

INTÉGRER LES JEUNES TRAVAILLEURS AU SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX (SEDS)



**Le plan d'action sur le SEDS
du point de vue de la jeunesse**
Le rapport d'analyse

SOMMAIRE

01 Objectifs et axes du rapport	4
02 Quelle place occupe la jeunesse dans le plan d'action sur le SEDS ?	6
03 Quelle est la pertinence pour les jeunes des autres mesures du plan ?	12
04 Conclusions et recommandations	25

Auteur: Inga Pavlovaite, independent expert, contact at ipavlovaite@hotmail.com

Date de publication: Juin 2021

PRINCIPALES CONCLUSIONS



Il manque une véritable approche centrée sur les jeunes dans le plan d'action. La jeunesse est traitée comme un thème de programme distinct, avec des actions proposées qui existent depuis un certain temps, telle la garantie pour la jeunesse, et dont l'efficacité est remise en question. Le plan d'action n'inclut pas certaines priorités majeures pour la jeunesse.



Trois **grands objectifs** du plan d'action reflètent certaines questions pertinentes pour les jeunes, telles que la réduction du taux de NEET ou du décrochage scolaire, mais sans adopter de véritable perspective de la jeunesse. En particulier, le plan n'inclut pas d'objectifs spécifiques essentiels eu égard aux principaux défis auxquels sont confrontés les jeunes, comme la réduction du chômage des jeunes et le nombre de jeunes pauvres et socialement exclus.



L'accent mis sur la garantie renforcée pour la jeunesse correspond aux préoccupations des jeunes, mais il manque une définition contraignante des normes de qualité pour ses offres de soutien à la jeunesse.



Au sein du FSE+, tous les États membres devraient consacrer une part spécifique du financement à la prise en charge des jeunes en situation d'emploi précaire.



Dans le domaine de la création d'emplois, les actions proposées manquent une occasion d'adopter le point de vue de la jeunesse. Les instruments existants tels que SURE et EASE sont conçus pour soutenir les travailleurs dotés de contrats standard, alors que de nombreux jeunes ont des contrats de travail précaires. Les actions visant à dynamiser les écosystèmes industriels de l'Europe, à promouvoir l'économie sociale et à encourager l'entrepreneuriat n'ont pas de dimension jeunesse, même si cela est pertinent. Les actions visant à dynamiser le dialogue social sur les lieux de travail ne tiennent pas compte du fait que nombre de jeunes travailleurs ne sont pas syndiqués.



Dans le domaine des conditions de travail, les actions visant à réglementer l'impact de la numérisation sur les lieux de travail ne reflètent pas le point de vue des jeunes, bien que ces derniers soient confrontés à des défis spécifiques en matière de numérisation au travail. De même, les actions relatives aux normes de santé et de sécurité au travail (SST) ne tiennent pas compte du point de vue des jeunes. Pourtant, l'expérience des jeunes travailleurs en matière de problèmes de SST est différente de celle des adultes. Enfin, des actions sont également proposées en matière de protection des travailleurs mobiles, y compris des travailleurs saisonniers. Aucune des actions proposées ne tient compte d'une dimension jeunesse dans la mobilité des travailleurs au sein de l'Union, y compris la mobilité saisonnière. C'est ignorer le fait qu'une part importante des travailleurs mobiles, y compris les travailleurs saisonniers, sont des jeunes, confrontés à un ensemble spécifique de défis en participant à la mobilité intra-européenne.



Dans le domaine des compétences, les actions proposées sont pertinentes et adaptées aux besoins des jeunes, mais le pacte pour les compétences devrait tenir compte du point de vue des jeunes sur les compétences.



Dans le domaine de l'égalité, les actions proposées n'adoptent pas la perspective de la jeunesse, même si cela est pertinent. Ce point concerne par exemple les actions de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail, où les jeunes sont souvent confrontés à un traitement moins avantageux par rapport aux travailleurs plus établis. La mise en œuvre de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devrait également tenir compte de la manière dont les besoins des jeunes parents sont satisfaits par les mesures adoptées dans le cadre de la directive, comme l'allongement du congé de paternité, et de la manière dont cela a contribué à une plus grande égalité au travail et à la maison entre les jeunes femmes et les jeunes hommes. L'action proposée concernant l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms devrait également inclure une dimension jeunesse.



Aucune des actions du plan proposées **dans le domaine de la protection sociale et de l'inclusion** ne reconnaît explicitement les défis importants auxquels sont confrontés les jeunes dans l'accès aux systèmes actuels de protection sociale dans l'Union. Les jeunes, en particulier, connaissent des difficultés d'accès aux systèmes de protection sociale adéquats, car ils ont tendance à ne pas être correctement couverts par les filets de protection sociale existants et sont donc plus susceptibles de « passer entre les mailles ».



01 OBJECTIFS ET AXES DU RAPPORT

Dans toute l'UE, **les jeunes continuent de faire face à plusieurs défis importants pour accéder au marché du travail et obtenir un poste stable**. Ils trouvent difficilement des emplois de qualité avec des salaires décents et sont toujours substantiellement exclus de l'emploi régulier, d'une éducation de bonne qualité, des possibilités de formation ainsi que d'une inclusion et d'une couverture adéquates dans les systèmes nationaux de protection sociale. Les jeunes femmes et les migrants sont particulièrement touchés. Il en résulte des difficultés importantes pour les jeunes à s'assurer un premier ancrage stable dans un emploi de bonne qualité.

La position précaire et instable des jeunes en matière d'emploi et de protection sociale **met en péril la mise en œuvre complète du socle européen des droits sociaux** (SEDS) et ses principes fondamentaux visant à garantir l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables et une protection et une inclusion sociales adéquates. En réponse aux défis auxquels sont confrontés les jeunes travailleurs, l'UE a pris une série d'initiatives législatives, politiques et financières ces dernières années. En effet, le SEDS constitue une étape majeure au niveau de l'UE, destinée à ancrer les droits sociaux dans les cadres politiques nationaux et européens.

Plus récemment, **un plan d'action dédié a été adopté** (mars 2021) afin de mettre en œuvre le SEDS¹, avec des engagements politiques de haut niveau pour appliquer les objectifs sociaux de convergence ascendante et mettre en place une Europe sociale forte selon les 20 principes du SEDS. Une telle convergence devrait être réalisée en définissant des indicateurs et une méthode de suivi efficace qui implique les institutions européennes, les États membres et les partenaires sociaux nationaux/européens.²

Ce **rapport analytique évalue si et dans quelle mesure les actions proposées par la Commission européenne dans le plan d'action sont pertinentes pour les jeunes** qui peinent à trouver leur place sur les marchés du travail en Europe, fortement touchés par la pandémie de COVID-19. Cette analyse du plan d'action porte notamment sur les actions de lutte contre les conséquences économiques de la pandémie de COVID-19 et leur impact attendu sur les jeunes travailleurs ; elle met également en évidence les problèmes qui pourraient survenir pour ces derniers lors de la mise en œuvre du plan d'action (tels que les obstacles structurels à l'accès à la protection sociale). L'analyse aboutit à des recommandations et à des propositions fondées sur des données probantes concernant la manière dont les actions pourraient être améliorées afin de vraiment répondre aux besoins des jeunes et des jeunes travailleurs.

Les principaux aspects de l'analyse présentée dans le rapport sont les suivants :

- (section 2.1) Dans quelle mesure le plan d'action répond spécifiquement et explicitement aux principaux défis structurels auxquels sont confrontés les jeunes en particulier, comme le démontrent la première phase de la recherche et les nouvelles sources de preuve ;
- (section 2.2) Dans quelle mesure les actions proposées dans le plan d'action sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et ciblées (SMART) par rapport aux besoins des jeunes, et soutenues par une allocation claire des ressources et des responsabilités à la CE et aux gouvernements des États membres ;
- (section 3) Dans quelle mesure les actions proposées dans le plan d'action sont adaptées aux besoins des jeunes ;
- (section 4) Quelles sont les principales lacunes pour ce qui est des propositions d'actions supplémentaires non listées dans le plan d'action, là où des actions nécessaires ont été identifiées durant la première phase de la recherche et dans les nouvelles sources de preuve.

¹ [The European Pillar of Social Rights Action Plan | European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/euro-iss/press/european-pillar-social-rights-action-plan)

² <https://www.etuc.org/en/document/etuc-priorities-action-plan-implementing-european-pillar-social-rights>

Le rapport est un livrable final de recherche résumant les résultats de la recherche entreprise dans le cadre du projet de la CES « Intégrer les jeunes travailleurs au socle européen des droits sociaux » 2019-2021.³ Le rapport est basé sur les sources suivantes :

- Analyse de documentation et de statistiques sur le marché du travail, l'intégration sociale et la pauvreté dans les aspects clés de l'emploi des jeunes et de l'action syndicale concernée ;
- Analyse des réponses des membres de la CES au sondage en ligne effectué dans le cadre du projet en 2019 ;
- Discussions et échanges lors de l'atelier projet à Francfort, Allemagne, en octobre 2019.



³ <https://www.etuc.org/en/issue/european-pillar-social-rights>



02

QUELLE PLACE OCCUPE LA JEUNESSE DANS LE PLAN D'ACTION SUR LE SEDS ?

Cette section analyse d'une part la dimension jeunesse des trois grands objectifs du plan d'action sur le SEDS, et d'autre part les actions dédiées aux jeunes dans le plan.

2.1. LA JEUNESSE ET LES TROIS GRANDS OBJECTIFS DE L'UE

 **POINTS PRINCIPAUX :**

- Trois grands objectifs du plan d'action reflètent certaines questions pertinentes pour les jeunes, comme la réduction du taux de NEET ou le décrochage scolaire, mais sans adopter le point de vue réel des jeunes ;
- Les cibles essentielles aux principaux défis auxquels sont confrontés les jeunes sur le marché du travail et dans la vie sociale sont absentes du plan d'action, concernant la réduction du chômage des jeunes et du nombre de jeunes pauvres et socialement exclus.

Le plan d'action définit trois grands objectifs que l'UE doit atteindre d'ici à 2030 dans les domaines de l'emploi, des compétences et de la protection sociale, à savoir :

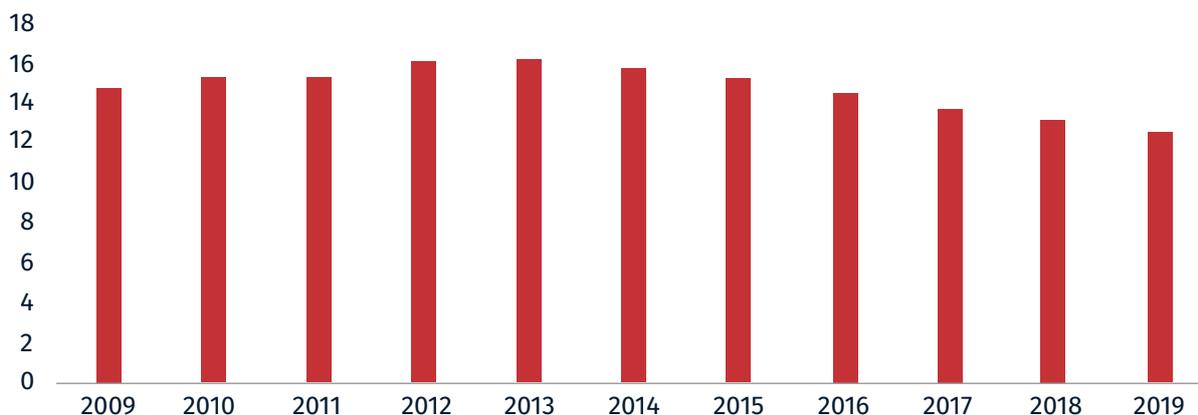
- **Objectif 1 :** Au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi ;
- **Objectif 2 :** Au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année ;
- **Objectif 3 :** Le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait être réduit d'au moins 15 millions.

Du point de vue de la jeunesse, il convient que les trois grands objectifs comprennent une dimension jeunesse pertinente :

- Pour atteindre l'objectif 1, le plan d'action appelle, entre autres, à faire baisser le taux de jeunes âgés de 15 à 29 ans ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation (NEET) de 12,6 % (2019) à 9 %, plus précisément en améliorant leurs perspectives d'emploi ;
- Pour atteindre l'objectif 2, le plan d'action appelle notamment à réduire le taux de décrochage scolaire et à accroître la participation à l'enseignement secondaire supérieur.
- Pour atteindre l'objectif 3, le plan d'action s'engage entre autres à sortir de la pauvreté et de l'exclusion sociale au moins 5 millions d'enfants âgés de 0 à 17 ans (notamment ceux qui sont sur le point de devenir de jeunes adultes et d'entrer sur le marché du travail) ;

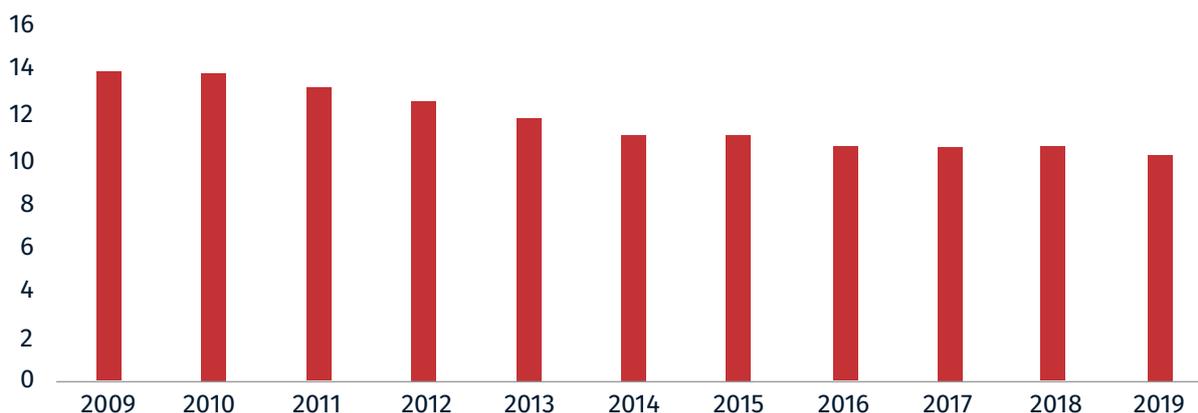
En ce qui concerne le « taux d'emploi » mentionné à l'objectif 1, le défi de réduire le taux de NEET, explicitement inclus dans ce grand objectif, répond dans une certaine mesure au problème auquel sont confrontés les jeunes. En effet, le taux de NEET dans l'ensemble de l'UE est élevé, bien qu'il ait légèrement décliné au cours de la dernière décennie, passant de 14,8 % en 2009 à 12,8 % en 2019 (voir figure 1). De même, eu égard à l'objectif 2, la diminution du taux de décrochage scolaire est également pertinente, car elle est restée élevée au cours de la dernière décennie dans l'ensemble de l'UE (voir figure 2, le taux s'est stabilisé autour de 10 % depuis 2014).

FIGURE 1 : TAUX DE NEET DANS L'UE, 2009-2019



Source : Eurostat, Jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation par sexe (NEET) [SDG_08_20], consulté le 12/04/2021.

FIGURE 2 : TAUX DE DÉCROCHAGE SCOLAIRE DANS L'UE, 2009-2019



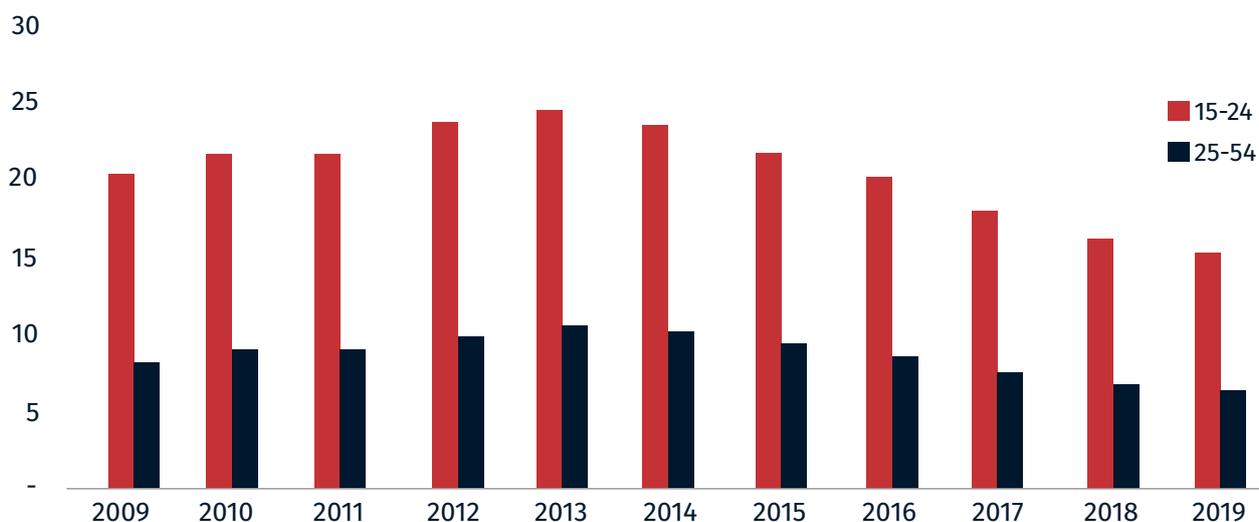
Source : Eurostat, Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, groupe d'âge 18-24 [TESEM020], consulté le 12/04/2021.

Ces deux défis auxquels sont confrontés les jeunes dans l'UE (le taux de NEET et le taux de décrochage scolaire) ont également été au cœur d'une action politique concertée au niveau européen et national au cours de la dernière décennie. Le fait que ces deux problèmes perdurent substantiellement indique que les solutions politiques appliquées jusqu'à présent doivent être repensées, car elles n'ont pas fonctionné aussi bien que prévu pour réduire le taux de décrochage scolaire en particulier, et pour continuer à réduire le taux de NEET.

Ces dimensions jeunesse intégrées dans les grands objectifs s'avèrent appropriées pour résoudre les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes dans les sociétés européennes d'aujourd'hui. Néanmoins, les grands objectifs manquent des occasions de refléter les préoccupations des jeunes de manière plus globale.

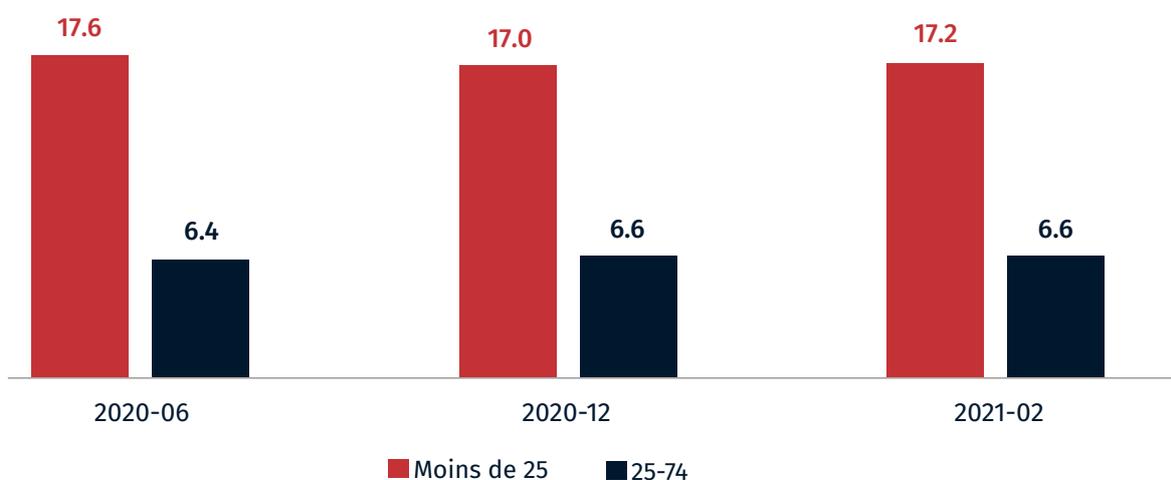
En ce qui concerne l'objectif 1 lié au taux d'emploi, il y a **une occasion manquée de s'attaquer à l'importance du chômage des jeunes dans l'ensemble de l'UE**. Même durant la période de croissance économique régulière avant l'épidémie de COVID, les taux de chômage chez les jeunes sont restés élevés, et supérieurs aux taux de chômage généraux (voir figure 3). En 2019, le taux de chômage des jeunes dans l'UE-27 était 2,5 fois plus élevé que celui des adultes (respectivement 15,1 % et 6,3 %). Au cours des 10 dernières années, le taux de chômage des jeunes est resté constamment élevé, invariablement deux fois supérieur au taux de chômage des adultes, malgré une baisse de 20 % en 2009 à 15,1 % en 2019. Fait important : comme le montre la figure 4, l'impact de la crise liée à la pandémie de COVID-19 a fait remonter le taux de chômage des jeunes ; les dernières données de février 2021 indiquent qu'il atteint 17,2 %.

FIGURE 3 : CHÔMAGE DES JEUNES ET CHÔMAGE DES ADULTES DANS L'UE, 2009-2019



Source : Eurostat, Taux de chômage par âge [TEPSR_WC170], consulté le 12/04/2021.

FIGURE 4 : CHÔMAGE DES JEUNES ET CHÔMAGE DES ADULTES DANS L'UE, MOIS SÉLECTIONNÉS EN 2020-2021

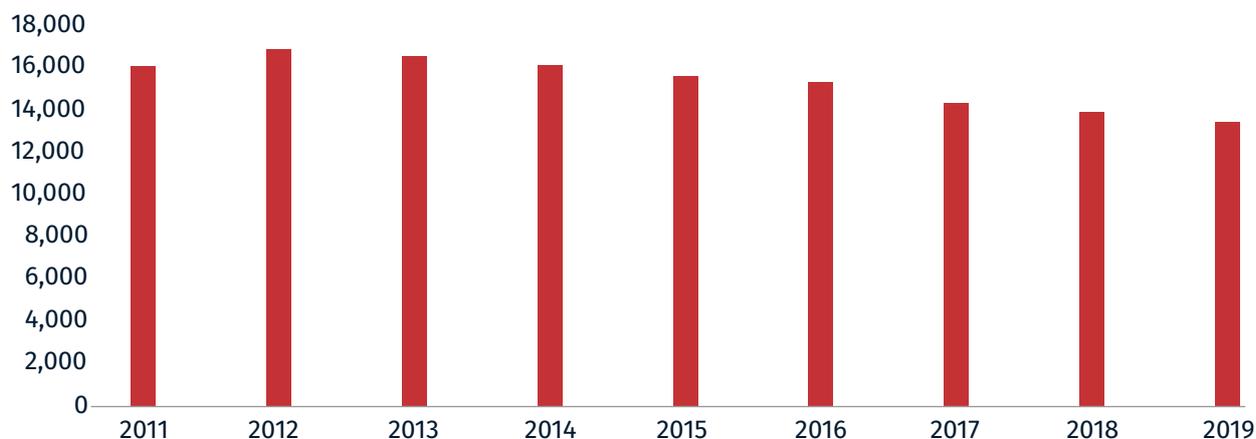


Source : Eurostat, Chômage par sexe et âge – données mensuelles [UNE_RT_M__custom_802454], consulté le 12/04/2021.

Le plan d'action ne reconnaît pas non plus la dimension genre dans le chômage des jeunes, qui peut affecter l'écart d'emploi entre les hommes et les femmes adultes. Si l'on examine la moyenne de l'UE, les jeunes hommes tendent à être davantage au chômage que les jeunes femmes (15,8 % et 14,6 % respectivement en 2019, Eurostat).

De même, en ce qui concerne l'objectif 3, il y a **une occasion manquée de s'attaquer à l'ampleur substantielle de la pauvreté et de l'exclusion sociale auxquelles sont confrontés les jeunes**. En raison des difficultés d'accès au marché du travail, de la grande précarité des conditions de travail et des difficultés à obtenir une couverture sociale, le nombre de jeunes exposés au risque de pauvreté et d'exclusion sociale reste élevé (voir figure 5). En 2019, dans l'ensemble de l'UE, plus de 13 millions de jeunes étaient menacés de pauvreté et d'exclusion sociale. Ce chiffre a légèrement diminué par rapport aux 15,9 millions de jeunes confrontés à la pauvreté et à l'exclusion sociale il y a 10 ans, en 2009.

FIGURE 5 : JEUNES EXPOSÉS AU RISQUE DE PAUVRETÉ OU D'EXCLUSION SOCIALE, ÂGÉS DE 16 À 29 ANS, UE-27, 2009-2019, EN MILLIERS DE PERSONNES



Source : Eurostat, Personnes en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale par âge et sexe [ilc_peps01], consulté le 11/04/2021.

2.2. QUELLE EST LA PERTINENCE DES ACTIONS SPÉCIFIQUES AUX JEUNES DANS LE PLAN D'ACTION SUR LE SEDS ?



POINTS PRINCIPAUX :

- La principale réponse politique spécifique à la jeunesse dans le plan d'action est la mise en œuvre continue de la garantie renforcée pour la jeunesse, soutenue par l'utilisation des fonds existants de l'UE (par ex. FSE+). L'accent mis sur la garantie renforcée pour la jeunesse correspond aux préoccupations des jeunes, mais il manque une définition contraignante des normes de qualité pour ses offres de soutien à la jeunesse.
- Dans le cadre de la mise en œuvre du FSE+, tous les États membres devraient consacrer une partie spécifique du financement à la prise en charge des jeunes dans des conditions de travail précaires.

Le plan d'action sur le SEDS attire correctement l'attention sur l'ampleur des défis auxquels sont confrontés les jeunes : « Une attention particulière doit être accordée aux jeunes et aux personnes peu qualifiées, plus vulnérables aux fluctuations du marché du travail. Ils nécessitent un soutien supplémentaire pour les raisons suivantes : beaucoup d'entre eux travaillaient dans les secteurs les plus touchés par la pandémie, comme le tourisme ; certains, après avoir terminé leurs études, ont eu moins de chances de faire leur entrée sur le marché du travail ; et d'autres ont dû interrompre leurs études ou leur formation et n'ont pas pu obtenir leurs qualifications comme prévu. » (p. 17)

La principale réponse politique spécifique à la jeunesse dans le plan d'action est **la mise en œuvre continue de la garantie renforcée pour la jeunesse, soutenue par l'utilisation des fonds européens existants.**

Plus précisément, le plan d'action appelle « les États membres à mettre en œuvre la garantie renforcée pour la jeunesse en se concentrant particulièrement sur les offres de qualité qui favorisent une intégration stable sur le marché du travail, grâce au soutien financier de l'UE. » (p. 18). Depuis 2013, la garantie pour la jeunesse contribue à offrir aux jeunes une voie d'accès au marché du travail. Cependant, son ambition d'offrir une solution efficace vers une intégration stable sur le marché du travail, en mettant l'accent sur un emploi de qualité, reste à concrétiser. Le principal défi est toujours de veiller à ce que les offres faites aux jeunes dans le cadre de la garantie pour la jeunesse soient de bonne qualité et débouchent sur des emplois de qualité ou des voies durables vers le marché du travail. Sans une définition explicite et contraignante des normes de ce qui constitue une « bonne qualité » dans le cadre de la garantie pour la jeunesse, son potentiel doit être retravaillé. C'est une occasion manquée dans le cadre du plan d'action.

En outre, le soutien à l'emploi des jeunes est également exprimé dans le plan d'action par un **appel aux États membres dans le cadre du financement du FSE+** à consacrer au moins 22 milliards d'euros au soutien de l'emploi des jeunes. Le plan d'action réitère également la nouvelle règle du FSE+ pour la période de programmation 2020-2027, selon laquelle « *les États membres devront consacrer aux jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation (NEETS) au moins 12,5 % des ressources – si, sur leur territoire, la proportion relative de jeunes dans cette catégorie est supérieure à la moyenne de l'UE –, tandis que tous les autres États membres devront consacrer un montant approprié à la mise en œuvre de la garantie renforcée pour la jeunesse.* » (p. 32). Ainsi, cette exigence est plus forte pour les États membres où la moyenne de NEET est supérieure à la moyenne de l'UE.

Pourtant, l'utilisation de la moyenne européenne dans ce contexte ne reflète pas pleinement la réalité du marché du travail pour de nombreux jeunes. Beaucoup de jeunes, sans être officiellement considérés comme des NEET, sont dans des conditions de travail précaires ou travaillent à temps partiel de manière involontaire (voir encadré 1). Par conséquent, utiliser le taux moyen de NEET masque les réalités du marché du travail pour de nombreux jeunes. Une approche plus appropriée, par le biais du plan d'action, consisterait à exiger de tous les États membres qu'ils consacrent un pourcentage spécifique du FSE+ aux besoins des jeunes qui travaillent dans des conditions de travail précaires, comme dans des emplois temporaires ou à temps partiel, parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi permanent à temps plein.



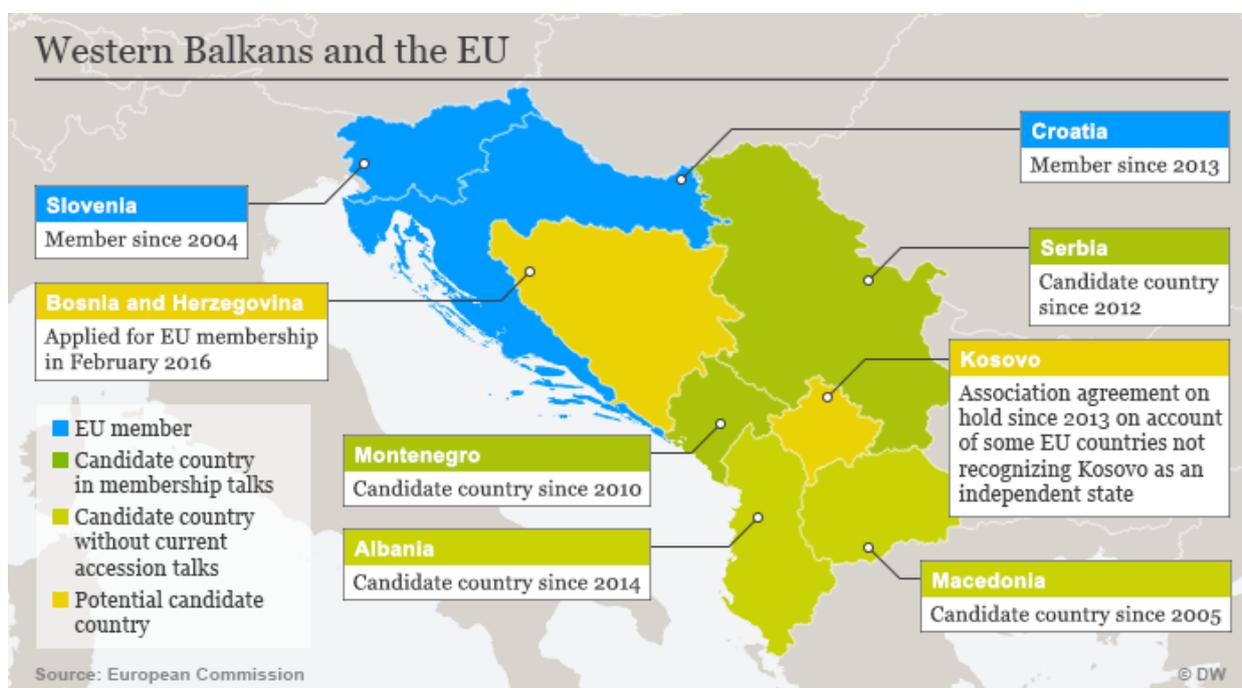
ENCADRÉ 1 : TROP DE JEUNES ONT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉCAIRES

En 2020, jusqu'à 46,5 % des jeunes travailleurs de l'UE âgés de 15 à 24 ans ont eu des contrats de travail temporaires (en légère baisse par rapport à 46,8 % en 2009). À titre de comparaison, en 2020, un peu moins de 12 % des travailleurs adultes âgés de 25 à 54 ans (11,8 % en 2009) et 6,1 % (7,2 % en 2009) des 55-64 ans étaient employés sous contrat temporaire (Eurostat, Salariés en emploi temporaire en pourcentage de l'emploi salarié total, par sexe, âge et nationalité (%) [lfsa_etpgan]). La part des jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans en contrat temporaire en 2020 a été particulièrement élevée en Espagne (66,4 %), en Italie (58,9 %), au Portugal (56 %), en Slovénie (55,9 %), en France (55,8 %), en Pologne (54,7 %), en Suède (53,8 %) et aux Pays-Bas (50,3 %).

Une proportion importante de jeunes travaillaient également à temps partiel de manière involontaire (Eurostat, Emploi à temps partiel involontaire en pourcentage de l'emploi à temps partiel total, par sexe et âge (%) [lfsa_eppgai]). En 2020, dans l'ensemble de l'UE, plus de 25 % (contre 32 % en 2009) de tous les jeunes travailleurs âgés de 15 à 29 ans ont été concernés par des emplois à temps partiel involontaires, avec des taux particulièrement élevés en Italie (78,3 %), en Roumanie (65,1 %), en Grèce (62,5 %), à Chypre (59,7 %) et en Espagne (51,6 %).

Cette forte proportion de jeunes travaillant à temps partiel de manière involontaire est confirmée par l'analyse des principales raisons pour lesquelles les jeunes travaillent à temps partiel (Eurostat, Raison principale pour l'emploi à temps partiel des jeunes - distributions par sexe et âge [yth_empl_070]). En 2020, la part des jeunes âgés de 15 à 24 ans qui travaillaient à temps partiel faute de trouver un emploi à temps plein a légèrement diminué, passant de 27,6 % en 2009 à 21,5 % en 2020. Ce pourcentage monte à 32 % (contre 38,4 % en 2009) pour les jeunes âgés de 25 à 29 ans, alors qu'ils sont censés avoir achevé leur phase de formation initiale. Dans la tranche d'âge 25-29 ans, la principale raison pour laquelle les jeunes travaillent à temps partiel est qu'ils ne peuvent pas trouver un emploi à temps plein même s'ils le souhaitent.

Enfin, le plan d'action **envisage également une action spécifique pour la jeunesse dans la région européenne des Balkans occidentaux**. Plus précisément, « au titre de l'instrument d'aide de préadhésion (IAP) III, un financement accru sera fourni pour le développement du capital humain et une initiative phare mise en place en faveur de dispositifs de garantie pour la jeunesse afin de remédier aux taux élevés de NEET dans cette région. » (p. 38). Cet aspect du plan d'action apporte une valeur ajoutée à la résolution des défis spécifiques aux jeunes dans les pays qui aspirent à devenir membres de l'UE. Concernant la mise en œuvre de cet aspect, la Commission et les gouvernements nationaux devraient veiller à appliquer les leçons tirées de la garantie pour la jeunesse dans l'UE. Cela impliquerait de veiller à l'application de normes de qualité contraignantes dans les Balkans occidentaux dans le cadre de la garantie pour la jeunesse. Il est nécessaire de cerner « ce qui marche » pour faire face aux taux élevés de NEET dans l'UE et d'adopter ces expériences positives pour la région des Balkans occidentaux. Dans ce contexte, les évaluations de la garantie pour la jeunesse dans l'UE ont mis en lumière un certain nombre d'observations utiles.⁴ En particulier, malgré quelques progrès dans la réduction du chômage des jeunes et du taux de NEET, le principal défi reste d'atteindre et de favoriser les jeunes les plus vulnérables (en particulier les jeunes handicapés, ceux issus de l'immigration et ceux ayant peu de compétences) dans nombre d'États membres. En outre, dans une large mesure, la garantie pour la jeunesse n'a pas réussi à surmonter de grandes disparités régionales dans les opportunités de travail pour les jeunes dans certains États membres, souvent corrélées avec les disparités régionales concernant le niveau d'éducation, le décrochage précoce de l'éducation et de la formation, ou la qualité et la disponibilité de services intégrés pour les inactifs et les chômeurs.



⁴ Commission européenne (2020), DOCUMENT DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE LA COMMISSION accompagnant le document Proposition de recommandation du Conseil sur un pont vers l'emploi - renforcement de la garantie pour la jeunesse {COM(2020) 277 final}. Commission européenne (2016), DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, La garantie pour la jeunesse et l'initiative pour l'emploi des jeunes, trois ans après.



03

QUELLE EST LA PERTINENCE POUR LES JEUNES DES AUTRES MESURES DU PLAN ?

Cette section analyse les autres actions proposées dans le plan d'action sur le SEDS du point de vue de la jeunesse, sur la base des trois domaines d'action du SEDS tour à tour.

3.1. DES EMPLOIS PLUS NOMBREUX ET DE MEILLEURE QUALITÉ



POINTS PRINCIPAUX :

- **Dans le domaine de la création d'emplois**, les actions proposées manquent une occasion d'adopter la perspective de la jeunesse. Les instruments existants, tels que SURE et EASE, sont conçus pour soutenir les travailleurs dotés de contrats de travail standard, stables et sûrs, alors que de nombreux jeunes ont des contrats de travail précaires et des arrangements informels.
- Les actions visant à dynamiser les écosystèmes industriels de l'Europe, à promouvoir l'économie sociale et à encourager l'entrepreneuriat n'ont pas de dimension jeunesse, même si cela est pertinent.
- Les actions visant à dynamiser le dialogue social sur les lieux de travail ne tiennent pas compte du fait que de nombreux jeunes travailleurs ne sont pas syndiqués.
- **Dans le domaine des conditions de travail**, les actions visant à régler l'impact de la numérisation sur le lieu de travail ne reflètent pas la perspective des jeunes, bien que ces derniers soient confrontés à des défis spécifiques en matière de numérisation au travail.
- De même, les mesures relatives aux normes de santé et de sécurité au travail (SST) ne prennent pas en compte la perspective des jeunes. Toutefois, l'expérience des jeunes travailleurs en matière de problèmes de SST est différente de celle des adultes.
- Enfin, des actions sont également proposées en matière de protection des travailleurs mobiles, y compris saisonniers. Aucune des actions proposées ne reconnaît la dimension jeunesse dans la mobilité des travailleurs au sein de l'Union, y compris la mobilité saisonnière. C'est ignorer le fait qu'une part importante des travailleurs mobiles, travailleurs saisonniers compris, sont des jeunes qui sont confrontés à un ensemble spécifique de défis en participant à la mobilité intra-européenne.

Comme premier domaine d'action, le plan propose les mesures suivantes afin de créer des **opportunités d'emploi dans l'économie réelle**, dont la pertinence par rapport aux problèmes des jeunes est évaluée ci-dessous.

TABLEAU 1 : ACTIONS PROPOSÉES DANS LE DOMAINE DE LA CRÉATION D'EMPLOIS

DOMAINE D'ACTION	ACTIONS PROPOSÉES DANS LE PLAN D'ACTION ⁵
<p>Création d'emplois dans l'économie réelle</p>	<p>La Commission :</p> <ul style="list-style-type: none"> • réexaminera, en 2022, la recommandation du Conseil relative au cadre de qualité pour les stages, notamment en ce qui concerne les conditions de travail ; • mettra à jour la nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe au 2e trimestre 2021, en s'appuyant sur la mise en œuvre de la stratégie industrielle de 2020 et sur les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 ; • adoptera un plan d'action sur l'économie sociale au 4e trimestre 2021 et exploitera le potentiel de l'économie sociale pour créer des emplois de qualité et contribuer à une croissance équitable, durable et inclusive ; • évaluera l'expérience de l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE). <p>La Commission encourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les États membres à définir et à mettre en œuvre des trains de mesures cohérents favorisant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) à l'issue de la crise de la COVID-19, en tirant parti de tous les fonds de l'Union disponibles à cette fin ; • les États membres à mettre en œuvre la garantie renforcée pour la jeunesse en se concentrant particulièrement sur les offres de qualité qui favorisent une intégration stable sur le marché du travail, grâce au soutien financier de l'UE ; • les autorités nationales et les partenaires sociaux à veiller à ce que les travailleurs soient informés et consultés pendant les processus de restructuration, comme l'exigent les règles de l'UE, et à encourager la participation des travailleurs au niveau de l'entreprise en vue de favoriser l'innovation sur le lieu de travail ; • les autorités nationales, régionales et locales à soutenir l'entrepreneuriat, notamment l'entrepreneuriat féminin, et à contribuer à la création d'un environnement propice à la numérisation, à la durabilité et à la résilience des PME ; • les autorités nationales, régionales et locales, conjointement avec l'industrie, y compris les PME, les partenaires sociaux et les chercheurs, à contribuer aux travaux de la Commission sur les écosystèmes industriels, en mettant l'accent sur la collaboration transfrontière et entre les écosystèmes, notamment par l'intermédiaire du Forum industriel.

⁵ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

Comme le montre la section 2, les actions relatives à **la garantie renforcée pour la jeunesse et la mise en œuvre de la recommandation du Conseil sur le cadre de qualité pour les stages** sont adaptées aux besoins des jeunes qui entrent sur le marché du travail, mais il manque une approche contraignante pour ancrer les normes de bonne qualité des offres et des stages. Trop souvent, les jeunes continuent de vivre une série d'expériences de travail sans issue, mal rémunérées, y compris des stages qui n'offrent pas réellement un parcours de qualité sur le marché du travail.

Des actions sont également proposées concernant **la mise en œuvre de l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE) et du soutien actif et efficace à l'emploi (EASE)**, deux instruments adoptés dans le cadre de la réponse visant à contrer les effets négatifs substantiels de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail. Des recherches montrent que les jeunes ont été touchés de manière disproportionnée par la pandémie, étant donné qu'ils travaillent souvent dans des emplois atypiques, des conditions de travail précaires, et sont exposés à l'exploitation.

Dans l'ensemble de l'UE, le chômage des jeunes de moins de 25 ans a augmenté de 2,3 % pendant la pandémie, passant de 14,9 % en mars 2020 à 17,2 % en février 2021, tandis que chez les adultes âgés de 25 ans et plus, il a augmenté de 1 %, passant de 5,6 % à 6,6 %. (Eurostat, Chômage par sexe et âge – données mensuelles [une_rt_m]). En outre, les jeunes travailleurs de l'UE se sentent très vulnérables dans leur emploi. Selon l'enquête électronique d'Eurofound « *Vivre, travailler et COVID-19* », 12 % des jeunes travailleurs de l'UE ont jugé « très probable » ou « plutôt probable » la perte de leur emploi dans les trois mois suivants, contre 9 % des travailleurs plus âgés qui avaient les mêmes craintes.⁶

Parallèlement, les réponses politiques soutenues par SURE et EASE visent à aider les travailleurs dotés d'emplois standard. Elles **passent à côté d'une approche ciblée pour soutenir les jeunes travailleurs (et d'autres groupes) qui ont des contrats temporaires, informels, à temps partiel ou zéro heure.**

Les actions proposées portent également sur **la dynamisation des écosystèmes industriels européens, la promotion de l'économie sociale et la stimulation de l'entrepreneuriat**. Rien n'indique que de telles actions tiendront particulièrement compte des jeunes, par exemple à travers des mesures spéciales pour favoriser l'entrepreneuriat des jeunes. Parmi les principaux défis à l'entrepreneuriat des jeunes dans l'UE figurent la méconnaissance de son potentiel, le manque de compétences nécessaires, de financements et de réseaux d'entrepreneuriat, ainsi que le manque d'expérience professionnelle et d'antécédents de crédit. Par conséquent, des mesures spécifiques axées sur la jeunesse sont nécessaires pour encourager l'entrepreneuriat des jeunes dans l'UE. Celles-ci devraient inclure la sensibilisation au potentiel de l'entrepreneuriat, l'introduction de sujets liés à l'entrepreneuriat à tous les niveaux éducatifs, l'offre de formations à l'entrepreneuriat et de coaching en dehors du système éducatif, l'amélioration de l'accès au financement et le soutien au développement de réseaux d'entrepreneurs pour les jeunes.⁷

Cela pourrait également inclure un soutien aux industries européennes pour offrir des voies de formation professionnelle aux jeunes à une échelle appropriée reflétant l'impact négatif de la crise de la COVID-19 sur la jeunesse. Sur ce point, une approche ciblant spécifiquement les jeunes est requise, sinon, le renouvellement industriel voulu dans toute l'Europe n'inclura pas sa jeunesse.

Enfin, il est nécessaire d'**encourager la participation des travailleurs** au niveau de l'entreprise, ainsi que l'information et la consultation des travailleurs dans les situations de restructuration. Des recherches ont montré que souvent, les préoccupations des jeunes travailleurs ne sont pas reflétées dans les processus de dialogue social au niveau de l'entreprise, également en raison du faible niveau de syndicalisation des jeunes travailleurs (voir aussi encadré 2). On considère que les jeunes travailleurs sont les plus difficiles à attirer vers les syndicats. Les jeunes travailleurs ont tendance à passer beaucoup plus de temps entre deux emplois précaires durant les périodes formatrices de leur vie professionnelle, et sont donc moins susceptibles de s'installer dans un emploi régulier. Par conséquent, ils sont également moins susceptibles d'être sensibilisés au travail des syndicats dans le cadre de ces schémas d'emploi instables.

La grande précarité des conditions de travail des jeunes travailleurs peut affecter leur probabilité de devenir syndiqués de plusieurs manières. En particulier, les jeunes qui connaissent de longues périodes d'emploi précaire considèrent de plus en plus qu'il est trop risqué de se syndiquer, entre autres parce que leur salaire est subordonné à l'obtention d'évaluations favorables de la part des cadres ou parce qu'ils vivent dans la peur de perdre leur emploi temporaire.⁸ Les jeunes travailleurs précaires pourraient aussi être plus susceptibles de s'organiser davantage pour agir contre le manque d'emplois rémunérés assurant leur indépendance et leur stabilité économiques. Dans l'ensemble de l'UE,

⁶ Blog d'Eurofound (2020), « Is history repeating itself? The impact of the COVID-19 crisis on youth ».

⁷ OCDE/Commission européenne (2020), « Policy brief on recent developments in youth entrepreneurship » (p. 5), OCDE SME and Entrepreneurship Papers, n° 19, OCDE Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5f5c9b4e-en>.

⁸ Simms et al., 2018

seuls 40 % des travailleurs âgés de moins de 35 ans ont déclaré travailler pour une organisation dotée d'un syndicat ou d'une autre forme de représentation des travailleurs. Pour les travailleurs plus âgés, ce chiffre est supérieur à 50 %. L'exposition des jeunes travailleurs aux syndicats est particulièrement faible en Grèce, en Lituanie ou en Pologne, où seulement 20 % des jeunes travailleurs ont déclaré travailler pour un employeur disposant d'un organe de représentation des travailleurs. En revanche, plus de 60 % des jeunes travailleurs en Suède, en Belgique, en France et en Finlande travaillent pour un tel employeur.⁹

À cet égard, le plan d'action a manqué une occasion d'adopter une approche axée sur la jeunesse et sensible aux besoins des jeunes travailleurs eu égard au soutien des processus de dialogue social.



ENCADRÉ 2 : LA JEUNESSE ET LES PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les syndicats nationaux se sont activement engagés pour répondre aux défis et aux besoins des jeunes en général, et des jeunes travailleurs en particulier. Nous avons identifié plusieurs exemples de conventions collectives réussies et d'autres activités de dialogue social qui ont amélioré les conditions de travail, de formation et d'éducation des jeunes. Cela est en lien direct avec une mise en œuvre plus efficace du socle des droits sociaux de l'UE et de ses principes fondamentaux pertinents visant à offrir aux jeunes les mêmes chances et le même accès au marché du travail, à garantir des conditions de travail équitables, et à assurer une protection et une inclusion sociales adéquates.

Des succès ont également été identifiés au sein de syndicats nationaux, en lien avec une plus grande proximité et une meilleure implication des jeunes – y compris des actions visant à adopter une approche plus stratégique vis-à-vis des jeunes, à développer en interne des structures dédiées aux jeunes et à examiner en profondeur les besoins réels de la jeunesse.

Il subsiste toutefois des lacunes. Tout d'abord, les conventions collectives contraignantes ne tendent guère à aborder les questions relatives aux jeunes. Cela dit, les problèmes que rencontrent les jeunes sont plus largement couverts par d'autres activités de dialogue social souvent plus douces, ce qui indique que les syndicats sont généralement conscients des besoins des jeunes.

En même temps, les questions et défis concernant la jeunesse ne sont pas automatiquement intégrés ni reflétés dans les processus et les résultats des négociations collectives de tous les syndicats nationaux. Par conséquent, les résultats des négociations collectives ne reflètent pas systématiquement la situation alarmante et les multiples défis auxquels les jeunes sont confrontés sur le marché du travail. Ceci est particulièrement inquiétant dans les pays où les jeunes font face à des conditions précaires généralisées en matière de travail, de formation et de transition de l'école à l'emploi.

Les conventions collectives et autres activités de dialogue social souffrent également de lacunes thématiques, et échouent à répondre à tous les défis majeurs auxquels sont confrontés les jeunes. Des questions telles que le salaire minimum plus bas payé aux jeunes travailleurs, la conversion de contrats temporaires et flexibles en contrats de travail plus permanents et l'accès à une formation de bonne qualité sont incluses de manière sporadique dans les conventions collectives.

En interne, plusieurs syndicats ont adopté une approche stratégique pour répondre aux besoins des jeunes, construire et développer des actions internes fortes axées sur la jeunesse et évaluer en profondeur les besoins des jeunes. Toutefois, dans la majorité des syndicats affiliés à la CES, ces actions ne sont pas systématiquement entreprises et cette lacune pourrait être mieux comblée.

Source : Projet de la CES « Embarquer les jeunes travailleurs avec le socle européen des droits sociaux », enquête auprès des membres de la CES, 2020.

⁹ Eurofound, EWCS 2015, consulté le 16/03/2020.

Le deuxième axe de cette priorité concerne les conditions de travail. Un aperçu des actions visées est présenté ci-dessous, suivi de leur évaluation du point de vue des jeunes.

TABLEAU 2 : ACTIONS PROPOSÉES DANS LE DOMAINE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

DOMAINE D'ACTION	ACTIONS PROPOSÉES DANS LE PLAN D'ACTION ¹⁰
<p>Adapter les normes de travail à l'avenir du travail</p>	<p>La Commission :</p> <ul style="list-style-type: none"> présentera, au 4e trimestre 2021, une proposition législative sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes, à l'issue de la consultation des partenaires sociaux ; formulera une initiative, au 4e trimestre 2021, visant à faire en sorte que le droit de la concurrence de l'UE ne fasse pas obstacle à la conclusion de conventions collectives pour (certains) travailleurs indépendants ; proposera, à la suite du livre blanc sur l'intelligence artificielle, un règlement de l'UE sur l'IA au 2e trimestre 2021, pour l'adoption d'une utilisation fiable de l'IA dans l'économie européenne, y compris sur le lieu de travail pour toutes les formes de travail ; présentera, en 2022, un rapport sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail ; assurera un suivi approprié de la résolution du Parlement européen contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion. <p>La Commission encourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> les partenaires sociaux à assurer le suivi de leur accord-cadre autonome sur la numérisation, notamment en ce qui concerne les modalités de connexion et de déconnexion, et à étudier : 1) des mesures visant à garantir des conditions de télétravail équitables et 2) des mesures visant à faire en sorte que tous les travailleurs puissent effectivement jouir d'un droit à la déconnexion.
<p>Des normes de sécurité et de santé au travail pour un nouveau monde du travail</p>	<p>La Commission :</p> <ul style="list-style-type: none"> présentera, au 2e trimestre 2021, un nouveau cadre stratégique 2021-2027 en matière de sécurité et de santé au travail, afin de mettre à jour les normes de protection des travailleurs et de parer aux risques professionnels traditionnels et nouveaux ; présentera en 2022, sous réserve des résultats de la consultation des partenaires sociaux en cours, des propositions législatives visant à réduire encore l'exposition des travailleurs aux substances chimiques dangereuses, y compris l'amiante. <p>La Commission encourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> les autorités publiques et les partenaires sociaux à veiller à l' application et au respect des règles existantes.
<p>Mobilité de la main d'œuvre</p>	<p>La Commission :</p> <ul style="list-style-type: none"> travaillera avec l'Autorité européenne du travail (AET) à la mise en œuvre et à l'application correctes des règles de l'UE en matière de mobilité de la main-d'œuvre, au renforcement des capacités pour l'information et les inspections du travail à l'échelon national et à la protection des travailleurs mobiles, y compris les travailleurs saisonniers. En 2024, la Commission évaluera les performances de l'Autorité par rapport à ses objectifs et à ses tâches et, le cas échéant, réexaminera son mandat. <p>La Commission encourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> le Parlement européen et le Conseil à conclure les négociations sur la révision des règles de coordination de la sécurité sociale ; les autorités publiques et les partenaires sociaux à coopérer pour protéger les droits des travailleurs mobiles, y compris les travailleurs saisonniers.

¹⁰ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en.

Pour commencer, un important domaine d'action concerne la régulation de **l'impact de la numérisation sur les lieux de travail**, comme les conditions de travail des travailleurs des plateformes, le droit à la déconnexion ou la régulation de l'intelligence artificielle sur les lieux de travail. Aucune des initiatives proposées ne reflète le point de vue des jeunes, bien que ces derniers soient confrontés à des défis spécifiques en matière de numérisation au travail.

Par exemple, la proposition législative sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes doit tenir compte du fait que la plupart des travailleurs des plateformes en Europe sont des jeunes. Pour eux, ce travail sur plateforme offre la possibilité de gagner un revenu supplémentaire et d'acquérir une expérience professionnelle (voir encadré 3). Parallèlement, ils sont souvent exploités en matière de salaires et de conditions de travail dans le cadre du travail effectué par l'intermédiaire d'une plateforme.



ENCADRÉ 3 : LA JEUNESSE ET LE TRAVAIL SUR PLATEFORME EN LIGNE S'INSCRIVENT DANS L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE

Plusieurs études ont montré que les travailleurs des plateformes sont en moyenne plus jeunes. Cela les expose à un risque plus élevé d'accidents et de blessures au travail. Plusieurs études montrent que les jeunes travailleurs des plateformes ne sont pas toujours en mesure d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité liés à une tâche ou qu'ils ne sont pas au courant ni informés des risques, et reçoivent une formation santé et sécurité limitée ou inexistante.

En outre, par rapport à d'autres formes de travail, les comportements négatifs et la discrimination peuvent être plus fréquents dans le travail sur plateforme, car ces travailleurs sont plus jeunes, souvent issus de minorités, et peuvent être moins informés concernant la manière de répondre à ces problèmes.

Dans le même temps, le travail sur plateforme peut contribuer à réduire la discrimination en offrant des opportunités à ceux qui peuvent être confrontés à la discrimination sur le marché du travail traditionnel, par exemple les jeunes travailleurs, les chômeurs de longue durée, ou encore les personnes souffrant de certains handicaps ou problèmes de santé.

Sources : CEPS, EFTHA et HIVA-KU Leuven (2020), Étude visant à rassembler des éléments sur les conditions de travail des travailleurs de plateformes. Huws, U. et al. (2019), « The Platformisation Of Work In Europe: Highlights from research in 13 European countries », Fondation européenne d'études progressistes (FEPS). Eurofound (2018), « Employment and working conditions of selected types of platform work », Digital Age, Eurofound, Luxembourg.

Par ailleurs, les actions proposées concernant les **normes de santé et de sécurité au travail** ne prennent pas en compte le point de vue des jeunes. Néanmoins, des recherches ont montré que l'expérience des jeunes travailleurs en matière de problèmes de SST est différente de celle des adultes. D'après les données, outre le fait qu'ils risquent davantage de développer des maladies professionnelles en raison de mauvaises conditions de travail, les jeunes travailleurs âgés de 18 à 24 ans sont également plus susceptibles d'avoir un grave accident du travail que les travailleurs plus âgés. Les facteurs qui y contribuent sont notamment l'expérience insuffisante des jeunes travailleurs, le manque de maturité physique et psychologique et la méconnaissance de leurs droits et des obligations de leur employeur.¹¹ Tout cela exige que les actions proposées en matière de normes de santé et de sécurité au travail soient axées sur les jeunes.

Enfin, des actions sont également proposées en matière de **protection des travailleurs mobiles, y compris les travailleurs saisonniers**. Aucune des actions proposées ne reconnaît la dimension jeunesse dans la mobilité des travailleurs au sein de l'Union, y compris la mobilité saisonnière. C'est ignorer le fait qu'une part importante des travailleurs mobiles, y compris les travailleurs saisonniers, sont des jeunes qui sont confrontés à un ensemble spécifique de défis en participant à la mobilité intra-européenne (voir encadré 4). Beaucoup de ces jeunes travailleurs ne sont pas officiellement ni efficacement couverts par les systèmes de protection sociale dans leur pays d'origine, et donc, sont susceptibles de rencontrer des difficultés pour accéder à ces systèmes dans leurs pays de destination. Les jeunes sont moins syndiqués et donc moins susceptibles d'avoir accès aux conseils et aux structures d'accompagnement des syndicats, dans leur pays d'origine ou de destination. En outre, les jeunes sont plus enclins à obtenir des informations pertinentes sur le travail mobile, y compris le travail saisonnier, via les canaux en ligne ou les réseaux sociaux, ce qui rend moins efficaces les canaux de sensibilisation traditionnels sous l'égide des autorités publiques.

¹¹ Site Web de l'AESST : Les jeunes et la sécurité et la santé au travail ; <https://osha.europa.eu/en/themes/young-workers>.



ENCADRÉ 4 : MOBILITÉ DES JEUNES ET MOBILITÉ INTRA-EUROPEENNE

Les jeunes sont plus enclins que les adultes à déménager dans un autre pays de l'UE pour travailler. Au cours de la dernière décennie, dans tous les principaux pays de départ, les personnes âgées de 20 à 39 ans ont davantage déménagé que celles des autres groupes d'âge. Parmi ceux qui comptent fortement déménager, 75 % ont moins de 35 ans. La structure démographique de la population globale dans l'UE diffère de celle des migrants de l'UE-28 (les citoyens mobiles). Il y a beaucoup plus d'individus en âge de travailler parmi les migrants de l'UE-28 (73 %) que dans la population globale (58 %). En particulier, les personnes âgées de 65 ans et plus sont sous-représentées dans la population mobile. L'écart le plus important concerne les groupes d'actifs plus jeunes : la part des 20-34 ans parmi les migrants de l'UE-28 dépasse de 10 points de pourcentage celle parmi les populations nationales, et la part des 35-49 ans la dépasse de 9 points de pourcentage.

Par ailleurs, selon les résultats de l'Eurobaromètre, les 25-39 ans sont les plus susceptibles d'avoir travaillé ou de travailler actuellement dans un autre pays européen (12 %), comparé aux 40-54 ans (9 %) et aux plus de 55 ans (7 %). Enfin, de nombreuses études (utilisant des données individuelles) montrent que la probabilité de migration la plus élevée se situe entre 20 et 30 ans

Source : Commission européenne (2021), Rapport annuel sur la mobilité intra-européenne de la main-d'œuvre, édition 2020 (2021).

3.2. COMPÉTENCES ET ÉGALITÉ



POINTS PRINCIPAUX :

- **Dans le domaine des compétences**, les actions proposées sont pertinentes et appropriées par rapport aux besoins des jeunes, mais le pacte pour les compétences doit tenir compte du point de vue des jeunes sur les compétences.
- **Dans le domaine de l'égalité**, les actions proposées négligent de se focaliser sur la jeunesse, même si cela est pertinent. Cela concerne par exemple les actions de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail, où les jeunes sont souvent confrontés à un traitement moins avantageux par rapport aux travailleurs plus établis.
- La mise en œuvre de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devrait également tenir compte de la manière dont les besoins des jeunes parents sont satisfaits par les mesures adoptées dans le cadre de la directive, comme l'allongement du congé de paternité, et de la manière dont cela a contribué à une plus grande égalité au travail et à la maison entre les jeunes femmes et les jeunes hommes.
- L'action proposée concernant l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms devrait également inclure une dimension jeunesse.

Les actions proposées dans le domaine des compétences sont résumées ci-dessous.

TABLEAU 3 : ACTIONS PROPOSÉES DANS LE DOMAINE DES COMPÉTENCES

DOMAINE D'ACTION	ACTIONS PROPOSÉES DANS LE PLAN D'ACTION ¹²
<p>Ouvrir à tous de nouvelles perspectives en investissant dans les compétences et l'éducation</p>	<p>La Commission :</p> <ul style="list-style-type: none"> • proposera, au 4e trimestre 2021, un programme de transformation de l'enseignement supérieur afin de libérer tout le potentiel des établissements d'enseignement supérieur, dans la perspective d'une reprise axée sur une transition écologique et numérique durable et inclusive ; • proposera, au 4e trimestre 2021, une initiative sur les comptes de formation individuels visant à lever les obstacles à l'accès à la formation et à donner aux adultes les moyens de gérer les transitions professionnelles ; • proposera, au 4e trimestre 2021, une approche européenne des micro-qualifications destinée à faciliter les parcours de formation souples et les transitions sur le marché du travail ; • proposera, au 4e trimestre 2021, un train de mesures sur les talents et les compétences, comprenant une révision de la directive sur les résidents de longue durée (directive 2003/109), afin de créer un véritable statut de résident de longue durée dans l'UE, et une révision de la directive sur le permis unique (directive 2011/98) visant à en simplifier et clarifier le champ d'application (y compris les conditions d'admission et de séjour des travailleurs peu et moyennement qualifiés) ; la Commission présentera aussi, dans ce contexte, les solutions possibles pour la mise en place d'un réservoir européen de talents pour les travailleurs qualifiés de pays tiers. <p>La Commission encourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les régions et les entreprises, y compris les PME, au sein des écosystèmes industriels et des chaînes de valeur, à coopérer, à partager des informations et à développer une veille stratégique commune sur les besoins en compétences ainsi que des solutions de perfectionnement sur mesure, dans l'esprit du pacte pour les compétences ; • les États membres à œuvrer à la mise en œuvre de la politique en matière d'EFPP et des objectifs au niveau de l'UE énoncés dans la recommandation du Conseil sur l'EFPP, de même qu'à prendre les mesures adéquates et effectuer les investissements pertinents à cet égard ; • les États membres à élaborer des politiques globales visant à donner à tous l'accès à un enseignement de qualité, conformément aux recommandations pertinentes du Conseil, et à apporter un soutien ciblé aux apprenants défavorisés pour compenser les effets négatifs de la crise.

Dans le domaine des compétences, un certain nombre d'actions proposées pour renforcer les systèmes éducatifs européens profiteront aux jeunes en éducation, les préparant à entrer sur le marché du travail et à devenir des citoyens informés, actifs et critiques en Europe. Par conséquent, les actions visant à transformer l'EFPP, l'enseignement supérieur, et à favoriser l'accès à une éducation de qualité, sont appropriées et pertinentes eu égard aux besoins des jeunes.

C'est à l'action relative au pacte pour les compétences qu'une perspective jeune fait défaut. Les régions et les entreprises devraient adopter un point de vue jeune concernant le partage de l'information, le développement d'une veille stratégique commune sur les besoins en compétences ainsi que des solutions de perfectionnement.

¹² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

En outre, des actions sont proposées pour construire une Union de l'égalité, résumées ci-dessous.

TABLEAU 4 : ACTIONS PROPOSÉES DANS LE DOMAINE DE L'ÉGALITÉ

DOMAINE D'ACTION	ACTIONS PROPOSÉES DANS LE PLAN D'ACTION ¹³
<p>Construire une Union de l'égalité</p>	<p>La Commission :</p> <ul style="list-style-type: none"> • publiera, au 1er trimestre 2021, un rapport commun sur l'application de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de la directive relative à l'égalité raciale et présentera, d'ici à 2022, tout acte législatif qui serait nécessaire pour remédier aux éventuelles lacunes, en particulier pour renforcer le rôle des organismes de promotion de l'égalité ; • présentera, en 2022, une révision des objectifs de Barcelone concernant les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance ; • proposera, au 4e trimestre 2021, une législation visant à lutter contre les violences à caractère sexiste à l'égard des femmes. <p>La Commission encourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les États membres à faire avancer et à conclure les négociations, au Conseil, sur la proposition de la Commission de la directive horizontale relative à l'égalité de traitement ; • les États membres à adopter et mettre en œuvre la proposition de recommandation du Conseil sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms ; • les États membres à transposer la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée d'ici à août 2022 ; • les États membres à faire avancer et à conclure les négociations, au Conseil, sur la proposition de la Commission de directive relative à la présence de femmes dans les conseils des entreprises ; • les États membres à proposer des services d'éducation et d'accueil accessibles à un coût abordable à tous les jeunes enfants dans toute l'Europe, conformément à la recommandation du Conseil relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance ; • les entreprises à mettre en place des mécanismes de lutte contre les pratiques discriminatoires en matière de recrutement, de sélection et de promotion, et à encourager la diversité sur le lieu de travail.

Aucune des actions proposées ne comporte une perspective spécifique aux jeunes. D'une part, cela reflète le fait que certaines actions, comme celles liées à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance, ne sont pas directement pertinentes par rapport aux besoins des jeunes.

Dans le même temps, certaines actions pertinentes négligent de se focaliser sur la jeunesse, même si c'est pertinent. **Cela concerne par exemple les actions de lutte contre les discriminations sur les lieux de travail**, où les jeunes sont souvent confrontés à un traitement moins avantageux par rapport aux travailleurs plus établis. Une récente enquête révèle que les jeunes travailleurs de l'UE font partie des groupes les plus susceptibles de faire l'objet de discriminations.¹⁴

La mise en œuvre de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devrait également examiner la manière dont les besoins des jeunes parents sont satisfaits par le biais des mesures adoptées dans le cadre de la directive, tel l'allongement du congé de paternité, et comment cela contribue à une plus grande égalité au travail et à la maison entre les jeunes femmes et les jeunes hommes. L'article 5.4 de la directive, par exemple, établit l'exigence d'une ancienneté pouvant aller jusqu'à un an pour être admissible au congé. Cela suggère toutefois que les jeunes parents et aidants bénéficient moins souvent d'un congé parental, étant donné que, comme indiqué ci-dessus et également par la COFACE, les jeunes sont souvent employés avec des contrats temporaires et atypiques impliquant une faible sécurité d'emploi.¹⁵

Enfin, l'action proposée sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms devrait également inclure une dimension jeunesse. Outre d'autres actions, faire de l'égalité, de l'inclusion et de la participation des Roms une réalité nécessite des mesures spécifiques pour relever les défis auxquels est confrontée la jeunesse Rom. Cela inclut le manque de participation des jeunes Roms aux processus politiques et décisionnels, la discrimination, l'incapacité à accéder aux droits sociaux ainsi que la capacité et la viabilité limitées des organisations de jeunes Roms.¹⁶

¹³ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

¹⁴ p.78, Eurofound (2017), *Rapport de synthèse sur la sixième enquête européenne sur les conditions de travail (mis à jour en 2017)*, p. 70, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg).

¹⁵ COFACE Familles Europe : Assessment of the EU work-life balance directive by COFACE Familles Europe, p. 12, 15 mars 2019.

¹⁶ Conseil de l'Europe, Lignes directrices pour la mise en œuvre du plan d'action pour la jeunesse rom 2016-2020, Strasbourg, 30 mars 2016.

3.3. PROTECTION ET INCLUSION SOCIALES



POINTS PRINCIPAUX :

- Aucune des actions du plan proposées dans le domaine de la protection et de l'inclusion sociales ne reconnaît explicitement les défis importants auxquels sont confrontés les jeunes pour accéder aux systèmes de protection sociale actuels dans l'Union.
- Les jeunes, en particulier, connaissent des difficultés d'accès aux systèmes de protection sociale adéquats, car ils ont tendance à ne pas être correctement couverts par les filets de protection sociale existants et sont donc plus susceptibles de « passer entre les mailles ».

Le plan d'action propose les mesures suivantes pour assurer de meilleurs niveaux de protection et d'inclusions sociales.

TABLEAU 5 : ACTIONS PROPOSÉES DANS LE DOMAINE DE LA PROTECTION ET DE L'INCLUSION SOCIALES

DOMAINE D'ACTION	ACTIONS PROPOSÉES DANS LE PLAN D'ACTION ¹⁷
<p>Vivre dignement</p>	<p>La Commission :</p> <ul style="list-style-type: none"> • proposera, au 1er trimestre 2021, une stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant et une recommandation du Conseil établissant la garantie européenne pour l'enfance pour que les enfants exposés au risque de pauvreté et d'exclusion sociale bénéficient d'un accès effectif à des services essentiels, tels que la santé et l'éducation ; • proposera, en 2022, une recommandation du Conseil sur le revenu minimum afin de soutenir et de compléter efficacement les politiques des États membres ; • lancera, au 2e trimestre 2021, une plateforme européenne sur la lutte contre le sans-abrisme afin d'aider les États membres, les villes et les prestataires de services à partager leurs bonnes pratiques et à définir des approches efficaces et innovantes ; • lancera, au 2e trimestre 2021, l'initiative en faveur du logement abordable, qui comprendra, à titre de projets pilotes, 100 districts de rénovation ; • présentera, au 2e trimestre 2021, des notes d'orientation sur les marchés publics de l'innovation et les marchés publics socialement responsables ; • présentera, en 2022, un rapport de l'UE sur l'accès aux services essentiels. <p>La Commission encourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les pouvoirs publics à garantir l'efficacité et la couverture des filets de protection sociale et l'accès des personnes dans le besoin aux services de soutien ; • les autorités nationales, régionales et locales à davantage intégrer des critères socialement responsables dans les marchés publics et à promouvoir leur utilisation, conformément aux prochaines notes d'orientation de la Commission.

¹⁷ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

DOMAINE D'ACTION	ACTIONS PROPOSÉES DANS LE PLAN D'ACTION
<p>Promouvoir la santé et garantir les soins</p>	<p>La Commission :</p> <ul style="list-style-type: none"> • proposera, en 2022, une initiative sur les soins de longue durée afin de définir un cadre pour la réforme des politiques qui orientera l'offre de soins de longue durée durables, garantissant aux personnes dans le besoin un meilleur accès à des services de qualité ; • proposera de nouveaux outils pour mieux évaluer les obstacles et les disparités en matière d'accès aux soins de santé (2021-2022) ; • proposera, au 4e trimestre 2021, l'espace européen des données de santé afin de promouvoir l'accès à ces données en vue d'une amélioration des soins de santé, de la recherche et de l'élaboration des politiques, et d'encourager le développement, le déploiement et l'utilisation de services numériques dans la fourniture des soins de santé. <p>La Commission encourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les États membres à investir dans le personnel des secteurs de la santé et des soins, en améliorant leurs conditions de travail et leur accès à la formation ; • les États membres à accélérer la numérisation de leurs systèmes de santé et à réduire les inégalités en matière de santé.
<p>Adapter la protection sociale au monde nouveau</p>	<p>La Commission :</p> <ul style="list-style-type: none"> • créera un groupe d'experts de haut niveau qui étudiera l'avenir de l'État-providence, son financement et ses interconnexions avec l'évolution du monde du travail, et présentera un rapport d'ici la fin de l'année 2022 ; • lancera un projet pilote qui, de 2021 à 2023, étudiera la possibilité de recourir à une solution numérique visant à faciliter l'interaction entre les citoyens mobiles et les autorités nationales, et à améliorer la portabilité transfrontière des droits en matière de sécurité sociale (passport européen de sécurité sociale), sur la base de l'initiative concernant une identité électronique européenne fiable et sécurisée (2e trimestre 2021). <p>La Commission encourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les États membres à continuer d'étendre l'accès à la protection sociale conformément à la recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale, et à présenter, au plus tard le 15 mai 2021, des plans exposant leurs mesures nationales.

Aucune des actions du plan proposées dans le domaine de la protection et de l'inclusion sociales ne reconnaît explicitement les défis importants auxquels sont confrontés les jeunes pour accéder aux systèmes de protection sociale actuels dans l'Union. À titre d'exemple, la recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale n'inclut aucune référence explicite spécifique aux jeunes, appelant à une couverture formelle et effective de tous les travailleurs et travailleurs indépendants¹⁸. Par conséquent, il est peu probable que les États membres qui mettent en œuvre la recommandation soient attentifs aux problèmes spécifiques des jeunes en matière d'accès à la protection sociale.

Il s'agit d'une lacune majeure dans le plan d'action et d'une occasion manquée de relever une série de défis ayant trait à l'exclusion des jeunes des filets de protection sociale actuels, à leur accès restreint aux prestations sociales standard telles que les allocations de chômage, et aux salaires minimums fixés au niveau national, inférieurs à ceux des adultes.

Les jeunes, en particulier, connaissent des difficultés d'accès aux systèmes de protection sociale adéquats, car ils ont tendance à ne pas être correctement couverts par les filets de protection sociale existants et sont donc plus susceptibles de « passer entre les mailles ». Cela est souvent dû au fait que l'accès à la sécurité sociale est basé sur le statut professionnel, et souvent, sur l'emploi stable. Comme on l'a vu plus haut, les jeunes sont confrontés à des difficultés importantes pour accéder à de tels emplois. Souvent sur-représentés dans les formes d'emploi atypiques, les jeunes peuvent être officiellement couverts ou avoir la possibilité légale d'opter pour l'accès aux prestations

¹⁸ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115(01)&from=EN)

de sécurité sociale. Mais souvent, cela ne se traduit pas par un accès réel à la sécurité sociale au sens de pouvoir, en pratique, travailler à la construction et à l'acquisition de droits adéquats aux prestations et services de sécurité sociale. En effet, il peut s'avérer difficile pour les jeunes de satisfaire les conditions d'éligibilité en termes d'heures travaillées/de durée d'emploi, de niveau de revenu, de périodes de cotisation et autres ; ou encore, ils peuvent être désavantagés par les règles existantes de calcul des prestations (Commission européenne, 2017).

Sur la base de cette analyse de la Commission européenne concernant l'accès aux prestations de sécurité sociale, il est possible d'identifier un certain nombre de situations de manque potentiel et réel de couverture des jeunes dans les systèmes de sécurité sociale (voir annexe 1 pour plus de détails). L'analyse reflète les principaux types de couverture sociale pertinents pour les jeunes en général, tels que les soins de santé, la maladie, le chômage ou le fait d'avoir un enfant. Cela montre que souvent, certaines catégories de travailleurs auxquelles les jeunes appartiennent généralement – comme les travailleurs indépendants, occasionnels ou saisonniers – n'ont pas accès à certains avantages.

En particulier, dans plusieurs pays, les jeunes ont de facto un accès limité aux allocations de chômage. En Autriche, par exemple, les travailleurs à temps partiel marginaux n'ont pas accès aux allocations de chômage ; en Hongrie et en Suède, les employés sous contrat atypique n'ont pas accès à ces allocations ; et en Lettonie et en Roumanie, il en est de même pour les travailleurs saisonniers. Comme le montre la section 1, les jeunes sont largement sur-représentés parmi les emplois à temps partiel, atypiques et saisonniers, d'où l'impossibilité d'accéder aux allocations de chômage.

Dans plusieurs pays, on constate des difficultés similaires eu égard à l'accès des jeunes aux prestations de maladie. Par exemple, les travailleurs occasionnels et saisonniers en Hongrie et en Lituanie n'ont pas accès aux prestations de maladie ; c'est également le cas au Portugal pour les travailleurs sous contrat temporaire, et en Slovaquie, pour les personnes aux revenus irréguliers.

Un autre défi concerne les critères d'accès, souvent liés à l'obligation d'avoir travaillé pendant une certaine période ou d'avoir atteint un seuil de revenu particulier. Par exemple, en ce qui concerne l'accès aux prestations de maladie, un certain nombre de pays imposent une durée d'emploi minimum, ce qui désavantage les entrants sur le marché du travail, tels les jeunes. C'est le cas en Belgique, en Bulgarie, en France ou en Italie. Là encore, en matière d'accès aux prestations sociales, cela désavantage souvent les travailleurs jeunes dans des situations personnelles et sociétales très précaires.

L'accès au salaire minimum normal constitue un autre aspect pertinent lorsqu'on envisage la situation des jeunes. Selon le rapport d'Eurofound *Minimum Wages in 2020: Annual review*, dans six États membres de l'UE, le salaire minimum national des jeunes a été inférieur à celui des adultes. C'est notamment le cas dans les pays suivants :

- En Belgique, des réductions de salaire sont appliquées aux jeunes travailleurs.
- En Irlande, un salaire minimum réduit est applicable aux jeunes travailleurs (moins de 20 ans). En France, les travailleurs de moins de 18 ans, les apprentis, et les travailleurs de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois d'expérience professionnelle touchent un salaire minimum inférieur au salaire minimum national.
- En Allemagne, depuis le 1er janvier 2020, les apprentis en première année touchent 33 % du salaire minimum légal, un montant qui augmentera respectivement de 18 % et de 35 % en deuxième et troisième année d'apprentissage.
- Au Luxembourg, le salaire minimum des moins de 18 ans est inférieur de 20 % au salaire minimum standard, et une réduction de 25 % est appliquée aux jeunes âgés de 15 à 17 ans. En contrepartie, un excédent de 20 % doit être versé aux employés qualifiés.
- Aux Pays-Bas, en 2019, les salaires inférieurs au salaire minimum ont été augmentés pour les jeunes travailleurs âgés de 18 à 20 ans, et le salaire minimum intégral est devenu applicable pour les employés âgés de 21 ans.

Cela est également confirmé dans les informations nationales sur le salaire minimum compilées par Eurostat.¹⁹ Au 1er janvier 2021, un certain nombre de pays ont maintenu des salaires minimums nationaux inférieurs pour les jeunes travailleurs. Comme le montre le tableau ci-dessous, neuf pays de l'UE ont maintenu des règles qui permettaient d'appliquer des salaires minimums nationaux plus bas pour les jeunes en formation professionnelle ou en première période d'emploi, en fonction de leur âge.

¹⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn_minw_esms_an1.pdf

TABLEAU 6 : DES SALAIRES MINIMUMS NATIONAUX PLUS BAS POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS, UE, 2021

ÉTATS MEMBRES	SALAIRE MINIMUM POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS
Belgique	Des réductions de salaire s'appliquent aux jeunes travailleurs.
Allemagne	Les jeunes de moins de 18 ans qui n'ont pas suivi de formation professionnelle et les apprentis ne relèvent pas de la réglementation sur le salaire minimum. Depuis le 1er janvier 2020, les apprentis en première année touchent 33 % du salaire minimum légal, un montant qui augmentera respectivement de 18 % et de 35 % en deuxième et troisième année d'apprentissage.
Irlande	Des salaires inférieurs au salaire minimum s'appliquent lorsqu'un employé a moins de 20 ans ou suit des cours ou une formation prescrits.
France	Des taux plus bas peuvent être appliqués aux apprentis, aux travailleurs de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois d'expérience professionnelle.
Lettonie	Des taux horaires spécifiques existent pour les moins de 18 ans.
Luxembourg	Différents tarifs s'appliquent comme suit : 80 % du salaire minimum national est dû à un travailleur âgé de 17 à 18 ans, 75 % à un travailleur âgé de 15 à 17 ans.
Malte	Des salaires plus bas s'appliquent aux travailleurs de moins de 17 ans et aux 17-18 ans.
Pays-Bas	Des salaires plus bas s'appliquent aux salariés âgés de 15 à 20 ans. Depuis juillet 2019, les travailleurs âgés de 21 ans ont droit à 100 % du salaire adulte total (85 % auparavant). ²⁰
Portugal	Les apprentis et les stagiaires peuvent se voir appliquer une réduction allant jusqu'à 20 %, pour une durée qui ne peut excéder un an.

Tout aussi important est le **manque de reconnaissance dans le plan d'action des défis spécifiques que connaissent les jeunes en matière d'accès aux systèmes de santé dans l'UE.**

Les inégalités entre les jeunes Européens en matière d'accès aux soins de santé sont considérables²¹. Par exemple, leur coût est problématique pour près de trois quarts des 18-24 ans à Chypre. En Autriche, en Bulgarie, à Chypre, en Lettonie et au Royaume-Uni, une détérioration a été signalée entre 2011 et 2016 concernant la plupart des aspects de l'accès aux soins de santé, tandis qu'en Italie et en Slovaquie, des améliorations apparaissent. Globalement, dans l'UE, les jeunes atteints d'un handicap ou d'une maladie chronique sont plus susceptibles de signaler des difficultés d'accès aux soins, notamment en termes de délais, de temps d'attente et pour trouver le temps de se rendre chez le médecin.

Autre domaine problématique pour les jeunes : le risque de mauvaise santé mentale, de harcèlement et d'autres difficultés psychosociales.²² Les problèmes touchant au bien-être mental concernent de nombreux jeunes en Europe. 14 % des Européens âgés de 18 à 24 ans étaient exposés au risque de dépression. Les jeunes en Suède étaient les plus exposés au risque de dépression, suivis par les jeunes en Estonie, à Malte, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. La proportion de jeunes en dépression chronique est plus faible. Les données de 2014 montrent que 4 % des Européens âgés de 15 à 24 ans étaient en dépression chronique. Les taux les plus élevés étaient observés en Irlande (12 %), puis en Finlande (11 %), en Suède (10 %) et en Allemagne (9 %).

Le statut socio-économique a un fort impact sur le risque de dépression chez les jeunes. Les personnes qui vivent dans les ménages appartenant au quartile de revenu le plus faible sont plus susceptibles d'être à risque. Il existe également une forte dimension de genre dans les problèmes de santé mentale, les jeunes femmes (15-24 ans) étant plus sujettes à la dépression.

Étant donné que les problèmes de santé et de bien-être mental affectent les jeunes, l'accès aux services appropriés est essentiel pour répondre à leurs besoins. Pourtant, une grande partie des jeunes ont des difficultés à accéder à ces services. En ce qui concerne les soins de santé, les principaux problèmes d'accès sont les retards dans l'obtention d'un rendez-vous et les longs temps d'attente le jour du rendez-vous.

²⁰ Eurofound, *Minimum wages in 2020: Annual review*, p. 18

²¹ Eurofound (2019), *Inégalités dans l'accès des jeunes aux services d'information et d'accompagnement*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/inequalities-in-the-access-of-young-people-to-information-and-support-services#tab-02>

²² Ibid.



04

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



«LE PLAN D'ACTION EXIGE UNE ACTION CONCRÈTE ET CONTRAIGNANTE POUR GARANTIR QUE LES JEUNES SOIENT AU CENTRE DES TRANSITIONS VERTE ET NUMÉRIQUE ET DE LA VOIE DE LA REPRISE ÉCONOMIQUE DANS TOUTE L'EUROPE.»

L'ambition du plan d'action est d'atteindre, à travers un train de mesures au niveau de l'UE et des États membres, l'objectif global du socle européen des droits sociaux, et de garantir que le modèle social et économique unique de l'UE offre à tous les citoyens européens la possibilité de profiter de ce que le plan considère comme « les sociétés les plus égalitaires du monde, les normes les plus élevées en matière de conditions de travail et une protection sociale étendue » (p. 5). Par principe, il devrait également inclure les jeunes de l'ensemble de l'Union, qui représentent une part importante des Européens et qui détermineront le développement futur du modèle économique et social de l'UE.

Cependant, le plan d'action ne comporte pas d'approche réellement axée sur les jeunes. Les problèmes que rencontrent les jeunes sont traités comme un thème politique distinct, avec des actions mises en œuvre depuis un certain temps et dont l'efficacité est remise en question (par ex. la garantie pour les jeunes). Aucune nouvelle action spécifique n'est envisagée pour relever les défis auxquels sont confrontés les jeunes dans l'UE. D'autre part, le plan omet de véritables possibilités nouvelles de répondre aux problèmes critiques des jeunes, comme leur sur-représentation dans le travail précaire ou leur manque d'accès à une protection sociale adéquate.

Trois grands objectifs du plan d'action reflètent certaines questions pertinentes pour les jeunes, comme la réduction du taux de NEET ou le décrochage scolaire, mais sans adopter véritablement le point de vue des jeunes. En particulier, des objectifs spécifiques essentiels pour relever les principaux défis des jeunes sont absents du plan. C'est ainsi qu'il n'y a pas d'objectif explicite concernant la réduction du chômage des jeunes et du nombre de jeunes pauvres et socialement exclus.

L'accent mis sur la garantie renforcée pour la jeunesse dans le plan est adapté aux préoccupations des jeunes, mais il manque une définition contraignante des normes de qualité pour ses offres de soutien à la jeunesse. Dans le cadre de la mise en œuvre du FSE+, tous les États membres devraient consacrer une part spécifique du financement à la prise en charge des jeunes dans des conditions de travail précaires, contrairement à l'approche actuelle, dans laquelle cette mesure ne s'applique qu'aux États membres où le chômage des jeunes est supérieur à la moyenne européenne.

Dans le domaine de la création d'emplois, les actions proposées dans le plan manquent une occasion d'adopter le point de vue de la jeunesse. Les instruments existants tels que SURE et EASE sont conçus pour soutenir les travailleurs dotés de contrats standard, alors que de nombreux jeunes ont des contrats de travail précaires et ne bénéficient donc pas du soutien proposé. Les actions visant à dynamiser les écosystèmes industriels de l'Europe, à promouvoir l'économie sociale et à encourager l'entrepreneuriat n'ont pas de dimension jeunesse, même si cela est pertinent. Les actions visant à dynamiser le dialogue social sur les lieux de travail ne tiennent pas compte du fait que de nombreux jeunes travailleurs ne sont pas syndiqués, et ne sont donc pas systématiquement couverts par les processus de négociation collective.

Dans le domaine des conditions de travail, les actions visant à réglementer l'impact de la numérisation sur les lieux de travail ne reflètent pas le point de vue des jeunes, bien que ces derniers soient confrontés à des défis spécifiques en matière de numérisation au travail. De même, les mesures relatives aux normes de santé et de sécurité au travail (SST) ne tiennent pas compte du point de vue des jeunes. Toutefois, l'expérience des jeunes travailleurs en matière de problèmes de SST est différente de celle des adultes. Enfin, des actions sont également proposées en matière de protection des travailleurs mobiles, y compris saisonniers. Aucune des actions proposées ne reconnaît la dimension jeunesse dans la mobilité des travailleurs au sein de l'Union, y compris la mobilité saisonnière. C'est ignorer le fait qu'une part importante des travailleurs mobiles, y compris les travailleurs saisonniers, sont des jeunes qui sont confrontés à un ensemble spécifique de défis en participant à la mobilité intra-européenne.

Dans le domaine des compétences, les actions proposées sont pertinentes et adaptées aux besoins des jeunes, mais le pacte pour les compétences doit tenir compte du point de vue des jeunes sur les compétences

Dans le domaine de l'égalité, les actions proposées négligent la perspective des jeunes même si elle s'avère pertinente. Ce point concerne par exemple les actions de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail, où les jeunes sont souvent confrontés à un traitement moins avantageux par rapport aux travailleurs plus établis. La mise en œuvre de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devrait également tenir compte de la manière dont les besoins des jeunes parents sont satisfaits par les mesures adoptées dans le cadre de la directive, comme l'allongement du congé de paternité, et de la manière dont cela a contribué à une plus grande égalité au travail et à la maison entre les jeunes femmes et les jeunes hommes. L'action proposée concernant l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms devrait également inclure une dimension jeunesse.

Enfin, aucune des actions du plan proposées dans le domaine de la protection et de l'inclusion sociales ne reconnaît explicitement les défis importants auxquels sont confrontés les jeunes pour accéder aux systèmes de protection sociale actuels dans l'Union. Les jeunes, en particulier, connaissent des difficultés d'accès aux systèmes de protection sociale adéquats, car ils ont tendance à ne pas être correctement couverts par les filets de protection sociale existants et sont donc plus susceptibles de « passer entre les mailles ». C'est un domaine d'action particulièrement important qui n'est pas abordé dans le plan.

En résumé, des priorités importantes pour les jeunes sont absentes du plan d'action et nécessitent d'autres mesures urgentes, tant au niveau européen qu'au niveau national. C'est en quelque sorte ce qu'avance la déclaration de Porto sur les questions sociales adoptée par les membres du Conseil européen le 8 mai 2021²³. Surtout, la déclaration s'engage à donner « la priorité aux mesures destinées à soutenir les jeunes, qui ont été très durement touchés par la crise de la COVID-19, laquelle a profondément perturbé leur participation au marché du travail ainsi que leurs projets d'éducation et de formation. » C'est également ce que souligne l'engagement social de Porto signé par les institutions européennes et les partenaires sociaux, appelant à « prendre des mesures pour améliorer le fonctionnement des marchés du travail afin qu'ils contribuent à une croissance économique durable, à la compétitivité internationale, qu'ils favorisent des conditions de travail décentes et une rémunération équitable pour tous, et qu'ils encouragent l'intégration des femmes, des jeunes (soulignement ajouté) et des catégories vulnérables sur le marché du travail ».²⁴

Dans ce contexte, les recommandations stratégiques identifiées dans le présent rapport devraient être utilisées pour une approche du socle européen des droits sociaux et un plan d'action davantage axés sur la jeunesse, notamment pour engendrer une mesure concrète et contraignante visant à garantir que les jeunes soient effectivement au centre des transitions vertes et numériques et de la voie de la relance économique en Europe.

²³ [La déclaration de Porto - Consilium \(europa.eu\)](#)

²⁴ [Microsoft Word - Porto Social Commitment formatado \(2021portugal.eu\)](#)

ANEXO 1 : ACCÈS AUX SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE ET EXEMPLES DE CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

TABLEAU A1 : ACCÈS AUX SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE, EXEMPLES DE CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ AU NIVEAU NATIONAL, 2017

PRESTATIONS DE MALADIE	PRESTATIONS DE CHÔMAGE	PRESTATIONS DE MATERNITÉ/PATERNITÉ	SANTÉ
AT : Les travailleurs indépendants ne peuvent pas bénéficier du congé de maladie.	AT : Pas d'accès pour les travailleurs à revenus marginaux à temps partiel inférieurs à 415,72/mois,	CZ : Accès pour les contrats relatifs à l'exercice d'un travail/ emploi subordonné à des seuils de salaire minimum (2 500/10 000 CZK).	DE : Seuil de rémunération minimum de 450 € (seuil pour les mini-emplois).
BE : Les salariés doivent avoir travaillé 120 jours (ou assimilés) pendant la période de 6 mois précédant l'obtention de versements de prestations de maladie. Les travailleurs à temps partiel doivent avoir travaillé au moins 400 heures durant la période d'acquisition de 6 mois.	EE : Conditions liées à la période de travail pour la couverture non contributive/ couverture sur une base volontaire pour les droits contributifs.	IT : Problèmes d'accès de facto aux services de garde d'enfants pour les travailleurs atypiques.	HU : Les travailleurs occasionnels et saisonniers ont le choix d'adhérer à partir d'un seuil de revenus.
BG : Des charges sociales doivent être payées pendant au moins 6 mois (non consécutifs).	ES : Pas d'accès pour les travailleurs domestiques.	LT : Pas d'accès pour les travailleurs occasionnels et saisonniers (travail basé sur des « chèques »).	PL : Pas d'accès pour les contrats de droit civil concernant une tâche spécifiée.
ES : Calcul spécifique de la période contributive pour le travail à temps partiel (« taux général » pour le temps partiel).	HU : Souvent, les travailleurs atypiques ne sont pas couverts, de fait, par les allocations de chômage.	PT : Pas d'accès pour les travailleurs sous contrat temporaire qui n'ont pas travaillé durant au moins 6 mois avant la demande.	
FR : Conditions spécifiques de contributions et d'heures travaillées pour les employés atypiques.	LV : Pas d'accès pour les travailleurs saisonniers.		

PRESTATIONS DE MALADIE	PRESTATIONS DE CHÔMAGE	PRESTATIONS DE MATERNITÉ/PATERNITÉ	SANTÉ
HU : Pas d'accès pour les travailleurs occasionnels et saisonniers.	RO : Pas d'accès pour les travailleurs occasionnels et saisonniers.		
IT : 3 mois de cotisations dans l'année précédant la maladie.	SE : Les employés atypiques peuvent de facto avoir des difficultés à remplir la condition d'éligibilité.		
LT : Pas d'accès pour les travailleurs occasionnels et saisonniers (travail basé sur des « chèques »).	UK : Pour les prestations basées sur les cotisations, le seuil bas de rémunération doit être atteint pour cotiser.		
PT : Pas d'accès pour les travailleurs sous contrat temporaire qui n'ont pas travaillé durant au moins 6 mois avant la demande.			
RO : Accès subordonné à un revenu mensuel égal ou supérieur à 35 % du salaire brut moyen (environ 4 salaires moyens par an).			
SI : Pas d'accès pour les contrats de droit civil (lorsque de tels contrats ne sont pas consécutifs).			
SK : Pas d'accès pour les personnes aux revenus irréguliers (salariés en « convention de travail » sur revenus irréguliers).			

Source : Commission européenne 2017, annexe I.



With the financial support of
the European Commission:

