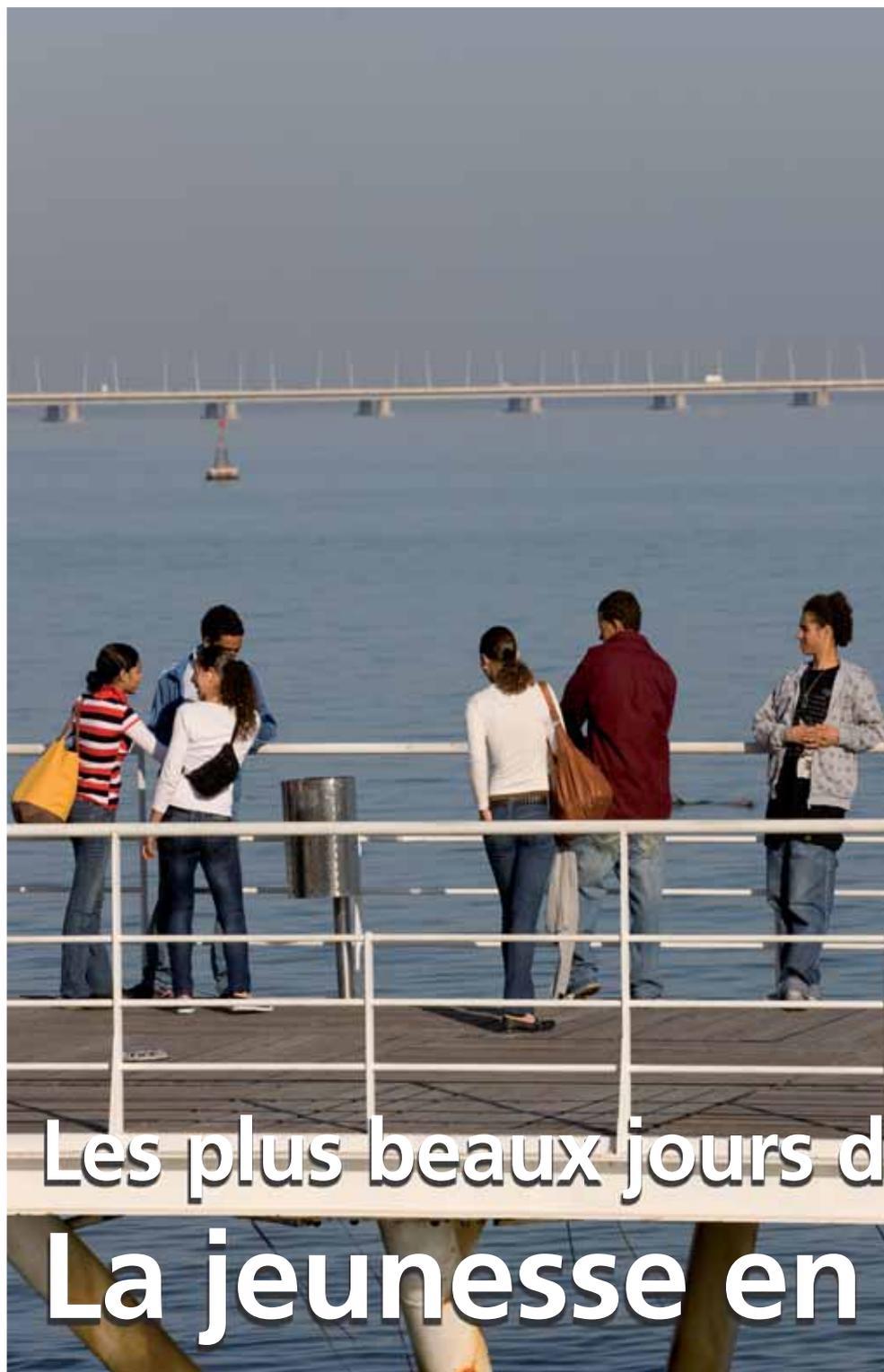


F O U N D A T I O N

FOCUS

Juin 2012

Numéro 11



Les NEET: un défi urgent pour l'Europe

Initiatives de création d'emploi pour les jeunes

Entretien avec Luca Scarpiello, du Forum européen de la jeunesse

De l'importance de la qualité des emplois pour les jeunes travailleurs

Des conditions de travail durables

Politiques d'inclusion active des jeunes handicapés: où en est-on?

Mobilité des jeunes: questions et perspectives

L'emploi des jeunes en crise

Les plus beaux jours de leur vie? La jeunesse en Europe



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail



2 Éditorial



4 Entretien avec Luca Scarpello, du Forum Européen de la Jeunesse



6 Initiatives de création d'emploi pour les jeunes



7 De l'importance de la qualité des emplois pour les jeunes travailleurs



9 Des conditions de travail durables



10 Politiques d'inclusion active des jeunes handicapés: où en est-on?



12 Mobilité des jeunes: questions et perspectives

13 L'emploi des jeunes en crise

Ce numéro de Foundation Focus se penche sur la jeunesse européenne, et en particulier sur la manière dont celle-ci est touchée par la crise économique. Le taux de chômage des jeunes a toujours été plus élevé que le taux global, mais la crise a un effet considérable sur les perspectives d'emploi pour les jeunes travailleurs. La croissance du groupe appelé les «NEET», c'est-à-dire les personnes qui ne sont ni étudiantes, ni employées, ni en formation, en est la preuve. Si des initiatives sont menées pour faire face à cette situation, il n'en demeure pas moins que leurs résultats restent jusqu'à présent mitigés. L'émigration est une option, mais aide-t-elle vraiment sur le long terme? Qu'en est-il des conditions de travail de ceux qui ont un emploi? Est-il facile d'acquérir de l'expérience et de trouver des formations qui permettront de décrocher un emploi plus stable et permanent? Toutes ces questions et bien d'autres encore sont abordées dans ce numéro de Foundation Focus.

Inscrivez-vous en ligne sur www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Éditorial

Alors que l'Union européenne promeut l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations, quelle douloureuse ironie de constater que la jeunesse européenne est confrontée à certains des plus grands défis de sa génération. Le taux de chômage des jeunes a atteint des niveaux sans précédent partout en Europe, et tous les États membres (hormis le Luxembourg) enregistrent une augmentation préoccupante de ce taux depuis le début de la récession.

Les conséquences sont graves et d'une ampleur considérable. C'est pourquoi les décideurs européens sont de plus en plus inquiets au sujet des jeunes. En effet, ils se rendent compte que si ce groupe continue de se désengager du marché du travail et du système éducatif, les conséquences économiques et sociales peuvent être importantes. D'après les derniers calculs d'Eurofound, le manque de participation au marché de l'emploi des jeunes qui n'ont pas de travail, ne suivent pas d'études ni de formation (les NEET) entraînerait une perte colossale de quelque 119 milliards d'EUR par an pour l'économie européenne. Dans le même temps, il est impossible de quantifier les répercussions sociales de ce phénomène. Mais les conséquences de toute une génération souffrant des effets de l'exclusion se feront sentir dans le développement politique et sociétal de l'Europe au cours des années à venir.

En réponse à cela, des initiatives de création d'emploi visant à faciliter l'accès des jeunes au marché de l'emploi sont encouragées aux niveaux national et européen, et présentent des degrés de succès variés. Bien que l'on observe une tendance claire à une plus grande mobilité des jeunes en Europe, à une flexibilité croissante de leur approche du marché de l'emploi et à une accumulation de qualifications, cela ne suffit pas. Nous avons besoin d'une politique plus ambitieuse, menée sur plusieurs fronts: l'éducation, la formation et l'emploi pour tous les jeunes, à différents niveaux. En outre, l'Europe est de plus en plus sommée de jouer un rôle de premier plan en la matière. Comme l'a dit Franklin Roosevelt en d'autres temps et sur un autre continent, «nous ne pouvons pas toujours façonner l'avenir de notre jeunesse, mais nous pouvons façonner notre jeunesse pour l'avenir». Voilà la responsabilité que l'Europe doit assumer aujourd'hui.

Foundation Focus est publié par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande. Eurofound est un organe autonome de l'Union européenne, institué par le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil du 26 mai 1975.

Rédacteur en chef: **Mary McCaughey** | Directeur: **Juan Menéndez-Valdés**
Directeur adjoint: **Erika Mezger**

Langue originale: anglais
Images: shutterstock / Eurofound

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irlande
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
Email: information@eurofound.europa.eu | Web: www.eurofound.europa.eu

Les NEET: un défi urgent pour l'Europe

Les jeunes Européens ont été frappés particulièrement fort par la récession, à en croire leurs perspectives d'emploi. Selon les derniers chiffres d'Eurostat, le taux d'emploi des jeunes en Europe était de 33,3 % au quatrième trimestre de 2011, après avoir atteint le plancher record de 32,9 % au premier trimestre de la même année.

De la même manière, en mars 2012, le taux de chômage des jeunes en Europe atteignait 22,6 %, loin au-dessus des 15 % d'avant la crise, en mars 2008. En d'autres termes, quelque 5,5 millions de jeunes sont désormais sans emploi en Europe. Si leur participation au marché de l'emploi varie considérablement d'un État membre à l'autre, le taux de chômage des jeunes a doublé ou triplé dans la plupart de ces derniers depuis le début de la récession.

Aussi parlants que ces chiffres puissent l'être, les indicateurs traditionnels de participation au marché de l'emploi sont souvent critiqués pour leur utilité limitée, car ils ne saisissent pas la situation des jeunes de manière appropriée. En effet, nombre d'entre eux sont étudiants et sont classés comme extérieurs au marché de l'emploi. Les décideurs européens ont donc récemment commencé à prêter attention aux NEET. L'acronyme NEET (*not in employment, education or training*) désigne les personnes sans emploi, ne poursuivant pas d'études ou de formation. Les NEET sont généralement âgés de 15 à 24 ans et, quel que soit leur niveau d'éducation, se trouvent à la fois sans travail et hors du système éducatif. Ils sont dès lors plus exposés à l'exclusion sociale et professionnelle. Le terme NEET a vu le jour au Royaume-Uni à la fin des années 80. Depuis lors, l'attention

prêtée à ce groupe a gagné en importance dans tous les États membres, et la nécessité de s'y intéresser davantage est désormais au centre du débat politique européen.

Un groupe hétérogène confronté à des problèmes communs

L'ampleur du problème se passe de commentaires. Selon les dernières estimations d'Eurostat pour 2010, 12,8 % des jeunes Européens entre 15 et 24 ans étaient sans emploi, ne poursuivaient pas d'études ou de formation. Ce chiffre correspond approximativement à 7,5 millions de personnes. On peut par ailleurs y ajouter 6 millions de «NEET plus âgés», qui ont entre 25 et 29 ans. Même si le nombre de NEET varie considérablement selon les États membres, il a augmenté dans chacun d'entre eux depuis le début de la crise, hormis au Luxembourg.

Mais qui sont les NEET? Ils ne forment certainement pas une population homogène. Les NEET comptent différents groupes, comme les jeunes au chômage (de courte ou de longue durée), les jeunes incapables de travailler en raison d'un handicap ou de responsabilités familiales et les jeunes désengagés de la société ou découragés par le marché de l'emploi après des tentatives d'intégration infructueuses. Néanmoins, malgré cette hétérogénéité, ils partagent certaines caractéristiques essentielles:

1. Ils n'accumulent pas de compétences par les voies habituelles;

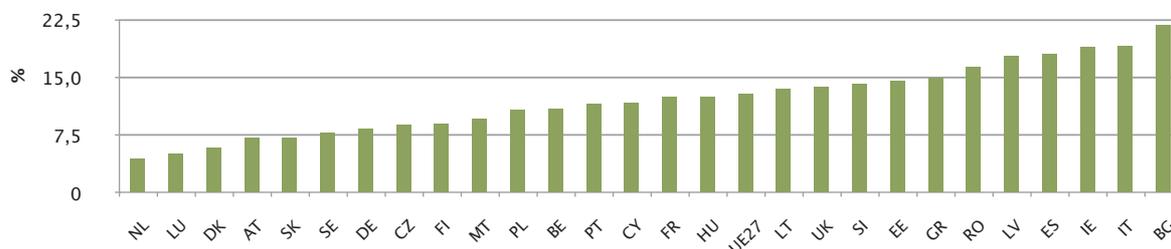
2. Ils sont plus susceptibles de connaître différents désavantages, comme un handicap, un faible niveau d'éducation, des origines étrangères ou un environnement familial modeste;
3. Ils sont plus susceptibles d'être régulièrement sans emploi ou d'avoir peu d'expérience professionnelle.

En dehors du risque évident de voir le potentiel de nombreux jeunes gâché, un taux élevé de NEET peut avoir des conséquences négatives pour la société et l'économie. Faire partie des NEET durant de longues périodes entraîne en effet un grand nombre de conséquences négatives pour l'individu, telles que des situations d'isolement, des emplois précaires et sous-payés, une implication dans des activités criminelles et des problèmes de santé mentale et physique. Les individus ne sont pas les seuls touchés. Dans la mesure où de telles conséquences ont un coût pour nos sociétés et nos économies, un taux élevé de NEET constitue un défi pour l'ensemble de la société.

Le coût des NEET

Quelle est l'importance de ces coûts pour la société? En tant que membre du projet d'Eurofound sur les jeunes et les NEET, nous avons tenté d'estimer les coûts des NEET pour l'économie et la société. Le calcul des pertes économiques engendrées par le désengagement professionnel des NEET est un exercice complexe. Dans notre analyse, nous avons divisé les coûts en deux catégories: l'absence de contribution des NEET à la société (à savoir la perte de revenus entraînant le non-paiement des taxes et des cotisations sociales) et le

Pourcentage des NEET dans l'UE, 2010



surplus d'aides sociales que les NEET sont plus susceptibles de recevoir. Notre estimation doit être considérée comme un exercice prudent, dans la mesure où elle ne tient pas compte des coûts supplémentaires liés à la santé, à la criminalité et à l'abus de certaines substances.

Sur la base de ces calculs, la perte pour les économies des 26 États membres en 2008 en raison de la non-participation des NEET au marché de l'emploi est estimée à 2,3 milliards d'EUR par semaine, soit environ 119,2 milliards d'EUR par mois. Ce chiffre correspond à peu près à 1 % du PIB total de ces États membres. Le montant total peut-être réparti en 110,4 milliards d'EUR pour le manque de contribution des NEET à la société (perte de revenus) et 8,8 milliards d'EUR pour le surplus d'aides sociales perçues. Au niveau des pays, les montants annuels les plus importants concernent l'Italie (25 milliards d'EUR) et la France (17 milliards d'EUR). Cependant, en pourcentage du PIB, ce sont l'Irlande et la Bulgarie qui paient le plus (plus de 2 % du PIB), suivis par l'Italie (1,7 %). Inversement, c'est au Luxembourg et en Allemagne que le coût des NEET est le plus bas (respectivement 0,3 % et 0,6 % du PIB).

Risque de radicalisation

Les coûts des NEET ne sont pas uniquement économiques. Certains décideurs européens craignent les conséquences potentielles du statut de NEET et son effet sur l'engagement démocratique et la participation civique des jeunes. Le désengagement possible de certains jeunes vis-à-vis de la société civile paraît dangereux. Les résultats de notre analyse révèlent que les NEET, en particulier le sous-groupe des chômeurs, se démarquent par leur manque de confiance dans les institutions et par leur plus faible participation politique et sociale. Des preuves concrètes confirment que les NEET en tant que groupe, notamment les jeunes sans emploi, sont plus enclins au mécontentement et risquent davantage de se désengager de la société. Partant de cette constatation, l'inquiétude des décideurs quant aux conséquences du statut de NEET sur l'engagement démocratique semble amplement justifiée. Des exemples récents de manifestations de jeunes au Royaume-Uni, en Espagne et en Italie ont mis en exergue l'ampleur du problème et les risques encourus si l'on ne se penche pas sur ce groupe. La montée en puissance de mouvements d'extrême-droite qui ciblent activement les jeunes désabusés, observée en Scandinavie et dans les pays continentaux, est une mise en garde supplémentaire pour l'avenir.

**Massimiliano Mascherini et
Anja Meierkord**

ENTRETIEN AVEC LUCA SCARPIELLO

«Aujourd'hui, on entend souvent dire que les jeunes doivent être plus flexibles. Cela apporterait la solution aux problèmes de chômage auxquels ils font face. C'est faux.»

Le Forum européen de la jeunesse œuvre pour augmenter les possibilités d'emploi et améliorer les conditions de travail des jeunes Européens, afin de garantir leur inclusion sociale et leur autonomie ainsi qu'une protection sociale suffisante, dans un environnement qui protège leur santé et leur bien-être.

Eurofound a rencontré Luca Scarpiello, vice-président du Forum européen de la jeunesse, afin de discuter des perspectives du forum et de son travail sur les questions concernant les jeunes, en tête des priorités des États membres de l'Union européenne.

Quels sont les principaux défis sociaux auxquels la jeunesse européenne est actuellement confrontée?

Le principal défi auquel l'Europe doit faire face aujourd'hui est de trouver le moyen de laisser s'exprimer le potentiel de la génération la plus qualifiée de tous les temps, une génération d'hommes et de femmes intelligents qui a étudié plus que toute autre mais qui, dans le climat économique actuel, peut difficilement tirer profit de toutes ces connaissances.

En Europe, nous devons travailler ensemble afin de sortir du cercle vicieux du manque de confiance en la société et en l'économie qui frappe les jeunes.

Premièrement et avant tout, il faut créer suffisamment d'emploi pour les jeunes. Selon moi, l'Europe ne peut se contenter de mesures stimulant l'économie de l'offre.

Deuxièmement, nous devons nous assurer que la phase de transition entre les études et le travail se fait de la meilleure manière possible pour chacun. Les frontières entre études et travail sont de plus en plus floues et nous voulons ancrer dans les esprits l'idée que cela vaut la peine de permettre aux étudiants de travailler et aux travailleurs de continuer à étudier.

Nous devons également regarder de plus près les transitions involontaires, dont les taux



sont importants dans tous les États membres, mais principalement dans le sud de l'Europe, car elles contribuent grandement à dégrader la confiance en soi. En cela, les jeunes sont le maillon faible.

D'après vous, les responsables des politiques sociales européennes abordent-ils ces questions d'une manière constructive?

L'emploi des jeunes fait partie des solutions pour garantir la cohésion économique de l'Europe. Mais je pense que les responsables des politiques sociales n'abordent pas ce problème pour le moment.

Le fond du problème, c'est que les décideurs doivent comprendre qu'il est impératif d'investir dans des politiques de création d'emploi pour les jeunes à l'échelle européenne, à la fois en ce qui concerne l'argent, l'expérience et la coordination.

Aujourd'hui, on entend souvent dire que les jeunes doivent être plus flexibles. Cela apporterait la solution aux problèmes de chômage auxquels ils font face. C'est faux. Il faut que les responsables des politiques sociales européennes cessent de penser ainsi.

Nos décideurs doivent en outre se mettre d'accord et communiquer à propos d'un plan et d'une vision globale de la croissance en Europe, et faire en sorte que les ressources soient disponibles afin de concrétiser ces

ambitions. Cela ne peut être réalisé qu'au niveau européen, en collaboration et de manière coordonnée.

Enfin, il faut qu'ils agissent dès maintenant. Après tout, le pacte budgétaire a été mis en place en 20 jours. Pourquoi ne pourrait-on pas trouver un accord aussi rapidement sur une solution pour les jeunes européens?

Comment pensez-vous que votre organisation puisse aider les jeunes dans l'ensemble de l'Europe?

Nous travaillons selon deux axes. Premièrement, au niveau de l'organisation des membres, nous sommes à la tête d'un consortium d'organisations populaires aux niveaux local, régional et national. Les organisations de jeunes accomplissent chaque jour un travail considérable en ce qui concerne l'aide à la création d'emploi. On n'en parle pas assez souvent.

Ensuite, nous agissons également au niveau de l'Union, où non seulement nous représentons la voix de la jeunesse sur ce qui doit être fait, mais œuvrons également à introduire de l'ambition et une vision d'avenir dans toutes les initiatives qui touchent la jeunesse en Europe.

Nous sommes catégoriques: l'Union européenne représente plus que des institutions. Nous voulons que ce soit la volonté des citoyens, et non les institutions, qui introduise et porte le changement.

Pouvez-vous nous donner des exemples du travail que vous menez pour améliorer la situation des jeunes sans emploi?

Nous travaillons actuellement sur une charte concernant les droits des stagiaires, dont le but est de proposer un cadre garantissant des stages de qualité et d'éviter que des jeunes ne restent piégés dans la phase de transition. L'enfermement de jeunes dans des stages, qui représentent une sorte de sous-marché de l'emploi, caractérisé par des salaires bas ou inexistantes et de mauvaises conditions de travail, est un problème croissant auquel nous voulons nous attaquer.

Nous proposons par ailleurs une garantie pour la jeunesse, qui vise à garantir qu'aucun jeune ne reste sans emploi et hors du système éducatif et de la formation professionnelle pendant plus de quatre mois. Le Forum européen de la jeunesse est convaincu qu'une telle garantie peut être un moyen efficace et proactif pour venir à bout du taux de chômage disproportionné des jeunes et contribuer à leur inclusion sociale.

La recherche de solutions qui profitent à tous est au cœur de toutes nos propositions. C'est pourquoi nous menons à présent un travail acharné pour une révision approfondie des accords contractuels

existants. À travers l'Europe, il existe environ 150 sortes de contrats, ce qui ne rend service à personne. Nous avons démontré que leur simplification, en prenant en considération les emplois les plus précaires et en améliorant les conventions de stage, a porté ses fruits dans de nombreux pays.

Quelle est la situation actuelle concernant la formation et les possibilités de perfectionnement pour les jeunes en Europe? Certains pays sont-ils plus efficaces que d'autres? Si oui, lesquels?

Aujourd'hui, l'une des principales erreurs de l'Union européenne est de considérer l'adéquation entre les compétences et l'emploi selon une perspective purement économique. Nous devons nous concentrer sur les personnes capables de mettre à jour leurs compétences tout au long de leur vie. Nous sommes profondément convaincus que nous avons besoin de travailleurs qui soient acteurs de leur propre apprentissage, sans que celui-ci ne leur soit imposé.

On parle beaucoup de l'émigration de la jeunesse. Quel est votre message et quels sont vos objectifs à ce sujet?

Il est clair que la crise a exacerbé la situation, ce qui a encore compliqué la mobilité des jeunes sur le marché de l'emploi européen. Il faut encourager les décideurs à ouvrir les frontières pour l'innovation et les études, à inviter des jeunes à venir chez nous et à y rester, et à garantir leur intégration sur notre marché de l'emploi.

La seule recette pour favoriser la croissance dont l'Europe a tant besoin aujourd'hui est de combiner ainsi des objectifs économiques et sociaux.

Quelle est votre vision d'avenir pour votre organisation et quels sont vos objectifs à moyen terme?

Que voudriez-vous accomplir dans les cinq ans à venir?

Dans cinq ans, premièrement et avant toute chose, nous voulons que l'Europe existe toujours. Actuellement, la tendance est plutôt négative et l'Europe menace d'imploser sous ses mesures d'austérité.

Cinq ans, c'est encore loin. Nous préférons nous focaliser sur des objectifs à court terme.

Dans les six mois à venir, nous voulons mettre en œuvre la charte sur les droits des stagiaires, pour montrer que l'Europe se soucie des jeunes, de leur expérience et pas seulement de leur valeur économique.

Nous souhaitons également que notre programme de garantie de la jeunesse soit approuvé, et qu'il existe un budget européen qui soutienne l'inclusion des jeunes sur le marché de l'emploi.

Nos propositions profiteraient non seulement aux jeunes, mais aussi à l'Europe tout entière. Elles permettraient d'effectuer d'importantes avancées vers la sortie de la crise. En fin de compte, les jeunes ne demandent pas grand-chose. Nous ne proposons que des solutions simples et qui en valent la peine.

Entretien: Måns Mårtensson

Initiatives de création d'emploi pour les jeunes

Les conséquences et les coûts liés aux NEET (les personnes qui n'ont pas d'emploi, ne suivent pas d'études ni de formation) nécessitent de nouvelles actions. En réponse aux évolutions de plus en plus négatives pour les jeunes du marché de l'emploi, les États membres de l'Union européenne ont activement travaillé ces dernières années au développement et à la mise en œuvre de mesures visant à augmenter l'employabilité et la participation des NEET au marché de l'emploi.

Les NEET constituent un groupe très diversifié, composé de différents sous-groupes éprouvant des besoins différents, c'est pourquoi chaque sous-groupe requiert des formes particulières d'intervention politique pour aider ses membres à s'intégrer efficacement sur le marché de l'emploi. Ces mesures peuvent être divisées en trois catégories: celles qui sont liées à l'éducation, celles qui visent à faciliter le passage de l'école au travail et celles dont le but est d'augmenter l'employabilité des jeunes.

S'assurer que tous les jeunes sont en mesure d'achever leur parcours éducatif est la première pierre angulaire d'une politique efficace de mise à l'emploi des jeunes. Un système éducatif qui aide les enfants de toute origine à développer pleinement leur potentiel est impératif pour conserver la prospérité et réduire l'exclusion des jeunes du marché de l'emploi. C'est pourquoi faire passer le taux des jeunes quittant prématurément l'école sous la barre des 10 % est l'un des cinq objectifs clés de la stratégie Europe 2020. Les politiques éducatives pourraient chercher à réduire les risques liés aux processus cumulatifs menant à l'abandon scolaire. Parmi les exemples d'actions menées, certaines se focalisent sur des groupes



particulièrement exposés (le programme Career Start en Finlande) ou sur des zones géographiques particulièrement désavantagées (les zones d'éducation prioritaire en France). Ces politiques pourraient également proposer une alternative à l'éducation traditionnelle (comme dans le programme d'alternance école/travail en Italie).

Néanmoins, il y aura toujours des jeunes qui quittent l'école prématurément. Ceux-ci sont désavantagés sur le marché de l'emploi à cause de leur manque d'éducation formelle. Les initiatives visant à réintégrer ces jeunes dans le système éducatif ou de formation varient en fonction du niveau de soutien requis par le groupe visé. Ainsi, des jeunes ayant quitté l'école tôt et étant issus de groupes difficiles à atteindre et particulièrement vulnérables ne peuvent pas faire l'objet d'un renvoi précipité sur le chemin de l'école ou de l'emploi. Il existe donc des projets qui leur laissent le temps de résoudre d'abord leurs problèmes personnels (tels que les écoles de production en Autriche ou le programme Youthreach en Irlande).

Lorsque les jeunes ont terminé leur formation, il est primordial de les soutenir lors de la transition vers l'emploi. En effet, une transition ratée ou prolongée peut avoir des effets néfastes et peut compromettre une future carrière ou des résultats en matière d'emploi. Il existe des mesures spécifiques qui soutiennent les jeunes durant cette période décisive, en leur permettant de faire des choix de carrière éclairés ou en les aidant à accéder à des offres d'emploi. En Finlande et en Suède, les garanties pour la jeunesse obligent le service public de l'emploi à offrir aux jeunes classés parmi les demandeurs d'emploi une évaluation personnalisée des besoins ainsi qu'un emploi, une formation ou une activation professionnelle, et cela dans un délai garanti. Non seulement les garanties pour la jeunesse aident les jeunes à prendre des décisions plus éclairées et permettent d'améliorer la qualité et la rapidité des services fournis, mais elles encouragent également la prise de mesures immédiates afin d'éviter le désengagement. D'autres approches cherchent à réformer les services disponibles pour les jeunes et proposent une seule adresse pour répondre à tous leurs besoins (les Connexions en Angleterre ou les Navigator Centers en Suède).

L'inadéquation des qualifications, le manque de compétences transversales (celles qui peuvent être appliquées dans tous les contextes) ou d'expérience professionnelle peuvent diminuer les chances des jeunes de trouver un emploi stable et qui leur convienne. Les mesures pour



améliorer leur employabilité se centrent soit sur l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques à travers un apprentissage basé sur le travail, soit sur l'amélioration de leur niveau général d'éducation et de leurs qualifications en vue d'un emploi. Les programmes d'apprentissage ont prouvé leur grande efficacité pour faciliter le passage des jeunes de la formation à l'emploi. En Autriche, des apprentissages hors de l'entreprise ont été mis en place pour combler les écarts significatifs entre la demande et l'offre de places d'apprenti et pour fournir un filet de sécurité à ceux qui ne parviennent pas à trouver une place dans une entreprise spécifique. Cette initiative permet aux jeunes de suivre un apprentissage complet auprès d'un centre de formation professionnelle, combiné à une expérience de travail pour différents employeurs.

Les jeunes peuvent également être confrontés à des barrières pratiques et logistiques lorsqu'il s'agit d'entrer sur le marché de l'emploi. De nombreux pays ont donc introduit un éventail de mesures d'incitation (système d'exonération de taxes, subventions et réduction des coûts salariaux indirects) afin d'encourager les employeurs à recruter ou à former de jeunes travailleurs et à créer pour eux de nouveaux postes (exemple de la Start Card en Hongrie). Pour encourager l'esprit d'entreprise chez les jeunes et l'emploi indépendant, certains pays ont par ailleurs pris des mesures spécifiques prévoyant des services spéciaux pour les jeunes qui souhaitent lancer leur affaire. Enfin, pour contourner les obstacles pratiques et logistiques à l'emploi des jeunes, la grande majorité des pays ont introduit des aides à la mobilité et d'autres mesures spéciales pour les jeunes ayant des besoins particuliers, issus de l'immigration ou d'un milieu défavorisé.

Certains États membres de l'Union européenne ont introduit une grande variété de méthodes combinées afin d'offrir aux jeunes les compétences et les qualifications requises sur le marché de l'emploi, tout en créant pour eux de nouvelles et de meilleures perspectives d'embauche. La plupart ont diversifié leurs initiatives selon les différentes caractéristiques des sous-groupes de NEET. Cependant, les évaluations de ces programmes n'ont pas encore été réalisées ou ne sont pas encore disponibles, et elles ne sont pas menées de manière systématique. Il est pourtant impératif de déterminer l'efficacité de telles initiatives, en particulier lors des périodes d'austérité, qui nécessitent une meilleure utilisation des ressources.

Lidia Salvatore et Massimiliano Mascherini

De l'importance de la qualité des emplois pour les jeunes travailleurs

«Les jeunes se sentent fatigués après avoir agi, les vieux avant»

T. S. Eliot

Les défis auxquels les jeunes sont actuellement confrontés ne sont pas nouveaux. Ils ont fait l'objet d'une attention continue durant les dernières décennies. Le taux de chômage élevé, les transitions longues et souvent difficiles entre les études et le travail, ainsi que les probabilités plus élevées d'avoir des contrats de travail temporaires, font partie des questions les plus souvent abordées.

Ces difficultés ont été profondément exacerbées par la crise économique et financière. Il n'est dès lors pas étonnant que les débats sur l'emploi des jeunes et le chômage ressurgissent dans différents contextes, des conversations autour d'un repas au processus décisionnel politique de l'Union européenne.

N'oublions pas que cette frange la plus jeune des travailleurs est un groupe hétérogène, qui comprend ceux qui tentent d'obtenir leur premier emploi, ceux qui essaient d'en trouver un nouveau et ceux qui cherchent à conserver celui qu'ils occupent. Les possibilités d'emploi pour les jeunes et les stratégies qu'ils mettent au point pour en tirer profit sont fortement influencées par les cycles économiques. Les jeunes constituent le groupe le plus susceptible d'être le premier et le plus durement touché lors des récessions, par les licenciements et le nombre limité de perspective d'emploi, en raison de leur manque d'expérience. Par conséquent, les jeunes travailleurs, et en particulier ceux qui viennent d'arriver sur le marché de l'emploi, risquent de souffrir longtemps des conséquences négatives d'une interminable

recherche d'un premier emploi et de longues périodes de chômage.

Les questions essentielles sont aujourd'hui les suivantes: comment créer des emplois, comment veiller à ce que les jeunes aient les qualifications adéquates pour ces emplois et comment s'assurer que ceux-ci trouvent un emploi qui corresponde à leurs qualifications. Il est primordial de bien répondre à ces questions si l'on veut résoudre le problème du chômage des jeunes.

Qualité de l'emploi: un investissement rentable

Face au grand intérêt porté au chômage des jeunes dans le débat politique actuel, les questions relatives aux conditions de travail des jeunes femmes et hommes qui ont un emploi semblent avoir été négligées. Néanmoins, la mise en œuvre de mesures appropriées et de politiques visant à soutenir le futur développement social et économique de l'Union européenne nécessite une observation continue de la qualité des conditions de travail de tous les travailleurs, dont les jeunes, aussi bien en temps de crise qu'en période de stabilité économique. Plus l'on prêter attention à la qualité des conditions de travail dès le premier emploi et tout au long de la carrière, plus la société aura de chances de profiter de la contribution de la population, en tant que travailleurs et en tant que citoyens. L'inverse est également vrai: de mauvaises conditions de travail nuisent non seulement à la vie professionnelle, mais également à la santé des personnes et à leur engagement dans la société.

La qualité des conditions de travail à un moment donné influence la capacité d'un individu à mener à l'avenir toutes sortes d'activités, rémunérées ou non. Elle

détermine l'ampleur de la contribution de celui-ci à sa communauté et à la société dans son ensemble, au travers des activités professionnelles ou sociales, à d'autres périodes de sa vie.

Dès lors, la question ne concerne pas seulement la quantité et le contenu des emplois (les qualifications et les compétences requises) ou le soutien dont les jeunes ont besoin pour entrer sur le marché de l'emploi (comme les politiques actives d'emploi). Il s'agit également des conditions de travail qui leur sont offertes, car elles influenceront la qualité et la durée de leur vie active.

Ce que montrent les recherches

Les résultats de la cinquième Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) indiquent que certains aspects des conditions de travail des jeunes de moins de 25 ans diffèrent considérablement de celles des travailleurs plus âgés. Dans une certaine mesure, ces différences peuvent s'expliquer par des facteurs structurels. Les travailleurs de moins de 25 ans sont moins susceptibles d'avoir achevé des études supérieures. Une proportion relativement élevée d'entre eux a un emploi à temps partiel, souvent combiné à des études. Cela explique en partie pourquoi les jeunes travailleurs sont fortement surreprésentés dans les secteurs du commerce de gros et de détail. Néanmoins, en ne prenant en compte que ceux qui travaillent à temps plein, on observe toujours une proportion plus large des moins de 25 ans dans ce secteur. Les jeunes travailleurs à temps plein sont aussi légèrement surreprésentés dans les secteurs de la santé et de l'industrie. En ce qui concerne la profession, les jeunes, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel,



sont surreprésentés parmi les travailleurs des services et de la vente, les métiers de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les professions élémentaires. Cependant, même lorsque l'on tient compte du pays, du secteur, de la profession, du temps de travail et de la détention ou non d'un diplôme de l'enseignement supérieur, des différences significatives demeurent.

D'abord, l'EECT montre que les jeunes travailleurs sont plus susceptibles d'avoir des contrats à durée déterminée et, selon de récentes études, cette probabilité augmente. Les jeunes travailleurs ont également plus de risques de ne pas avoir de contrat du tout. Néanmoins, si les jeunes travailleurs connaissent une plus grande précarité de l'emploi (ils sont bien plus susceptibles que les travailleurs plus âgés de penser qu'ils perdront leur travail dans les six mois), ils semblent être en revanche beaucoup plus optimistes quant à leurs chances de retrouver un emploi similaire. Ils sont également plus confiants à propos des perspectives de carrière offertes par leur emploi actuel.

Bien que les jeunes travailleurs soient moins susceptibles que leurs aînés de travailler plus de 48 heures par semaine et travaillent moins de nuit, ils ont de plus fortes chances d'avoir des horaires totalement établis par leur employeur, qui ne leur laissent aucune flexibilité.

Moins de qualifications, plus de risques

En ce qui concerne leur perception de l'adéquation entre les qualifications détenues et celles requises pour un emploi, les

jeunes travailleurs sont plus susceptibles d'être confrontés à une inadéquation des qualifications que les travailleurs plus âgés, principalement parce qu'ils sont plus nombreux à déclarer être sous-qualifiés (voir figure 1).

Ce n'est pas tellement surprenant, dans la mesure où il y a de fortes chances que leur expérience professionnelle soit limitée et qu'ils aient encore beaucoup à apprendre.

Il n'empêche que ce sentiment des jeunes travailleurs soulève des questions quant à la disponibilité et la qualité du soutien qu'ils reçoivent en matière de conseils et de formation, mais aussi en ce qui concerne les moyens de combler le fossé entre la demande du marché de l'emploi et les compétences qu'ils possèdent.

Dans le débat sur l'emploi des jeunes, les risques auxquels les travailleurs sont exposés sur leur lieu de travail sont également abordés. Les jeunes ont de plus fortes probabilités que leurs aînés d'être exposés à des niveaux anormalement élevés de risques liés à la posture, de risques biologiques et chimiques et de risques ambiants (appelés aussi risques physiques). De plus, ils connaissent une plus forte intensité de travail et de plus faibles niveaux d'autonomie. Ces facteurs les exposent davantage à la menace du stress imputable au travail. Enfin, les jeunes travailleurs sont plus susceptibles d'être exposés à des comportements sociaux négatifs, ce qui augmente encore les risques psychologiques.

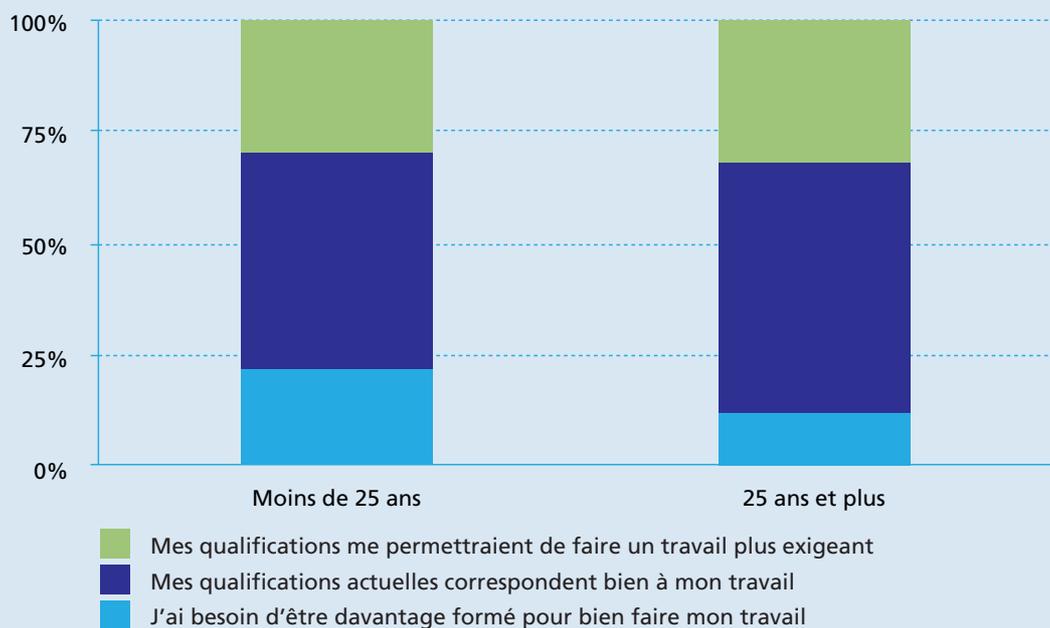
Étant donné ces hauts niveaux d'exposition à des risques tant physiques que psychologiques, il est inquiétant

de constater que les jeunes travailleurs sont bien moins susceptibles que leurs aînés d'avoir récemment rapporté aux représentants du personnel des problèmes liés au travail. Chose curieuse, par contre, les jeunes travailleurs qui ont souffert de comportements sociaux négatifs ont autant de chances que les travailleurs plus âgés de confier leurs problèmes professionnels aux représentants du personnel.

Vu le cadre dans lequel ces débats ont lieu, les solutions actuellement envisagées pour réduire les effets de la crise sur les jeunes pourraient bien résoudre le problème à court terme du chômage des jeunes. Cependant, si l'on exclut des débats la question de la qualité des conditions de travail, on risque bien de perpétuer, voire de créer des problèmes concernant la force de travail et la participation sociale. Cela pourrait engendrer de futurs coûts pour la société, et ce seront les générations à venir qui paieront les pots cassés. Pouvons-nous vraiment nous permettre de mépriser l'importance de la qualité des conditions de travail durant les premières années de la vie professionnelle?

Jorge Cabrita et Gijs van Houten

Figure 1: adéquation entre les qualifications et l'emploi pour les jeunes travailleurs et les travailleurs plus âgés



Des conditions de travail durables



«*Il faut du temps pour devenir jeune.*»

Pablo Picasso

Un travail durable requiert de bonnes conditions de travail, quel que soit l'âge. En effet, le bien-être au travail est la condition de base pour maintenir l'efficacité tout au long de la vie professionnelle et pour connaître une longue carrière. Si l'Union européenne cherche sérieusement à atteindre les objectifs fixés par la stratégie Europe 2020, le travail et l'emploi durables doivent être une priorité de premier plan. Sans cela, il sera impossible d'atteindre un taux d'emploi élevé.

L'expérience professionnelle n'est jamais neutre

Le travail et l'emploi peuvent être une source de nouvelles perspectives et d'épanouissement. En effet, le travail contribue au bien être, améliore la santé, forge l'identité, permet d'acquérir de nouvelles compétences, détermine la vie en dehors du travail et permet de gagner sa vie. Mais, lorsque les conditions de travail sont mauvaises, il peut aussi nuire à la santé, parfois de manière irréversible, et ainsi limiter la capacité à avoir un emploi rémunéré. Lorsqu'ils sont au chômage, les travailleurs dont les qualifications sont dépassées peuvent avoir du mal à retrouver un emploi leur offrant le même salaire. Étant donné la tendance à la baisse des créations d'emplois, ils pourraient ne pas en retrouver du tout. Ceux qui ont des personnes à charge et ne peuvent pas trouver de solution pour la garde de leurs enfants ou d'un parent dépendant ne seront tout simplement pas en mesure de conserver un emploi. Étant donné que l'accumulation de conditions de travail défavorables a tendance à frapper le même groupe de manière disproportionnée, la question ne concerne pas seulement

la compétitivité, mais également l'égalité homme/femme, la justice et l'inclusion sociales.

Veiller à ce que le travail protège le bien-être représente un défi depuis longtemps. Mais en ces temps de changements et de crise économique, dans un monde plus ouvert et plus flexible, où les stratégies des entreprises et des travailleurs sont probablement plus personnalisées et moins prévisibles, dès le début de la carrière de chaque travailleur, il convient de se demander à nouveau comment faire en sorte que le travail soit durable et gratifiant, et il faut trouver des réponses.

L'une de ces réponses repose sur la compréhension du rôle du travail tout au long de la carrière et de la vie d'une personne et de la manière dont ce travail influence la décision de partir en retraite anticipée ou de continuer jusqu'à l'âge de la retraite. Cette compréhension aura également une incidence sur la capacité du travailleur à continuer de contribuer à l'emploi, même après la retraite. Ces 20 dernières années, l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) a surveillé les conditions qui permettent le bien-être des travailleurs et a évalué la durabilité du travail. Le message est clair: l'amélioration des conditions de travail est la clé, et il est important d'améliorer celles-ci dans leur ensemble. En ce qui concerne les jeunes en particulier, si l'on veut leur permettre de prendre un bon départ, il est important de combler le déficit de compétences, de bien les conseiller, de les aider à se perfectionner et de faciliter leur passage des études à l'emploi.

Le niveau d'exigence et d'autonomie d'un emploi a une influence sur la perception des travailleurs quant à la durabilité de leur travail. Cette perception est déterminée par la conviction des travailleurs qu'ils seront ou non capables de faire le même travail à 60 ans. Les personnes effectuant un travail peu contraignant (avec des

niveaux d'exigence moins élevés et en même temps moins de marge dans la prise de décisions) ou un travail actif (avec des niveaux d'exigence plus élevés et une grande marge dans la prise de décision) estiment davantage que leur travail a un niveau élevé de durabilité. Il est clair que l'autonomie favorise le bien-être, tandis que l'intensité du travail l'érode. Des conditions de travail moins exigeantes physiquement et le soutien social des collègues et des supérieurs contribuent au bien-être des travailleurs. En revanche, l'insécurité de l'emploi est associée à des niveaux plus bas de durabilité du travail. L'équilibre entre le travail et la vie privée est positivement lié à la durabilité du travail. La possibilité de prendre facilement des congés, avec une certaine autonomie, est importante. En revanche, la discrimination, la violence, les mauvais traitements, l'intimidation ou le harcèlement ont des effets néfastes et peuvent mener à un retrait prématuré du marché de l'emploi.

L'amélioration des compétences professionnelles et la participation aux modifications de l'organisation du travail ou à l'amélioration du lieu de travail sont autant de facteurs associés à une plus grande probabilité de considérer son travail comme durable.

Nous devrions nous en réjouir, dans la mesure où ces conditions de travail sont également associées à une plus grande motivation, à un engagement plus important et à davantage d'initiatives professionnelles.

Les moyens d'assurer des carrières durables peuvent être proposés aux niveaux local, sectoriel, régional et national, mais les débats entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les syndicats tireraient profit d'une approche européenne qui, à la fois, offrirait la possibilité d'échanger des expériences et proposerait des outils pour surveiller la qualité des conditions de travail.

Agnès Parent-Thirion

Politiques d'inclusion active des jeunes handicapés: où en est-on?

Les défis auxquels les jeunes sont confrontés pour entrer sur le marché de l'emploi et y rester sont multiples. Mais pour les jeunes handicapés, la situation est bien plus complexe encore. Les principaux risques sont l'exclusion sociale, l'incapacité de jouir pleinement de la vie et la possibilité de devenir dépendant de l'aide sociale au lieu d'être capable de travailler et de choisir sa propre voie.

L'apparition précoce du handicap augmente considérablement le risque d'exclusion permanente. Bien qu'il y ait dans le monde

professionnel différents facteurs qui empêchent l'application d'une solution simple à ce problème, les recherches d'Eurofound ont déterminé des approches qui semblent favoriser l'inclusion.

Ces recherches ont été menées dans 11 pays. Elles ont analysé la manière dont les politiques et les programmes d'inclusion active sont utiles aux jeunes souffrant des désavantages combinés d'un manque d'expérience professionnelle et d'un problème de santé ou d'un handicap. Ce désavantage supplémentaire est manifeste lorsque l'on compare le niveau d'emploi



des jeunes souffrant de problèmes de santé à celui des jeunes en général. Il est systématiquement plus faible. Le taux d'inactivité des jeunes entre 25 et 34 ans est encore plus préoccupant. Dans cette tranche d'âge, il est pratiquement de 80 % plus élevé chez les personnes souffrant de problèmes de santé ou d'un handicap, de grandes différences existant entre les États membres.

Les méthodes d'inclusion semblent être le meilleur instrument politique pour combattre l'exclusion sociale des jeunes, dans la mesure où elles abordent le problème sous ses différents aspects et mettent l'accent sur une approche concertée des services offerts. Cependant, les recherches d'Eurofound démontrent que les méthodes d'inclusion active sont à différents stades de développement dans les 11 pays analysés.

En 2008, la Commission européenne a adopté une recommandation relative à l'inclusion active des personnes les plus exclues du marché du travail. Celle-ci encourageait une stratégie globale basée sur l'intégration de trois volets de politique sociale: un complément de ressources adéquat, des marchés du travail favorisant l'insertion et l'accès à des services de qualité. À présent, les services de la Commission européenne est sur le point de publier un document de travail de ses services qui évaluera les progrès faits par les différents États membres depuis la publication de la recommandation.

Méthodes d'inclusion active bien développées

Au Danemark et aux Pays-Bas, le besoin de solutions intégrées visant à l'inclusion active a été formellement reconnu et nos recherches semblent indiquer que de sérieux efforts ont

Éventail de mesures d'inclusion active

État membre	Législation
Finlande	Loi sur les prestations de réadaptation et les allocations de réadaptation versées par la sécurité sociale finlandaise, 2005
	Loi relative aux allocations aux personnes handicapées, 2007
France	Loi handicap, 2005 (loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)
Irlande	Stratégie nationale d'aide aux personnes handicapées, 2004
Portugal	Plan de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, incluant la réadaptation et la réintégration professionnelles, 2009
	Ratification de la convention des Nations-unies relative aux droits des personnes handicapées et du protocole facultatif, 2009
	Stratégie nationale d'aide aux personnes handicapées, 2011–2013, 2010
	Loi relative à la prévention, l'adaptation, la réadaptation et la participation des personnes handicapées, 2004
	Programmes
Allemagne	Plan national d'action (<i>Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP</i>) 2010
Irlande	Projet pilote sur l'inclusion active
Portugal	SIM-PD: Service d'information et de médiation pour les personnes handicapées
Slovaquie	Programme national de développement des conditions de vie des personnes handicapées dans tous les lieux de vie

été consentis pour trouver des réponses plus flexibles et plus intégrées.

Au Danemark, la politique déclarée veut que tous les jeunes puissent tirer profit des possibilités données par la société et se forger une vie qui a un sens pour eux, qui leur offre une responsabilité personnelle complète. Les perspectives d'emploi et les ressources personnelles des jeunes personnes handicapées doivent être améliorées en intervenant très tôt et en assurant une meilleure aide, plus efficacement ciblée.

Les trois départements du gouvernement néerlandais concernés par les politiques d'inclusion active sont les suivants: le département des affaires sociales et du travail, qui couvre la plupart des domaines politiques en relation avec le complément de ressources, les mesures permettant de mettre en place un marché de l'emploi favorisant l'insertion des jeunes souffrant de problèmes

de santé ou de handicap; le département de la santé; et le département de l'éducation, qui sont respectivement responsables de l'offre de services de santé de qualité et de la formation continue.

L'engagement pour l'inclusion active en Finlande était moins manifeste au niveau politique. Néanmoins, le programme d'inclusion est basé sur une combinaison bien développée entre l'activation professionnelle, le salaire adéquat et l'accès à des services d'aide. La réforme actuelle du système de sécurité sociale vise à améliorer l'utilisation du complément de ressources comme un élément d'incitation dans le processus d'inclusion sociale. Beaucoup de mesures d'inclusion active sont des mesures générales, non centrées sur un groupe social particulier. Le bureau de l'emploi, les services sociaux municipaux et l'organisme d'assurance sociale offrent des services particuliers auprès d'un guichet

unique pour les chômeurs de longue durée et les personnes qui ont besoin d'un soutien professionnel multiple. Les soutiens financiers au marché de l'emploi sont répartis à part égale entre l'État et les municipalités afin d'inciter les gouvernements locaux à promouvoir l'emploi. Les mesures intermédiaires concernant le marché de l'emploi, telles que les emplois temporaires subventionnés ou les aides accordées aux entreprises sociales pour créer des postes ouverts aux personnes marginalisées, ont augmenté.

Pays dans la phase de développement

Dans d'autres pays, l'engagement en faveur de l'inclusion active a clairement été annoncé au niveau politique, mais les progrès vers un système efficace de mesures intégrées à travers les trois volets de la politique sociale

Exemples de bonnes pratiques:

The Specialists

The Specialists est une entreprise danoise dont le modèle de gestion est basé sur l'emploi de personnes souffrant de troubles du spectre autistique (TSA), qui rencontrent des difficultés dans le système d'éducation et de formation traditionnel et ont du mal à conserver un emploi. *The Specialists* engage directement des employés clés souffrant de TSA et offrent aux entreprises clientes des services aux conditions du marché. De nombreuses tâches routinières sont adaptées aux compétences particulières de personnes autistes (dont la comptabilité, le développement de logiciels et le contrôle de la qualité). L'entreprise part du principe que les symptômes des TSA sont associés à des compétences très estimables dans certaines tâches spécifiques:

- la capacité à se concentrer durant de longues périodes;
- la capacité à se focaliser sur des détails;
- la capacité à entreprendre des tâches basées sur des règles.

The Specialists a été créée à partir de capitaux privés, avec la conviction que le concept était suffisamment solide pour réussir sur le marché. Comme les consultants de l'entreprise fournissent des services aussi bons, voire souvent meilleurs, que ceux de leurs concurrents, ils peuvent obtenir des salaires équivalents. Le concept est désormais répandu dans tout le Danemark ainsi que dans d'autres pays, et 40 % des employés de l'entreprise ont désormais un emploi de consultant en informatique avec un salaire complet.

Grâce aux éléments d'inclusion active présents dans ce modèle de gestion, les employés reçoivent un salaire adéquat, ont la possibilité d'avoir un emploi adapté à leur capacités et ont au besoin accès à des services. L'entreprise offre un emploi sur le marché libre du travail et les employés sont formés selon les normes habituelles.

Exemples de bonnes pratiques:

Le projet Vangrail

La fondation néerlandaise *Sterk in Werk* (Fort au travail) chapeaute le projet *Vangrail* (garde-fou), qui aide les personnes ayant quitté l'école (âgées de 16 ans et plus) durant leur transition vers le monde professionnel. Ses bénéficiaires sont pris en charge par des centres de rattrapage scolaire pour jeunes souffrant de handicap mental faible à modéré. Tous souffrent de problèmes comportementaux liés à des troubles mentaux modérés, souvent combinés à des troubles du spectre autistique, à de l'hyperactivité (TDAH) ou à des troubles psychiatriques. La philosophie du projet *Vangrail* est que la formation professionnelle et l'obtention d'un emploi normal conduiront à une meilleure santé mentale. Le programme est financé par l'agence de sécurité sociale UWV.

Les jeunes clients qui rejoignent le projet *Vangrail* participent à des doubles programmes comprenant un soutien personnel intensif d'équipes de professionnels, dans les domaines de la participation à la société, de l'indépendance, de la santé mentale, de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'emploi. La fondation *Sterk in Werk* s'est spécialisée dans la formation professionnelle et le soutien à l'emploi. Différents professionnels issus des centres de réinsertion et de rattrapage scolaire travaillent conjointement afin de créer des plans et d'adapter les programmes de transition aux besoins individuels des bénéficiaires. De plus, des représentants d'UWV participent à la mise au point de ces programmes personnalisés, les parents sont consultés, tout comme d'autres professionnels de la santé mentale concernés par le jeune. Les progrès du bénéficiaire en termes de comportement et de communication dans la vie quotidienne, durant la formation et au travail sont observés de près. Les problèmes signalés par un professionnel dans un domaine sont immédiatement communiqués aux autres professionnels de l'équipe entourant le jeune. De cette manière, chacun sait ce qui se passe et peut agir en fonction avant que d'autres problèmes n'apparaissent.

Exemples de bonnes pratiques:

Le projet SDC-IBM

La constitution slovaque donne à chacun le droit de choisir librement sa profession et sa formation. De nombreux jeunes souffrant de problèmes de santé ou de handicap sont capables d'avoir un travail normal et le désirent. Certaines entreprises pourraient vouloir les engager, mais ne savent pas comment les trouver, et ces jeunes manquent souvent de confiance pour envoyer leur candidature à des entreprises présentes sur le marché libre du travail. Un exemple de la manière dont on peut résoudre cette difficulté est la coopération entre des ONG et les *tigers*, c'est-à-dire les entreprises phares du secteur informatique. Les ONG peuvent recruter des personnes handicapées sur la base des besoins de l'entreprise. Ces personnes reçoivent une formation basée sur leurs besoins et sont préparées au travail dans l'entreprise. Cette coopération aide à augmenter les chances des jeunes personnes handicapées de trouver un emploi sur le marché libre du travail. La coopération entre le Conseil slovaque du handicap (SDC) et la société informatique IBM existe depuis plusieurs années. Grâce aux résultats positifs de cette collaboration, IBM envisage de mettre en place ce projet dans d'autres pays. En 2010, le SDC a également collaboré avec une autre société de ce secteur selon le même modèle.

IBM présente au SDC les postes disponibles pour des employés handicapés potentiels. Le SDC cherche alors des candidats à travers ses organisations membres, les universités, les écoles secondaires et les bureaux de l'emploi, des affaires sociales et de la famille. Les candidats intéressés envoient leur CV au SDC. Ceux qui conviennent sont choisis par des représentants du SDC et d'IBM et sont invités à un entretien. Ensuite, les candidats sélectionnés peuvent commencer à suivre la formation. Durant les cours, les compétences en informatique, en anglais et en communication des futurs employés sont développées. Ces derniers reçoivent également une formation en communication et en présentation personnelle.

ont été plutôt lents. Des références explicites à l'inclusion active étaient relativement évidentes au niveau politique en Irlande, en France et au Royaume-Uni. Néanmoins, ces trois pays ont des difficultés à les mettre véritablement en application.

Dans d'autres pays, des progrès vers des méthodes plus coordonnées et plus intégrées entre les différents domaines touchant à l'inclusion active sont indéniables, même si ces pays en sont manifestement à leurs balbutiements. C'est le cas de l'Allemagne et du Portugal, où la mise en application de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées a été plus influente que le concept d'inclusion active.

Inclusion active moins développée

Enfin, dans certains pays, les principes de l'inclusion active s'avèrent discrets, que ce soit sur le plan politique ou dans la pratique. Ainsi, peu d'éléments laissent penser que la Pologne a adopté une méthode d'inclusion active. Le cadre législatif général en Slovaquie prévoit peu de dispositions concernant l'inclusion active des jeunes souffrant de problèmes de santé ou de handicap. Le cadre slovaque pour l'inclusion active est spécifié dans différentes politiques sectorielles peu liées entre elles. En Espagne, l'élaboration des politiques a été grandement influencée par les ONG représentant les personnes handicapées, mais il n'existe aucune référence à l'inclusion active.

Mise en œuvre intégrée des programmes et des politiques

Une analyse des rapports par pays a été menée afin de savoir dans quelle mesure la législation, les politiques et les programmes ont été conçus pour mettre en œuvre des actions pertinentes et intégrées. Cette analyse a porté sur la législation et les programmes en rapport avec les personnes handicapées ou les jeunes en général, et pas seulement les jeunes ciblés en tant que personne souffrant de problèmes de santé ou de handicap. L'accent a été mis sur les aspects de l'inclusion active le plus souvent concernés par les lois spécifiques et les programmes.

Anna Ludwinek

Mobilité des jeunes: questions et perspectives

L'une des conséquences de la crise économique actuelle en Europe est l'importance prise par les questions de la migration et de la mobilité professionnelle. Dans les pays où le taux de chômage a augmenté de manière significative, quitter le pays est considéré comme une démarche valable et parfois nécessaire pour trouver du travail.

Les jeunes ont tendance à être plus mobiles que les autres groupes d'âge. Cela a toujours été le cas en ce qui concerne la mobilité à l'intérieur de l'Europe. Cependant, depuis les deux dernières vagues d'élargissement en 2004 et 2007, la mobilité des jeunes a encore pris de l'ampleur. En effet, en 2010, 70 % des migrants en âge de travailler venant des pays de la première vague d'élargissement avaient moins de 35 ans. Une question sur les intentions de migration des jeunes figurant dans l'Eurobaromètre 2011 a confirmé ces chiffres. Les réponses montraient que les jeunes des pays d'Europe centrale et orientale issus des deux vagues d'élargissement étaient plus enclins à travailler dans un autre État membre que la moyenne des 27.

Actuellement, comme les possibilités d'emploi à l'étranger dans les économies jadis florissantes (comme l'Espagne ou l'Irlande) disparaissent et que les perspectives s'améliorent dans leur pays d'origine, de plus en plus de travailleurs retournent chez eux. Les recherches d'Eurofound concernant les migrations de retour révèlent que les jeunes sont également surreprésentés parmi les personnes qui repartent, en comparaison avec la population non mobile (une autre indication, indirecte, sur l'importance des jeunes dans les chiffres concernant la mobilité en général). Les travailleurs qui quittent leur pays ont généralement une vingtaine d'années, tandis que ceux qui repartent semblent être en moyenne un peu plus âgés. Selon les données d'Eurostat, en 2008, la moyenne d'âge des personnes revenant dans leur pays d'origine était supérieure à 30 ans dans plusieurs États membres. Les recherches d'Eurofound ont confirmé cette tendance dans certains États membres d'Europe centrale et orientale (la Hongrie, la Lettonie, la Pologne et la Roumanie). En Hongrie, la moitié des personnes qui sont revenues entre



2008 et 2010 avaient entre 30 et 45 ans. La même tendance s'observe dans le cas des Roumains revenant d'Espagne. En Lettonie, la majorité des personnes qui revenaient (deux tiers) avaient moins de 35 ans, mais un certain nombre était néanmoins plus âgées. En revanche, les polonais rentrant au pays étaient plus jeunes, avec une majorité de personnes de moins de 30 ans. L'âge plus élevé de la majorité des personnes qui reviennent dans leur pays d'origine peut être expliqué par le fait que celles-ci ont passé plus de temps à l'étranger avant de rentrer (dans notre enquête, les individus étant retournés dans leur pays d'origine étaient définis comme les personnes qui avaient passé au moins un an à l'étranger).

Notre étude a également analysé le genre d'expérience que les émigrés revenus au pays avaient acquise à l'étranger, s'ils pouvaient l'utiliser sur le marché de l'emploi de leur pays et dans quelle mesure. Les conclusions ont démontré que, dans l'ensemble, l'expérience des personnes hautement qualifiées retournées au pays était valorisée, tandis que ce n'était généralement pas le cas pour les migrants de retour faiblement qualifiés. Cela peut avoir un lien avec le peu d'expérience que ces derniers avaient acquise à l'étranger. En effet, les travailleurs qui avaient un emploi inférieur à leur niveau de qualification, ce qui est souvent le cas pour les jeunes travailleurs mobiles, pourraient avoir plus de difficultés à intégrer le marché de l'emploi à leur retour, en particulier lorsqu'ils ne peuvent faire valoir aucune expérience professionnelle préalable dans leur pays d'origine ou lorsqu'ils n'ont jamais eu d'emploi correspondant à leurs qualifications. Ces constats sont liés à un autre sujet important qu'Eurofound envisage d'étudier plus en profondeur, à savoir dans quelle mesure la mobilité professionnelle pourrait faciliter la transition difficile des études au travail. Notre étude, publiée en juillet 2012, indique que les nouvelles possibilités offertes par la libre circulation des travailleurs pourraient faciliter le passage à l'emploi pour les jeunes hautement qualifiés, tandis que les jeunes faiblement – et même moyennement – qualifiés pourraient rencontrer des difficultés à cet égard également.

Klára Fóti

L'emploi des jeunes en crise



Le chômage chez les jeunes reste l'un des défis les plus urgents auxquels sont confrontés les décideurs européens. Dans certains États membres, tels que Chypre, la Grèce l'Irlande et l'Espagne, le taux de chômage des jeunes est revenu aux pics des années 70 et est rapidement devenu un fléau qui frappe des familles entières.

D'après Eurostat, deux tiers des États membres affichent un taux de chômage élevé chez les jeunes, dépassant les 20 %. Dans six États, ce taux se situe entre 10 % et 20 %. Dans 13 autres, il oscille entre 20 % et 30 %, et dans cinq États (la Grèce, l'Irlande, le Portugal, la Slovaquie et l'Espagne), le taux de chômage des jeunes dépasse les 30 %. Seuls trois États membres connaissent un taux inférieur à 10 % (l'Autriche, les Pays-Bas et l'Allemagne). Ces chiffres concernent les jeunes âgés de 16 à 24 ans. La situation s'avère également problématique si l'on élargit ce groupe aux 16-30 ans, c'est pourquoi un certain nombre d'initiatives européennes visent cette tranche d'âge élargie, comme en Espagne et à Chypre.

Partout, la formation des jeunes pour les emplois existants continue de représenter un problème. Même dans les pays où le taux de chômage est faible, le pourcentage des jeunes sans emploi est presque toujours deux fois plus élevé que le taux de chômage total. L'Union européenne cherche à augmenter les possibilités d'éducation et de formation pour les jeunes demandeurs d'emploi, à les soutenir lors du passage des études à l'emploi et à améliorer leurs chances d'acquérir de l'expérience professionnelle. Elle tente également de réduire le nombre de jeunes qui abandonnent l'école. Il s'agit là d'une tâche ardue. En effet, l'Union fait pâle figure à côté des États-Unis et du Japon en matière d'abandon précoce des études. Les

initiatives européennes, telles que Jeunesse en mouvement, s'ajoutent aux mesures traditionnelles comme l'apprentissage, en supprimant les obstacles à la mobilité, en améliorant la visibilité des emplois vacants et en soutenant les jeunes entrepreneurs. Appliquées de manière conjointe, ces mesures viendront compléter les initiatives concrètes et locales des États membres de l'Union.

Initiatives nationales

Les États membres ont mis au point de nombreuses mesures destinées à lutter contre le chômage, lesquelles reflètent une réalité nationale particulière et complètent généralement les mesures existantes. L'Irlande, par exemple, a introduit un plan national d'apprentissage qui propose quelque 5 000 possibilités d'expérience professionnelle dans les secteurs privé, public et bénévole. Ce plan à durée limitée propose des stages d'apprentissage allant de six à neuf mois et prévoit un supplément hebdomadaire de 50 EUR aux aides sociales existantes. L'initiative est destinée aux jeunes qui n'ont pas d'emploi et ne suivent pas d'études ou de formation (les NEET). Bien que des progrès aient été accomplis, le nombre de jeunes à la recherche d'un emploi reste un problème inquiétant. En Espagne, le gouvernement encourage les employeurs à continuer d'engager, grâce à des réductions des cotisations sociales nationales pendant un an. De leur côté, les employés reçoivent un supplément mensuel de 400 EUR afin de les aider à acquérir de nouvelles qualifications en utilisant les systèmes de recyclage professionnel. Cette aide est toutefois limitée à six mois. En Grèce, des mesures d'urgence ont frappé de plein fouet les conventions collectives existantes, ce qui a eu des répercussions

sur les jeunes travailleurs. À la suite de la première vague de réglementation d'urgence, les employeurs peuvent désormais engager de jeunes travailleurs pour des salaires plus bas qu'autrefois. Ainsi, pour les jeunes de moins de 25 ans, les employeurs peuvent payer 80 % du salaire minimum national. En ce qui concerne les 15-18 ans, cela passe à 70 %. Le Royaume-Uni a quant à lui récemment gelé le salaire minimum pour les travailleurs âgés de 16 à 20 ans, dans le but de promouvoir le recrutement de cette tranche d'âge. Les syndicats ont critiqué cette décision, la qualifiant d'exploitation, tandis que les employeurs l'ont saluée.

Certains pays de l'Union européenne se sont concentrés sur la formation professionnelle des jeunes et les apprentissages. En Italie, par exemple, la substitution d'un stage d'apprentissage à la dernière année d'école obligatoire représente une initiative concrète, au parfum quelque peu rétro, pour favoriser l'entrée sur le marché de l'emploi. L'apprenti reçoit un salaire, proportionnel à celui des adultes, et un ratio strict doit être maintenu entre le nombre de travailleurs à plein temps et le nombre d'apprentis. Dans ce cas de figure, le Fonds social européen est utilisé pour promouvoir de nouveaux apprentissages. Cette fois, les partenaires sociaux, et en particulier les syndicats, ont largement soutenu ces mesures, car bon nombre de leurs suggestions y ont été intégrées.

À Chypre, le taux de chômage des jeunes est faible en comparaison avec le reste de l'Union. Néanmoins, il est à son niveau le plus haut depuis 1974. Dans ce pays, les mesures du gouvernement impliquant les partenaires sociaux prévoient donc des subventions de l'État pour promouvoir la réintégration du marché de l'emploi par les moins de 29 ans. Ces subventions équivalent

à une augmentation des salaires de 60 à 65 % et visent particulièrement le secteur de la construction, gravement touché par la crise.

Des problèmes spécifiques existent dans d'autres États membres. Ainsi, en Pologne, les emplois «poubelle» (c'est-à-dire les emplois temporaires ou les contrats non couverts par les lois du travail) pour les jeunes restent un problème persistant. En Hongrie, l'émigration menace l'économie en impliquant l'exportation effective des investissements de l'État dans l'éducation et la formation. Le coût pour le pays est considérable. Plus de 3 000 médecins ont ainsi quitté la Hongrie car, selon les syndicats, ils reçoivent un salaire «plus faible que celui des employés de la restauration rapide». Les conditions de travail seraient également médiocres. C'est pourquoi un supplément de 344 EUR a été octroyé aux jeunes médecins qui s'engagent à rester dans le pays et à y travailler durant dix ans après la fin de leurs études.

Camilla Galli da Bino

- Bell, D., Blanchflower, D.G. (2011), Young people and the Great Recession, *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- Cedefop, ETF, EU-OSHA, Eurofound (2011), Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Clifton, J. (2011), *The coming jobs war*, Gallup Press, New York.
- Dieckhoff, M. (2011), The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries, *Acta Sociologica*, 54(3), 233-249.
- Eurofound (2012), *Active inclusion of young people with health problems or disabilities*, executive summary, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities*, EIRO comparative analytical report, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Jeunesse et travail*, Foundation Findings, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, ERM report 2011, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- OIT (2012), *Global employment trends for youth 2012*, Organisation internationale du travail, Genève.
- Mascherini, M. (2012), *Les jeunes et les NEET en Europe: premiers résultats*, Eurofound, Dublin.
- Mascherini, M. (2012), *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden*, Eurofound, Dublin.
- MacDonald, R. (2012), Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose?, *Journal of Sociology*, 47(4), 427-444.
- Martin J. (2011), Un chantier inachevé: investir en faveur des jeunes, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, éditions OCDE, Paris.
- Mikulic. B., Sándor, E., Leoncikas, T. (2012), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust*, Eurofound, Dublin.
- Nielsen, M.L. (2012), Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 71-85.
- Parent-Thirion, A., Vermeulen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, éditions OCDE, Paris
- OCDE (2012), Face aux chocs: comment répartir les risques macroéconomiques de manière plus équitable, *Réformes économiques 2012: Objectif croissance*, éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010), *Des débuts qui comptent! Des emplois pour les jeunes*, éditions OCDE, Paris.
- Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults, *Work, Employment & Society*, 26(3), 379-395.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010), *Montée du chômage des jeunes dans la crise: comment éviter un impact négatif à long terme sur toute une génération?*, Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, N° 106, éditions OCDE, Paris.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper*, Eurofound, Dublin.

www.eurofound.europa.eu

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'Union européenne, dont le rôle est de fournir aux décideurs en matière de politique sociale des bilans, des données et des recommandations établis sur la base de recherches comparatives. La Fondation a été instituée en 1975 par le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil du 26 mai 1975.