociaux européens ont pour objectif de faire face à trois défis interdépendants:

1. Créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et des possibilités de carrière qui soient attrayantes pour les jeunes;
2. Renforcer la qualité et la pertinence de l'éducation et de la formation à tous les niveaux pour faire face à l'inadéquation des compétences;
3. Optimiser le rôle de l'industrie, en particulier des PME, et de services publics très performants en Europe comme moteur d'une croissance durable et inclusive.

Parmi les défis plus spécifiques, on peut citer notamment le fait de:

Créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et des conditions cadres propices à des transitions plus aisées vers l'emploi: Avec plus de 26 millions de personnes au chômage, le défi majeur reste la stimulation d'un modèle de croissance riche en emplois et la création d'emplois. Dans ce contexte, les partenaires sociaux, aux côtés des institutions, doivent s'engager aux niveaux européen, national et local pour développer la croissance économique, la productivité et la compétitivité afin d'améliorer la qualité des emplois et en augmenter le nombre. Cela permettra la pleine intégration des jeunes sur le marché du travail.

Promouvoir l'attractivité de l'enseignement et de la formation professionnelle (EFP) et en garantir la qualité: Cela contribuera à l'amélioration de l'environnement d'apprentissage et apportera aux jeunes les qualifications et les compétences utiles.

Promouvoir et acquérir des qualifications et des compétences transversales et spécifiques: L'évolution vers une organisation du travail axée sur les processus et interdisciplinaire requiert de plus en plus de compétences transversales et techniques, la capacité à résoudre des problèmes et à communiquer et à travailler en équipe. Les qualifications et les compétences transversales et spécifiques doivent être promues sur la base de l'apprentissage tout au long de la vie, notamment sur le lieu de travail.

Traiter la question du besoin croissant de travailleurs hautement qualifiés: Il y aura très probablement une augmentation des métiers hautement qualifiés ainsi que des métiers moyennement qualifiés dans les décennies à venir (prévisions du CEDEFOP pour 2020). Empêcher que les jeunes n'abandonnent l'école et leur formation et les inciter à parvenir à un niveau d'instruction moyen et élevé, que ce soit par le biais de l'enseignement professionnel supérieur et de la formation ou via un parcours universitaire, contribuera à renforcer l'avantage concurrentiel de l'UE via une plus grande valeur ajoutée ainsi qu'une production et des services de qualité. Un niveau d'instruction plus élevé contribuera également à leur développement personnel et social.

Améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences: Comblent cet écart permettra de combler les 2 millions de postes actuellement vacants sur le marché du travail européen. Dans certaines régions en particulier, même les jeunes qui sont qualifiés éprouvent des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail en raison du manque d'emplois ou de l'inadéquation des compétences. Cela requiert une collaboration accrue entre les institutions d'enseignement et les partenaires sociaux afin que les jeunes acquièrent les compétences recherchées. Comblent l'écart de compétences impliquera également de mieux informer les jeunes travailleurs des perspectives de carrière attrayantes dans des secteurs/des domaines qu'ils n'ont peut-être pas pris en considération. Cela permettra d'augmenter la possibilité pour les employeurs de trouver les bons candidats et pour les employés de choisir la carrière à laquelle ils aspirent.

2. L'approche des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux européens rejettent le caractère inévitable d'une génération perdue. C'est pourquoi ils incluent ce Cadre d'actions en tant que priorité absolue dans le Programme de travail de 2012-2014. Ils sont d'accord pour « se concentrer sur la relation entre l'éducation, les attentes des jeunes et les besoins du marché de l'emploi tout en tenant compte de la transition des jeunes de l'école vers le marché du travail, afin d'accroître le taux d'emploi en général ».

A cet égard, les partenaires sociaux européens soutiennent totalement l'objectif de l'article 3 du TUE d'œuvrer pour une économie sociale de marché hautement compétitive et de l'article 9 du TFUE lié à la promotion d'un « niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine. »

Avec ce cadre d'actions, nous appelons les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et autres acteurs nationaux à agir de concert pour réaliser des progrès concrets en matière d'emploi des jeunes. Il est nécessaire d'adopter une approche à plusieurs volets avec des mesures et des ressources adéquates afin de garantir des résultats en termes d'apprentissage de qualité élevée, pour promouvoir l'enseignement et la formation professionnelle, et créer des emplois.

Les partenaires sociaux européens s'engagent donc à proposer des solutions pratiques pour traiter la question du chômage des jeunes en tenant compte de la situation spécifique de chaque pays, afin de contribuer à la croissance, à l'emploi et à la cohésion sociale.

Ce Cadre d'actions est basé sur des pratiques existantes et sur de nouvelles pratiques. Les partenaires sociaux européens ont pour objectif de promouvoir les initiatives les plus efficaces identifiées à travers l'Europe et qui pourraient être une source d'inspiration dans la création de solutions par les partenaires sociaux dans leur contexte respectif. Nous incluons également des recommandations à d'autres acteurs concernés comme les institutions de l'UE et les Etats membres.

BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES:

- Sont convaincus qu'investir et créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité constitue la marche à suivre pour améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail.
- Considèrent que l'on peut obtenir d'excellents résultats grâce à un système éducatif et de formation très performant pour apporter les bonnes qualifications aux jeunes, tout en tenant compte de leurs attentes et de l'efficacité et de la capacité d'adaptation du marché du travail.
- Insistent sur l'importance de mesures et de moyens visant à stimuler une croissance durable et inclusive et la création d'emplois en Europe.
- Veulent contribuer à l'établissement des bons incitants et des conditions cadre pour que l'engagement des jeunes constitue un choix plus attrayant pour les employeurs, en particulier via des négociations collectives entre les partenaires sociaux.
- Ont pour objectif de promouvoir l'adaptabilité des entreprises comme des travailleurs et les opportunités pour les travailleurs via des carrières plus dynamiques.
- Rappellent qu'il est fondamental que le marché du travail soit inclusif, ouvert et efficace pour améliorer l'accès et l'intégration durable des jeunes dans l'emploi.
- Affirment la responsabilité conjointe des partenaires sociaux, à tous les niveaux, dans le développement de politiques via un dialogue social autonome constructif, conformément à la diversité des systèmes nationaux de relations industrielles.
- Reconnaittent la dimension plus large du défi, qui requiert une coopération étroite avec les pouvoirs publics ainsi qu'avec les institutions d'enseignement et de formation, les services d'emploi et un dialogue ouvert avec les organisations de jeunes à tous les niveaux.
- Considèrent que les mesures actuelles et futures doivent se conformer aux objectifs de solidarité intergénérationnelle.
- Insistent sur la responsabilité partagée des employeurs, des pouvoirs publics et des personnes en termes d'investissement dans le développement de compétences.

3. Priorités

PRIORITÉ 1: L'APPRENTISSAGE

Les jeunes doivent être armés de compétences de base, de compétences transversales ainsi que de compétences techniques et spécifiques pour leur développement et leur employabilité personnels.

On peut contribuer à la réduction de l'inadéquation des compétences grâce à des programmes d'enseignement et de formation bien conçus, avec l'implication des partenaires sociaux, adaptés aux besoins du marché du travail et aux besoins des jeunes.

La formation en situation de travail, notamment l'apprentissage et les stages, peut également contribuer à une transition plus en douceur des jeunes vers le marché du travail et réduire les risques de transitions longues.

Enseignement primaire et secondaire

L'accès à l'enseignement de base constitue un droit fondamental et il convient d'empêcher la discrimination.

L'éducation est une valeur qui bénéficie aux personnes et contribue à la concrétisation des objectifs de la stratégie Europe 2020. Dès lors, les gouvernements doivent fournir un enseignement public général – primaire et secondaire - qui fonctionne correctement, qui soit universel, gratuit et de qualité et investir dans une formation professionnelle qui prépare correctement les élèves à un parcours d'enseignement général ou professionnel supérieur ou à une formation.

Les jeunes qui abandonnent l'école ou l'enseignement professionnelle ou leur formation avant d'avoir acquis des compétences de base ont davantage de probabilités d'être confrontés à des transitions difficiles de l'école vers le marché du travail ou au chômage à un stade ultérieur de leur vie.

Une action coordonnée dans le sens de la conception, de la mise en œuvre et du contrôle des cursus et des programmes d'enseignement doit garantir que les acquis de l'apprentissage favorisent les aspirations et l'employabilité des jeunes.

L'enseignement et la formation professionnelle initiaux

Dans les modèles d'apprentissage en situation de travail, comme les systèmes de formation en alternance, une part importante de l'enseignement se déroule en entreprise. Le principe consiste à alterner l'apprentissage et la formation à l'école et l'apprentissage au travail en étant dans une entreprise.

Les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle initiaux de qualité supérieure ont fait la preuve de leur utilité dans un certain nombre de pays, en impliquant les partenaires sociaux dans leur conception et leur fonctionnement.

Les systèmes de formation en alternance bien établis peuvent, en particulier, contribuer à diminuer le niveau de chômage des jeunes.

Il est difficile de transférer le système de formation en alternance d'un pays à l'autre. Le concept de formation en situation de travail doit être adapté au contexte de chaque pays en particulier, le cas échéant, sur une base tripartite. L'idée est de permettre à tous les pays qui souhaitent revoir/améliorer leur système de le faire en toute connaissance des caractéristiques des systèmes des autres pays.

L'apprentissage

Des systèmes d'apprentissage bien conçus ont démontré leur efficacité pour faciliter la transition des jeunes dans le monde du travail.

Les conditions préalables sont qu'il y ait des places dans les entreprises et que les élèves aient acquis les compétences de base nécessaires.

L'accord entre les jeunes et les employeurs individuels doit être de qualité, entre autres par le biais d'objectifs d'apprentissage bien définis entre l'apprenti, le centre d'apprentissage et l'entreprise.

Au niveau national, les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer dans la mise sur pied de cadres réglementaires de qualité et dans la conception de procédures qui limitent les exigences légales ou administratives excessives. En outre, les gouvernements nationaux doivent appliquer ces cadres pour garantir que les conditions de placements en apprentissage soient bonnes et que cela se fasse dans le respect des règles convenues, au bénéfice de l'employeur et de l'apprenti.

La Commission européenne et les partenaires sociaux ont un rôle à jouer pour encourager le partage et l'amélioration des pratiques nationales en matière d'apprentissage.

Stages

Les partenaires sociaux prennent note de l'intention de la Commission de proposer une Recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour la qualité sur les stages et soutiennent les actions des Etats membres visant à améliorer la qualité des stages.

Mobilité

Des programmes tels que le programme d'apprentissage tout au long de la vie et des sous-programmes spécifiques comme Leonardo, Grundvig, Erasmus et Comenius ainsi que le programme « Jeunesse en action » ont démontré leur valeur ajoutée. Afin de promouvoir la croissance, les partenaires sociaux européens soutiennent une génération future de programmes d'éducation et de formation de l'UE centrés sur la mobilité à des fins d'apprentissage et sur la coopération pour l'innovation.

I. Les actions des partenaires sociaux

a. A court terme

- Prendre part au contrôle et à l'évaluation de l'enseignement et de la formation professionnelle (EFP) pour garantir une transition en douceur de l'enseignement vers

une formation continue et/ou vers le travail au sein de cadres réglementaires de qualité au niveau national.

- Participer à la gouvernance de systèmes d'apprentissage.
- Identifier et surmonter les obstacles au développement des systèmes d'apprentissage dans chaque pays.
- Contribuer à la conception et participer à la mise sur pied de l'alliance de l'UE pour l'apprentissage.
- Envisager de mener de nouvelles actions conjointes vis-à-vis du Conseil et du Parlement européen sur la base de la proposition à venir de la Commission d'une Recommandation du Conseil sur un cadre européen pour la qualité en matière de stages.
- Garantir que, dans les contrats d'apprentissage entre les jeunes et les entreprises, les conditions de l'apprentissage et les objectifs d'apprentissage de la partie de l'enseignement sur le lieu de travail soient clairement définis.
- Promouvoir l'attractivité et œuvrer à l'amélioration de l'image des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques au niveau de l'école secondaire et de l'enseignement supérieur. Cela implique d'attirer davantage de femmes dans les disciplines STIM.

b. A long terme

- Promouvoir un enseignement qui réponde mieux aux besoins du marché du travail et des jeunes tout en favorisant leur développement et leur employabilité personnels.
- Renforcer les éléments de formation en alternance dans les modèles existants d'apprentissage sur le lieu de travail.

II. Recommandations

a. A court terme

- La Commission européenne doit ajouter la « part de l'apprentissage sur le lieu de travail » dans les variables de sa proposition de critère de référence sur l'employabilité.
- La Commission européenne doit impliquer de façon adéquate les partenaires sociaux européens dans la gestion de la prochaine génération de programmes d'enseignement et de formation.
- L'UE et les Etats membres doivent garantir que les programmes de financement de l'UE comme le FSE apportent un financement initial pour la mise sur pied ou la réforme des systèmes d'apprentissage.
- La Commission européenne et les Etats membres doivent soutenir et coordonner des campagnes européennes et nationales pour changer la perception de l'enseignement et de la formation professionnels dans la société européenne et promouvoir un apprentissage de qualité sur le lieu de travail.
- Eurostat et le CEDEFOP doivent coopérer pour fournir des analyses précises et harmonisées des données et des politiques sur la part de la formation sur le lieu de travail à tous les niveaux de l'enseignement et de la formation.

- Les Etats membres, en coopération avec les partenaires sociaux, pourraient envisager d'établir des fonds de formation nationaux et/ou sectoriels.
- Les Etats membres doivent encourager les employeurs à prendre davantage d'apprentis et de stagiaires, en consultation avec les partenaires sociaux.
- Les Etats membres doivent concevoir, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, des conditions cadre pour les apprentissages et les stages qui soient attrayantes pour les entreprises et pour les jeunes, en conformité avec la diversité des systèmes de relations industrielles et en tenant compte de leurs objectifs d'apprentissage.
- Les Etats membres doivent pleinement mettre en œuvre des cadres nationaux de qualification pour améliorer les acquis d'apprentissage à tous les niveaux de l'enseignement et de la formation.
- Les Etats membres doivent garantir un enseignement et une formation professionnelle initiaux (EFPI) de qualité pour améliorer les qualifications et l'employabilité des jeunes et réduire les inadéquations en termes de compétences, avec l'implication des partenaires sociaux.
- Les Etats membres doivent promouvoir l'attractivité et œuvrer à l'amélioration de l'image de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux (EFPI) et des systèmes d'apprentissage auprès des jeunes, de leurs parents et des entreprises avec l'implication des partenaires sociaux.
- Les Etats membres doivent, en priorité, améliorer la pertinence du marché du travail en termes d'acquis des systèmes d'enseignement et d'apprentissage, en se concentrant sur l'investissement dans l'enseignement et les compétences pour surmonter les inadéquations croissantes en termes de compétences, conformément à la stratégie Europe 2020 et dans le contexte du semestre européen.
- Les Etats membres doivent proposer aux jeunes qui quittent prématurément l'école ou leur formation et aux jeunes peu qualifiés des voies et des moyens pour reprendre des études et une formation ou des programmes d'enseignement de la deuxième chance afin de réduire les inadéquations en termes de compétences.

b. A long terme

- L'UE et les Etats membres doivent diffuser les principes des modèles d'apprentissage basés sur le travail et des systèmes de formation en alternance, à la fois dans l'enseignement et dans la formation secondaires et supérieurs partout en Europe, notamment des programmes d'apprentissage et des systèmes d'enseignement et de formation professionnels initiaux et continus (EFP) hautement qualifiant et durables.
- L'UE et les Etats membres doivent encourager la mobilité transfrontalière des enseignants et des formateurs, ainsi que la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage et leur étude des langues étrangères.
- Les Etats membres doivent garantir la qualité et l'intégration dans le cadre de l'enseignement et de la formation secondaires afin que les élèves possèdent les compétences de base nécessaires et afin de réduire le nombre de jeunes qui quittent l'école prématurément.
- Les Etats membres doivent, d'une part, encourager les employeurs à offrir un plus grand nombre de places d'apprentissage et de meilleure qualité tout en facilitant,

d'autre part, les procédures administratives pour les entreprises et ce, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME) en ce qui concerne les apprentissages.

- Les Etats membres, en coopération avec les partenaires sociaux, les organisations patronales, les entreprises, les chambres de métiers et les chambre de commerce et les prestataires d'EFPP doivent œuvrer de concert au niveau national pour garantir que les apprentissages améliorent les possibilités de carrières pour les jeunes et les performances des entreprises.

Priorité 2: TRANSITION

Le changement est devenu une caractéristique constante de nos économies et de nos sociétés. Il est dès lors important de faciliter et de soutenir les transitions vers le marché du travail et au sein de celui-ci avec une assurance chômage fiable, efficace et des filets de sécurité sociale qui soient financièrement durables à long terme.

Les transitions sur le marché du travail font en général référence à des périodes entre la sortie du système éducatif et l'entrée sur le marché du travail ainsi qu'aux périodes entre deux emplois différents. Dans le cadre de cette priorité, on met l'accent sur la transition entre l'éducation et le travail.

Des mesures de transition, notamment dans le domaine de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle, sont limitées dans le temps et convenues, contrôlées et réalisées par plusieurs acteurs en fonction des systèmes nationaux de relations industrielles.

Les initiatives de l'UE en matière d'emploi des jeunes

Les partenaires sociaux européens soutiennent la détermination des institutions européennes à relever le défi du chômage des jeunes, tout en s'assurant que le soutien de l'UE ira là où il est requis de la façon la plus urgente, en particulier en renforçant la cohésion territoriale et sociale.

Les partenaires sociaux de l'UE saluent en particulier l'initiative pour l'emploi des jeunes qui a été adoptée par le Conseil européen le 8 février 2013 dans le cadre des discussions sur le cadre financier pluriannuel pour 2014-2020.

Garantie pour les jeunes

La transition de l'école vers le travail est devenue plus longue et plus complexe pour de nombreux jeunes.

Comme convenu par le Conseil EPSCO le 28 février 2013, l'objectif d'une garantie pour les jeunes est de garantir que les jeunes demandeurs d'emploi ne restent pas en dehors du marché du travail pendant une longue période en leur proposant une offre d'emploi de bonne qualité, une éducation continue, un apprentissage ou un stage dans une période de quatre mois suivant le début de la période de chômage ou le départ de l'enseignement obligatoire.

Seul un redressement riche en emplois et la croissance peuvent réduire le chômage de façon durable. Dans ce sens, les programmes de garantie pour les jeunes doivent prendre en compte les principes de base suivants:

- Une approche ciblée pour les jeunes, en particulier ceux qui sont à la marge du marché du travail;
- Une approche de partenariat avec l'implication des partenaires sociaux;
- L'identification et l'allocation des moyens adéquats;

- Une intervention précoce pour prévenir le chômage à long terme;
- Des programmes limités dans le temps avec des résultats mesurables;
- Encourager l'employabilité et la mobilité pour prévenir ou réduire le chômage des jeunes;
- La promotion des possibilités d'emplois pour les jeunes qui leur permettent de devenir indépendants.

Etant donné la gravité de la situation des jeunes de nos jours, il est nécessaire dans de nombreux pays de se centrer sur des mesures d'activation qui ciblent les jeunes via la mise sur pied d'une garantie pour les jeunes et/ou des mesures similaires au niveau national. La garantie pour les jeunes peut également contribuer à la réalisation de certains des objectifs de la stratégie Europe 2020, c'est-à-dire réduire le nombre de jeunes qui quittent l'école prématurément, augmenter le taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans et sortir de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Des mesures et des actions liées à la garantie pour les jeunes représentent un certain coût qui doit être mesuré à l'aune du coût social et économique élevé de l'inaction.

La garantie pour les jeunes doit être adaptée à la situation dans chaque Etat membre. Les partenaires sociaux doivent participer activement à sa conception et à sa mise en œuvre, en partenariat avec les pouvoirs publics et les autres acteurs concernés. Le financement du coût de ces mesures relève principalement de la responsabilité des pouvoirs publics.

Orientation et information

Une bonne manière de renforcer les liens entre l'enseignement et la formation secondaires, continus et supérieurs et le marché du travail consiste à mettre sur pied une meilleure orientation et de meilleures informations pour tous les jeunes, femmes et hommes, et des centres d'aide aux carrières taillés sur mesure et axés sur l'employabilité.

Ceci est particulièrement patent dans certains secteurs notamment les services publics. Les jeunes ne sont souvent pas conscients de l'éventail des possibilités offertes par les entreprises et les employeurs privés comme publics en termes de carrières et d'activités.

Les groupes de jeunes défavorisés, comme les jeunes socialement marginalisés, ceux qui n'ont pas les compétences de base et ceux qui ont décroché de l'école, ont besoin d'une attention particulière en termes d'orientation et d'informations.

Identification de nouvelles compétences et de nouveaux emplois

Identifier de nouvelles compétences et de nouveaux emplois et anticiper leur développement peut être une tâche ardue étant donné la difficulté pour les partenaires sociaux et pour les prestataires de formation d'anticiper les besoins futurs en termes de compétences. De nombreux facteurs économiques et technologiques en mutation doivent être pris en considération, ce qui rend très difficile la compilation de données fiables en la matière. Cet exercice est toutefois absolument nécessaire.

Comme cela est détaillé dans le Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie¹, cette anticipation se passe à deux niveaux : au niveau de l'entreprise et au niveau national et/ou sectoriel.

¹ Le Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie a été adopté par les partenaires sociaux européens en 2002

I. Actions des partenaires sociaux

a. A court terme

- Promouvoir l'attractivité et la valeur des emplois dans des domaines où il y a pénurie (p.ex. l'économie verte, les TIC, la santé, l'éducation, l'industrie, etc.) en organisant, le cas échéant, des campagnes de sensibilisation, des journées portes ouvertes, des occasions de « goûter » à l'activité, des initiatives entre les partenaires sociaux et les écoles/les instituts, etc. et/ou restaurer l'image d'un secteur ou d'un métier dans tous ses aspects, en garantissant que les règlements en matière de santé et de sécurité soient respectés dans tous les secteurs.
- Contribuer aux actions du gouvernement visant la mise en œuvre de programmes de garanties pour les jeunes au niveau national.
- Prendre part à la conception, au contrôle, à l'évaluation et à l'examen des mesures de garanties pour les jeunes mises en œuvre au niveau national pour contrôler leur efficacité et leur optimisation, à la lumière de leur performance en termes d'activation des jeunes chômeurs.

b. A long terme

- Parvenir à une culture de l'apprentissage tout au long de la vie en informant et en conseillant leurs membres.
- Donner la priorité aux jeunes demandeurs d'emplois qui souhaitent changer d'orientation de carrière et adapter leurs compétences par rapport à des secteurs en demande afin de répondre aux emplois vacants, sans discrimination vis-à-vis des autres groupes d'âge.
- Renforcer la coopération entre les directeurs des ressources humaines, des services d'emploi privés et publics, des institutions d'enseignement, des conseillers en matière sociale, des représentants du patronat et des travailleurs et des coachs et/ou des tuteurs externes/internes.
- Contribuer à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des cursus d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, des politiques et des programmes.
- Coopérer avec les gouvernements et les institutions d'enseignement et de formation pour donner aux jeunes des informations ciblées sur les possibilités de carrières existantes et sur les besoins en matière de compétences sur le marché du travail et sur les droits et les responsabilités des apprentis, des stagiaires et des travailleurs.

II. Recommandations

a. A court terme

- L'UE et les Etats membres doivent garantir qu'une part des ressources du FSE soit mise de côté pour fournir un financement initial aux Etats membres qui ont déjà introduit, ou souhaitent introduire, une garantie pour les jeunes.
- La Commission européenne et les Etats membres doivent impliquer les partenaires sociaux européens et nationaux dans la conception et la mise en œuvre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes afin d'en garantir le succès.
- Les Etats membres doivent examiner et, le cas échéant, appréhender l'interaction entre les systèmes d'imposition et d'indemnisation de manière fiscalement neutre,

tout en respectant les politiques salariales, afin d'encourager la participation des jeunes à l'emploi tout en leur garantissant le plein accès à la protection sociale.

- Les Etats membres doivent proposer une orientation professionnelle efficace dans le cadre du système éducatif pour aider les jeunes à prendre des décisions mieux informées au niveau du collège et de l'enseignement supérieur. La documentation en matière d'orientation professionnelle doit comprendre des informations claires concernant les emplois disponibles et les perspectives de carrière sur le marché du travail.
- Les Etats membres en partenariat avec les services d'emploi doivent inclure des techniques de recherche d'emplois dans les cursus scolaires pour mieux préparer les jeunes à leur recherche d'un premier emploi.
- Quand un Etat membre introduit une mesure de garantie pour les jeunes ou une mesure équivalente, il convient qu'il adopte une approche ciblée principalement sur les jeunes qui sont à la marge du marché du travail.

b. A long terme

- L'UE et les Etats membres pourraient développer des réseaux pour collecter des informations et échanger leurs expériences afin d'encourager les partenariats avec les prestataires d'enseignement et de formation à tous les niveaux.
- Les Etats membres doivent encourager les partenariats entre les partenaires sociaux et les services d'emploi pour trouver des manières efficaces de pourvoir les emplois vacants.
- Les Etats membres doivent organiser des services publics pour l'emploi qui soient des « agences de gestion de la transition » efficaces qui aient la capacité d'apporter des conseils sur mesure aux jeunes pour faciliter leur transition du monde de l'enseignement vers le monde du travail et entre deux emplois.
- Les Etats membres doivent consulter les acteurs concernés dans l'administration des programmes de stages et d'apprentissage afin de faciliter les procédures administratives pour les employeurs tout en respectant la protection sociale et les droits des stagiaires et des apprentis.
- Les Etats membres doivent empêcher que les jeunes sans qualification n'abandonnent l'école par des mesures comme le coaching et le tutorat des jeunes à l'école, des mesures compensatoires comme des programmes de transition et des mesures systémiques comme la formation continue pour les enseignants sur la questions des jeunes qui quittent l'école prématurément et des systèmes d'alerte précoce.

PRIORITÉ 3: EMPLOI

Avec plus de 26 millions d'Européens au chômage, il est essentiel de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en plus des 2 millions de postes vacants en Europe.

Le niveau de chômage des jeunes est en augmentation dans de nombreux pays à travers l'Europe. Cette situation est exacerbée par la crise économique et financière.

L'intégration des jeunes sur le marché du travail est plus difficile dans de nombreux pays en raison du manque d'emplois. Un marché du travail dynamique, ouvert et mobile doit viser la création d'emplois et la recherche d'emploi sans saper les systèmes de protection sociale.

Il est nécessaire de mener des politiques macro-économiques adéquates et de prendre des mesures ciblées d'investissement productif pour encourager la croissance et un redressement riche en emplois. La compétitivité des produits et des services de l'UE dépend de manière significative de l'investissement en recherche et développement, en innovation, en éducation et en formation.

Il est de la responsabilité des partenaires sociaux et des gouvernements nationaux, conformément aux pratiques en matière de relations industrielles, de déterminer les conditions d'emploi, notamment le coût du travail, dans le but d'aider les jeunes à entrer sur le marché du travail et à s'y développer.

Dans certains secteurs et dans certaines régions d'Europe, certaines compétences clé font défaut et il y a une pénurie de compétences adéquates, en particulier dans les nouvelles industries et dans certains services publics spécifiques. Afin de pourvoir les postes vacants, les partenaires sociaux européens soutiennent pleinement l'UE et les pays dans leurs efforts pour proposer la bonne (re)formation et promouvoir les possibilités de mobilité aux jeunes demandeurs d'emploi qui envisagent de se déplacer et de travailler au sein des Etats membres et entre ceux-ci.

Il est essentiel d'avoir des réglementations bien conçues et qui fonctionnent bien, et des systèmes fiscaux et de protection sociale pour que le marché du travail fonctionne bien et pour donner davantage de possibilités aux jeunes d'obtenir un emploi. Les réformes du marché du travail, le cas échéant via des négociations collectives ou via la législation, en consultation avec les partenaires sociaux, pourraient réduire la segmentation et améliorer l'accès des jeunes sur le marché du travail. Au moment de concevoir des solutions pour maximiser les possibilités d'emploi pour les jeunes, il est important de respecter les droits convenus en matière sociale et du travail.

Il convient également de mener des politiques actives sur le marché du travail pour promouvoir l'accès des jeunes à l'emploi, ce qui leur permet de devenir indépendants.

L'apprentissage tout au long de la vie constitue une responsabilité partagée par tous les acteurs : les entreprises, les travailleurs et leurs représentants, les pouvoirs publics et les individus. Chaque employé doit avoir conscience et être encouragé à développer ses compétences au cours de sa vie professionnelle.

Le coaching, le tutorat et le mentorat, notamment par le biais d'une coopération intergénérationnelle, peuvent faciliter l'intégration des jeunes dans leur premier emploi. Une telle approche peut aider les entreprises à promouvoir simultanément l'emploi des jeunes travailleurs et des travailleurs plus âgés. En outre, des plans individuels de développement des compétences peuvent permettre aux employeurs et aux employés d'identifier les compétences requises des jeunes travailleurs dans une situation de travail donnée.

Il peut être utile d'adopter une variété de dispositions contractuelles pour mieux faire correspondre les besoins des employeurs et ceux des jeunes travailleurs, par exemple pour faire face aux fluctuations de la demande en termes de biens et de services, pour remplacer des employés absents pour cause de maladie ou d'obligation familiale, ou pour permettre aux jeunes de mieux concilier le travail et la vie de famille ou des obligations en matière d'éducation.

Toutefois, certains jeunes peuvent se retrouver bloqués dans une succession de contrats de courte durée et/ou à temps partiel, accepter ces dispositions contractuelles par manque d'autres possibilités, et voir entraver ainsi leur possibilité d'entamer une vie autonome et de s'engager vers un développement professionnel stable.

Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics doivent garantir que les conditions soient réunies pour la création d'emplois et que les contrats permanents, temporaires et de courte durée soient réglementés de manière à encourager l'intégration durable des jeunes dans l'emploi.

I. Actions des partenaires sociaux

a. A court terme

- Convenir des modalités et des conditions du soutien à l'emploi des jeunes demandeurs d'emploi afin de promouvoir leur accès à un premier emploi, notamment des programmes spéciaux conçus pour soutenir les jeunes et les aider à obtenir un diplôme pour qu'ils puissent accéder à un emploi.
- Promouvoir les contrats à durée indéterminée pour garantir qu'ils restent la forme générale de relation de travail.
- Garantir, en fonction des systèmes de relations industrielles nationales, un équilibre entre la flexibilité et la sécurité notamment une protection de l'emploi dans toutes les relations de travail afin de s'attaquer aux marchés du travail segmentés.
- Soutenir les initiatives de tutorat pour permettre de reconnaître la contribution d'un travailleur plus âgé et/ou expérimenté qui transmet ses connaissances et son expertise à un employé plus jeune.
- Promouvoir une insertion plus en douceur des jeunes recrues sur le lieu de travail via l'intégration et le tutorat.
- Promouvoir le développement de plans individuels de compétences approuvés conjointement par l'employeur et par le travailleur.
- Continuer à s'engager dans des discussions continues au niveau européen sur la transparence et sur la reconnaissance des compétences et des qualifications formelles et informelles, en promouvant le développement de moyens de reconnaissance et de validation des compétences et des qualifications à l'échelle de l'Europe dans les systèmes d'enseignement et de formation professionnels généraux.
- Contribuer aux initiatives européennes visant à promouvoir les avantages potentiels de la mobilité des jeunes demandeurs d'emploi et des jeunes travailleurs, comme par le biais de l'initiative « votre premier emploi EURES » tout en évitant la fuite des cerveaux dans certains pays, ce qui entraverait leur développement futur.

b. A long terme

- Conclure des accords bi- ou tripartites et/ou contribuer à la conception et à la mise en œuvre de réformes du marché du travail visant à réduire la segmentation et à améliorer l'accès au marché du travail pour les jeunes tout en maintenant le niveau convenu de droits sociaux et du travail.
- S'attaquer aux causes du faux travail indépendant pour en éviter les effets préjudiciables pour les employeurs comme pour les employés.
- Participer au contrôle, à l'évaluation et à l'examen des plans nationaux pour l'emploi des jeunes.

II. Recommandations

a. A court terme

- L'UE et les Etats membres doivent encourager une croissance économique riche en emplois via des politiques macroéconomiques saines.
- L'UE et les Etats membres doivent œuvrer de concert pour faire de l'emploi des jeunes un choix plus attrayant pour les employeurs et promouvoir la formation des jeunes comme investissement à la fois pour les entreprises et pour les personnes.
- L'UE et les Etats membres doivent concevoir des politiques d'emploi spécifiques pour les jeunes en consultation étroite avec les partenaires sociaux, en fonction des besoins industriels et sectoriels.
- L'UE et les Etats membres doivent investir dans l'innovation, la recherche et le développement, et l'enseignement et la formation afin qu'il soit plus facile pour les jeunes d'obtenir un premier emploi et d'acquérir une expérience de travail.
- L'UE doit associer les partenaires sociaux européens et nationaux dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des 6 millions d'euros destinés à des mesures pour l'emploi des jeunes dans le Cadre financier pluriannuel pour la période 2014-2020.

b. A long terme

- L'UE doit encourager et faciliter la mobilité géographique et professionnelle des jeunes, en particulier de ceux qui souhaitent se déplacer et travailler à l'étranger. Cela peut fortement aider à faire correspondre l'offre et la demande de travail, tout en prévenant de possibles effets de fuite des cerveaux et tout en reconnaissant les droits des personnes qui se déplacent et les avantages que cela constitue pour eux.
- Les Etats membres d'origine, touchés par les effets de la fuite des cerveaux doivent prendre des mesures pour limiter les conséquences négatives pour leur marché du travail.
- Les Etats membres doivent relever les défis posés par l'emploi des jeunes dans le cadre de leur plan national pour l'emploi.
- Les Etats membres doivent encourager les programmes actifs du marché du travail et garantir un équilibre entre le soutien nécessaire aux demandeurs d'emploi et des incitants efficaces pour l'emploi. Il convient de prévoir des mécanismes spécifiques pour les jeunes qui abandonnent les programmes d'activation.
- Les Etats membres doivent prévoir des sanctions efficaces et proportionnées en cas de non respect des règlements applicables en matière d'emploi, notamment dans des situations de faux travail indépendant.

PRIORITÉ 4: L'ENTREPRENARIAT

Encourager l'esprit d'entreprise et promouvoir les aptitudes à l'entreprise a un impact positif sur l'employabilité des jeunes et sur la création d'emplois. Il ne s'agit toutefois que d'un élément dans le cadre de stratégies complètes pour l'emploi des jeunes.

Il convient de promouvoir l'entrepreneuriat dès l'école et de l'intégrer dans l'enseignement secondaire et supérieur, que ce soit dans l'enseignement général ou dans l'enseignement et la formation professionnelle.

Il convient de mettre à la disposition des nouveaux entrepreneurs une orientation et un tutorat afin de leur apporter des informations sur la législation existante, sur les possibilités de financement et de leur apporter tous les conseils nécessaires pour la création et la

gestion d'une entreprise performante et responsable. Cela implique de leur fournir des outils conviviaux et de promouvoir des exigences administratives simples et faciles d'utilisation pour créer une entreprise.

Parallèlement à l'entrepreneuriat, il convient d'encourager la créativité en tant qu'état d'esprit qui favorise de véritables initiatives individuelles et le travail indépendant, et une attitude positive vis-à-vis de la prise de risque durable dans le respect de la législation du travail et des droits des travailleurs.

L'apprentissage peut mener à l'entrepreneuriat, en raison d'une expérience de travail dans une entreprise dans un domaine de travail et favoriser la création d'une entreprise.

D'autres formes d'entrepreneuriat

L'« intrapreneuriat », qui consiste à promouvoir l'esprit d'entreprise des employés, et l'entrepreneuriat social/suscité par les travailleurs, peuvent constituer d'excellents exemples de programmes de participation des employés qui visent à atteindre les objectifs économiques et sociaux de l'organisation pour laquelle ils travaillent.

Toutefois, la frontière entre un travailleur et un employeur peut être floue en cas de faux travail indépendant.

I. Actions des partenaires sociaux

a. A court terme

- Encourager les services de formation et de tutorat pour les jeunes entrepreneurs afin d'augmenter les chances que les jeunes entreprises poursuivent leur activité et croissent après les premières années de leur création.
- Promouvoir un esprit d'entreprise à l'école et dans l'ensemble de la société, afin d'éviter la stigmatisation des jeunes entrepreneurs en cas d'échec.

b. A long terme

- Promouvoir des partenariats entre les grandes et les petites entreprises afin d'identifier et de soutenir les opportunités du marché et de croissance en accordant une attention particulière aux secteurs industriel et des services à haute valeur ajoutée.
- Encourager l'entrepreneuriat chez les femmes et dans les groupes en danger d'exclusion par le biais d'un accompagnement et d'un tutorat spécifiques.
- Relever les défis sociaux et environnementaux dans le cadre des activités que les entreprises choisissent d'entreprendre dans le domaine de la Responsabilité sociale des entreprises.

II. Recommandations

a. A court terme

- Les Etats membres doivent trouver le bon équilibre entre les exigences administratives et réglementaires, et la garantie d'un environnement favorable à la création et/ou à la transmission de petites entreprises, notamment le développement de portails Web à guichet unique (services d'e-administration).
- Les Etats membres doivent mettre en œuvre des incitants fiscaux ciblés et renforcer le soutien en termes d'accès aux financements pour les jeunes entrepreneurs qui mettent sur pied leur entreprise.
- Les Etats membres doivent mettre sur pied des cours d'entrepreneuriat dans le cadre des cursus scolaires et promouvoir l'esprit d'entreprise dans le cadre de modèles d'apprentissage en milieu de travail, conformément au nouveau Plan d'action sur l'esprit d'entreprise 2020 lancé par la Commission européenne en janvier 2013.

b. A long terme

- L'UE, y compris le Fonds européen d'investissement, et les Etats membres doivent développer plus avant les instruments existants et, le cas échéant, en créer de nouveaux pour soutenir la création et la croissance de jeunes entreprises, comme par exemple l'instrument de microfinancement et le Programme pour la compétitivité des entreprises et des PME (COSME).
- Les Etats membres doivent organiser et promouvoir des compétitions locales, régionales et nationales entre jeunes entrepreneurs.
- Les Etats membres doivent intégrer l'esprit d'entreprise dans les écoles d'enseignement professionnel de sorte que les étudiants de l'EFM puissent choisir de devenir entrepreneurs.
- Les Etats membres pourraient promouvoir un entrepreneuriat responsable socialement et du point de vue de l'environnement dans le cadre des cursus de l'enseignement supérieur.
- Les Etats membres doivent s'assurer que le statut d'indépendant soit respecté quand il existe.

4. Promotion, actions et suivi

Promotion

BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) promouvront ce Cadre d'actions dans les Etats membres à tous les niveaux qui conviennent en tenant compte des pratiques nationales, via des actions conjointes et séparées, selon le cas.

Les partenaires sociaux de l'UE organiseront des séminaires régionaux pour faire connaître ce Cadre d'actions à leurs membres. D'autres réunions nationales peuvent être organisées dans chaque pays par les partenaires sociaux nationaux eux-mêmes.

Les partenaires sociaux de l'UE transmettront également ce document à tous les acteurs concernés aux niveaux européen et national, y compris aux partenaires sociaux sectoriels de l'UE, à l'UE et aux pouvoirs publics nationaux.

Actions

Les parties signataires de ce Cadre d'actions invitent les partenaires sociaux nationaux – membres de BUSINESSEUROPE, de l'UEAPME, du CEEP et de la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) à agir sur les quatre priorités identifiées dans ce Cadre d'actions pour favoriser l'emploi des jeunes et une transition plus en douceur entre l'enseignement et le travail.

En outre, les partenaires sociaux européens et nationaux coopéreront avec les institutions de l'UE et/ou les pouvoirs publics nationaux sur la base des recommandations incluses dans ce Cadre d'actions.

Suivi

Après trois rapports annuels, les partenaires sociaux européens évalueront l'impact sur les employeurs comme sur les employés. Cette évaluation peut aboutir à une mise à jour des priorités identifiées et/ou à une évaluation pour déterminer s'il est nécessaire d'entreprendre des actions complémentaires dans un ou plusieurs des domaines prioritaires.

Les partenaires sociaux européens seront chargés de la préparation du rapport d'évaluation au cours de la quatrième année suivant l'adoption de ce Cadre d'actions.

En l'absence de rapport après quatre ans, les partenaires sociaux européens encourageront leurs membres dans les pays concernés à les tenir informés de leurs activités de suivi jusqu'à ce que des actions soient entreprises au niveau national.
