

Transition de l'éducation au
monde du travail:

Pouvons-nous faciliter cette
(lourde) tâche à la jeunesse
européenne ?

Table des matières

- 2. Résumé
- 3. Le chemin cahoteux vers « Lisbonne 2010 »
- 5. Chômage des jeunes en Europe:
la réalité (très variée)
- 11. Impact de la croissance économique sur les
marchés de l'emploi des jeunes
- 14. Voies de transition en Europe. Lesquelles
fonctionnent réellement ?
- 21. Conclusions et recommandations
- 25. Courtes études de cas (Danemark et Royaume-Uni)
- 27. Annexe « Génération Y »

A propos de l'Institut Adecco

L'Institut Adecco a pour objectif de faciliter les débats relatifs au vaste domaine de l'emploi et à la manière dont le travail influence notre société, les intéressés étant les autorités et instituts universitaires d'une part et les employeurs, syndicats et employés d'autre part.

Par ses recherches primaires et secondaires, comme ses documents de travail, conférences et manifestations, l'Institut fournit une perspective empirique et axée sur l'avenir concernant les approches novatrices visant à aider les organisations et les régions à améliorer l'emploi, ainsi que la productivité et la satisfaction des employés au travail.

L'envergure mondiale d'Adecco enrichit les perspectives de l'Institut. Avec plus de 6600 bureaux répartis dans plus de 70 pays et territoires, gérant une main-d'œuvre correspondant à plus de quatre millions de personnes chaque année, les employés d'Adecco sont confrontés chaque jour à des réalités économiques et démographiques qui constituent un défi et encouragent les objectifs d'affaire de leurs clients.

L'Institut Adecco est représenté par un comité de conseillers, et il est sis et géré à Londres, Royaume-Uni. L'Institut bénéficie du soutien et de toutes les ressources du groupe Adecco.

Résumé

Ce livre blanc évalue le vaste défi de l'Europe que représente la question de savoir comment intégrer le mieux notre jeunesse dans le marché de l'emploi.¹ En effet, le chômage des jeunes qui est deux fois plus élevé que le chômage général constitue un problème extrêmement sérieux au sein de l'UE. Même dans les pays qui parviennent à réduire le chômage des jeunes dans l'ensemble, les disparités régionales subsistent et l'intégration de la seconde génération de jeunes migrants est aussi importante que la migration « carte verte ».

Nous sommes d'avis qu'aucun compromis n'est possible entre les opportunités d'emploi des travailleurs plus âgés et celles des jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi. Les arguments pour et contre un salaire minimum ne font que détourner l'attention. L'Europe doit générer un nombre considérable de nouveaux emplois si nous voulons véritablement faciliter et accélérer la transition des jeunes dans le monde du travail. Sinon, la jeunesse européenne estimera comme par le passé qu'il est difficile de venir à bout de son désavantage majeur, à savoir le manque d'expérience professionnelle.² La croissance du PIB exerce une influence nettement plus prononcée sur le chômage des jeunes que sur le taux général.

Tandis que la création nette d'emploi constitue de loin le remède le plus puissant, la conception de systèmes d'éducation et de formation peut également servir de force motrice pour une intégration réussie. Les systèmes nationaux débouchant sur un bas niveau d'enseignement ne fournissent qu'un flux insuffisant de personnel qualifié dans les sociétés basées sur le savoir. Les pays qui s'appuient exclusivement sur une éducation générale de plus haut niveau risquent de ne pas créer suffisamment d'emplois hautement qualifiés pour leurs diplômés d'universités. Les systèmes générant un pourcentage élevé d'apprentis ne sont avantageux que pour ceux qui sont en mesure d'achever et de réussir leur apprentissage. Le transfert d'éléments fructueux d'un système à l'autre peut améliorer les performances du marché de l'emploi et permettre à davantage de jeunes de réussir leur transition dans le monde du travail.

Les employeurs ayant abandonné le concept de « job pour la vie », les jeunes doivent renforcer leur propre employabilité et acquérir des qualifications transférables pour assurer leur rôle dans le cadre de la « flexicurity » en Europe. Au niveau individuel, les qualifications et connaissances constituent les meilleurs garants pour une transition réussie dans le monde du travail et pour une longue vie professionnelle (de plus en plus longue). A l'inverse, le chômage pendant la jeunesse peut avoir un impact néfaste permanent sur l'employabilité.

¹ Préparé en collaboration avec Christoph Hilbert (cand. au doctorat et chercheur associé) et Christian Brizinsky-Fay (cand. au doctorat et chercheur universitaire) du centre de recherche en sciences sociales de Berlin (WZB) conjointement avec Dr. Klaus Schömann (professeur de sociologie) et Sara Geerdes (cand. au doctorat et chercheur associé) à l'Université Internationale de Brême.

² Un autre obstacle majeur : les employeurs n'ont pas suffisamment d'informations sur la qualité des compétences des jeunes.

Le chemin cahoteux vers « Lisbonne 2010 »

Il ne reste plus que trois ans pour réaliser l'objectif fixé lors du sommet de l'UE à Lisbonne en 2010, à savoir transformer l'Europe en l'économie la plus dynamique du monde et créer 20 millions d'emplois nouveaux. L'Europe a certainement créé de nouveaux postes – environ sept millions à mi-chemin en 2005 -, cependant, les taux de chômage restent élevés dans de nombreux pays, y compris dans certains grands États-membres. Bien que la reprise économique génère plus d'emplois, les taux de chômage élevés continuent d'affaiblir la croissance dans de nombreux pays ; le taux d'emploi total au sein de l'UE n'a augmenté que marginalement.

Le taux de chômage des jeunes à travers toute l'Europe est encore plus alarmant- il est deux fois plus élevé que le chômage total dans la plupart des pays industrialisés. La phase critique de la transition entre l'école et le travail formel est trop longue dans la majorité des pays, car de nombreux jeunes ont du mal à appliquer leur apprentissage éducationnel aux exigences pratiques d'un travail productif rémunéré.

L'Europe n'a pas accordé suffisamment d'attention à un domaine crucial nécessitant impérativement une intervention coordonnée entre le secteur publique et privé, à savoir le *fossé de compétences* entre l'éducation et le monde du travail³, entre les aspirations des jeunes et les besoins des employeurs ainsi qu'entre les attentes et la réalité. Pour compliquer les choses, les employeurs sont susceptibles d'évaluer les aptitudes des jeunes en fonction de moyens dépassés et les jeunes de ne pas se sentir comme acteurs principaux dans l'affaire.⁴ De plus, l'attitude par rapport au travail peut diverger fortement d'une génération à l'autre. (Voir annexe sur la génération Y).

Dans l'intervalle, la terre n'a pas cessé de tourner et l'Europe se voit confrontée à de nouveaux défis démographiques et économiques. La relève de notre population n'est plus assurée automatiquement, même en tenant compte de grands mouvements migratoires provenant de l'extérieur de l'UE. Le vieillissement de la population active va de pair avec une pénurie croissante de talents et de compétences et une concurrence de plus en plus âpre à l'échelle mondiale. Nous sommes en présence d'un nombre considérable d'« outsiders » souhaitant faire partie de la population active, mais éprouvant des difficultés à s'y intégrer, en raison de leur ethnicité, sexe, âge ou handicaps. Les problèmes d'intégration des jeunes ne sont pas nouveaux, mais deviennent plus complexes avec le pourcentage croissant de minorités parmi les jeunes quittant l'école. Ainsi, de nombreux jeunes européens risquent de devenir des « doubles outsiders », écartés du marché de l'emploi.

³ Le document de travail de l'OCDE, *Starting well or losing their way? The position of youth in the labour markets of OECD countries* (décembre 2006), p. 38 indique que le pourcentage de jeunes quittant l'école sans compétences de base est de 20-30% dans certains pays du Sud de l'Europe comparé à 5-10% au Royaume-Uni, dans les pays nordiques, en France, en Allemagne (et dans les nouveaux pays membres de l'UE comme la Pologne et les Républiques Tchèques et Slovaques).

⁴ Les jeunes doivent apprendre à agir en « agents libres », comme entrepreneurs de leur propre carrière ou « EURL » afin de répondre au contexte changeant du travail. Voir l'étude menée par Lab'Ho en France. <http://www.labho.fr/>

Transition de l'éducation au monde du travail

Les taux de chômage élevés chez les jeunes et les difficultés chroniques à trouver une première embauche font partie d'un phénomène moderne se produisant non seulement en Europe mais également aux Etats-Unis ; nous pourrions l'intituler « Job shock ». Même si les jeunes répondent aux attentes en termes de scolarité et d'études, ils peuvent être remarquablement mal équipés pour remplir les exigences d'un poste de travail moderne. Les connaissances techniques inadaptées aux besoins, une communication insuffisante, de faibles aptitudes sociales, l'absence d'un sens aigu des affaires, coïncidant souvent avec des attentes non réalistes, surtout parmi les demandeurs d'emploi à formation universitaire, créent des tensions entre les recruteurs et les personnes sortant des écoles et universités. Trop de jeunes sont rebutés par le travail, laissant stagner leurs chances professionnelles, parfois pendant des années, alors qu'ils devraient déjà être bien engagés dans la construction d'une carrière épanouissante et productive.

Les difficultés que rencontrent les jeunes dans cette transition coïncident avec un changement démographique puissant et un vieillissement rapide et perceptible de la main-d'œuvre européenne, aggravant ainsi la pénurie de talents et de compétences pour les employeurs à la fois dans les secteurs publiques et privés. A mesure que les travailleurs plus âgés vont quitter la vie active, la demande en remplaçants qualifiés va augmenter. Si les jeunes avec une formation suffisante ne sont pas préparés pour répondre à cette demande, nous risquons en permanence que le taux de chômage déjà élevé continue de croître en même temps que la pénurie de compétences s'accroît.⁵

Nous devrions également garder à l'esprit quelques vérités générales :

Premièrement, les économies européennes performantes de l'avenir (dans un contexte généralement plus compétitif) ne pourront plus compter uniquement sur la « quantité » en termes d'éducation et de formation, mais devront miser tout autant, sinon plus, sur la « qualité » et la pertinence de l'apprentissage en fonction des besoins des utilisateurs finaux, c'est-à-dire les employeurs. Par conséquent, tout remaniement radical du passage de l'éducation au monde du travail devra également inclure une modification majeure dans les programmes scolaires/universitaires, à savoir dans l'enseignement des compétences pratiques qui améliorent l'employabilité des jeunes (tout en veillant à ce que les matières de base comme les mathématiques, l'écriture et les langues ne soient pas négligées). Les écoliers doivent être mis en contact bien plus tôt avec le monde du travail et les sujets relatifs à l'emploi – quelques années avant de quitter l'école - ; pendant cette période, ils pourraient profiter de conseils d'orientation sur mesure.

Deuxièmement, si l'on ignore en permanence les échecs des transitions de l'école à la vie professionnelle, les conséquences pour l'individu et la société risquent d'être lourdes. Le chômage des jeunes

⁵ Voir par exemple le Livre Blanc de l'Institut Adecco *Faire face au défi démographique de l'Europe : Analyse des aptitudes démographiques* publié en octobre 2006 et actualisé avec des données supplémentaires en mars 2007.

implique un coût élevé qui ne se limite pas seulement aux finances publiques ou aux frais occasionnés par les compétences gâchées ; le chômage en début de carrière peut détériorer en permanence les perspectives d'emploi d'une personne et générer des attitudes et comportements négatifs qui risquent de perdurer. Dans nos sociétés européennes axées sur le savoir, les qualifications inadaptées en arrivant sur le marché du travail, les longues périodes de chômage ou d'inactivité et le manque considérable de motivation personnelle entraînent manifestement un gâchis de ressources humaines coûteux que nous ne pouvons pas nous permettre.

Troisièmement, les fausses perceptions peuvent exercer une influence sur nous. Certaines personnes sont préoccupées par le fait que les jeunes et les travailleurs plus âgés pourraient en réalité se disputer les mêmes emplois. Notre analyse des taux d'emploi à travers toute l'Europe met en exergue que les pays qui réussissent le mieux à intégrer les jeunes dans l'emploi disposent également de taux d'emploi élevés pour les employés d'âge mûr, notamment pour les femmes. Ainsi, une politique globale de l'emploi est fructueuse si elle mise sur la complémentarité de l'emploi entre tous les groupes d'âge et les deux sexes et évite les compromis aux dépens des uns et des autres. Une politique appropriée et une croissance saine sont les meilleurs antidotes contre toute forme de chômage.

Ce livre blanc se penche sur la réalité d'un taux chômage des jeunes qui demeure élevé dans la plupart des pays européens et met en exergue les lacunes persistantes de la politique (par exemple, Lisbonne 2010 n'a pas fixé d'objectif spécifique concernant l'intégration des jeunes dans les marchés de l'emploi) ainsi que les liens de causalité et corrélations avec d'autres facteurs. La croissance économique, par exemple, peut avoir un impact positif considérable sur les perspectives de travail des jeunes. Nous comparons les voies de transition de l'école au monde du travail en Europe en mettant en évidence les modèles-clés les plus fructueux en termes relatifs, tout en attirant l'attention sur ceux qui (littéralement) ne fonctionnent pas. Notre but est de contribuer à une feuille de route à la fois pour une politique future au niveau européen⁶ et une mise en œuvre correcte d'initiatives locales ciblées. Il faut agir, car l'avenir de l'Europe dépend entièrement de la jeunesse européenne.

Chômage des jeunes en Europe : la réalité (très variée)

Le chômage important parmi la jeunesse européenne n'est pas une tendance nouvelle, mais elle n'en reste pas moins choquante. Le taux de chômage des jeunes est plus de deux fois plus élevé que celui des sans-emploi en général. Alors que la hausse rapide du chômage des

⁶ Le débat européen sur la transition des jeunes au monde du travail a accumulé un retard de vingt ans par rapport aux initiatives individuelles de certains Etats-membres. Les discussions se sont concentrées sur trois domaines politiques : le revenu minimum, le programme de travail 2010 de l'UE sur l'éducation et la formation et le Pacte européen de la jeunesse (2005) visant à améliorer l'enseignement, la formation, la mobilité, l'emploi et l'intégration sociale des jeunes. De nombreux pays font expressément référence au Pacte et certains ont pris des mesures correspondant à ses objectifs, mais il est trop tôt et les déclarations politiques sont trop générales pour pouvoir dire s'il existe un impact significatif - surtout au vu de quelques initiatives fructueuses prises individuellement par certains pays.

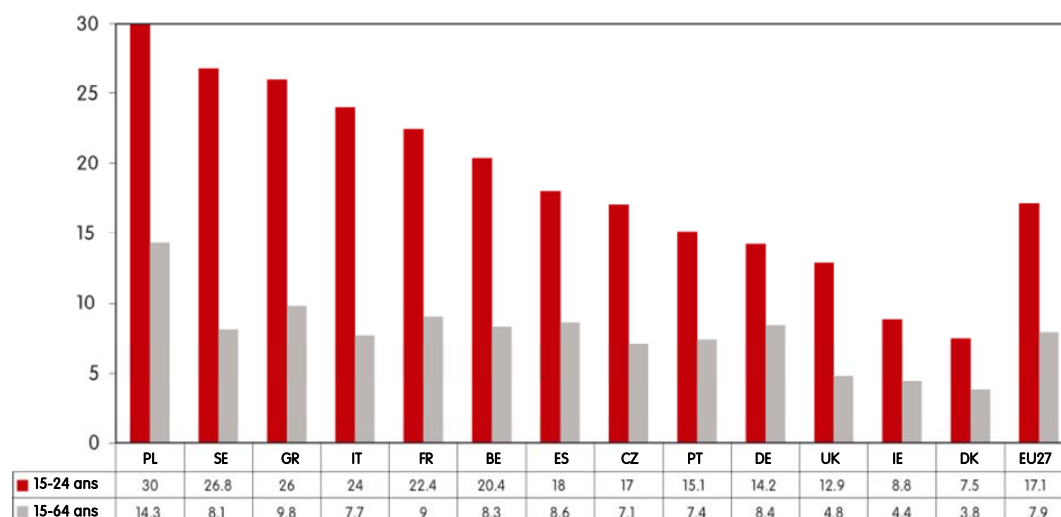
Transition de l'éducation au monde du travail

années 90 s'est ralentie, le taux de chômeurs âgés de 15 à 24 ans demeure élevé, à 17%, pour toute l'Europe des 27 (contre moins de 8% pour le chômage total).

Cette vue d'ensemble masque les **différences énormes entre les pays membres de l'UE concernant le taux de chômage des jeunes** : il se situe entre 20% et 30% en Pologne, Italie, Grèce et France. Il s'élève à environ 7% aux Pays-Bas et au Danemark et à 9% en Norvège et en Irlande. Dans la plupart des pays, le taux de jeunes chômeurs, calculé par moyenne régionale, est plus de deux fois, dans certains cas même trois fois plus élevé que celui des sans-emploi en général (par exemple en Italie et en Suède).⁷

Les idées préconçues ne sont d'aucune utilité. Tandis que la Pologne obtient le plus mauvais résultat de toute l'Europe, à la fois pour le chômage total et celui des jeunes, la République Tchèque voisine (qui a rejoint l'UE récemment) affiche un taux de jeunes chômeurs inférieur à celui de la France ou de la Suède. A l'heure actuelle, la Suède connaît un écart extrême entre le chômage total de 7,1% (légèrement inférieur à la moyenne européenne) et un des pires taux de jeunes sans-emploi d'Europe – il est supérieur à celui de certaines économies de l'Europe du Sud et proche des taux prévalant en Italie et en France.

Chômage et chômage des jeunes en Europe (2006)*



Source: Indicateurs structurels d'Eurostat; analyse d'équipe.

*Les chiffres sont provisoires et non corrigés des variations saisonnières. Les données grecques et italiennes datent de 2005.

⁷ Une étude (Brewer, 2005) menée par l'Organisation Individuelle du Travail (OIT) a relevé la chose suivante : alors que l'Allemagne semble avoir un pourcentage relativement bas, ce qui est souvent considéré comme un indicateur du succès du système allemand, ceci pourrait être le résultat d'une définition statistique. Les apprentis allemands sont comptés comme « employés », à l'inverse des jeunes des autres pays européens suivant une formation dans un établissement d'enseignement. Après élimination de cet effet statistique, le chômage des jeunes en Allemagne est comparable à celui des autres pays européens.

De plus, **les différences régionales sont considérables**, avec 27 régions dans l'Europe des 25 indiquant un chômage des jeunes de moins de 10% en 2005. Il s'agit, certes, toujours d'un chômage important, mais il est nettement plus facile à résorber pour la société. Cependant, 80% des régions européennes à hautes performances se répartissent sur cinq pays seulement : l'intégralité du Danemark et de l'Irlande, les Pays-Bas (10 régions sur douze, les deux autres dépassant légèrement 10%), le Royaume-Uni (5) et l'Autriche (4). Les autres se situent en Allemagne (2), en République Tchèque (1), en Italie (1) et en Slovaquie (1).

A l'autre extrême, 11 régions souffrent d'un chômage des jeunes de 40% ou plus en Pologne (4), en France (3, tous les départements d'Outre-Mer), en Italie (2), en Grèce (1) et en Slovaquie (1). Pratiquement, un jeune sur deux est sans emploi en Calabre (46%), en Sicile (45%) en Italie et en Poludniowo-Zachodni (43%) en Pologne. Dans d'autres régions économiquement faibles, par exemple en Allemagne de l'Est et dans les régions françaises de Calais et du Languedoc, une jeune personne sur quatre est sans emploi. Le Royaume-Uni, lui aussi, a des régions faibles, malgré une moyenne du chômage des jeunes nettement inférieure à celle de presque tous ses voisins européens. Les plus grandes villes anglaises et écossaises affichent les taux de chômage des jeunes les plus élevés : Birmingham (21%), Londres (20%) et Glasgow (17%).

Dans l'ensemble, deux tiers des régions de l'Europe des 25 ont un taux de chômage des jeunes deux fois plus élevé que le chômage total. Deux régions seulement (Mecklenburg-Vorpommern et Chemnitz en Allemagne) affichent un taux de chômage des jeunes inférieur ou égal à celui du chômage total, mais aucune d'elles ne peut être qualifiée, ne serait-ce que de loin de « meilleure pratique », étant donné un taux de chômage total de plus de 20%. Ces deux régions de l'ancienne Allemagne de l'Est et d'autres (comme en Pologne) ont subi l'impact d'un mouvement migratoire massif de jeunes qui ont quitté l'Europe de l'Est pour se rendre en Europe occidentale. Le taux de chômage des jeunes dans la province du Brabant flamand en Belgique et la région piémontaise en Italie est presque quatre fois plus élevé que le chômage général qui de toute façon est trop important. Pour Stockholm, ce coefficient dépasse 3.

De plus, les taux d'emploi des jeunes sont marqués par une **inégalité entre les sexes**. D'une manière générale, ils affichent les mêmes disparités entre les sexes que l'ensemble de la population active. Dans l'Europe des 25, le taux d'emploi des jeunes hommes s'élève à environ 40% en moyenne (chiffre suffisamment alarmant), tandis que celui des jeunes femmes est de 33%. Les taux d'emploi totaux sont de 70% pour tous les hommes et de 57% pour toutes les femmes, avec des variations d'un pays à l'autre. Au Danemark, au Royaume-Uni et en Suède, la répartition de l'emploi des jeunes entre les sexes est très équilibrée (quel que soit le taux en termes absolus, la répartition entre les sexes est assez équilibrée – en fait, le taux d'emploi des jeunes Danoises est légèrement supérieur à celui des Danois). Deux de ces trois pays ont également les meilleurs taux d'emploi totaux d'Europe ainsi que les pourcentages de participation féminine les plus importants.

Transition de l'éducation au monde du travail

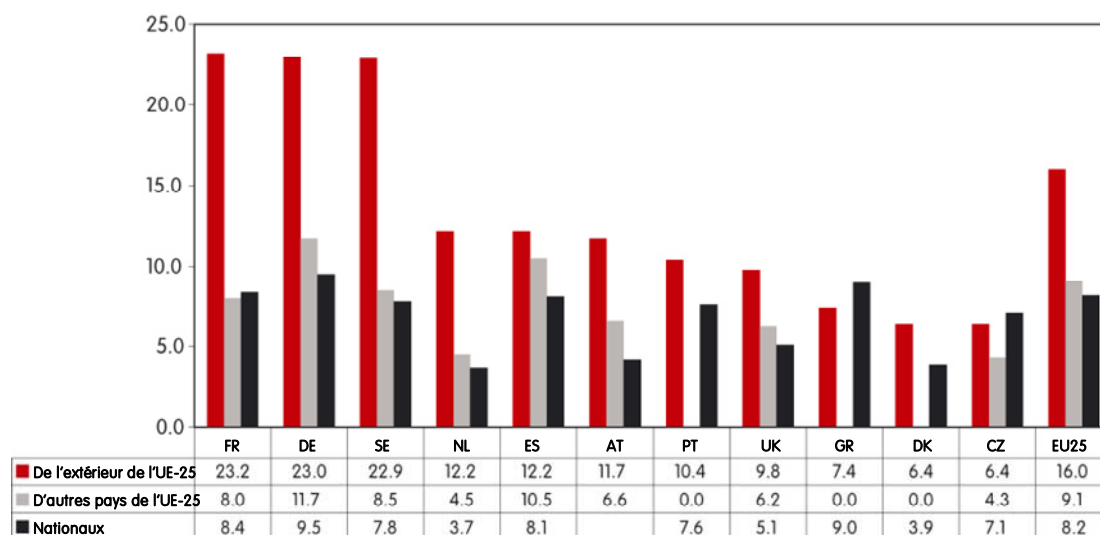
Partout ailleurs, l'équilibre entre les sexes n'est pas assuré. L'Allemagne occupe le rang suivant avec un taux d'emploi des jeunes femmes inférieur de 10% comparé à celui des hommes. La Grèce et l'Italie sont les pays les moins performants en matière de participation féminine qui n'atteint que 60% du taux d'emploi des hommes (déjà suffisamment bas).

Le Royaume-Uni et le Danemark, deux pays performants en termes d'équilibre entre les sexes ont augmenté leur taux d'emploi totaux au cours des dernières années, en partie en accroissant le nombre d'emplois à temps partiel et à durée déterminée. De plus, dans ces deux pays et en Irlande, nous constatons que les taux d'emploi élevés chez les jeunes vont de pair avec des taux d'emploi importants chez les travailleurs plus âgés. Par conséquent, rien ne renforce la thèse d'un « troc » de l'emploi entre ces deux catégories d'âge. D'ailleurs, il n'existe aucune image uniforme en Europe illustrant le lien de causalité entre le taux d'emploi élevé des travailleurs plus âgés et l'importance du chômage des jeunes.

La migration a un certain impact sur le taux de chômage des jeunes, mais pas tellement en termes de jeunes locaux « cédant la place » aux nouveaux arrivés.⁸ Le problème majeur dans de nombreux pays est plutôt d'intégrer les migrants de l'extérieur de l'Europe des 25 dans le marché du travail ; le chômage parmi les migrants est souvent nettement plus prononcé que celui de la population totale. Pour l'ensemble de l'Europe des 25, les migrants de l'extérieur de l'UE sont confrontés à des taux de chômage deux fois plus élevés (16%) que ceux des ressortissants nationaux (8%), et presque deux fois plus élevés que ceux de ressortissants de l'UE travaillant dans d'autres pays membres (9%). Les taux de chômage des immigrés en France, en Allemagne et en Suède sont très élevés tant en termes absolus que par rapport aux travailleurs nationaux et dépassent largement la moyenne européenne. Dans le but de notre analyse, nous nous penchons non seulement sur le chômage important des jeunes, mais aussi sur celui de la seconde génération de jeunes immigrés en Europe.

⁸ Certains facteurs semblent indiquer un déplacement au Royaume-Uni, suite à l'afflux massif de travailleurs de Pologne et d'autres pays depuis 2004. Cependant, l'effet absolu est faible comparé à la création nette d'emplois et a probablement été grossi par la presse.

Taux de chômage par nationalité, 2006
(pourcentage de la main-d'œuvre âgée de 15 à 64 ans)



Source: Indicateurs structurels d'Eurostat; analyse d'équipe (sélection des pays en fonction de la disponibilité des données).

Réussir l'intégration de jeunes d'origine étrangère dans les marchés du travail est important pour des raisons de justice sociale, pour prévenir la discrimination ainsi que pour créer des pools de talents supplémentaires pour les employeurs.⁹ D'ores et déjà, les jeunes de diverses ethnies peuvent être confrontés à la perspective décourageante d'être des « doubles outsiders » par rapport au marché du travail. Les pronostics relatifs au marché de l'emploi prévoient que dans de nombreux pays de l'UE la proportion de migrants de seconde génération au sein de la population active va augmenter continuellement pendant les prochaines décennies. Par conséquent, cette question deviendra de plus en plus importante.¹⁰

La transition de l'école au monde du travail semble être plus difficile pour les migrants de seconde génération que pour ceux dont les parents sont nés dans le pays, ce qui se traduit par un chômage plus important, un rendement plus faible des investissements dans leur éducation et des salaires plus bas pour ceux qui trouvent du travail. Par exemple, en Suède, le taux de chômage des femmes de seconde génération dont les parents sont nés en dehors de l'Europe est de 21%, comparé à moins de 9% pour la population féminine en général. Pour les hommes, les pourcentages respectifs sont de 18% et 7%.¹¹ En Allemagne, la seconde génération de migrants s'assimile structurellement, mais par rapport aux ressortissants d'âge similaire et

⁹ Lorsque les grandes agences de recrutement spécialisé des Etats-Unis et de l'Europe ont sérieusement commencé à recruter des femmes dans les années 60 et 70, ils ont pratiquement doublé leur pool de talents potentiels.

¹⁰ Peu de sources permettent une identification précise des secondes générations, par conséquent, il existe relativement peu d'études sur leur intégration dans les marchés européens de l'emploi. L'Allemagne, le Danemark, la Suède et les Pays-Bas sont au premier plan. Dans les « nouveaux » pays d'immigration situés au sud, l'âge moyen des migrants de seconde génération est toujours très bas par rapport aux pays qui, par le passé, avaient recruté les « travailleurs invités ».

¹¹ Rooth et Ekberg (2003). Unemployment and earnings for second generation immigrants in Sweden. Ethnic background and parent composition. Journal des sciences économiques de la population (16): 787-786.

Transition de l'éducation au monde du travail

de niveau d'éducation comparable, leurs chances de trouver un emploi de col blanc restent plus faibles.

Alors que le niveau d'éducation relativement bas (le facteur principal), les barrières linguistiques, les différences culturelles et les milieux socio-économiques défavorisés peuvent entraver les perspectives de travail d'une jeune personne, ces facteurs peuvent également contribuer à générer des réponses négatives lors de recrutements et une attitude discriminatoire de la part d'employeurs potentiels, quels que soient le talent sous-jacent, les capacités, l'énergie et la déontologie du demandeur d'emploi. Il faut s'attaquer avec fermeté à ces obstacles en prenant des décisions politiques destinées à faciliter l'intégration. Il s'agit également de prendre des mesures en faveur de l'enseignement préscolaire, de la scolarité, de l'apprentissage et de permettre des interventions ciblées des agences. En sus, des mesures politiques innovantes doivent aider la première et la seconde génération de migrants à mettre sur pied leurs propres affaires.

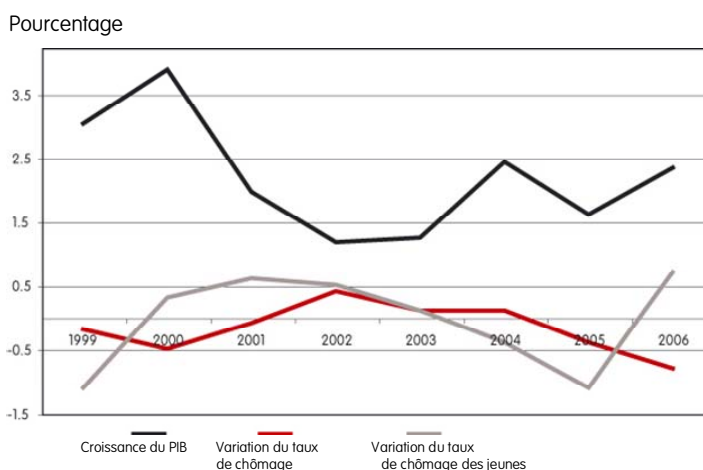
Néanmoins, indépendamment de l'environnement politique, la croissance économique et la création nette d'emplois à grande échelle constituent les forces motrices les plus importantes d'une transition réussie dans le monde du travail: « jobs, jobs, jobs », une recommandation du rapport Kok, souvent paraphrasée.¹²

¹² Groupe d'expert de haut niveau sous la direction de Wim Kok, relever le défi : *La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi* (2004).

Impact de la croissance économique sur les marchés de l'emploi des jeunes

Les marchés de l'emploi des jeunes sont nettement plus volatils que l'emploi en général et dépendent davantage de bonnes conditions économiques favorisant la création d'emploi, car les jeunes sont surtout recrutés pour les postes nouvellement créés ou supplémentaires. Il existe une corrélation évidente en Europe entre les tendances des PIB et le chômage des jeunes : lorsque la croissance économique se ralentit, le chômage des jeunes augmente et vice versa. Ceci n'est pas toujours applicable au taux de chômage général.

Croissance du PIB et variation du taux de chômage (des jeunes), UE-25 (1999-2006)



Source: Indicateurs structurels d'Eurostat; analyse d'équipe

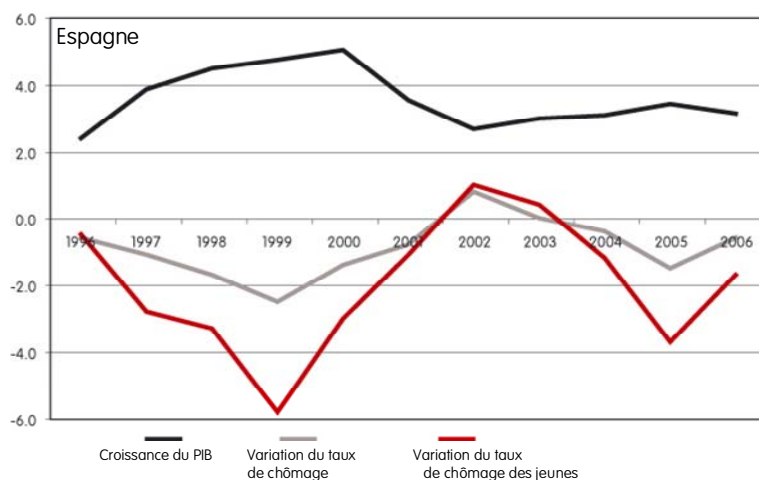
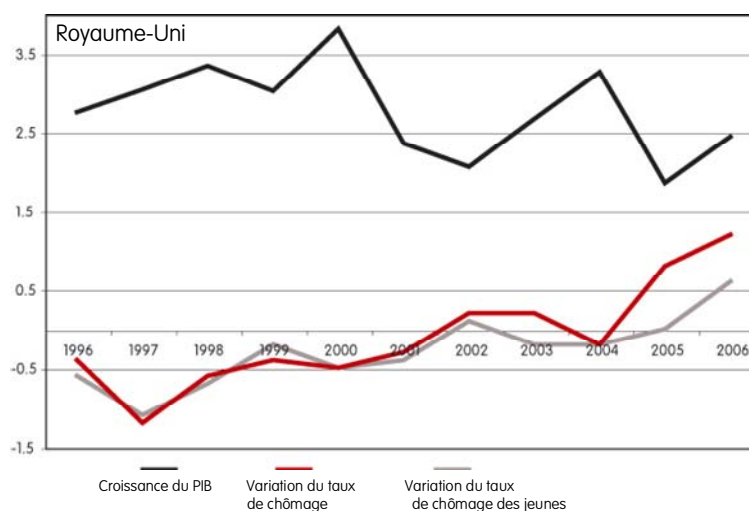
En 2001, par exemple, le taux de chômage général dans l'Europe des 25 a fléchi en même temps que la croissance s'est ralentie et le chômage des jeunes a augmenté – reflétant ainsi la réponse traditionnelle des entreprises à la récession qui consiste à geler le nombre de premières embauches avant d'aborder le problème (plus épineux) des licenciements parmi les travailleurs plus âgés. En 2003, la convergence des taux de chômage semble indiquer que les employeurs ont modifié leur approche en relançant les premières embauches tout en réduisant les postes existants.

Il est intéressant d'examiner, sur une période de dix ans, les taux de croissance dans les pays de l'UE disposant de systèmes d'emploi plutôt divergents. De manière typique, le chômage des jeunes semble être plus sensible aux variations du taux de croissance du PIB que le chômage général, bien qu'une multitude d'autres facteurs joue un rôle, par exemple les changements de politique.

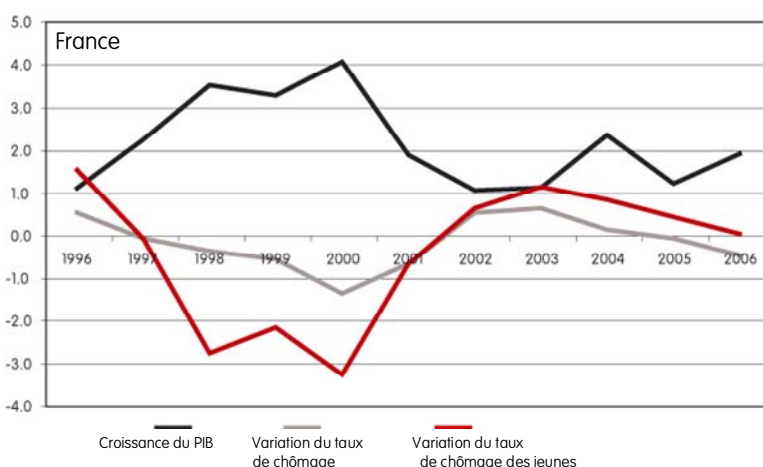
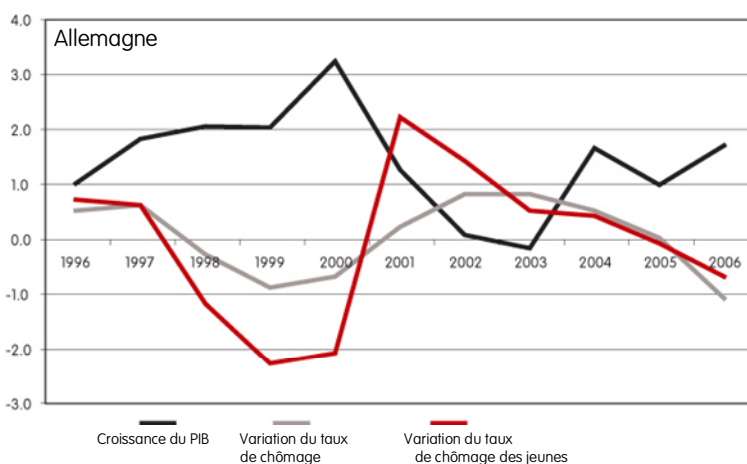
Transition de l'éducation au monde du travail

En Espagne et en France, le chômage des jeunes répond aux variations de la croissance du PIB avec plus de volatilité que le chômage général : lorsque l'économie connaît un essor, le fléchissement du chômage des jeunes est nettement plus prononcé que celui du chômage général et vice versa. En Allemagne, la situation est pratiquement identique. Seul au Royaume-Uni, on n'observe pas d'écart entre le taux de chômage des jeunes et celui de la population générale (l'écart entre les deux courbes n'apparaît nettement qu'en 2005 et 2006).

Croissance du PIB et variation du taux de chômage (des jeunes), (1997-2006)



Transition de l'éducation au monde du travail



Source: Indicateurs structurels d'Eurostat; analyse d'équipe

La force de la corrélation entre la croissance du PIB et les variations des taux de chômage juvénile et général varie fortement d'un pays à l'autre. Dans tous les cas, la croissance économique se traduit par une baisse du chômage et le coefficient moyen de la variation du taux de chômage des jeunes au sein de l'Europe des 25 est pratiquement multiplié par deux par rapport au chômage général. En d'autres termes, pour chaque pour cent de hausse ou de baisse du PIB, les perspectives d'emploi des jeunes sont deux fois plus touchées que celles de la main-d'œuvre en général.

Corrélation entre le taux de chômage (des jeunes) et la croissance du PIB (1997-2006)

	UE-25	France	Allemagne	Espagne	Royaume-Uni
	Variation du PIB				
Variation du taux de chômage	-.474	-.057	-.456	-.582	-.255
Variation du taux de chômage des jeunes	-.781	-.297	-.666	-.571	-.262

Source: Indicateurs structurels d'Eurostat; analyse d'équipe

Les corrélations varient fortement d'un pays à l'autre, mais aussi à l'intérieur d'un même pays – ce qui indique que ce ne sont pas seulement les forces du marché, mais aussi les institutions et la politique menée qui ont un impact sur la transition des jeunes dans le monde du travail. Alors que la **loi sur le revenu minimum**, passée dans 20 sur 27 états-membres de l'UE¹³, est souvent considérée comme facteur influant sur le taux d'emploi des jeunes, que ce soit de manière positive ou négative (selon la perspective politique de l'observateur), l'impact économique réel du revenu minimum reste dans l'ombre. Il n'implique pas automatiquement un compromis aboutissant à des niveaux de salaires bas. De nombreuses variables (par exemple le niveau relatif de ce revenu, la structure du marché de l'emploi, la puissance des syndicats) influencent la manière dont nous percevons ses effets.

En tous cas, l'élément essentiel permettant aux jeunes de réussir leur transition dans le monde de l'emploi en Europe n'est pas tellement le niveau du salaire d'embauche ; les jeunes doivent plutôt acquérir de véritables qualifications et expériences afin de faciliter ce premier passage dans la vie professionnelle ainsi que les futures transitions.

Voies de transition en Europe. Lesquelles fonctionnent réellement ?

Les systèmes d'éducation et de formation ont un impact considérable sur les marchés de l'emploi des jeunes en Europe, et ces systèmes divergent fortement. Ils offrent aux jeunes l'accès aux qualifications qui varient en fonction de leur valeur sur le marché et de leur aptitude à faciliter le passage dans le monde du travail. Les systèmes nationaux européens peuvent être répertoriés en fonction de trois grands modèles de transition de l'école au monde du travail.

¹³ La Belgique, la Bulgarie, la République Tchèque, l'Estonie, la Grèce, l'Espagne, la France, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Hongrie, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Slovénie, la Slovaquie et le Royaume-Uni.

Classification des pays en fonction du type de transition entre l'école et le monde du travail¹⁴

Qualifications générales	Systèmes de formation professionnelle approfondie ¹⁵	Bas niveau d'éducation
Royaume-Uni, Irlande, France et Belgique	Autriche, Danemark, Allemagne, Pays-Bas, Suisse et Finlande	Italie, Espagne, Portugal et Allemagne

De manière typique, le nombre de scolaires de plus de 16 ans est plus réduit dans le **système d'éducation générale**. Après avoir terminé la scolarité secondaire obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans, les élèves au Royaume-Uni peuvent poursuivre leurs études pour préparer une éducation supérieure ou suivre une filière technique et professionnelle – souvent dans les établissements du secondaire.

Dans les **systèmes de formation professionnelle approfondie**, moins de jeunes tournent le dos à l'éducation après la scolarité obligatoire. Nombreux sont ceux qui choisissent une formation débouchant sur des qualifications professionnelles. En Allemagne, relativement peu de jeunes terminent leur formation professionnelle à l'école ; en revanche, environ 75%¹⁶ sont formés dans les entreprises, tout en fréquentant les écoles professionnelles sur la base du congé d'études fractionné, donc le système « dual » de la formation professionnelle. Ceux qui restent à l'école peuvent faire leur choix parmi les diverses institutions d'enseignement supérieur après avoir obtenu le diplôme de fin d'études secondaires (Abitur). Les deux systèmes – de formation professionnelle et d'enseignement supérieur – sont gérés séparément. Il est assez rare que quelqu'un passe de l'apprentissage à l'enseignement supérieur.

Les **systèmes d'éducation de bas niveau** sont répandus dans les pays de l'Europe du Sud où la formation professionnelle est rare et où, de manière typique, le chômage des jeunes est très important. Cependant, alors que l'Italie et la Grèce ont été lentes à mettre en place une politique efficace de l'emploi des jeunes, l'Espagne et le Portugal ont fortement investi dans le développement de leurs systèmes d'enseignement secondaire et supérieur en forgeant de nouveaux liens avec des entreprises. Ces dernières informent de plus en plus les écoles et les établissements d'enseignement supérieur de leurs besoins.

¹⁴ Gangl, Müller et autres (2003). Explaining cross-national differences in school-to-work transitions. Transitions from education to work in Europe: the integration of youth into EU labour markets. Ils ont également noté que les Etats-Unis constitue l'exemple le plus évident d'un système d'enseignement axé sur les compétences générales.

¹⁵ Beaucoup de pays européens ont des programmes de formation professionnelle dans leurs systèmes, mais ils varient à divers niveaux : type de spécialisation professionnelle ; nombre de métiers proposés ; niveau des compétences de départ ; équilibre entre la formation dans un établissement d'enseignement et d'autres types de formation ; ampleur et nature de l'expérience professionnelle pendant la formation ; et le véritable niveau d'implication de l'employeur (également crucial).

¹⁶ Les écoles secondaires d'enseignement supérieur ne sont pas incluses (Gymnasien).

Transition de l'éducation au monde du travail

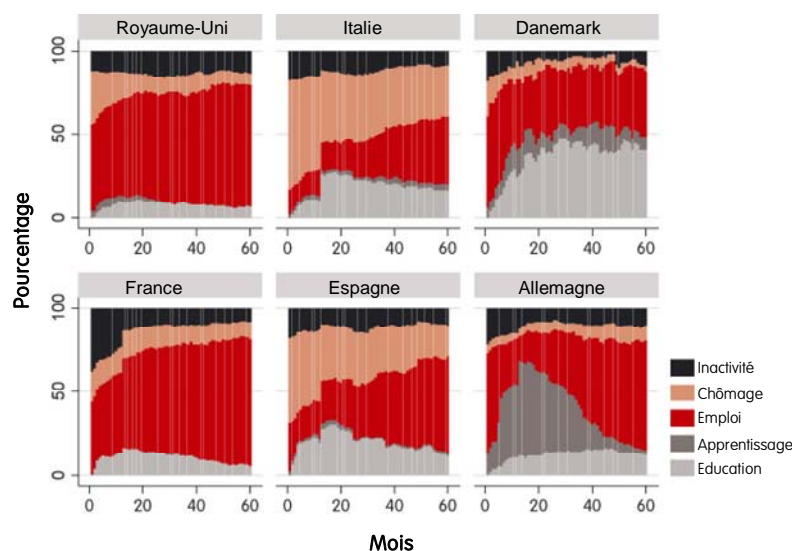
La recherche sur la situation du marché du travail nous permet d'identifier et de comparer les combinaisons de formation, d'enseignement et d'emplois offertes aux jeunes à la fin de leur scolarité. Cette analyse porte le regard sur les cinq premières années après le départ de l'école dans tous les pays. La classification se fait en cinq catégories : l'éducation (université, établissement d'enseignement supérieur et formation à plein temps), l'apprentissage, l'emploi, le chômage et « l'inactivité ».¹⁷

Caractéristiques des voies de transition par pays

		Royaume-Uni	Irlande	France	Belgique	Italie	Espagne	Portugal	Grèce	Danemark	Allemagne
Nombre de mois en moyenne	Education	5	17	6	13	11	12	11	5	22	7
	Apprentissage	1	3	0	2	2	1	0	0	6	16
	Emploi	39	33	37	34	15	21	29	23	24	25
	Chômage	8	5	8	9	25	19	9	18	4	4
	Inactivité	8	2	9	3	7	7	11	13	4	7
Indicateur d'intégration	68	61	68	64	30	42	55	47	38	48	
Indicateur de volatilité	64	77	61	61	43	52	53	44	72	73	
N		346	221	622	143	562	383	181	259	99	273

Source: Brzinsky-Fay (à paraître en 2007).¹⁸ Exemple de lecture du graphique: les jeunes belges ayant terminé leur scolarité passent 13 mois sur 60 à poursuivre leurs études, 2 mois à faire un apprentissage, 34 mois à travailler etc..

Voies d'intégration dans six pays européens



Source: Brzinsky-Fay (à paraître en 2007)

Au cours des cinq premières années suivant le départ de l'école, les jeunes au *Royaume-Uni* et en *France* occupent un poste de travail pendant environ 40 mois en moyenne. Ainsi, les élèves ayant terminé leur scolarité passent pratiquement deux tiers de cette première phase

¹⁷ L'OCDE fait également référence aux jeunes qui ne sont « ni dans le système d'éducation ni dans l'emploi » (NEET : neither in education nor in employment)

¹⁸ Brzinsky-Fay, C. (2007) dans la revue sociologique européenne (à paraître). *Lost in transition – Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe*.

Transition de l'éducation au monde du travail

de formation à travailler. Le chômage des jeunes au Royaume-Uni monte en flèche juste après le départ de l'école pour retomber ensuite, alors qu'en France, les jeunes sont relativement inactifs au début et leur taux de chômage est plutôt élevé pendant toute la période. Dans les deux pays, dans les meilleurs des cas, les jeunes ont un contact limité avec l'éducation après le départ de l'école. La jeunesse est peu (RU), voire pas du tout (France) impliquée dans les apprentissages une fois qu'elle a quitté la cour d'école.

En revanche, en *Italie et en Espagne*, les jeunes ayant terminé leur scolarité sont chômeurs pendant environ un tiers de cette période de cinq ans. Les périodes de travail sont modestes au départ et augmentent avec le temps – surtout en Espagne. Par rapport au Royaume-Uni et à la France, les jeunes italiens et espagnols passent plus de temps à suivre une forme d'éducation et ceux qui entrent en contact avec l'apprentissage sont plus nombreux (bien que toujours une minorité). Comme en France et au Royaume-Uni, l'inactivité peut être importante pendant toute la période concernée.

Au *Danemark et en Allemagne*, les jeunes en fin de scolarité sont nettement plus engagés dans l'éducation et l'apprentissage que partout ailleurs, bien que la répartition entre l'éducation et l'apprentissage soit radicalement différente. Au Danemark, les jeunes passent plus d'un tiers de la période de cinq ans à suivre une forme d'éducation. En Allemagne, ils consacrent un quart du temps à faire un apprentissage qui la plupart du temps dure deux à trois ans. Le Danemark se caractérise non seulement par un pourcentage d'éducation élevé pendant cette période, mais également par un engagement considérable dans l'éducation même à la fin de ces cinq années. Les taux de chômage et d'inactivité des jeunes Danois sont de loin les plus faibles parmi les six pays et ont tendance à chuter à des niveaux très bas vers la fin des cinq ans. Le Danemark se distingue également par un apprentissage remarquable par rapport aux autres pays, bien que ce résultat reste largement inférieur aux performances allemandes inégalées dans ce domaine.

Nous pouvons évaluer la capacité « intégrative » des systèmes de transition nationaux et leur « volatilité » qui mesure le rapport entre les « **bonnes** » (éducation -> apprentissage -> emploi) et les « **mauvaises** » transitions (-> chômage ou -> inactivité). Des valeurs de 0 à 100 sont attribuées aux deux indicateurs ; plus les chiffres sont élevés, plus les performances sont bonnes.

La **capacité intégrative** mesure la vitesse et l'envergure de l'intégration des jeunes dans l'emploi et ne tient pas compte d'un autre statut des jeunes lors de ces cinq premières années après avoir quitté l'école. Le Royaume-Uni, la France, la Belgique et l'Irlande obtiennent les meilleurs scores, soulignant ainsi le fait que les systèmes européens d'enseignement général comptent parmi les « machines à jobs pour jeunes » les plus efficaces (même si les *taux de chômage* des jeunes sont également importants dans certains de ces pays). L'Italie et le Danemark ont la plus faible capacité intégrative. Il est peut-être surprenant de voir que les valeurs danoises (et allemandes) sont aussi proches de celles de l'Europe du Sud, mais il existe une différence cruciale. En Italie et en Espagne, le chômage constitue l'alternative par rapport à l'emploi la plus répandue. En Allemagne et au Danemark, de

Transition de l'éducation au monde du travail

nombreux jeunes se dirigent vers l'emploi après un apprentissage approfondi ou une éducation, et les jeunes Danois sont souvent susceptibles d'alterner entre l'emploi et l'éducation. C'est tout un monde qui sépare ces résultats.

Vu sous l'aspect du capital humain et de l'apprentissage tout au long de la vie, l'expérience danoise peut être considérée comme positive : par rapport à l'Allemagne (bien que son facteur intégratif soit encore plus bas), la formation des jeunes Danois ne s'arrête pas au bout du premier apprentissage, mais s'intègre dans le processus de travail. Comparé au Royaume-Uni et à la France (alors que l'indicateur intégratif du Danemark est bien plus bas), la formation permanente des jeunes Danois améliorera très probablement la durabilité de leur « employabilité ». ¹⁹ Ceci est dû au fait que les emplois de l'avenir en Europe exigeront davantage de connaissances et de qualifications. ²⁰

Ceci apparaît d'autant plus clairement quand on regarde l'**indicateur de volatilité** qui quantifie les « résultats positifs » (emploi, éducation, apprentissage) comme pourcentage de tous les résultats. Plus la valeur est élevée, plus il y a de déroulements positifs. L'Irlande, l'Allemagne et le Danemark font mieux que le Royaume-Uni et la France, tandis que les pays de l'Europe du Sud obtiennent à nouveau des résultats faibles. La différence entre ces trois groupes apparaît clairement dans la répartition mensuelle des situations d'activité. Le Danemark affiche un taux d'éducation élevé pendant les cinq ans ainsi qu'un taux d'emploi important avec de rares épisodes de chômage – ce qui indique que l'emploi est souvent interrompu par des périodes d'éducation. L'apprentissage est dominant dans le système allemand.

A la fois le Royaume-Uni et la France affichent un engagement important et croissant pour l'emploi, cependant, l'impact favorable sur l'indicateur de volatilité est atténué par des périodes d'éducation plus rares et des épisodes de chômage et d'inactivité plus longs. L'Europe du sud affiche un chômage beaucoup plus important (Italie et Espagne) et même si celui-ci fléchit avec le temps, il reste relativement élevé. C'est la raison primaire pour les faibles indices de volatilité partout en Europe du Sud.

Les diagrammes n'évaluent pas la qualité de l'emploi ou de la formation « au travail » pour les jeunes qui occupent un poste après avoir quitté l'école. Néanmoins, la forte focalisation sur l'apprentissage en Allemagne et parfois aussi au Danemark semble indiquer de nouveau que les deux économies fournissent à leur jeunesse de meilleures compétences techniques de base que partout ailleurs en Europe. Bien que le taux d'emploi des jeunes soit relativement important au Royaume-Uni, nous ne pouvons pas déduire de ces

¹⁹ L'OCDE, *op.cit.*, p. 60 note que 55% des jeunes travailleurs danois sont formés dans le cadre de l'emploi, comparé à 23% en Espagne, 18% en France, 7% en Italie et 4% en Grèce. La Suisse, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et l'Islande affichent également des pourcentages considérables pour ce type de formation (40% partout).

²⁰ Par exemple, la Commission Leitch, *Final Report on World Class Skills* (décembre 2006) prévoit une hausse de 50% des métiers à hautes qualifications dans la main-d'œuvre totale du Royaume-Uni jusqu'en 2020, alors que les aptitudes considérées comme facteur de distinction par le passé sont aujourd'hui des facteurs d'hygiène, par exemple les connaissances en informatique. D'autres études ont révélé que la demande en emplois « anciens » (par exemple secteurs de la construction, hôtels et restauration, personnel soignant, sécurité, emballage et livraison, services personnels) va augmenter également, mais qu'un nombre croissant de ces métiers exigera des compétences techniques, linguistiques et informatiques de niveau moyen, parfois même de haut niveau.

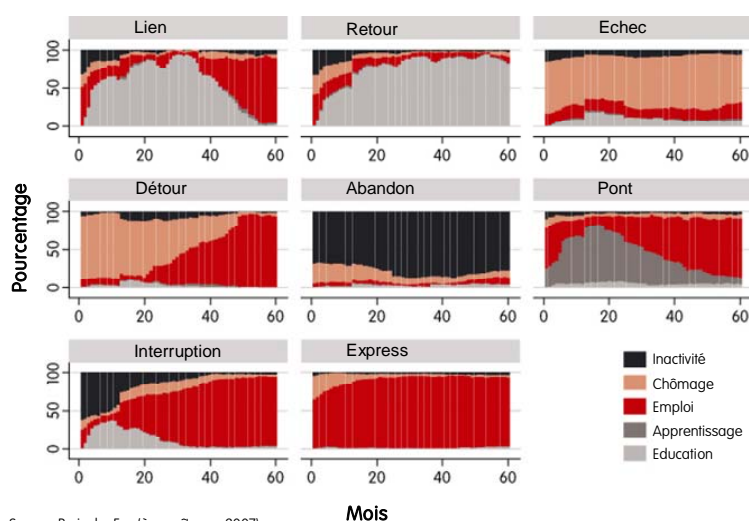
Transition de l'éducation au monde du travail

statistiques que ceux qui travaillent ont accès au type de formation nécessaire pour acquérir les qualifications techniques/supérieures dont l'UE aura besoin à l'avenir. En particulier, les pays d'Europe du Sud doivent améliorer leur mélange d'éducation et de formation s'ils souhaitent raviver leurs économies respectives et préserver les jeunes du piège du chômage.

De plus, au-delà des différences de système, nous devons nous pencher sur les divers types de **transition individuelle**. Nous identifions huit types majeurs :

- **Express**. Ce passage de l'école au monde du travail fournit des emplois peu de temps après avoir quitté l'école.
- **Détours**. Le chômage précoce / la recherche de l'emploi se terminent quand les gens trouvent finalement du travail.
- **Pont**. L'apprentissage aboutit à l'emploi.
- **Lien**. Forte concentration sur l'éducation au début, sur l'emploi à la fin. Dans pratiquement tous les cas, l'enseignement supérieur ou complémentaire débouche sur l'emploi.
- **Retour**. La majorité des élèves ayant terminé l'école trouvent rapidement un emploi et certains sont au chômage. Puis, le pourcentage d'éducation monte en flèche et reste très élevé pendant toute la période des cinq ans.
- **Interruption**. Les périodes d'emploi à court terme, de formation et d'inactivité mènent finalement à l'emploi à long terme.
- **Abandon**. D'abord travail sporadique, puis les individus abandonnent le marché de l'emploi.
- **Echec**. Le chômage se répartit uniformément sur toute la période des cinq ans.

Types de voies de transition en Europe



Source: Brzinsky-Fay (à paraître en 2007)

Transition de l'éducation au monde du travail

Dans les pays dans lesquels prédominent les systèmes d'enseignement et de formation axés sur les qualifications générales (Royaume-Uni et France), la transition « express » est le moyen le plus commun pour les jeunes pour pénétrer le marché du travail. En France, la transition « Interruption » joue également un rôle important. Pour les systèmes de niveau d'enseignement inférieur en Europe du Sud (donc l'Italie et l'Espagne), la transition « Echec » est la voie la plus caractéristique pour les jeunes. S'agissant des systèmes de formation professionnelle approfondie, les transitions « retour » (comme au Danemark) ou « pont » (Allemagne) revêtent une grande importance.

Tandis que toutes les voies de transition reflètent fortement les cadres institutionnels, les systèmes d'éducation, la politique de formation, les pratiques de recrutement et de travail ainsi que les lois relatives à l'emploi au niveau national, nous pouvons identifier les deux configurations institutionnelles les plus performantes en termes d'intégration des jeunes européens dans leur marché de l'emploi local :

1) Les systèmes dans lesquels l'enseignement général est prédominant (Royaume-Uni, Irlande, France et Belgique) fournissent une proportion importante de transitions express. Les jeunes sont intégrés plus rapidement dans le « véritable » marché du travail et apprendre en travaillant est le moyen favori pour progresser dans la carrière. Alors que la qualité des premiers emplois est relativement faible, l'ascension sociale est meilleure et s'applique aux emplois à hautes et moyennes qualifications. Cependant, ce système n'aboutit pas automatiquement à des marchés de l'emploi sains pour les jeunes. Alors que le Royaume-Uni a un faible taux de chômage des jeunes, la France a à la fois un taux de chômage élevé et une proportion importante de transitions de type « interruption », donc des voies dangereuses pour les individus. Le problème majeur des systèmes d'enseignement général et de ses voies de transition rapides est le danger considérable d'échouer lorsque les conditions macro-économiques changent ; les individus doivent porter l'essentiel de ce fardeau. Ce risque menace surtout les plus désavantagés.

2) Les systèmes de formation professionnelle approfondie (Allemagne, Danemark) débouchent surtout sur des transitions (qualifiantes) de type pont et retour. En Allemagne, le système dual fermement ancré permet une transition douce, mais seulement pour ceux qui ont obtenu une place d'apprenti – cette situation est encore accentuée par le « fossé croissant de l'apprentissage ». ²¹ Ceux qui ne parviennent pas à un trouver une place d'apprenti souffrent encore longtemps de désavantages pendant leur carrière. De plus, la qualification complémentaire risque d'être longue parce que le système dual et le système d'études supérieures ne sont pas compatibles. Ainsi, alors que la qualité du premier emploi est meilleure en Allemagne, l'ascension sociale peut être modeste. En revanche, ce système peut offrir plus de sécurité aux jeunes dans leur transition dans le monde du travail, car les risques sont en partie assumés par les entreprises qui

²¹ Les entreprises allemandes sont de plus en plus réticentes à employer des stagiaires, et par conséquent, les moins qualifiés ne parviennent pas à trouver un poste de formation d'apprenti. Ce problème est encore plus prononcé dans le secteur des services.

Transition de l'éducation au monde du travail

investissent dans leurs stagiaires, et les compétences acquises sont de haute qualité.

Il est possible de comparer les aspects positifs de ces deux systèmes de transition de l'école à la vie professionnelle et d'écarter dans chacun les facteurs qui fonctionnent moins bien. Néanmoins, même le meilleur « choix de menu » possible (en partant du principe qu'il est réalisable dans un délai raisonnable) n'aurait pas le même impact sur la transition des jeunes dans le monde de l'emploi que la croissance économique et la création nette de nouveaux postes. Sans un nombre d'emplois (nettement) plus élevé, toutes les stratégies de transition présenteront des inconvénients. Les formules danoises et britanniques – voir les cadres – exploitent les meilleurs aspects de leur système de transition de l'enseignement au monde du travail, mais adoptent également l'approche « de la carotte et du bâton » ; de toutes les manières, ces formules sont mises en œuvre dans le contexte de deux des machines créatrices d'emploi les plus performantes et les plus équilibrées (en termes d'origine, de sexe et d'âge) d'Europe.

Conclusions et recommandations politiques

Notre analyse confirme que l'Europe reste inégale au niveau des mesures et politiques adoptées par ses Etats-membres dans le but d'influencer les marchés du travail respectifs. C'est compréhensible. L'UE est la somme de ses parties et comprend des économies qui ne partagent pas toutes les mêmes points forts, varient souvent fortement d'une région à l'autre et sont de natures politiques divergentes.

De tous les faits présentés dans cette étude, un des facteurs les plus alarmants de la persistance des taux de chômage dans la plupart des pays de l'UE est la prédominance du chômage des jeunes qui demeure en permanence à un niveau élevé ; ce problème doit être abordé d'urgence.

A l'âge de l'information, l'atout le plus important d'une économie dynamique basée sur le savoir est son capital humain. Alors qu'un grand pourcentage de la population européenne quittera le marché du travail dans les 20 prochaines années pour partir à la retraite et que la population active en général vieillit rapidement, ne pas investir dans ce capital pourrait avoir de graves conséquences pour l'avenir.

Non seulement, l'Europe doit apprendre à gérer ce nouveau défi démographique, mais elle doit également faire face à une nouvelle concurrence en provenance de Chine et de l'Inde dont les économies sont en train de créer leurs propres bases de connaissances. L'Inde et la Chine combinées produisent quelque 4 millions de diplômés chaque année. Parmi eux, nombreux sont ceux qui ont fait des études technologiques. Nous savons qu'un pourcentage important de ces diplômés terminent leurs études avec des qualifications relativement faibles ; cependant, le nombre absolu de diplômés universitaires en Chine et les propres efforts de l'Inde visant à améliorer la qualité du diplôme signifient que la concurrence mondiale du savoir sera âpre et ne disparaîtra pas de si tôt.

Transition de l'éducation au monde du travail

L'UE doit se développer dans un contexte d'élargissement qui a entraîné de nouveaux défis en termes de migration et de mobilité des employés. En construisant sa future base de connaissances, l'UE peut s'inspirer des forces qui ont émergé individuellement dans ses Etats-membres. Les systèmes du Royaume-Uni et du Danemark, comme nous l'avons déjà mentionné dans ce livre, ont réussi à atténuer le chômage des jeunes, néanmoins cela ne signifie pas que leurs économies sont dépourvues de problèmes. Le Royaume-Uni en particulier est conscient de la nécessité de réduire l'écart de productivité par rapport à certains voisins européens – par exemple la France et l'Allemagne. De même, chaque économie européenne doit améliorer sa productivité pour rattraper celle des Etats-Unis.

La concentration exclusive sur les taux d'emploi ne permettra pas à l'Europe de se doter des compétences requises pour un avenir économique qui dépendra d'une industrie à haute valeur ajoutée ainsi que des services professionnels et technologiques. Ainsi, l'Europe peut tirer des leçons de la vigueur du système d'apprentissage allemand ; elle peut se référer aux hauts niveaux de qualifications prédominants en France et dans les pays scandinaves. Elle doit se servir des meilleurs éléments de ces pays et les présenter aux autres.

C'est la raison pour laquelle nous ne recommandons pas de repousser la limite d'âge pour l'éducation obligatoire – une option qui recueille de plus en plus d'approbation au Royaume-Uni par exemple.²² Il est plus important que les jeunes reçoivent une éducation et une formation de qualité pour qu'ils puissent se développer, indépendamment des circonstances de leur vie. Afin de réaliser cet objectif, il faudra mettre sur pied toute une série d'organisations intermédiaires, autant publiques que privées, coopérant souvent avec les établissements d'enseignement existants – écoles, écoles d'enseignement supérieur, universités – et s'adressant aux jeunes beaucoup plus tôt. Il n'existe aucune raison contraignante pour laquelle les jeunes en fin d'études ne rencontrent leurs employeurs pour la première fois qu'après avoir quitté l'école ; ils devraient plutôt entrer en contact avec eux 3 ans auparavant, alors que de telles interactions peuvent encore influencer leurs choix et préférences. Les écoles doivent également combler les lacunes en économie d'entreprise avant l'emploi en intégrant dans leur programme des études d'entrepreneuriat traitant des principes de base des affaires et des start-up.

L'Europe peut et doit tirer des leçons du récent « Review of Skills » (examen des compétences), développé par Lord Leitch pour le gouvernement britannique. Bien que cette analyse se concentre sur les besoins du Royaume-Uni, son message principal soulignant la nécessité de créer des compétences de classe internationale s'applique également au reste de l'Europe. Leitch a créé pour le Royaume-Uni un repère pour l'éducation, pour apprendre à lire, écrire et calculer de manière fonctionnelle et pour acquérir des compétences de classe internationale, autant d'éléments qui pourraient être

²² Ministère britannique de l'éducation et des compétences, *Raising expectations : staying in education and training post-16* (mars 2007). L'idée est de maintenir tous les jeunes dans de tels programmes jusqu'à l'âge de 18 ans.

Transition de l'éducation au monde du travail

transposés dans de nombreux systèmes d'enseignement et de formation en Europe.

Toutefois, si l'acquisition de compétences doit être intégrée avec succès dans les écoles, il est impératif que les écoles et les universités commencent à la percevoir d'une autre manière. Trop souvent, l'apprentissage d'aptitudes pratiques est considéré comme l'option de dernier recours, la chose qui reste à faire en cas d'échec dans les matières théoriques.

Ceci est dû au fait que l'apprentissage de compétences pratiques se situe souvent à un niveau très bas, puisqu'on ne peut pas attendre des enseignants qu'ils possèdent toute une série de compétences spécialisées. Les écoles devront adopter une approche fondée sur les « hautes compétences » exigeant davantage de partenariats avec des experts. Les écoles spécialisées dans un secteur particulier et « l'apprentissage fondé sur une marque », comme la formation technique spécifique et l'apprentissage de compétences particulières proposés par des fabricants comme Volkswagen ou Audi, sont également des options valables. Une des exigences principales du programme Leitch est d'impliquer davantage d'experts et d'entreprises dans le secteur de l'enseignement et de la formation afin d'assurer que les compétences créées soient fonction de la demande.

Le Conseil Education, Jeunesse et Culture de l'UE qui s'est réuni récemment a souligné certains des points mis en exergue dans ce document. Au-delà de la volonté d'améliorer l'échange d'informations sur les bonnes pratiques entre les états, il a esquissé quatre domaines d'action visant à stimuler la « créativité, l'innovation et le sens d'entreprendre » chez les jeunes. Pour ce faire, il faut prêter plus d'attention à la transition de l'école et de la formation professionnelle au monde du travail ; des stratégies locales et régionales doivent être mises en place pour appliquer le Pacte européen de la jeunesse et les besoins des jeunes doivent être mieux pris en compte dans les programmes discutés dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.

Cette nouvelle prise de conscience collective est réjouissante. Elle indique que l'on a compris que les remèdes généraux ne produisent pas nécessairement l'effet escompté et que pour résoudre au moins une partie du problème, il est nécessaire d'aborder le comportement des jeunes, surtout lorsque celui mène à un retrait du marché du travail. Cette prise de conscience se traduit également par une attitude plus souple par rapport à la nouvelle politique de l'emploi de l'UE qui répond davantage aux besoins des économies axées sur les services et l'information. Le succès du capital humain est évalué en fonction des résultats et non pas du nombre d'heures de travail ou de la relation entre l'employeur et l'employé. Les systèmes de travail flexibles – travail à domicile, partage de poste, travail temporaire et travail en projet – sont symptomatiques d'une société en perpétuel changement. De plus en plus de personnes y ont recours, surtout celles – souvent des femmes – qui tentent de concilier leur emploi avec leurs responsabilités domestiques.

Transition de l'éducation au monde du travail

L'Europe doit se pencher sur tout le domaine de la formation et des compétences à travers un cadre qui pourrait être coordonné par une Commission des compétences de l'UE au sein de laquelle les employeurs et les décideurs politiques formeraient un partenariat. Sans une approche cohérente et coordonnée permettant de réunir les meilleures pratiques de toutes les régions, la jeunesse européenne pourrait être confrontée à un avenir de plus en plus difficile. Quelle que soit la voie empruntée par l'Europe ou les Etats-membres individuels, réussir la transition entre l'école et le monde du travail revêtira pour les jeunes une importance encore plus vitale que par le passé.

Cadre n° 1 – Danemark: Programme de lutte contre le chômage des jeunes

En 1993, l'économie danoise a connu une récession accompagnée d'un chômage des jeunes de l'ordre de 14%, touchant surtout ceux dont les compétences pratiques étaient faibles. Un Programme spécial de lutte contre le Chômage des Jeunes a été lancé en avril 1996, puis les emplois pour les jeunes se sont tellement multipliés par rapport à la croissance générale de l'emploi que le taux de chômage des jeunes a pu être ramené à 7,3% aujourd'hui – un des taux les plus bas de l'UE.

Ce Programme spécial oblige les jeunes (dont les compétences sont souvent faibles) qui ont été au chômage pendant un certain temps à suivre une formation complémentaire de 18 mois. Dans l'optique de renforcer leur motivation, les jeunes risquent le retrait de leurs allocations. De plus, ils sont activement contrôlés par l'agence publique de l'emploi qui les aide à mettre sur pied des plans d'action destinés à acquérir des qualifications et à trouver un emploi. A la fin des années 90, la Finlande avait mis en place un programme similaire qui avait également permis d'augmenter l'employabilité des jeunes de manière notable. En 1999, le Danemark a optimisé le programme et aujourd'hui, après une période de chômage de 6 mois, toute personne de moins de 25 ans a le droit et le devoir d'y participer.

Les analyses ont démontré qu'à court terme le programme a permis aux jeunes d'améliorer leur motivation. A long terme, il a contribué à les réinsérer dans la vie professionnelle de manière durable.

Le Danemark est non seulement le pays leader en termes de création générale d'emplois, mais dépasse aussi largement les objectifs fixés à Lisbonne en 2010 avec 80% des hommes et 73% des femmes exerçant une activité professionnelle. Si l'on tient également compte de l'emploi des jeunes affichant des chiffres relativement positifs, le Danemark pourrait servir de modèle pour l'Europe (60% des hommes et des femmes ont un emploi, ce qui représente 20 points de pourcentage de plus que la Suède qui elle-aussi a un taux d'emploi général élevé). De même, le Danemark affiche des résultats relativement satisfaisants pour les immigrés de pays n'appartenant pas à l'UE.

Par conséquent, tout comme dans le cadre du vaste débat sur la « flexicurity » mené actuellement en Europe, le Danemark constitue un modèle remarquable pour l'Europe en termes de lutte contre le chômage des jeunes. Ce pays sert également d'exemple au niveau de la répartition des sexes et de l'emploi en général. Les Danois eux-mêmes n'en ont peut-être pas pleinement conscience.

Cadre n° 2 – Royaume-Uni: le New Deal

Le programme *New Deal* pour les jeunes chômeurs au Royaume-Uni fait partie d'une série de mesures politiques destinées à améliorer les perspectives salariales pour les chômeurs de longue durée. Ce programme s'applique à des groupes divers, y compris les parents célibataires, les personnes handicapées et les plus de 50 ans – ainsi que les jeunes touchant des allocations.

Des conseillers personnels sont attribués aux jeunes ayant bénéficié d'une allocation chômage pendant six mois. Ces conseillers leur apportent leur soutien et leur fournissent une orientation générale. Tout comme dans le système danois, ils développent en commun un plan d'action visant à trouver du travail. Si la jeune personne est toujours au chômage après quatre mois, quatre options de formation ou d'expérience professionnelle lui sont proposées :

- Un travail comprenant au moins un jour par semaine de formation professionnelle en vue d'une qualification accréditée. Tant la formation que l'emploi sont subventionnés pendant six mois et les jeunes reçoivent un salaire de leur employeur.
- Un travail de six mois dans la Task Force de l'environnement du gouvernement britannique comprenant une formation similaire en vue d'obtenir une qualification. Les participants reçoivent une allocation.
- Un travail de six mois dans une organisation bénévole comprenant également une formation/qualification ainsi qu'une allocation.
- Pour les jeunes sans qualification, une occasion de suivre un cours de formation agréé à plein temps pendant douze mois maximum afin d'obtenir une qualification.

Le versement des allocations peut être suspendu, si aucune de ces options n'est retenue. Si les jeunes perdent leur emploi après avoir suivi le programme, ils peuvent refaire le New Deal.

Comme dans le système danois, le Royaume-Uni a adopté la stratégie de la « carotte et du bâton » et se fraye un chemin vers les domaines où le chômage des jeunes et de longue durée est particulièrement persistant. Cependant, ces mesures politiques à elles seules ne suffisent pas pour construire une main-d'œuvre flexible et hautement qualifiée.

Annexe

La « génération Y » (née à partir de 1979) a beaucoup de qualités, mais ne dispose pas toujours des compétences clés requises pour le monde du travail moderne.

<p>Les jeunes:</p> <ul style="list-style-type: none">• apprennent vite• adorent la technologie• ont une bonne estime de soi • sont en faveur de l'éducation• sont axés sur des buts concrets• ont une conscience sociale• sont très tolérants	<p>Il est possible qu'ils n'aient pas suffisamment :</p> <ul style="list-style-type: none">• de compétences d'expression écrite• de capacités de communication• d'esprit d'équipe• d'aptitudes interpersonnelles• de comportement adéquat/respect des heures de bureau• de sens d'entreprendre
<p>En revanche, il se peut</p> <ul style="list-style-type: none">• que leur loyauté soit de courte durée• qu'ils aient besoin de contrôle• qu'ils veuillent tout immédiatement	<p>Ce qui peut se traduire par...</p> <ul style="list-style-type: none">• des trébuchements au début• des difficultés à les diriger• des attentes non réalisées

Source: Marius Leibold et Sven Voelpel: Managing the Aging Workforce: Challenges and Solutions (2007); Ken Dychtwald, Tamara Erickson et Robert Morison: Workforce Crisis: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent (2006, HBS).