



DOCUMENT POLITIQUE

LE FUTUR DU TRAVAIL

CONSEIL DES MEMBRES // ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

AMIENS, FRANCE, 22-23 NOVEMBRE 2019

Table des matières:

Note explicative	3
Résumé exécutif	4
1. Introduction	8
2. Facteurs influençant le futur du travail	9
2.1. Megatendances affectant le futur du travail	9
2.2. Le futur rôle et la valeur du travail dans la société	10
3. Solutions pour un futur du travail inclusif pour les jeunes	11
3.1. Investir dans les compétences des jeunes	11
3.2. Réformer les systèmes de sécurité sociale et la législation du travail	14
3.3. Sauvegarder les droits et le bien-être des travailleurs	16
3.4. Créer un marché du travail adapté aux jeunes	19
3.5. Investir dans une nouvelle économie	20
4. Conclusion	22

Note explicative

Le futur du travail au Forum européen de la Jeunesse

L'emploi et l'inclusion sociale des jeunes sont d'une importance capitale pour les jeunes en Europe, surtout depuis la crise économique et les conséquences sévères qu'elle a eues sur les jeunes. Il s'agit de domaines clés du travail du Forum européen de la Jeunesse (ci-après "Forum Jeunesse"). Dans ce contexte, le Forum Jeunesse a élaboré plusieurs documents liés aux droits sociaux et économiques parmi lesquels le [Document politique sur l'emploi des jeunes](#) (2013), et la [Résolution sur l'autonomie et l'inclusion des jeunes](#) (2016).

Quatre mégatendances globales sont en train de transformer le monde du travail et de modifier son rôle et sa valeur dans notre vie : la mondialisation, la crise du climat, les changements démographiques et les avancées technologiques. Ces changements amènent de nouvelles difficultés et de nouvelles questions sur des sujets comme la protection sociale, le droit du travail et l'organisation du travail dans la société qui nécessitent d'être analysées par le Forum Jeunesse, et de nouvelles exigences politiques pour les décideurs.

Le Forum Jeunesse a effectué une recherche en 2018 et lancé une publication, "[The Future of Work and Youth](#)", afin de mieux comprendre les lacunes et les problèmes émergents suite à l'évolution du monde du travail. Inspiré de ce rapport, ce document politique cherche à combler les lacunes que présentent les positions politiques existantes de la plate-forme et propose des actions à entreprendre pour aboutir au type de futur du travail que souhaitent les jeunes.

Elaboration du document politique

Ce document politique émane des découvertes exposées dans le rapport "The Future of Work and Youth" ainsi que de discussions avec les organisations membres du Forum Jeunesse. Dans le courant de son élaboration, trois consultations distinctes ont été organisées pour récolter diverses contributions. Une Commission politique a été organisée pendant le Conseil des Membres d'avril 2019 afin de présenter les résultats de notre publication sur le futur du travail aux organisations membres et de tenter de comprendre le type d'actions que les organisations de jeunesse entreprennent déjà sur le sujet. Une consultation en face-à-face sur le document a ensuite eu lieu les 27 et 28 juin 2019¹ et une consultation en ligne a eu lieu du 11 juillet au 15 août 2019². Les résultats de ces consultations ont été incorporés dans le projet final de ce document.

¹ Organisations membres participantes : DBJR pour DNK, ETUC Youth, FYEG, KNZ, NCYOG, TEJO, VJR, YWCA.

² Organisations membres participantes : Allianssi, CNAJEP, CNJ, DBJR pour DNK, DUF, VJR, DNYC, EEE-YFU, EGEA, ETUC-Youth, FYEG, IFLRY, LYMEC, LiJOT, MSS, ÖJV, VJR, OMMS.

Objectifs et portée de ce document politique

L'objectif premier de ce document politique consiste à exposer les revendications politiques du Forum Jeunesse pour garantir un futur du travail qui réponde aux besoins sociaux et économiques de tous les jeunes. Le futur du travail est un sujet de plus en plus d'actualité dans le discours sur l'emploi et les droits sociaux en Europe et une préoccupation grandissante parmi les gouvernements et institutions, employeurs et travailleurs confondus. Cependant, comme observé dans notre rapport sur le futur du travail, la perspective de la jeunesse est extrêmement limitée dans le discours actuel. Là où elle existe, elle fait souvent l'objet de réflexions dans des domaines traditionnellement associés à la jeunesse tels que l'éducation et les compétences. En élaborant ce document politique aujourd'hui, nous voulons pallier cette lacune et garantir que les réalités des jeunes soient reflétées dans les discussions. Cela fera progresser l'objectif d'intégrer la jeunesse dans tous les domaines politiques et cela permettra de garantir un futur du travail fondé sur les droits où aucun jeune n'est laissé pour compte.

Résumé exécutif

Ce document politique présente les revendications politiques du Forum européen de la Jeunesse pour un futur du travail où les besoins sociaux et économiques de tous les jeunes sont satisfaits. Les décideurs ont pris trop de temps pour répondre aux problèmes émergents suite à l'évolution du monde du travail. Pourtant, ce sont des politiques qui façonnent nos marchés du travail et toute inaction risque d'avoir un impact négatif sur les droits des générations actuelles et à venir. Pour construire un futur du travail qui soit durable, juste, inclusif, aussi pour les jeunes, c'est dès maintenant que les gouvernements et les institutions doivent commencer à aborder ces problèmes.

Les jeunes en Europe sont déjà confrontés à des difficultés considérables en lien au travail aujourd'hui. Pourtant, en dépit de leur position vulnérable dans le marché du travail ils sont rarement inclus dans les discussions sur le futur du travail. Alors que quatre mégatendances affectent le futur du travail - la mondialisation, la crise du climat, les changements démographiques et les avancées technologiques - ces difficultés risquent d'être exacerbées alors que de nouvelles difficultés, tout comme de nouvelles possibilités à saisir, sont susceptibles d'apparaître. Pour pouvoir adéquatement se préparer à l'évolution du monde du travail, les gouvernements et les institutions doivent considérer les impacts de chacune de ces mégatendances.

Des interventions politiques spécifiques à la jeunesse, inclusives et prospectives sont cruciales pour garantir que les jeunes ne soient pas laissés à l'abandon. Les politiques doivent tenir compte de l'évolution du rôle et de la valeur du travail dans nos vies et de ce que les jeunes souhaitent qu'ils soient. La vision qu'ont les jeunes du travail est étayée par certaines valeurs clés telles que le droit de toute personne à un revenu, l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le fait d'avoir un emploi valorisant, et la possibilité de contribuer à la société d'une autre manière que par l'emploi.

Inspiré de ces considérations, ce document politique analyse la façon d'aborder les difficultés et de maximiser les possibilités liées aux compétences, à la réforme de la sécurité sociale, aux droits des travailleurs, à un marché du travail adapté aux jeunes, et à l'investissement dans une nouvelle économie. Il présente les recommandations suivantes pour une approche prospective que les gouvernements et institutions pourraient adopter en vue de garantir un futur du travail fondé sur les droits et qui inclut les jeunes.

Recommandations:

Investir dans les compétences des jeunes

- Etablir des politiques de congé-éducation payé conformément au Protocole de l'OIT relatif au congé-éducation payé qui autorise les jeunes travailleurs à suivre

des programmes de formation pendant les heures de travail et sans aucun frais personnel.

- Garantir la disponibilité des ressources financières, humaines et autres nécessaires à l'acquisition de compétences pour le futur, notamment les compétences numériques, les compétences personnelles et les compétences cognitives.
- Investir dans des compétences relatives à l'adaptabilité et l'atténuation climatiques, dans la consommation et la production durables, et les intégrer dans les programmes formels tout en soutenant et reconnaissant les prestataires d'éducation non formelle, en vue de soutenir des marchés du travail plus durables.
- Améliorer la portée vers les jeunes filles et les jeunes femmes, les jeunes personnes handicapées, la jeunesse rurale et les jeunes vivant dans la pauvreté, pour qu'ils puissent suivre un enseignement dans les matières STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) et aussi acquérir des compétences numériques.
- Investir dans l'éducation au bien-être et à la santé, en se concentrant sur la gestion des impacts de la numérisation et de la connectivité constante sur les compétences sociales des jeunes et leur santé mentale.
- Investir dans une "prévision" continue des compétences, en vue de comprendre les compétences dont les jeunes auront besoin dans le long terme et en fonction des nouvelles tendances.

Réformer les systèmes de sécurité sociale et la législation du travail

- Mettre un terme à la discrimination fondée sur l'âge dans l'accès à l'assistance sociale en vue de garantir une meilleure couverture pour les jeunes, surtout les plus vulnérables à l'exclusion sociale et la pauvreté.
- Garantir une couverture adéquate de protection sociale pour tous les travailleurs et les indépendants pour garantir un niveau de revenu décent, en tenant compte du cadre national.
- Travailler avec les services publics pour l'emploi et les pourvoyeurs d'éducation, y compris les organisations de jeunesse, en vue de fournir aux jeunes des informations gratuites, accessibles et adaptées à propos de leurs droits à la sécurité sociale et des cotisations de retraite basées sur différents types de contrats.
- Reconnaître le travail informel de soins et d'accompagnement, les stages et le volontariat que réalisent les jeunes en tant que contributions leur permettant l'accès à la protection sociale.
- Autoriser une plus grande flexibilité dans l'accès à la protection sociale lorsqu'il s'agit d'interruptions dans le travail pour garantir une couverture pour les jeunes qui cherchent un premier emploi ou qui sont involontairement coincés dans un cycle de travail temporaire.
- Allouer davantage de ressources humaines et financières à l'application et au suivi de la législation du travail.
- Actualiser la législation du travail afin de réglementer les nouvelles formes et les formes atypiques de travail, et assurer que la législation puisse être ajustée en

vue de réglementer d'autres nouvelles formes de travail susceptibles d'apparaître à l'avenir pour sauvegarder les droits des travailleurs.

- Investir dans des projets pilotes et de nouvelles recherches sur des solutions innovantes et des formes non-contributives de sécurité sociale, notamment un revenu universel, afin d'améliorer l'accès à la sécurité sociale à la lumière de l'évolution du rôle et de la valeur du travail.
- Lutter contre l'évitement fiscal et réformer les politiques de taxation pour cibler les entreprises de technologie numérique et le capital numérique ainsi que les grands pollueurs afin de récolter des fonds pour consolider et réformer les systèmes de sécurité sociale.

Sauvegarder les droits et le bien-être des travailleurs

- Adopter et pleinement mettre en oeuvre les huit Protocoles fondamentaux de l'OIT et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels pour assurer que les droits des travailleurs soient respectés et réalisés dans le contexte de l'évolution de la nature du travail.
- Tendre vers la réduction progressive de la semaine de travail dans le cadre des contrats à temps plein.
- Adopter des politiques promouvant des contrats de travail flexibles pour permettre aux travailleurs d'avoir une réelle souveraineté sur leurs heures de travail et améliorer l'inclusivité dans l'environnement de travail, sans pour autant affecter le niveau de vie ou la qualité de l'emploi.
- Récolter plus de données sur la valeur sociale et économique du travail informel de soins et d'accompagnement et du volontariat en vue de contribuer à leur reconnaissance comme activités productives importantes et promouvoir l'égalité des genres.
- Etudier l'adoption de politiques introduisant le "droit à la déconnexion" pour garantir que les travailleurs puissent se déconnecter du travail et sauvegarder leur bien-être.
- Réglementer les technologies émergentes qui contrôlent et surveillent les employés, en veillant à respecter le droit à la vie privée des travailleurs et à leur conférer la titularité des données qu'ils créent au travail.
- Pleinement sauvegarder le droit de négociation collective de l'ensemble des travailleurs, y compris ceux qui ont des formes atypiques de travail, en révisant toutes les règles existantes qui empêchent la négociation collective des travailleurs indépendants.

Créer un marché du travail adapté aux jeunes

- Investir dans la création de premiers emplois pour offrir des opportunités de premier emploi aux jeunes dans le contexte de l'évolution du monde du travail.
- Sensibiliser les entreprises à la lutte contre les discriminations.
- Aider et soutenir les jeunes de milieux migrants dans leur recherche d'apprentissages.
- Fournir des incitations aux entreprises pour qu'elles investissent dans des contrats de longue durée ou permanents pour les jeunes plutôt que dans des contrats temporaires ou précaires.

- Adopter des politiques de salaire minimum qui correspondent au coût de la vie et abolir les salaires minimum pour les jeunes pour mettre un terme à la discrimination fondée sur l'âge dans les politiques salariales.
- Investir dans des apprentissages de qualité et inclusifs qui visent le développement des compétences nécessaires pour le futur du travail.
- Mettre en oeuvre et étendre les politiques anti-discriminatoires afin de mettre un terme à l'écart salarial entre les genres.
- Investir dans les services publics pour l'emploi pour offrir davantage de services adaptés aux jeunes, notamment des services d'orientation professionnelle tout au long de la vie pour soutenir les jeunes lorsqu'ils entrent dans le marché du travail et continuent d'y évoluer.
- Mettre un terme aux politiques d'activation basées sur la mentalité "mieux vaut faire n'importe quel travail que ne pas travailler du tout" pour plutôt habiliter les jeunes à choisir des emplois qui sont de qualité et répondent à leurs aspirations personnelles, et protéger leur droit de vivre dans la dignité.
- Assurer la présence des jeunes et des organisations de jeunesse dans le dialogue social et civil en lien au futur du travail.

Investir dans une nouvelle économie

- Adopter des politiques, créées avec les jeunes qui travaillent dans les domaines considérés comme étant problématiques, et favorables à la croissance de modèles alternatifs d'entreprises qui placent la durabilité au coeur de leur modèle, notamment des coopératives.
- Soutenir l'éducation des jeunes à propos de modèles alternatifs d'entreprises et de formes alternatives d'organisation d'une économie qui accorde la priorité au bien-être humain et planétaire.
- Soutenir l'entrepreneuriat des jeunes dans la nouvelle économie grâce à un accès au financement et à des aides administratives, et à la protection contre le risque.
- Promouvoir une transition juste, y compris en investissant dans l'économie verte, tout en offrant des aides telles que des allocations chômage, un accès à des formations et des services d'orientation professionnelle pour les groupes de jeunes susceptibles d'être les plus fortement impactés par la transition.

1. Introduction

Ce document politique expose les revendications politiques du Forum européen de la Jeunesse pour un futur du travail où l'ensemble des besoins sociaux et économiques des jeunes sont satisfaits. Trop souvent on parle du futur du travail comme d'un phénomène qui échappe au contrôle de la société. Cependant, ce sont finalement des politiques qui façonnent les marchés du travail. Le futur du travail amène de nombreuses difficultés, comme le souligne notre rapport (uniquement disponible en anglais) [The Future of Work and Youth](#). Pourtant, si les bonnes politiques sont en place et si les gouvernements et institutions agissent rapidement, il est possible de créer un futur du travail qui inclut les jeunes.

Les jeunes en Europe sont déjà confrontés à des difficultés considérables par rapport au travail. Ils sont bien plus susceptibles d'être au chômage que d'autres groupes d'âge³, leur transition des études au travail est compliquée, et ils assistent à une augmentation du travail précaire et de qualité médiocre.⁴ Les jeunes peuvent aussi faire l'expérience des salaires minimum pour les jeunes, ou des restrictions basées sur leur âge ou leur contribution qui font que la protection sociale est inaccessible pour ceux qui cherchent leur premier emploi ou sont coincés dans des contrats temporaires. Cette discrimination fondée sur l'âge viole leurs droits à une rémunération égale pour un travail de valeur égale et à la sécurité sociale.

En dépit de ces difficultés, les jeunes sont rarement inclus dans les discussions sur le futur du travail. Les décideurs ne reconnaissent pas les jeunes comme un groupe vulnérable malgré les obstacles auxquels ils sont confrontés aujourd'hui et les nouvelles difficultés qui surgiront à l'avenir. En tant que détenteurs de droits, les jeunes sont autorisés à participer à ce débat. De plus, en tant que groupe qui sera le plus affecté par les changements du marché du travail et des systèmes de protection sociale, il est vital que les jeunes soient inclus dans les processus décisionnels. C'est pour cette raison que le Forum européen de la Jeunesse cherche à avancer des recommandations politiques sur le futur du travail spécifiques aux jeunes dans ce document politique.

Quatre mégatendances mondiales vont influencer le futur du travail : la mondialisation, la crise du climat, les changements démographiques, et les avancées technologiques. Des questions sur le rôle et la valeur du travail dans la société et comment ceux-ci évoluent auront également un impact. Les décideurs doivent tenir compte de ces quatre mégatendances et de la place qu'occupe le travail dans la société pour comprendre et répondre au futur du travail.

S'inspirant des impacts interconnectés de ces tendances, il sera essentiel de se concentrer non seulement sur les emplois et le droit des jeunes à l'emploi, mais aussi de considérer les implications plus larges pour la réalisation de l'ensemble de leurs droits sociaux et économiques et la santé de la planète. Ce document présente des recommandations prospectives et holistiques par rapport aux compétences, à la réforme de la protection sociale, aux droits des travailleurs, à un marché du travail adapté aux jeunes, et à l'investissement dans une nouvelle économie pour garantir qu'aucun jeune ne soit laissé pour compte dans ce monde du travail en pleine évolution.

³ Données de 2018. Eurostat, (2019). "Unemployment statistics". https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics#Youth_unemployment

⁴ Forum européen de la Jeunesse, (2016). [Exclure la jeunesse, c'est mettre notre avenir en péril](#).

2. Facteurs influençant le futur du travail

2.1. Mégatendances affectant le futur du travail

Les quatre mégatendances suivantes devraient affecter le futur du travail :

- 1) Mondialisation: la mondialisation est un processus en cours par lequel les marchés locaux parviennent à intégrer l'économie mondiale. Bien qu'elle ait contribué à réduire la pauvreté dans le monde, la compétition accrue qu'elle implique a également conduit à l'insécurité de l'emploi, à la prolifération de conditions de travail médiocres et à la réduction des salaires⁵. Beaucoup de jeunes ont donc du mal à trouver un travail aujourd'hui et ce phénomène devrait se poursuivre dans un avenir prévisible.
- 2) La crise du climat: la crise climatique actuelle a des conséquences sociales, économiques et environnementales néfastes. Elle impacte déjà la santé des travailleurs, les marchés de l'emploi et les économies⁶. A l'avenir, les inégalités sont susceptibles de croître vu que les conséquences de la crise climatique impacteront négativement les moyens de subsistance des groupes vulnérables⁷. Cela aura des conséquences pour les générations actuelles et futures, et pour l'avenir du travail également.
- 3) Changements démographiques: l'Europe connaît un vieillissement de sa population; la proportion des plus de 65 ans augmentant rapidement. Entretemps, sa population en âge de travailler devrait diminuer de près de 45 millions à l'horizon 2080⁸. Les besoins en termes de pensions et de services de soins de santé vont augmenter, tandis que moins de personnes en âge de travailler y contribuent. Cela soulève de sérieuses préoccupations quant à la durabilité des modèles européens de retraites et des finances publiques.
- 4) Avancées technologiques : les avancées en matière de numérisation, robotisation, et automatisation surviennent à un rythme sans précédent, aboutissant à une "quatrième révolution industrielle". Alors que la technologie commence à remplacer les humains pour la réalisation de certaines tâches, des millions d'emplois risquent de disparaître. Il est encore impossible à ce stade de

⁵ OCDE, (2017). L'avenir du travail et des compétences.

⁶ On estime que les catastrophes naturelles à elles seules provoquent en moyenne une perte économique annuelle de près de 300 milliards US\$. FAO, (2015). L'impact des catastrophes sur l'agriculture et la sécurité alimentaire.

⁷ OIT, (2018). Greening with Jobs: World Employment and Social Outlook 2018; ILO, (2017). Few countries combine an environmentally sustainable footprint with decent work.

https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/trends/WCMS_549356/lang--en/index.htm

⁸ Eurostat, (2017). People in the EU - population projections.

savoir si les nouvelles technologies créeront autant de nouveaux emplois qu'elles en détruiront. On estime que 20-40% des emplois spécifiquement réalisés par des jeunes ne seront plus réalisés par des humains à l'avenir⁹. Par conséquent, la pénurie d'emplois et le déplacement des travailleurs sont susceptibles d'augmenter, en particulier parmi les jeunes, tandis que la compétition sur une série limitée d'emplois et les mauvaises conditions de travail augmenteront.

Malgré ces quatre mégatendances, les discussions actuelles sur l'avenir du travail ont tendance à avoir une portée limitée. Le futur du travail est devenu synonyme d'avancée technologique, le discours axé sur les compétences numériques pour le futur ou les défis actuels que pose le travail de plateformes. En négligeant les impacts de ces quatre mégatendances, qui oeuvrent souvent de façon interconnectée, les gouvernements et institutions risquent de ne pas être adéquatement préparés à aborder les difficultés qu'occasionnera le futur du travail pour les droits socio-économiques des jeunes.

2.2. Les futurs rôle et valeur du travail dans la société

Tandis que les quatre mégatendances mondiales commencent à fondamentalement changer la nature du travail, le rôle et la valeur de celui-ci dans nos vies vont adopter un tournant qui influencera l'avenir du travail.

Le travail est actuellement le moyen par lequel les individus génèrent des revenus. Il est aussi devenu précieux dans nos sociétés parce qu'il peut apporter un sens de finalité et d'accomplissement personnel.¹⁰ En résumé, le travail est aujourd'hui le principal moyen d'aboutir à l'inclusion sociale et économique dans la société. Pourtant, trop souvent il ne rime pas avec accomplissement personnel et ne garantit pas la stabilité et la sécurité financière des jeunes.

Les jeunes cherchent déjà à attribuer un nouveau rôle et une nouvelle valeur au travail dans leur vie, pour mieux répondre à leurs besoins et aspirations de vie. La nouvelle vision du travail est étayée par les valeurs suivantes :

- La discrimination sous toutes ses formes et pour n'importe quel motif ne doit avoir aucune place dans le marché du travail, ni dans le processus de candidature, ni dans le milieu du travail proprement dit.
- Tous les jeunes, quel que soit leur statut professionnel, doivent avoir le droit à des revenus sûrs, réguliers et suffisants qui leur permettent d'avoir un niveau de vie décent.
- Les jeunes doivent pouvoir toucher un revenu grâce à un emploi de qualité.
- La qualité de l'emploi et la satisfaction au travail doivent se voir accorder la priorité en adressant le futur du travail. Des emplois de qualité et gratifiants

⁹ PwC, (2017). The \$1.2 trillion prize from empowering young workers to succeed in an age of automation. Young Workers Index, October 2017.

¹⁰ Méda, Dominique, (2016). The Future of work: The meaning and value of work in Europe. ILO Research Paper No. 18.

permettent aux jeunes d'apporter une contribution positive à leurs communautés et de renforcer leurs droits.

- Le travail dépasse les besoins matériels et il doit pouvoir offrir un sentiment d'accomplissement de soi ou être doté d'une certaine finalité. Ce droit d'accéder au "développement spirituel" grâce à l'emploi est souligné dans la Constitution de l'OIT¹¹.
- Tous les jeunes doivent pouvoir avoir accès au volontariat et au militantisme indépendamment de leur statut économique, social, de leur santé ou de l'endroit où ils vivent.
- Le volontariat et le militantisme doivent être reconnus comme étant d'une valeur plus qu'appréciable pour la société, Ils contribuent à l'accomplissement de soi et au développement de compétences en citoyenneté et en employabilité chez les jeunes¹².
- L'équilibre vie professionnelle-vie privée doit primer, et le droit de se reposer, de s'adonner à des loisirs et d'avoir une limite raisonnable d'heures de travail être mieux respectés. Les jeunes veulent de plus en plus un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée pour pouvoir s'adonner à d'autres centres d'intérêt en dehors du travail¹³.

3. Solutions pour un futur du travail inclusif pour les jeunes

Le futur du travail est semé d'embûches. Les gouvernements et les institutions à tous les niveaux ont un rôle à jouer pour les aborder et gérer leur impact sur la vie et les droits des jeunes. En mettant en pratique des politiques qui reposent sur les valeurs des jeunes et sur les recommandations politiques du Forum Jeunesse, les décideurs au niveau gouvernemental et institutionnel approprié peuvent aboutir à un futur du travail basé sur les droits et ouvert aux jeunes.

3.1. Investir dans les compétences des jeunes

Il est essentiel d'investir dans les compétences des jeunes pour leur permettre de prospérer dans le travail à l'avenir. L'éducation et la formation tout au long de la vie joueront un rôle crucial alors que le travail continuera d'évoluer. L'éducation est un droit humain fondamental consacré aux niveaux national, européen et mondial, et l'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie doit être reconnu comme un élément central pour respecter ce droit.

Pour garantir que tous les jeunes puissent bénéficier de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, les gouvernements et institutions doivent investir dans des

¹¹ OIT Déclaration de Philadelphie, Articles II (a) et III (b).

¹² Voir Forum européen de la Jeunesse, (2012). Etude de l'impact de l'éducation non formelle dispensée par les organisations de jeunesse sur l'employabilité des jeunes

¹³ OECD, (2017). Future of Work and Skills.

systèmes d'éducation de qualité et inclusifs, adaptés aux intérêts et besoins individuels¹⁴. Sans cet investissement, l'inégalité résultant de lacunes dans les niveaux de scolarité et d'une faible mobilité sociale risque d'être exacerbée face aux difficultés du futur¹⁵.

Pour que l'apprentissage réponde aux besoins et aux attentes des individus, il est primordial d'impliquer les jeunes et les organisations de jeunesse dans le conditionnement du système d'enseignement. Les prestataires d'éducation non formelle tels que les organisations de jeunesse jouent déjà un rôle complémentaire considérable en offrant un espace plus individualisé d'apprentissage comparé à l'éducation formelle, atteignant souvent également celles et ceux que les prestataires d'éducation formelle peuvent ne pas atteindre. Il s'agit des jeunes issus de groupes marginalisés et de groupes vulnérables, qui risquent davantage d'être abandonnés par le monde du travail en pleine évolution. Les prestataires d'éducation non formelle peuvent donc jouer un rôle important dans la réduction de l'inégalité des chances pour le futur, et aussi en partageant des connaissances et bonnes pratiques avec les prestataires d'éducation formelle.

L'enseignement professionnel, la formation et les apprentissages peuvent aussi être de bonnes opportunités d'aider les jeunes à acquérir de nouvelles compétences pour le monde du travail en pleine évolution. Elles offrent un espace d'apprentissage pratique et peuvent aider les jeunes à accroître leur employabilité. C'est important vu que bon nombre des premiers emplois que réalisent les jeunes aujourd'hui sont susceptibles d'être automatisés à l'avenir¹⁶. Pour l'instant toutefois, l'enseignement et la formation professionnels sont trop souvent stigmatisés et ne jouissent pas de la même reconnaissance que l'éducation dans les écoles secondaires supérieures et les établissements d'enseignement supérieur. En outre, les programmes d'apprentissage manquent souvent de qualité. Des cadres plus puissants sont donc indispensables pour protéger les droits des jeunes¹⁷.

Pour éviter que les compétences des jeunes deviennent obsolètes une fois qu'ils sont entrés sur le marché du travail, l'éducation et la formation tout au long de la vie sur le lieu du travail sera d'une valeur inestimable. L'accès à des formations est de plus en plus souvent fourni par les employeurs et certains pays d'Europe offrent des jours

¹⁴ Voir Forum européen de la Jeunesse, (2018). Position sur l'Education inclusive, <https://www.youthforum.org/sites/default/files/publication-pdfs/Pos%20on%20Inc%20Education%20paper%20FR.pdf> et Forum européen de la Jeunesse, (2013). Document politique sur l'éducation de qualité,

https://www.youthforum.org/sites/default/files/publication-pdfs/0317-13FR_PP_QEDU_FINAL.pdf pour plus de détails sur nos revendications pour des systèmes d'éducation de qualité et inclusifs.

¹⁵ PwC, (2017). The \$1.2 trillion prize from empowering young workers to succeed in an age of automation. Young Workers Index, October 2017.

¹⁶ OECD, (2018). Putting faces to the jobs at risk of automation. Policy Brief on the Future of Work.

¹⁷ Voir Forum européen de la Jeunesse (2018). Prise de position sur les apprentissages de qualité (2018).

https://www.youthforum.org/sites/default/files/publication-pdfs/0107-18FR_Board_position_apprenticeships_0.pdf pour plus de détails sur nos revendications pour des apprentissages de qualité.

spécifiques de "congé-éducation" pour favoriser le développement continu des compétences de celles et ceux qui sont déjà dans le marché de l'emploi. Cependant, seuls 40% des travailleurs de l'OCDE ont participé à des formations liées à l'emploi¹⁸ en 2018 et la participation était considérablement inférieure chez celles et ceux dont l'emploi risquait plus fortement de disparaître¹⁹. Cela peut découler d'un certain nombre de facteurs comme une charge de travail considérable, des responsabilités en dehors du travail, et un environnement de travail où le fait de suivre des formations n'est pas activement encouragé par l'employeur. Certains jeunes peuvent aussi éprouver des difficultés à se payer une formation, qui peut comporter des frais cachés comme le transport, le matériel ou les repas. Ces questions doivent être adressées pour garantir que les travailleurs développent des compétences clés et qu'à l'avenir tout le monde puisse bénéficier de manière égale de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

La formation des employés pendant toute la durée du cycle de vie est précieuse tant pour les employés que pour les employeurs. Elle peut contribuer à la création d'un meilleur environnement de travail, à une plus grande satisfaction des employés et à plus de bien-être au travail, ainsi qu'au développement professionnel.²⁰ A leur tour, les employeurs bénéficient d'une plus grande motivation, productivité et performance commerciale générale²¹. Les employeurs ont donc une forte motivation pour faciliter le développement des compétences des travailleurs. Vu qu'un développement continu des compétences devient de plus en plus nécessaire suite aux impacts des quatre mégatendances, ils devront investir davantage dans les opportunités de formation et garantir que les travailleurs puissent suivre des formations pendant les heures de travail.

Les jeunes vont devoir développer leur esprit critique, leur créativité, leur adaptabilité et d'autres compétences cognitives importantes pour l'avenir du travail²². Des compétences liées à l'adaptation climatique et la production durable seront également importantes pour atténuer et gérer les risques résultant de la crise du climat, et elles contribueront à une juste transition. Vu la croissance de l'économie verte et ses bénéfices potentiels pour les jeunes, le développement de compétences dans ces domaines sera vital.

Les jeunes auront besoin de compétences numériques pour prospérer dans le futur du travail. On assume souvent que les jeunes sont en position avantageuse parce qu'ils sont des "natifs numériques", qu'ils ont grandi à l'époque de l'utilisation répandue de la

¹⁸ La plupart de ces opportunités de formation ne représentent que quelques heures par an.

¹⁹ OECD, (2018). "Putting faces to the jobs at risk of automation." Policy Brief on the Future of Work, March 2018.

²⁰ Invest Northern Ireland, (2019). "Staff training and development".

<https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/advantages-staff-training>

²¹ 20/20 Business Insight, (2019). "The Importance of Training and Development in the Workplace".

<https://2020projectmanagement.com/resources/project-management-training-and-qualifications/the-importance-of-training-and-development-in-the-workplace>

²² World Economic Forum, (2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Global Challenge Insight Report.

technologie numérique. Or, il s'agit d'un mythe qui ne reflète pas que tous les jeunes ou leurs familles peuvent se permettre d'avoir accès à la technologie. En outre, le fait d'utiliser la technologie numérique ne signifie pas que les jeunes développent les bonnes compétences pour le futur environnement de travail. En fait, d'après une recherche effectuée en 2018, seulement 18% des jeunes estiment qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour prospérer dans l'économie numérique²³.

Les jeunes femmes sont moins susceptibles de faire confiance en leurs compétences numériques et de faire des études en Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques (STIM) malgré l'importance accordée à ces matières pour le futur du travail.²⁴ Les jeunes personnes handicapées sont également particulièrement vulnérables : elles représentent plus de la moitié des personnes qui n'ont jamais utilisé l'internet. Les personnes qui n'ont pas accès aux TIC sont disproportionnellement susceptibles d'être pauvres, issues de zones rurales et/ou des femmes²⁵. A cet effet, les programmes de compétences numériques devraient particulièrement veiller à cibler les filles et les jeunes femmes, les jeunes personnes handicapées, la jeunesse rurale et les personnes vivant dans la pauvreté. En outre, le développement de domaines éducatifs et de carrière liés au genre comportant de nombreux groupes sous-représentés doit être examiné.

L'utilisation croissante de la technologie modifie la façon dont les individus développent d'importantes compétences personnelles qui sont très importantes pour la société, telles que les compétences sociales et en communication²⁶. Il est primordial que les jeunes reçoivent une éducation sur l'utilisation saine de la technologie dès le plus jeune âge. Les prestataires d'éducation formelle doivent garantir que les jeunes puissent développer ces importantes compétences de vie pour les équiper afin d'être des membres actifs de la société. En outre, les organisations de jeunesse et les prestataires d'éducation non formelle doivent être reconnus pour le travail qu'ils réalisent d'ores et déjà du point de vue du développement des compétences de vie des jeunes.²⁷

Les compétences techniques qui sont aujourd'hui considérées comme nécessaires pour le futur pourraient rapidement devenir obsolètes dans un monde du travail en rapide évolution. Il sera indispensable que les gouvernements et institutions investissent dans la "prévision des compétences" pour comprendre les nouvelles tendances qui exigent des compétences. Les prestataires d'éducation, y compris les organisations de jeunesse,

²³ YouGov, (2018). Vodafone Study: The State of iGen.

<https://yougov.co.uk/find-solutions/omnibus/international/vodafone-study-igen/>

²⁴ Ibid.

²⁵ United Nations, General Assembly, (2017). A/HRC/35/9. Promotion, protection and enjoyment of human rights on the Internet: ways to bridge the gender digital divide from a human rights perspective: Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights.

²⁶ Lin, Judy, (2008). Research shows that internet is rewiring our brains. UCLA Newsroom.

http://newsroom.ucla.edu/stories/081015_gary-small-ibrain.

²⁷ Forum européen de la Jeunesse, (2013). Résumé exécutif: Etude sur l'impact de l'éducation non formelle dispensée dans les organisations de jeunesse sur l'employabilité des jeunes.

https://issuu.com/yomag/docs/summary_fr

devront aider les jeunes à comprendre les tendances et à développer les compétences nécessaires.

Recommandations pour les gouvernements et institutions:

- Etablir des politiques de congé-éducation payé conformément à la Convention de l'OIT sur le congé-éducation payé²⁸ qui permettent aux jeunes travailleurs de suivre des programmes de formation pendant les heures de travail et sans frais personnel.
- Garantir la disponibilité des ressources financières, humaines et autres nécessaires pour le développement de compétences pour le futur, notamment les compétences numériques, les compétences personnelles, et les compétences cognitives.
- Investir dans des compétences liées à l'adaptabilité et l'atténuation climatiques, à la consommation et la production durables, et les intégrer dans les programmes formels tout en soutenant et en reconnaissant les prestataires d'éducation non formelle, pour soutenir des marchés du travail plus durables.
- Améliorer la portée vers les jeunes filles et les jeunes femmes, les jeunes personnes handicapées, la jeunesse rurale et les jeunes vivant dans la pauvreté pour qu'ils puissent suivre des études dans des matières STIM et développer des compétences numériques.
- Investir dans l'éducation au bien-être et à la santé, en se concentrant sur la gestion des impacts de la numérisation et de la connectivité constante sur les compétences sociales des jeunes et leur santé mentale.
- Investir dans la "prévision des compétences", en vue de comprendre les compétences dont les jeunes auront besoin dans le long terme et en fonction des nouvelles tendances.

3.2. Réformer les systèmes de sécurité sociale et la législation du travail

Les nouvelles formes de travail atypique²⁹, principalement entreprises par les jeunes, ont souligné le besoin d'actualiser les systèmes de sécurité sociale et la législation du travail. La protection sociale est essentielle pour lutter contre la pauvreté et les pays qui dépensent le plus en protection sociale encourent un risque inférieur de pauvreté et d'exclusion sociale³⁰. Cependant, les nouvelles formes d'emploi et la tendance croissante au travail indépendant forcé compromettent l'accès à la sécurité sociale. Les jeunes travailleurs ne répondent pas toujours aux exigences d'éligibilité qui leur donnent accès à des allocations d'assurance ou à toute forme de sécurité sociale, comme le fait

²⁸ ILO, (1974). Convention sur le congé-éducation payé., 1974. No. 140.

²⁹ Par nouvelles formes d'emploi nous entendons un emploi qui implique de nouvelles relations professionnelles, comme un travail de plateformes. Les formes atypiques de travail font référence à des contrats de travail qui s'éloignent de l'emploi standard à temps plein. Cela comprend le travail temporaire, à temps partiel ou le contrat zéro heure.

³⁰ Crepaldi, C., Da Roit, B., Castagnaro, C. and Pasquinelli, S., (2017). Minimum Income Policies in EU Member States, Study for the EMPL Committee, European Parliament, IP/A/EMPL/2016-22

de prêter suffisamment d'heures, de générer suffisamment de revenus ou de fournir suffisamment de contributions.

Les allocations de chômage, basées sur un modèle de cotisations, sont souvent inaccessibles pour les jeunes à la recherche de leur premier emploi ou qui ont fait des stages ou eu des contrats à court terme.³¹ Cela crée un cycle où les jeunes doivent accepter un travail précaire pour avoir un revenu, mais ce type de travail continue de les exclure des critères d'éligibilité pour l'assistance sociale. L'accès à la protection sociale dans les nouvelles relations d'emploi est un problème particulier pour les jeunes qui ne sont souvent pas informés des implications des différents statuts et contrats professionnels pour leurs droits. Les systèmes de sécurité sociale ne reflètent plus la réalité de la nature changeante du travail et en particulier celle que connaissent les jeunes d'Europe.

Cela a non seulement des conséquences sur le droit des jeunes de vivre dans la dignité aujourd'hui, mais aussi sur la pauvreté ultérieure dans la vie. Le fait d'être coincés dans des contrats instables et pour des périodes limitées signifie que les jeunes ne sont pas à même de contribuer aux régimes légaux de pensions ni de s'y inscrire.³² Si cette tendance persiste, l'insécurité du revenu pourrait représenter une difficulté pour la génération actuelle des jeunes d'Europe à l'avenir.³³

Pour y remédier, la législation du travail doit être adaptée pour mieux réglementer les nouvelles formes de travail et les types de travail qu'entreprennent les jeunes, y compris les stages et les expériences non rémunérées. Le développement rapide de nouvelles formes de travail implique également que la législation soit adaptable et dynamique, pour pouvoir les réglementer plus rapidement au fur et à mesure de leur apparition. Les systèmes de sécurité sociale en Europe doivent être mieux adaptés à la réalité des trajectoires d'emploi des jeunes, offrant une meilleure protection aux jeunes coincés dans des cycles de travail temporaires, qui pourraient autrement perdre leur éligibilité en raison d'interruptions dans le travail.

Le futur du travail est susceptible de donner lieu à un déplacement considérable du travailleur et une pénurie potentielle d'emplois. Les systèmes de sécurité sociale basés sur les cotisations ne seront plus viables si de grands nombres d'individus sont au chômage ou dans des formes de travail qui n'autorisent pas les cotisations. Cela nécessitera une réforme des systèmes de sécurité sociale en Europe.

Une meilleure couverture sera nécessaire pour celles et ceux qui ne peuvent pas travailler, notamment les personnes malades ou celles qui doivent s'occuper d'autres personnes, qui doivent aussi se voir offrir des moyens adéquats de vivre dans la dignité. Les changements démographiques en Europe impliquent que l'on comptera de plus en plus sur les jeunes pour renforcer le système de sécurité sociale pour financer le coût

³¹ Forum européen de la Jeunesse, (2016). Exclure les jeunes c'est mettre notre avenir en péril.

³² Ibid.

³³ ILO, (2017). World Social Protection Report 2017-19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals.

grandissant des pensions et des soins de santé de la population vieillissante³⁴. Cependant, cela sera difficile puisque de nombreux jeunes, surtout ceux qui occupent de nouvelles formes d'emploi et des emplois atypiques, ne sont pas autorisés à cotiser ou à accéder à la protection sociale.

Le futur du travail requiert de s'éloigner d'un système de sécurité sociale basé sur le chômage pour plutôt en créer un qui adresse les problèmes de pauvreté et d'exclusion sociale. Des régimes de revenu minimum qui dissocient le revenu de l'emploi sont une solution possible qui pourrait être examinée plus en profondeur. Pour financer les réformes de la sécurité sociale, la taxation adéquate est primordiale. Cela peut être partiellement réalisé en redistribuant les richesses de ceux qui s'adonnent à des pratiques de consommation et de production non durables pour soutenir des systèmes de sécurité sociale plus équitables et plus prospectives.³⁵ La justice fiscale aiderait non seulement à récolter les ressources nécessaires pour mieux protéger les personnes via les systèmes de sécurité sociale, mais elle serait surtout essentielle pour contribuer à une société plus équitable.

Recommandations pour les gouvernements et les institutions:

- Mettre un terme à la discrimination fondée sur l'âge pour l'accès à l'assistance sociale en vue de garantir une meilleure couverture pour les jeunes, particulièrement les plus vulnérables à l'exclusion sociale et la pauvreté.
- Garantir une couverture adéquate de protection sociale pour tous les travailleurs et les indépendants pour garantir un niveau de revenu décent, en tenant compte du cadre national.
- Collaborer avec les services publics pour l'emploi et les prestataires d'éducation, y compris les organisations de jeunesse, pour offrir aux jeunes des informations gratuites, accessibles et adaptées à propos de leurs droits à la sécurité sociale et de leurs cotisations aux pensions basées sur différents types de contrats.
- Reconnaître le travail informel de soin et d'accompagnement, les stages et le volontariat comme des contributions autorisant l'accès à la protection sociale.
- Permettre une plus grande flexibilité dans l'accès à la protection sociale par rapport aux interruptions de travail pour garantir une couverture aux jeunes qui cherchent leur premier emploi ou sont involontairement coincés dans un cycle de travail temporaire.
- Allouer davantage de ressources financières et humaines pour l'application et le suivi de la législation du travail.
- Actualiser la législation du travail pour réglementer les nouvelles formes et les formes atypiques de travail et garantir que la législation puisse être ajustée pour réglementer d'autres nouvelles formes de travail susceptibles d'apparaître à l'avenir pour sauvegarder les droits des travailleurs.
- Investir dans des projets pilotes et de nouvelles recherches pour trouver des solutions alternatives et des formes non contributives de sécurité sociale, telles

³⁴ Bruegel, (2015). The Growing Intergenerational Divide in Europe. Bruegel Policy Contribution Issue 2015/17.

³⁵ Forum européen de la Jeunesse, (2018). The Future of Work and Youth.

que le revenu universel, pour améliorer l'accès à la sécurité sociale à la lumière de l'évolution du rôle et de la valeur du travail.

- Lutter contre l'évitement fiscal et réformer les politiques de taxation pour cibler les entreprises de technologie numérique et le capital numérique ainsi que les grands pollueurs pour récolter des fonds pour des systèmes de sécurité sociale réformés et plus solides.

3.3. Sauvegarder les droits et le bien-être des travailleurs

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une top priorité pour les jeunes qui sont de plus en plus à la recherche d'un bon équilibre entre les deux³⁶. C'est un sujet qui aura de plus en plus d'importance suite aux défis démographiques en Europe. Les employeurs devront s'adapter pour permettre aux jeunes d'équilibrer davantage leur vie professionnelle avec les soins et l'accompagnement de membres de la famille plus âgés. Cela aura des conséquences particulières sur l'égalité des genres dans le lieu de travail futur vu que les femmes sont plus susceptibles d'assumer ces responsabilités de soins et d'accompagnement. Cependant, très peu de pays procèdent actuellement aux arrangements nécessaires qui permettent aux soignants et accompagnateurs de répondre à leurs engagements personnels et poursuivre leur travail³⁷.

La technologie offre la possibilité d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en permettant aux personnes de définir leur propre horaire de travail ou d'effectuer du télétravail. Elle peut donc s'avérer un outil précieux pour améliorer l'inclusivité dans le marché du travail, en permettant par exemple aux jeunes parents et soignants ou aux jeunes personnes handicapées de travailler depuis leur domicile. Toutes les avancées technologiques ne contribuent cependant pas à l'équilibre en question. Les jeunes qui sont coincés dans un travail précaire n'ont souvent pas de véritable souveraineté sur leur horaire de travail. Les plateformes en ligne, par exemple, font de la publicité pour une plus grande liberté, un plus grand contrôle et une plus grande flexibilité mais en réalité, les travailleurs de ces plates-formes indiquent n'avoir que très peu de contrôle sur leur horaire de travail. Cela s'ajoute aux conditions de travail précaires, à l'absence de droits fondamentaux des travailleurs tels que les congés maladie payés, les congés payés ou la protection de la santé et de la sécurité. L'absence de droit au congé de maternité, de paternité ou au congé parental implique également que les jeunes femmes font de facto l'objet de discrimination. Le problème lié au genre pour ce qui est de l'usage et de la disponibilité du congé parental a pour effet de placer les jeunes parents en position d'inégalité.

L'utilisation accrue de la technologie au travail trouble progressivement la limite entre temps personnel et professionnel. La connectivité constante a pour résultat que les

³⁶ Comparably, (2018). Millennials Rank Career Advancement Just as High as Work-Life Balance.

³⁷ European Commission, (2016). Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe: A study of national policies.

travailleurs ne parviennent jamais à se déconnecter du travail. Cela provoque de la fatigue, une réduction de la productivité, et une détresse mentale.³⁸ Les pressions exercées par les employeurs et la compétitivité font que les travailleurs se sentent obligés de rester connectés et disponibles en dehors de leurs heures de travail. Vu la vulnérabilité de leur place dans le marché du travail, les jeunes peuvent se sentir particulièrement sous pression et obligés de rester disponibles pour leur employeur. Il serait bon d'aborder ce point alors que l'utilisation de la technologie augmente, en vue de sauvegarder le bien-être des travailleurs.

La qualité de l'emploi est également démontrée comme un facteur de risque pour la santé mentale des jeunes travailleurs : l'imprévisibilité du travail précaire provoque des niveaux élevés de détresse chez les jeunes, en particulier ceux qui luttent pour gagner un revenu adéquat ou régulier pour pouvoir payer leurs frais de subsistance³⁹. Beaucoup de jeunes cumulent aussi les emplois parce qu'ils ne parviennent pas à trouver un travail à temps plein ou de qualité, ce qui ajoute au stress et à l'incapacité de profiter de moments de repos. Le futur du travail doit être un futur qui offre de véritables possibilités de flexibilité aux jeunes, convenues mutuellement entre les employeurs et les employés, plutôt que d'être imposées aux travailleurs.

L'utilisation accrue de la technologie sur le lieu de travail soulève la préoccupation de la production de données, de la titularité de ces données, et du droit des jeunes travailleurs à leur vie privée. La technologie qui piste la productivité des employés peut être utilisée injustement et violer leurs droits. La législation est à la traîne pour ce qui est d'aborder de nouvelles façons dont les employeurs surveillent leurs employés au travail.

L'apparition de nouvelles difficultés pour les droits des travailleurs est aggravée par le fait que le climat pour la négociation collective est devenu de plus en plus compliqué. De plus, les jeunes ne s'affilient pas à des syndicats⁴⁰, malgré que l'adhésion à un syndicat soit déterminante pour la qualité de l'emploi des jeunes travailleurs⁴¹. Beaucoup de jeunes ont l'impression que les syndicats ne reflètent pas leurs intérêts à cause d'un manque de proactivité de certains syndicats à recruter de jeunes membres et à inclure les jeunes dans leurs structures décisionnelles. Les syndicats devront aborder ces difficultés pour garantir que les droits des jeunes travailleurs soient sauvegardés dans le futur du travail. Cela pourrait se faire en garantissant la représentation des jeunes travailleurs dans les structures des syndicats et en collaborant avec des organisations de jeunesse, par exemple.

Les syndicats sont confrontés à une nouvelle difficulté car les nouvelles formes de travail compliquent l'identification d'interlocuteurs de négociation car elles impliquent

³⁸ Belkin, Liuba Y., et al, (2017). Exhausted, but Unable to Disconnect: The impact of Email-related Organizational Expectations on Work-family Balance and Identification. *Academy of Management Proceedings*, Vol. 2016, No. 1.

³⁹ Par exemple, voir : Moscone, F., et al, (2016). The impact of precarious employment on mental health: the case of Italy. *Social Science & Medicine*, Vol. 158, pp 86-95.

⁴⁰ ETUC, (2014). *Organising and Trade Union Recruitment: The Future of Trade Unions in Danger*.

⁴¹ ETUC, (2018). *Youth Friendliness Indicator: A critical assessment of the situation of young workers in European labour markets*.

souvent une relation non-traditionnelle, triangulaire dans laquelle il est difficile d'identifier l'employeur.⁴² En outre, les travailleurs atypiques peuvent être explicitement ou implicitement exclus du droit de négociation collective en raison notamment de la nature isolée de leur travail, ou parce qu'ils sont techniquement indépendants alors qu'en réalité ils peuvent travailler principalement pour un employeur.

Recommandations pour les gouvernements et les institutions:

- Pleinement adopter et appliquer les huit protocoles fondamentaux de l'OIT⁴³ et le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels⁴⁴ pour garantir que les droits des travailleurs soient respectés, protégés et réalisés dans le contexte de la nature du travail en pleine évolution.
- Oeuvrer à une réduction progressive de la semaine de travail dans le cadre des contrats à temps plein⁴⁵.
- Adopter des politiques promouvant des contrats de travail flexibles pour permettre aux travailleurs d'avoir une véritable souveraineté sur leurs heures de travail et améliorer l'inclusivité dans l'environnement de travail sans diminuer le niveau de vie ou la qualité de l'emploi.
- Récolter davantage de données sur la valeur sociale et économique du travail informel de soins et d'accompagnement et du volontariat pour contribuer à leur reconnaissance comme des activités productives importantes et promouvoir l'égalité des genres.
- Explorer l'adoption de politiques introduisant le "droit à la déconnexion" qui garantisse que les travailleurs peuvent se déconnecter du travail et sauvegarder leur bien-être.
- Réglementer les technologies émergentes qui contrôlent et surveillent les employés, en veillant à respecter le droit à la vie privée des travailleurs et à leur conférer la titularité des données qu'ils créent au travail.
- Pleinement sauvegarder le droit de négociation collective de tous les travailleurs, y compris ceux qui sont dans de nouvelles formes de travail, en révisant toute règle existante qui empêche la négociation collective par les travailleurs indépendants⁴⁶.

⁴² ILO, (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy.

⁴³ Pour plus d'informations sur les protocoles fondamentaux, voir :

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

⁴⁴ <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

⁴⁵ Conformément à l'Article 2.1 de la Charte sociale européenne (révisée)

⁴⁶ Pour plus d'informations:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184\(SUM01\)_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184(SUM01)_FR.pdf)

3.4. Créer un marché du travail adapté aux jeunes

Bien qu'il diminue, le taux de chômage des jeunes était toujours supérieur au double de la population générale en 2018.⁴⁷ Ces niveaux élevés de chômage des jeunes illustrent le fait que les politiques actuelles du marché de l'emploi ne sont pas parvenues à inclure les jeunes. Vu les difficultés associées au futur du travail, ce nombre risque d'augmenter si des politiques du marché de l'emploi inclusives des jeunes ne sont pas mises en place.

Suite à la crise économique de 2008, les employeurs se sont montrés plus réticents à offrir des contrats de longue durée en partie à cause d'une incertitude économique et de l'accélération de la concurrence mondiale⁴⁸. Les employeurs doivent être encouragés à investir dans des premiers emplois pour les jeunes, investissant ainsi dans le développement de leur propre future main d'oeuvre.

Les jeunes se voient obligés de faire des stages, des apprentissages et d'avoir des expériences non payées comme parcours nécessaires vers l'emploi à long terme. Bien que le fait d'offrir de premières opportunités aux jeunes pour qu'ils expérimentent le monde du travail est important, aujourd'hui beaucoup de jeunes se retrouvent coincés dans un cycle continu de possibilités de formation de qualité médiocre à cause d'un manque de réglementation précise pour des stages et apprentissages de qualité.

Les gouvernements et les employeurs ont pour responsabilité de renforcer la qualité des expériences d'apprentissage sur le tas pour améliorer leur valeur éducative et garantir que les jeunes puissent pleinement jouir de leurs droits sociaux et économiques. C'est particulièrement essentiel dans le contexte du futur du travail où les jeunes devront être adaptables et constamment actualiser leurs compétences au fur et à mesure que l'environnement de travail évolue.

En 2018, un montant stupéfiant de 67% de jeunes déclarait n'avoir reçu aucun ou très peu de conseils de gestion de carrière pendant ou après leurs études.⁴⁹ Pour assurer un futur du travail qui soit plus inclusif vis-à-vis des jeunes, les services publics pour l'emploi doivent fournir un meilleur soutien aux jeunes qui entrent ou naviguent dans le marché du travail. Beaucoup de jeunes intègrent de nouvelles formes de travail sans connaître les impacts du travail atypique sur leurs droits en tant que travailleurs, notamment le droit à des congés payés ou à des congés maladie payés, ou sur leur habilité à accéder à la protection sociale. Les jeunes doivent se voir offrir l'accès à des informations gratuites et adaptées sur les différents statuts professionnels pour pouvoir faire des choix éclairés à propos de leur emploi.

⁴⁷ Données de 2018. Eurostat, (2019). "Unemployment statistics".

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics#YOUTH_unemployment

⁴⁸ EPSC, (2016). The Future of Work: Skills and Resilience for a World of Change. Issue 13.

⁴⁹ YouGov, (2018). Vodafone Study: The State of iGen.

<https://yougov.co.uk/find-solutions/omnibus/international/vodafone-study-igen/>

Bien que les formes atypiques de travail ne représentent qu'une faible portion de tous les types de travail aujourd'hui, elles continuent d'augmenter, surtout chez les jeunes. Les gouvernements doivent développer des normes de qualité minimum pour l'emploi, l'éducation et la formation des jeunes, y compris les apprentissages et les stages, pour garantir que les droits des jeunes soient respectés. Les politiques actuelles basées sur la mentalité "n'importe quel travail vaut mieux que pas de travail du tout" sont non seulement en désaccord avec le désir qu'ont les jeunes de s'épanouir par le travail, et elles n'aboutissent pas non plus à des emplois durable et de qualité pour l'individu et la société.

Recommandations pour les gouvernements et les institutions:

- Investir dans la création de premiers emplois pour offrir leurs premières opportunités d'emploi aux jeunes dans le monde du travail en plein évolution.
- Sensibiliser les entreprises à la lutte contre les discriminations.
- Aider et soutenir les jeunes de milieux migrants dans leur recherche d'apprentissages.
- Fournir des mesures incitatives aux entreprises pour qu'elles investissent dans des contrats de longue durée ou permanents pour les jeunes plutôt que dans des contrats temporaires ou précaires.
- Adopter des politiques de salaire minimum qui correspondent au coût de la vie et abolir les salaires minimum pour les jeunes pour mettre un terme à la discrimination fondée sur l'âge dans les politiques salariales.
- Investir dans des apprentissages de qualité et inclusifs qui visent à développer les compétences nécessaires pour le futur du travail.
- Mettre en oeuvre et étendre les politiques anti-discriminatoires afin de mettre un terme à l'écart salarial entre les genres.
- Investir dans les services publics pour l'emploi pour qu'ils fournissent des services mieux adaptés aux jeunes, tels qu'une orientation de carrière tout au long de la vie pour soutenir les jeunes qui entrent et continuent de naviguer dans le marché du travail.
- Mettre fin aux politiques d'activation basées sur la mentalité "n'importe quel travail vaut mieux que pas de travail du tout" et se concentrer sur la responsabilisation des jeunes pour qu'ils choisissent des emplois de qualité et qui répondent à leurs aspirations personnelles, pour protéger leur droit de vivre dans la dignité.
- Assurer la présence des jeunes et des organisations de jeunesse dans le dialogue social et civil en lien au futur du travail.

3.5. Investir dans une nouvelle économie

Beaucoup des défis auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui en tant que société sont le résultat d'un système économique enraciné dans la maximisation du profit à court terme. Or ce système n'est pas durable et risque uniquement d'exacerber les

inégalités à l'avenir⁵⁰. Pour contrecarrer cette tendance, des modèles commerciaux alternatifs qui soutiennent le bien-être humain et planétaire sont en hausse. Ces modèles offrent un emploi "socialement responsable" aux jeunes car ils reposent sur la démocratie, la participation et la responsabilisation, ils peuvent aussi s'avérer être des lieux importants d'apprentissage pour les jeunes. Ces types d'entreprise sont souvent plus proches des collectivités locales que les autres types d'entreprises. Cela permet une plus grande intégration des jeunes de tous les milieux, y compris ceux qui sont normalement les plus éloignés du marché du travail.

Les entreprises alternatives jouent déjà un rôle important dans la formalisation des nouvelles formes de travail qu'entreprennent les jeunes. L'établissement de coopératives par de jeunes freelancers et ceux qui sont obligés d'être indépendants dans l'économie des plateformes par exemple a permis à ces travailleurs d'avoir un meilleur accès à la protection sociale⁵¹ et à leurs droits en organisant et en augmentant leur pouvoir de négociation.⁵²

Les jeunes entrepreneurs doivent être encouragés à lancer des entreprises durables, basées sur ces modèles novateurs ou d'autres qui apparaissent alors que le futur du travail se développe. Pour ce faire, l'accès au financement pour les jeunes entrepreneurs est la clé. Les gouvernements doivent également soutenir la capacité des jeunes à devenir entrepreneurs en minimisant les risques au cas où une entreprise échoue. Les programmes pour l'entrepreneuriat des jeunes doivent cibler celles et ceux qui souhaitent exprimer l'esprit d'entreprise et ne pas être considérés comme la solution la plus répandue pour s'attaquer aux niveaux élevés de chômage des jeunes.

Les pratiques actuelles de production et de consommation dans un modèle économique linéaire mènent à la surexploitation des ressources naturelles, à la perte de la biodiversité et à l'un des changements climatiques le plus important et le plus rapide de toute l'histoire de la planète Terre. Une transition vers une économie plus verte s'impose. Plus de la moitié de la main-d'oeuvre mondiale sera affectée par cette transition, qui d'une part occasionnera la destruction d'emplois dans des domaines considérés comme des barrières à la lutte contre la crise du climat, et d'autre part pourra créer de nombreux nouveaux emplois si le modèle de l'économie circulaire est adopté⁵³.

La croissance de l'économie verte pourrait être une opportunité de promouvoir une "transition juste", où l'approche de la crise du climat consisterait à créer des emplois de qualité qui contribueraient à conduire à la décarbonisation. Comme l'ont démontré les marches mondiales pour le climat organisées par les jeunes et les résultats de l'enquête Eurobaromètre de 2018 sur la jeunesse européenne⁵⁴, le changement climatique est une top priorité pour les jeunes. Les jeunes craignent pour leur existence et leur message

⁵⁰ Forum européen de la Jeunesse, (2018). Document politique sur le développement durable.

⁵¹ CICOPA, (2018). Global Study on Youth Cooperative Entrepreneurship.

⁵² ILO, (2016). Cooperation in a changing world of work: Exploring the role of cooperatives in the future of work. Cooperatives and the World of Work, No. 6.

⁵³ ILO, (2018). Une économie verte et créatrice d'emplois : Emploi et questions sociales dans le monde 2018.

⁵⁴ European Commission, (2018). Flash Eurobarometer 455 Report: European Youth.

aux politiques est clair: il n'y a pas d'emploi sur une planète morte. Il est donc essentiel que les gouvernements et les employeurs agissent pour investir dans des sources d'énergie renouvelable et que l'environnement législatif encourage activement la croissance des emplois verts.

Des investissements en faveur d'une nouvelle économie qui place les besoins des personnes et de la planète en son centre sont indispensables. Cette nouvelle économie doit être dépourvue de toute forme d'exploitation et de discrimination et au lieu de cela encourager l'intégration de jeunes de tous les milieux, notamment des jeunes personnes handicapées, des jeunes réfugiés et migrants, des jeunes de communautés ethniques, des jeunes de milieux socio-économiques défavorisés, des jeunes LHBTQ+ et la jeunesse rurale. Il faut qu'elle cherche activement à renverser les inégalités au sein et entre les pays et à préserver le dialogue social. La nouvelle économie doit également être démocratique et inclusive par rapport aux jeunes. Cela signifie que les jeunes et les organisations de jeunesse doivent contribuer à la transition, et que les gouvernements doivent garantir qu'ils soient inclus de façon significative.

Recommandations pour les gouvernements et les institutions:

- Adopter des politiques, créées avec les jeunes qui travaillent dans les domaines considérés comme problématiques, qui soutiennent la croissance de modèles commerciaux alternatifs et placent la durabilité au coeur de leur modèle commercial, notamment des coopératives.
- Soutenir l'éducation des jeunes sur des modèles commerciaux alternatifs et des formes alternatives d'organisation pour une économie qui accorde la priorité au bien-être humain et planétaire.
- Soutenir l'entrepreneuriat des jeunes dans la nouvelle économie via l'accès au financement et au soutien administratif, et à la protection face aux risques.
- Promouvoir une transition juste, y compris en investissant dans l'économie verte, tout en offrant des aides comme des allocations de chômage, l'accès à la formation et à l'orientation de carrière pour les groupes de jeunes qui sont susceptibles d'être davantage impactés par la transition.

4. Conclusion

Le futur du travail amènera des défis importants, mais il n'est pas impossible de les gérer. Les expériences actuelles des jeunes dans le marché du travail démontrent que la législation du travail et les systèmes de protection sociale ont été trop lents jusqu'ici pour s'ajuster et régler de nouvelles formes de travail.

Les décideurs doivent tenir compte des leçons tirées des défis actuels du marché du travail et adopter une approche plus préventive et évolutive face à la nature changeante du travail. Il faut que cela commence aujourd'hui.

L'opinion actuelle selon laquelle le futur du travail est une chose qui va nous arriver plutôt que quelque chose que nous pouvons façonner compromet nos droits. Les politiques doivent arrêter de se concentrer sur ce à quoi le futur du travail *pourrait* ressembler, et s'attarder sur ce à quoi les individus *veulent* qu'il ressemble. Cette vision doit inclure la perspective de la jeunesse.

Les jeunes en Europe demandent un nouveau style de marché de l'emploi et un nouveau rôle du travail dans leurs vies. Le Forum européen de la Jeunesse s'engage à poursuivre son plaidoyer pour un futur du travail inclusif, juste et durable pour les jeunes qui corresponde à la vision du travail portée par les jeunes.

Pour créer un futur du travail inclusif de la jeunesse, les organisations de jeunesse ont un rôle fondamental à jouer. Il est important que les organisations de jeunesse développent leur compréhension du futur du travail. Elles doivent considérer la façon dont elles peuvent aider les jeunes à entrer dans le marché du travail et les responsabiliser pour qu'ils revendiquent et co-crésent leur vision du futur du travail. C'est particulièrement important si l'on veut atteindre les jeunes qui sont les plus vulnérables et marginalisés.

Ensemble, le Forum européen de la Jeunesse, les prestataires d'éducation formelle et non formelle, les syndicats, les gouvernements et les institutions au niveau approprié peuvent et doivent collaborer pour élever les perspectives et idées des jeunes à propos de leur propre avenir. Nous devons garantir que les jeunes soient équipés pour prospérer et, plus important encore, créer le type de futur du travail qu'ils souhaitent.