



ITC 
International Training Centre
PROGRAMME FOR WORKERS' ACTIVITIES


Funded by
the European Union

**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION** 

ÉDITION DE POCHE
BOÎTE À OUTIL ÉLECTRONIQUE SUR LES
EMPLOIS DE QUALITÉ POUR LES JEUNES
pour les jeunes représentants syndicaux

INTRODUCTION



Cette boîte à outils fournit aux jeunes représentants syndicaux des outils pratiques, des listes de contrôle prêtes à l'emploi et des conseils de négociation pour défendre et garantir des emplois de qualité et des conditions équitables pour les jeunes.

Développée dans le cadre du projet Youth4Future, financé par l'UE, par le Programme pour les activités des travailleurs du CIF-OIT et de la CES, la boîte à outils fait partie d'un effort plus large visant à faire progresser le dialogue social et les négociations collectives inclusifs pour les jeunes dans les États membres de l'UE et les pays en voie d'adhésion.

Compacte et facile à parcourir, la boîte à outils suit la logique d'une « édition de poche » : des entrées courtes et ciblées, classées par thème et par objectif. Chaque section met en lumière un aspect clé de l'emploi des jeunes et de l'action syndicale, en combinant :

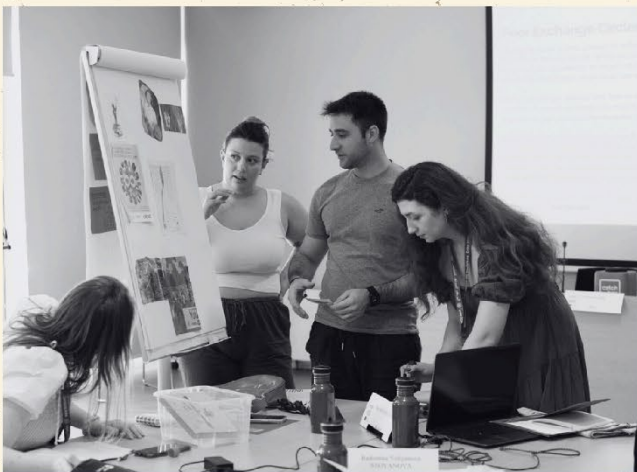
- **Points forts thématiques** : brèves explications sur les questions prioritaires qui concernent les jeunes travailleurs.
- **Listes de contrôle pratiques** : étapes concrètes pour préparer le dialogue, la consultation ou l'action.
- **Conseils de négociation** : stratégies et points de discussion qui aident à renforcer la position des jeunes à la table des négociations.
- **Ressources clés** : liens vers des lectures complémentaires, des outils et des exemples développés dans le cadre du projet et de ses partenaires.

Cette boîte à outils est, avant tout, conçue pour inspirer l'action, en aidant les jeunes représentants syndicaux à traduire les apprentissages en résultats et en garantissant que les voix des jeunes continuent à façonner un monde du travail plus juste et plus durable.

Structure

1. Comprendre les emplois de qualité pour les jeunes
2. Points forts thématiques
3. Outils pour les négociateurs
4. Histoires et pratiques
5. Listes de contrôle et auto-évaluation
6. Messages clés
7. Ressources





COMMENT UTILISER CETTE BOÎTE À OUTILS



COMMENT UTILISER CETTE BOÎTE À OUTILS

1. Comme référence rapide pendant les négociations, les campagnes ou les consultations
2. Comme ressource de formation pour les structures de jeunesse et les éducateurs syndicaux
3. Comme un guide pratique pour les initiatives des jeunes en matière de travail décent

UN GUIDE DE RÉFÉRENCE RAPIDE

Chaque page a été structurée de sorte à pouvoir trouver l'essentiel en un coup d'œil. Il vous permet de :

- Identifier la question centrale (par exemple, les emplois précaires, le temps de travail, les transitions, la numérisation)
- Passer en revue les messages clés à transmettre lors de réunions, de consultations ou de discussions
- Appliquer une liste de contrôle pratique pour préparer la prochaine étape
- Utiliser les messages de négociation pour renforcer votre voix à la table des négociations
- Accéder à des exemples et des ressources de toute l'Europe

CONÇU POUR UNE UTILISATION NOMADE

Le format édition de poche vous permet de :

- Utiliser votre téléphone pour les préparatifs de dernière minute
- Consulter des listes de contrôle sur le chemin d'une réunion
- Partager rapidement des sections avec des collègues ou des comités de jeunes
- Intégrer les outils dans vos mini-plans d'action et les stratégies nationales élaborés au cours du projet



COMPRENDRE LES EMPLOIS DE QUALITÉ POUR LES JEUNES

Qu'est-ce qu'un emploi de qualité ?

Pour les jeunes travailleurs, des emplois de qualité ne sont pas un luxe, ils sont le fondement d'un départ équitable et durable dans la vie professionnelle.

Un emploi de qualité est un emploi qui offre l'indépendance économique, la sécurité, une rémunération équitable, des conditions de travail sûres, l'égalité des chances et une véritable voix au travail. Il est fondé sur le cadre du travail décent de l'OIT et renforcé par les priorités de l'UE en matière d'emploi des jeunes, d'apprentissage tout au long de la vie et de transitions équitables.

Pour de nombreux jeunes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail, le chemin est marqué par l'insécurité : contrats temporaires, stages non rémunérés, bas salaires, accès limité à la formation et emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications. Dans le même temps, de nouvelles opportunités apparaissent dans les secteurs verts et numériques, mais elles doivent être transformées en emplois de qualité et non en nouvelles formes d'exploitation.

Le point de vue des jeunes est donc essentiel.

Les emplois de qualité pour les jeunes sont ceux qui offrent :

- Un emploi productif et équitablement rémunéré
- Des contrats sécurisés
- Des possibilités de développement des compétences
- Des lieux de travail sûrs et salubres
- Un équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Une protection contre la discrimination
- Une voix dans le dialogue social

Un emploi de qualité pour les jeunes contribue à :

- Des transitions équitables (numérique et vert)
- Des marchés du travail durables
- Un renouveau syndical
- De la productivité et de l'innovation

LES EMPLOIS DE QUALITÉ NE SONT PAS CRÉÉS AUTOMATIQUEMENT. ILS SONT NÉGOCIÉS, ORGANISÉS ET DÉFENDUS ET LES JEUNES SYNDICALISTES JOUENT UN RÔLE CENTRAL À CET ÉGARD.

POINTS FORTS THÉMATIQUES



Chaque point fort thématique reflète les pistes de formation et l'offre de Youth4Future :

MESSAGES DE BASE

BRÈVES LIGNES DIRECTRICES

ANGLES DE NÉGOCIATION AXÉS SUR LES JEUNES

MINI-LISTES DE CONTRÔLE

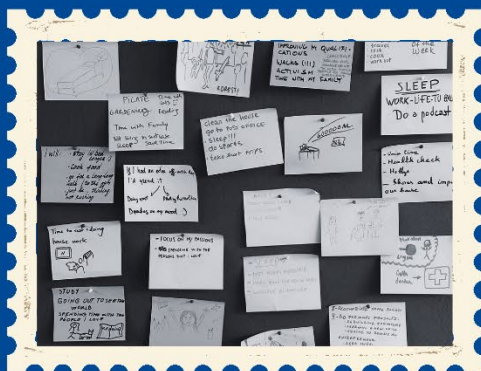
INDICATEURS DE PROGRÈS





POINTS FORTS THÉMATIQUES

L'EMPLOI DES JEUNES ET LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL



MESSAGES DE BASE

Les jeunes sont confrontés à des niveaux d'insécurité sur le marché du travail parmi les plus élevés d'Europe. Ils sont plus susceptibles de travailler dans le cadre de contrats temporaires, à temps partiel, sur appel ou basés sur une plateforme, non pas par choix, mais parce que ce sont souvent les seules options disponibles.

Parallèlement, l'évolution rapide des technologies, les nouvelles formes de gestion algorithmique et la transformation sectorielle font que les marchés du travail d'aujourd'hui exigent de nouvelles compétences, une capacité d'adaptation et un apprentissage continu.

Mais la flexibilité du marché ne doit jamais se faire au détriment des droits. Les syndicats jouent un rôle essentiel dans l'élaboration des réformes du marché du travail afin que les transitions à venir (numérique, verte, démographique) deviennent des opportunités plutôt que des obstacles pour les jeunes travailleurs.

PRINCIPAUX DÉFIS AUXQUELS SONT CONFRONTÉS LES JEUNES TRAVAILLEURS

- Taux élevé de contrats temporaires et de stages multiples
- Inadéquation des compétences entre l'éducation et les emplois disponibles
- L'automatisation et la gestion algorithmique remodelent le travail sans la participation des travailleurs
- Obstacles à l'accès aux professions réglementées
- Inégalités régionales dans la qualité de l'emploi au sein des pays
- Accès limité à la représentation syndicale, en particulier sur les nouveaux marchés du travail (travail sur plateforme, petits boulots, start-ups dans le domaine des technologies vertes)

STRATÉGIES SYNDICALES POUR L'INCLUSION DES JEUNES

- Promouvoir les droits à l'apprentissage et aux compétences dans les conventions collectives (parcours professionnels, apprentissages, garanties de compétences vertes/numériques)
- Renforcer la sensibilisation des travailleurs précaires et des travailleurs des plateformes
- Soutenir les transitions entre l'éducation et l'emploi par le biais de règles pour les stages, de stages équitables et d'un suivi de la garantie pour la jeunesse
- Engager les jeunes membres dans des campagnes sur des questions telles que le salaire minimum, le temps de travail, la santé mentale et l'équité algorithmique
- Relier les réformes du marché du travail au développement du leadership des jeunes au sein des syndicats



LISTE DE CONTRÔLE

GARANTIR UN TRAVAIL DÉCENT
DANS LES EMPLOIS NUMÉRIQUES
ET VERTS



LES JEUNES ONT-ILS ACCÈS À LA FORMATION POUR LES NOUVEAUX EMPLOIS ?



LES CONTRATS TEMPORAIRES SONT-ILS L'EXCEPTION ET NON LA RÈGLE ?



LES PLATEFORMES OU LES TRAVAILLEURS QUI FONT DES PETITS BOULOTS SONT-ILS
COUVERTS PAR LES STRATÉGIES D'ORGANISATION SYNDICALE ?



LES EMPLOIS VERTS SONT-ILS DÉFINIS PAR DES NORMES DE QUALITÉ,
ET PAS SEULEMENT CONSIDÉRÉS COMME « CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS » ?



LES JEUNES TRAVAILLEURS SONT-ILS REPRÉSENTÉS DANS LES COMITÉS DE
TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ?

GAGNER RAPIDEMENT

Considérer l'emploi des jeunes comme un investissement stratégique :

« Améliorer l'emploi des jeunes n'est pas un coût, c'est le moyen le plus rapide de stimuler l'innovation, de renforcer la productivité et d'assurer l'avenir de secteurs entiers. »

INDICATEUR DE PROGRÈS AXÉ SUR LA JEUNESSE

- Représentation des jeunes dans les comités de négociation collective
- Clauses relatives aux jeunes adoptées dans les accords sectoriels
- Augmentation du taux de conversion des contrats temporaires en contrats permanents pour les jeunes travailleurs
- Participation des jeunes aux discussions sur la stratégie nationale du marché du travail



POINTS FORTS THÉMATIQUES

LES TRANSITIONS ET L'AVENIR DU TRAVAIL

MESSAGES DE BASE

Les jeunes entrent sur le marché du travail au cours de l'une des périodes de changement les plus rapides et les plus imprévisibles de l'histoire récente. La numérisation, l'IA, la transition verte, les changements démographiques et les nouveaux modèles d'entreprise transforment le travail à un rythme qui laisse souvent les jeunes travailleurs sans filet de sécurité. Mais les transitions ne sont pas intrinsèquement négatives, **si les jeunes sont associés à leur élaboration**. Grâce à un dialogue social fort, les syndicats peuvent transformer les transitions en opportunités de travail décent, de développement des compétences et de parcours d'emploi durable.

TRANSITION NUMÉRIQUE : RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Les jeunes travailleurs sont souvent au cœur de la transformation numérique, travaillant sur des plateformes, avec des rôles de petits boulots et dans des environnements axés sur la technologie.

Risques

- Gestion algorithmique sans transparence
- Programmation imprévisible
- Surveillance et utilisation abusive des données
- Mauvaise classification des travailleurs (en particulier dans les plateformes de travail)
- Externalisation et fragmentation des emplois principalement occupés par des jeunes travailleurs

Opportunités

- Développement des compétences numériques
- Nouvelles formes d'organisation (en ligne, entre pairs, modèles hybrides)
- Travail flexible, lorsqu'il est bien réglementé
- Emplois dans les secteurs numériques émergents
- Leadership des jeunes en matière de gouvernance des données et d'éthique de l'IA

TRANSITION VERTE : LA JEUNESSE AU CŒUR DE LA TRANSITION JUSTE

Les politiques sur le climat sont en train de remodeler les industries, énergie, transport, fabrication, agriculture. Les jeunes travailleurs vivront plus longtemps avec les conséquences de ces décisions. Nous devons veiller à ce que les jeunes travailleurs ne soient pas des « victimes de la transition. »

Une transition juste pour les jeunes signifie :

- Accès à la formation aux compétences vertes
- Protection en cas de changement structurel
- Créer des emplois verts qui soient des emplois de qualité et non des « rôles de transition » précaires
- Inclure la voix des jeunes dans les conseils sur le climat, les stratégies sectorielles et les plans nationaux





LISTE DE CONTRÔLE

SYNDICATS ACTIONS POUR DES TRANSITIONS INCLUSIVES



LES JEUNES TRAVAILLEURS SONT-ILS REPRÉSENTÉS DANS LES
ORGANES DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE OU VERTE ?



LES CONVENTIONS COLLECTIVES PRÉVOIENT-ELLES DES GARANTIES
DE COMPÉTENCES POUR LES RÔLES ÉMERGENTS ?



EXISTE-T-IL DES CLAUSES RELATIVES À LA GESTION
ALGORITHMIQUE, À LA SURVEILLANCE ET AUX DROITS SUR LES
DONNÉES ?



LES JEUNES PARTICIPENT-ILS À L'ÉLABORATION DU PROGRAMME DE
TRANSITION JUSTE DU SYNDICAT ?



LES POSSIBILITÉS DE FORMATION SONT-ELLES ACCESSIBLES AUX
FEMMES, AUX MIGRANTS ET AUX JEUNES EN SITUATION DE
VULNÉRABILITÉ ?

CONSEIL DE NÉGOCIATION : CLAUSES « AUCUN JEUNE LAISSÉ POUR COMPTE »

Inclure des clauses « aucun jeune laissé pour compte » qui garantissent que les jeunes travailleurs bénéficient également des nouvelles opportunités offertes par les transitions numériques et vertes.

INDICATEURS DE PROGRÈS AXÉS SUR LA JEUNESSE

- Données spécifiques aux jeunes dans la planification de la transition
- Participation des jeunes aux comités sur l'IA et la numérisation
- Inclusion du langage de la transition juste dans les négociations
- Utilisation des formations vertes et numériques chez les travailleurs de moins de 35 ans



POINTS FORTS THÉMATIQUES

QUALITÉ DU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES

MESSAGES DE BASE

La qualité du travail ne veut pas seulement dire avoir un emploi, c'est avoir un emploi qui apporte de la dignité, de la sécurité, des droits et de la progression. Pour les jeunes qui débutent leur carrière, un travail de mauvaise qualité peut façonner des trajectoires à long terme, limitant les revenus, les opportunités et le bien-être personnel pendant des années.

En s'inspirant des pistes de formation de Youth4Future, la qualité du travail pour les jeunes comprend :

- Des rémunérations équitables et transparence salariale
- Une protection sociale
- Des horaires de travail sûrs et prévisibles
- Un accès à la formation, à l'amélioration des compétences et à l'évolution de carrière
- Des lieux de travail sûrs et salubres, sans violence et harcèlement
- Un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et protection de la santé mentale
- L'égalité de traitement et la non-discrimination sur tous les plans
- La participation et la représentation des jeunes dans les décisions qui affectent le travail

CE QUE NOUS ENSEIGNE LE CAS : RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

De nombreux secteurs ont démontré que la réduction de la semaine de travail peut favoriser le bien-être, réduire l'épuisement professionnel et augmenter la productivité. Pour les jeunes travailleurs, en particulier ceux qui cumulent plusieurs emplois ou formations, la réforme du temps de travail est une porte d'entrée vers des conditions plus équitables et un engagement plus fort.

Conseil de négociation : Intégrer des clauses relatives à la jeunesse dans les accords

Exemple de clause :

« Tous les nouveaux arrivants de moins de 35 ans se verront garantir l'accès à des programmes de formation agréés au cours de leur première année d'emploi. »

Cela transforme la qualité à long terme en emploi dès le début.





LISTE DE CONTRÔLE

INDICATEURS DE PROGRÈS AXÉS SUR LA JEUNESSE



RÉDUCTION DE LA PART DU TEMPS PARTIEL INVOLONTAIRE CHEZ LES JEUNES TRAVAILLEURS



PLUS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 35 ANS À LA FORMATION



TAUX DE RÉTENTION ET DE PROGRESSION DES JEUNES



DIMINUTION DES CONTRATS PRÉCAIRES DANS LES SECTEURS À FORTE CONCENTRATION DE JEUNES



POINTS FORTS THÉMATIQUES

L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE- VIE PRIVÉE ET LE TEMPS DE TRAVAIL



MESSAGES DE BASE

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une priorité absolue pour les jeunes travailleurs. Il affecte le bien-être, la planification de la famille, la santé mentale et la satisfaction générale relativement au travail.

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est également bénéfique pour les employeurs : il réduit le taux de rotation, stimule la productivité et favorise l'égalité des genres.

LIGNES DIRECTRICES : RENFORCER L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

1. Promouvoir la réduction du temps de travail ou la flexibilité lorsque cela est possible
2. Veiller à ce que le travail à distance soit sûr, volontaire et réglementé
3. Soutenir les responsabilités familiales, en particulier pour les jeunes femmes

Modèles de réduction du temps de travail

- projets pilotes de la semaine de 35 heures
- essais de la semaine de 4 jours
- Accords liant la réduction du temps de travail à des gains de productivité

Travail à distance et modèles hybrides

- Des règles claires en matière de droit à la déconnexion
- Des politiques de surveillance transparentes
- Accessibilité pour les travailleurs handicapés

Modalités de travail flexible

- Horaires aménagés pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales
- Congé parental incluant les jeunes
- Retour progressif après un congé prolongé



LISTE DE CONTRÔLE

TEMPS DE TRAVAIL TENANT COMPTE DU GENRE



LES POLITIQUES EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL PROFITENT-ELLES DE LA MÊME MANIÈRE AUX JEUNES FEMMES ET AUX JEUNES HOMMES ?



LES MODALITÉS DE TRAVAIL À DISTANCE SONT-ELLES SÛRES ET VOLONTAIRES ?



LES OPTIONS DE TEMPS PARTIEL ENTRAÎNENT-ELLES UNE STAGNATION DE LA CARRIÈRE ?



LES JEUNES PÈRES SONT-ILS ENCOURAGÉS À PRENDRE UN CONGÉ PARENTAL ?



LES OUTILS DE PROGRAMMATION SONT-ILS TRANSPARENTS ET PRÉVISIBLES ?

INDICATEURS DE PROGRÈS AXÉS SUR LA JEUNESSE

- Utilisation du congé parental chez les jeunes travailleurs
- Réduction du nombre d'heures supplémentaires excessives pour les jeunes
- Introduction de clauses de déconnexion
- Participation des jeunes aux négociations sur le temps de travail



POINTS FORTS THÉMATIQUES

DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE INCLUSIF POUR LES JEUNES



LE POINT DE VUE DES JEUNES DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Les jeunes travailleurs sont souvent confrontés à des obstacles en matière de représentation. Ils peuvent être nouveaux dans les syndicats, ne pas connaître leurs droits ou être exclus des structures de prise de décision.

La prise en compte des jeunes dans le dialogue social permet de lever ces obstacles et de s'assurer que les réalités des jeunes travailleurs façonnent le programme syndical.

Une approche qui tient compte des jeunes signifie :

- Intégrer les problèmes des jeunes dans les négociations collectives (par exemple, les droits à l'apprentissage, les protections de la transition, les parcours professionnels durables)
- Accroître la participation des jeunes travailleurs aux équipes de négociation
- Création de comités de jeunes et d'organes représentatifs qui s'engagent directement auprès des dirigeants
- Combattre les stéréotypes qui dépeignent les jeunes comme « inexpérimentés », « instables » ou « sans esprit syndical »
- Inclure les jeunes dans la planification à long terme, notamment en ce qui concerne les transitions verte et numérique

Il est impossible d'obtenir des accords équitables et durables sans solidarité intergénérationnelle. Les syndicats deviennent plus forts lorsque leurs structures reflètent les réalités de tous les travailleurs, y compris les nouveaux arrivés sur le marché du travail, les apprentis, les travailleurs des plateformes et les jeunes travailleurs sous contrats atypiques.

Promouvoir une optique « jeune » n'est pas seulement un moyen d'inclure les jeunes. C'est la voie du renouveau syndical, d'une légitimité plus profonde et d'un avenir professionnel plus durable.



POINTS FORTS THÉMATIQUES

DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE INCLUSIF POUR LES JEUNES



MESSAGES DE BASE

Des syndicats forts dépendent d'une forte participation des jeunes. Un syndicat qui intègre le point de vue des jeunes est plus représentatif, plus pertinent et mieux équipé pour négocier au nom de tous les travailleurs. Le dialogue social inclusif pour les jeunes conduit à de meilleurs accords, à des solutions plus innovantes et à un mouvement plus fort dans l'ensemble.

POURQUOI LA PARTICIPATION DES JEUNES EST IMPORTANTE

- Les jeunes apportent de **nouvelles compétences**, notamment en matière d'outils numériques et d'organisation
- Ils représentent la future base de membres
- Ils mettent en lumière des questions souvent négligées (santé mentale, stages non rémunérés, droits numériques)
- Leur participation renforce la solidarité intergénérationnelle
- Assurer l'avenir du leadership syndical

STRATÉGIES POUR UN DIALOGUE INCLUSIF POUR LES JEUNES

- Créer ou renforcer les comités de jeunes
- Inclure les jeunes délégués dans les équipes de négociation
- Proposer des parcours de mentorat et de développement des compétences
- Veiller à ce que les questions relatives à la jeunesse figurent dans les mandats de négociation
- Promouvoir des quotas de jeunes dans les organes de prise de décision
- Utiliser une organisation entre pairs et la mobilisation numérique



LISTE DE CONTRÔLE

FAIRE EN SORTE QUE LE
DIALOGUE SOCIAL SOIT
INCLUSIF ENVERS LES JEUNES



LES JEUNES SONT-ILS REPRÉSENTÉS
PROPORTIONNELLEMENT DANS LES ÉQUIPES DE NÉGOCIATION ?



LES PRIORITÉS DE NÉGOCIATION
SONT-ELLES EXAMINÉES AVEC LES COMITÉS DE JEUNES ?



LES ACCORDS COMPRENNENT-ILS DES CLAUSES SPÉCIFIQUES AUX JEUNES ?



LES JEUNES MILITANTS SONT-ILS FORMÉS
AU DIALOGUE, À LA NÉGOCIATION ET À L'ORGANISATION ?



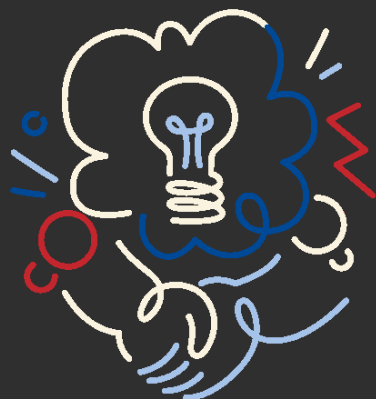
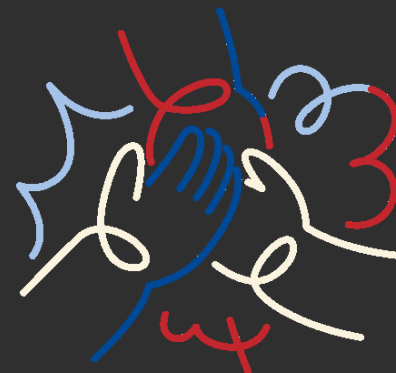
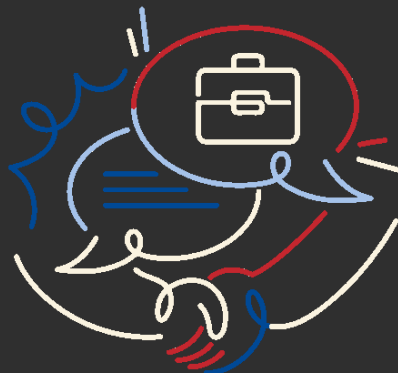
Y A-T-IL UN MENTORAT INTERGÉNÉRATIONNEL ?

CONSEIL DE NÉGOCIATION : QUOTAS DE REPRÉSENTATION DES JEUNES

Exemple de clause : « *Au moins un membre de chaque délégation de négociation doit être âgé de moins de 35 ans, afin de garantir que le point de vue des jeunes façonne tous les stades du dialogue.* »

INDICATEURS DE PROGRÈS AXÉS SUR LA JEUNESSE

- Augmentation du nombre de jeunes membres
- Participation des jeunes aux structures nationales de dialogue social
- Adoption de clauses relatives à la jeunesse dans les accords de négociation collective
- Visibilité accrue des propositions émanant des jeunes



3

OUTILS POUR LES NÉGOCIATEURS

Ces outils sont conçus pour une préparation rapide avant les négociations, les réunions avec la direction, les discussions politiques ou les débats internes au syndicat. Utilisez-les pour structurer vos arguments, renforcer vos propositions et faire entendre clairement la voix des jeunes à la table des négociations.

3.1

BRÈVE LISTE DE CONTRÔLE POUR LA NÉGOCIATION

AVANT LA RÉUNION

IDENTIFIEZ LES PRIORITÉS DES JEUNES : QUELLES SONT LES 2 OU 3 QUESTIONS CLÉS CONCERNANT LES JEUNES DANS LE CADRE DE CETTE NÉGOCIATION (PAR EXEMPLE, LES CONTRATS PRÉCAIRES, L'ACCÈS À LA FORMATION, LE TEMPS DE TRAVAIL, LA SANTÉ MENTALE) ?

RECUEILLENZ DES DONNÉES PROBANTES : UTILISEZ LES DONNÉES PROVENANT DES ENQUÊTES SYNDICALES, LES STATISTIQUES SUR LA MAIN-D'ŒUVRE OU LES BONNES PRATIQUES DE YOUTH4FUTURE.

CLARIFIEZ VOTRE « DEMANDE » : QUELLE MODIFICATION OU CLAUSE SPÉCIFIQUE SOUHAITEZ-VOUS ?

VÉRIFIEZ L'ALIGNEMENT : VEILLEZ À CE QUE LES POSTES OCCUPÉS PAR LES JEUNES CORRESPONDENT AU MANDAT GÉNÉRAL DE NÉGOCIATION DU SYNDICAT.

PLANIFIEZ VOTRE ENCADREMENT : EN QUOI VOTRE PROPOSITION BÉNÉFICIE-T-ELLE À TOUS LES TRAVAILLEURS ET PAS SEULEMENT AUX JEUNES ?

COORDONNEZ AU NIVEAU INTERNE : INFORMEZ LE COMITÉ DES JEUNES ET ASSUREZ LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE.



3.1

BRÈVE LISTE DE CONTRÔLE POUR LA NÉGOCIATION PENDANT LA RÉUNION



UTILISEZ DES MESSAGES CLAIRS



FAITES RÉFÉRENCE À DES DONNÉES OU À DES BONNES PRATIQUES



METTEZ EN ÉVIDENCE LES BÉNÉFICES À LONG TERME



ASSUREZ LA VISIBILITÉ DES POINTS DE VUE DES JEUNES



CRÉEZ DES ALLIANCES AU SEIN DE L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION



NOTEZ LES ENGAGEMENTS, LES OBJECTIONS ET LES POINTS DE SUIVI



3.1

BRÈVE LISTE DE CONTRÔLE POUR LA NÉGOCIATION

APRÈS LA RÉUNION



RÉSUMER LES RÉSULTATS



IDENTIFIEZ LES ÉTAPES SUIVANTES AVEC VOTRE MENTOR OU VOTRE RESPONSABLE DE NÉGOCIATION



PARTAGEZ LES MISES À JOUR AVEC LES COMITÉS DE JEUNES



AJUSTEZ VOTRE STRATÉGIE POUR LE PROCHAIN TOUR



CLAUSES TYPES POUR DES ACCORDS FAVORABLES AUX JEUNES

Vous trouverez ci-dessous des clauses simplifiées « prêtes à l'emploi » que vous pouvez adapter à votre secteur ou à votre lieu de travail.

NORMES DE QUALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

« Les travailleurs débutants se verront proposer des contrats avec des passerelles claires vers un emploi permanent. Les contrats temporaires ne doivent pas dépasser 12 mois, sauf si des circonstances exceptionnelles le justifient. »

GARANTIES DE COMPÉTENCES ET D'APPRENTISSAGE

« Tous les travailleurs de moins de 35 ans doivent avoir accès à au moins une formation accréditée par an, entièrement financée par l'employeur et comprenant des heures de formation rémunérées. »

TRAVAIL NUMÉRIQUE SÛR ET ÉQUITABLE

« Les travailleurs ont droit à une gestion algorithmique transparente. Les employeurs doivent divulguer la manière dont les systèmes automatisés affectent la programmation, l'évaluation et la répartition des tâches. »

MODALITÉS DE TRAVAIL DURABLES

« Les employés doivent avoir accès à des modalités de travail flexibles, y compris des horaires prévisibles, un travail à distance sûr et un droit garanti à la déconnexion en dehors des heures de travail. »

JEUNESSE ET INCLUSION DU GENRE

« Chaque délégation de négociation doit comprendre au moins un représentant de moins de 35 ans, en veillant à l'équilibre entre les genres conformément aux normes en matière d'égalité des chances. »



CONSEILS DE PLAIDOYER POUR LES JEUNES SYNDICALISTES

PARLER LE LANGAGE DE L'OPPORTUNITÉ

Considérer les demandes des jeunes comme des investissements :

- « Une meilleure formation augmente la productivité. »
- « La stabilité de l'emploi des jeunes réduit le taux de rotation et les coûts de recrutement. »
- « La participation des jeunes renforce l'innovation. »

UTILISER DES RÉCITS CLAIRS

Les exemples courts et concrets ont plus d'impact que de longues explications.

RELIER LES PROBLÈMES DES JEUNES À DES PROGRAMMES PLUS VASTES

- Objectif de développement durable ODD 8 (travail décent et croissance économique)
- Transition juste
- Transformation numérique
- Égalité des chances, égalité des genres et diversité

CRÉER DES ALLIANCES INTERSYNDICALES

Impliquez :

- Les comités des femmes
- Les comités de travailleurs migrants
- Les responsables du domaine de la santé et de la sécurité
- Les groupes de travail sur le climat ou la numérisation

Les problèmes des jeunes concernent tout le monde.

BIEN UTILISER LES DONNÉES PROBANTES

Données → histoire → solution

Cette séquence rend les arguments plus forts et plus difficiles à ignorer.

RESTER CENTRÉ SUR LA SOLUTION

Lorsque vous présentez les défis auxquels sont confrontés les jeunes, montrez toujours une voie réaliste à suivre.





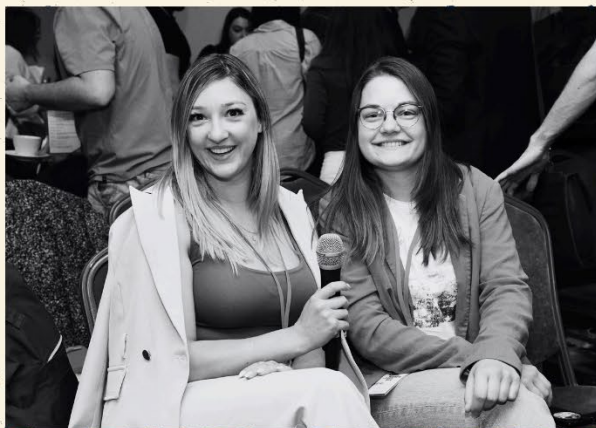
4

HISTOIRES ET PRATIQUES

Ces exemples peuvent être tirés des affiliés de la CES, des projets pilotes, des comités de jeunes, des actions au niveau de l'UE, etc. Vous trouverez ci-dessous des exemples de projets et des exemples de contenu pour montrer le ton et la structure.

4.1

EXEMPLE DE BOÎTE À HISTOIRES



LES JEUNES TRAVAILLEURS OBTIENNENT UNE GARANTIE DE COMPÉTENCES DANS UN ACCORD SECTORIEL (PORTUGAL)

CONTEXTE

Les jeunes travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration sont confrontés à un taux de rotation élevé, à des contrats instables et à des possibilités de formation limitées. La participation des jeunes aux structures syndicales était faible, ce qui rendait difficile l'intégration de leurs problèmes aux négociations.

ACTION

La section jeunesse du syndicat national a recueilli des témoignages d'apprentis, a mené une enquête en ligne auprès de jeunes travailleurs et a collaboré avec des négociateurs syndicaux seniors pour rédiger une proposition de clause « Compétences et carrière ». Ils ont utilisé des exemples tirés de la formation Youth4Future du CIF-OIT pour élaborer leur argumentation.

RÉSULTAT

Le nouvel accord garantit :

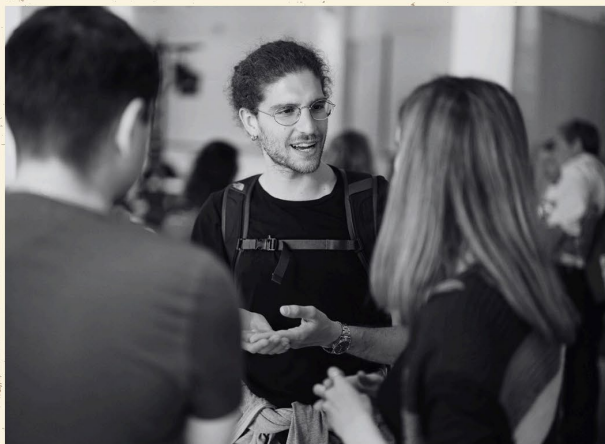
- 20 heures de formation rémunérées par an
- Un accès prioritaire pour les travailleurs de moins de 30 ans
- Un programme de mentorat entre les travailleurs seniors et les jeunes.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Lorsque les comités de jeunes collaborent étroitement avec les équipes de négociation, les données et l'expérience vécue peuvent se transformer en de solides résultats de négociation.

4.2

EXEMPLE DE BOÎTE À HISTOIRES



UNE CAMPAGNE MENÉE PAR DES JEUNES OBTIENT UNE CLAUSE SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION (BELGIQUE)

CONTEXTE

Les jeunes travailleurs du secteur des services ont fait état de messages constants après les heures de travail et de frontières floues en raison du travail hybride.

ACTION

Les représentants des jeunes ont mené une campagne numérique, recueilli des témoignages anonymes et présenté au comité d'entreprise des données probantes sur les problèmes de santé mentale. Ils ont proposé une session de rédaction soutenue par des experts juridiques syndicaux.

RÉSULTAT

Les travailleurs ont gagné :

- Politique claire en matière de droit à la déconnexion
- Pas de communication après 19 heures, sauf en cas d'urgence
- Formation obligatoire des cadres en matière de santé mentale

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Histoires personnelles + preuves claires = une combinaison puissante pour changer le comportement des employeurs.

4.3

EXEMPLE DE BOÎTE À HISTOIRES



UNE CAMPAGNE MENÉE PAR DES JEUNES OBTIENT UNE CLAUSE SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION (BELGIQUE)

CONTEXTE

Les questions relatives aux jeunes ont souvent été négligées dans les discussions nationales, malgré des réformes majeures dans le domaine de l'éducation et de l'aide au début de carrière.

ACTION

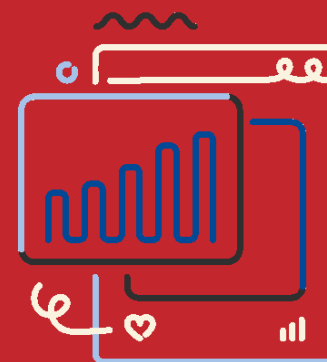
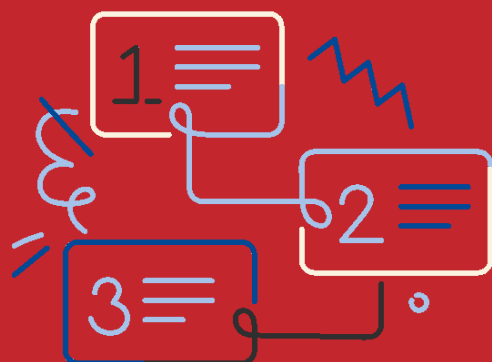
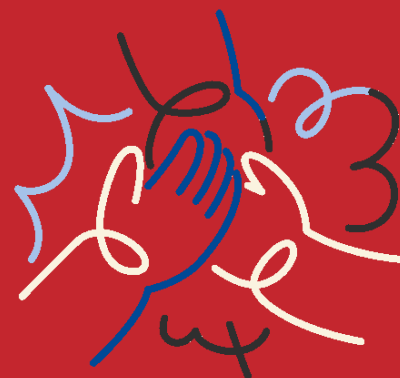
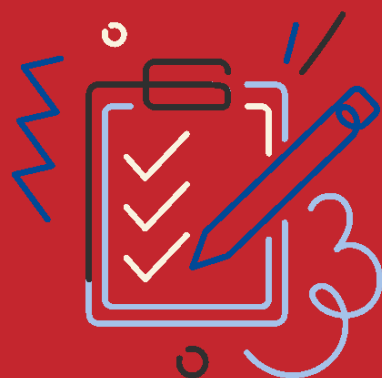
Le comité national des jeunes a lancé une initiative intitulée « Les voix des jeunes dans le dialogue » qui propose des quotas de jeunes dans les organes consultatifs nationaux.

RÉSULTAT

Un siège a été créé pour un représentant de moins de 35 ans au sein du conseil national du marché du travail.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

La représentation doit être négociée et lorsque c'est le cas, les priorités des jeunes gagnent en visibilité et en légitimité.



5

LISTES DE CONTRÔLE ET AUTO-ÉVALUATION

Ces tableaux compacts vous aident à évaluer les progrès, à identifier les lacunes et à planifier les étapes suivantes. Utilisez-les lors des réunions syndicales internes, lors de la préparation des mandats de négociation ou lors de la révision de votre stratégie pour les jeunes.

MON SYNDICAT EST-IL INCLUSIF POUR LES JEUNES ?



QUESTION	OUI	NON	NOTES/ACTIONS NÉCESSAIRES
Les jeunes membres participent-ils aux organes de prise de décision du syndicat ?			
Existe-t-il un comité ou une structure de jeunesse qui fonctionne ?			
Les équipes de négociation comprennent-elles des représentants des jeunes ?			
Les priorités des jeunes sont-elles discutées avant chaque cycle de négociation ?			
Les jeunes travailleurs ont-ils accès à des parcours de formation et de leadership ?			
La communication est-elle adaptée aux jeunes (canaux numériques, formats informels) ?			
Les dirigeants syndicaux seniors servent-ils activement de mentors aux jeunes militants ?			

CONSEIL : SI VOUS COCHEZ « NON » PLUS DE DEUX FOIS, ENVISAGEZ D'ÉLABORER UN PLAN D'INCLUSION DES JEUNES À L'AIDE DU MANUEL ÉLECTRONIQUE YOUTH4FUTURE.

LES QUESTIONS RELATIVES AUX JEUNES FONT-ELLES PARTIE DE NOTRE PROGRAMME DE NÉGOCIATION ?



SECTEUR D'INTÉRÊT	INCLU ?	NOTES/ACTIONS NÉCESSAIRES
Travail précaire et sécurité des contrats		
Transparence des salaires et des rémunérations		
Formation, développement des compétences, apprentissage		
Gestion algorithmique / droits numériques		
Équilibre vie professionnelle-vie privée et droit à la déconnexion		
Clauses de représentation des jeunes		
Politiques de transition verte pour les jeunes		

VÉRIFIER : LES QUESTIONS RELATIVES AUX JEUNES DEVRAIENT FIGURER DANS AU MOINS TROIS GRANDES PRIORITÉS DE NÉGOCIATION PAR CYCLE.

SOMMES-NOUS EN PHASE AVEC LES TRANSITIONS NUMÉRIQUE ET VERTE ?



INDICATEUR	OUI	NON
Les jeunes travailleurs sont représentés dans les comités sur la numérisation et la transition verte		
Notre syndicat a une stratégie pour les jeunes dans les secteurs émergents		
Nous avons négocié (ou prévoyons de négocier) des clauses relatives aux droits numériques		
La formation aux compétences vertes/numériques est accessible aux travailleurs de moins de 35 ans		
Les jeunes font partie du programme de transition juste du syndicat		

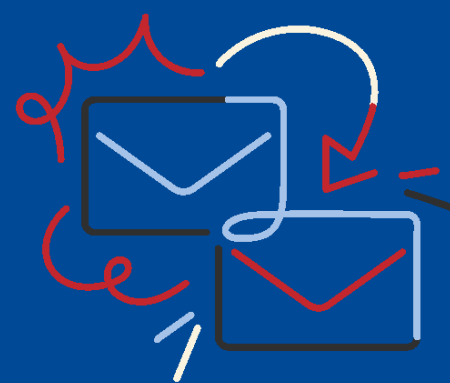
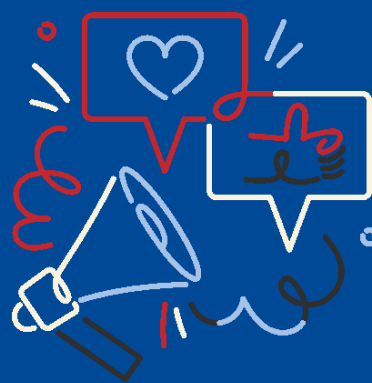
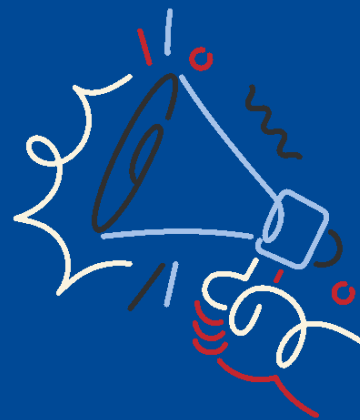
RAPPEL : LES TRANSITIONS DOIVENT INCLURE LES JEUNES, SOUS PEINE D'AGGRAVER LES INÉGALITÉS.

DANS QUELLE MESURE NOS ACTIVITÉS LIÉES À LA JEUNESSE SONT-ELLES ÉQUILIBRÉES ENTRE LES GENRES ?



INDICATEUR	OUI	NON	NOTES
Les jeunes femmes participent-elles de façon égale aux comités de jeunes ?			
Nos campagnes reflètent-elles les diverses réalités des jeunes ?			
Les conventions collectives abordent-elles les problèmes de la jeunesse liés au genre ?			
Encourageons-nous les jeunes pères à prendre un congé parental ?			
Les opportunités de leadership sont-elles accessibles à tous les genres ?			

Objectif : Les structures de jeunes doivent refléter toute la diversité de la main-d’œuvre jeune.



6

MESSAGES CLÉS ET ENSEIGNEMENTS À TIRER

Ces courts messages résument l'esprit de l'initiative Youth4Future et peuvent être utilisés dans des discours, des négociations ou des documents de campagne.



LES JEUNES SONT DES AGENTS DU CHANGEMENT, NON PAS DES TRAVAILLEURS DE DEMAIN, MAIS DES TRAVAILLEURS D'AUJOURD'HUI.



LA PARTICIPATION DES JEUNES RENOUVELLE LE MOUVEMENT SYNDICAL. LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE EST ESSENTIELLE POUR UNE GARANTIR UNE ORGANISATION DURABLE.



LES EMPLOIS DE QUALITÉ DOIVENT ÊTRE INTÉGRÉS DANS LES TRANSITIONS ET NON AJOUTÉS ULTÉRIEUREMENT EN TANT QUE CORRECTION.



LES TRANSITIONS NUMÉRIQUES ET VERTES DOIVENT ÊTRE JUSTES. AUCUN JEUNE TRAVAILLEUR NE DOIT ÊTRE LAISSÉ POUR COMPTE.



LES SYNDICATS FORTS SONT DES SYNDICATS QUI INTÈGRENT LES JEUNES. LA REPRÉSENTATION DES JEUNES RENFORCE LA LÉGITIMITÉ ET LE POUVOIR DE NÉGOCIATION.



UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE PROFITE À TOUS ET PAS SEULEMENT AUX JEUNES. IL FAVORISE LA PRODUCTIVITÉ ET LE BIEN-ÊTRE.



L'AVENIR DU TRAVAIL SE NÉGOCIE AUJOURD'HUI. LA VOIX JEUNES DOIT ÊTRE ENTENDUE DANS TOUTES LES DISCUSSIONS.



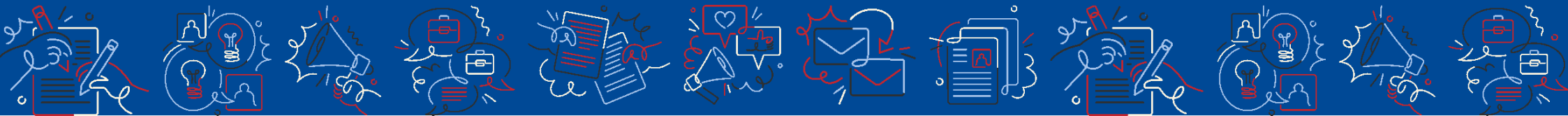
LE DIALOGUE SOCIAL EST L'OUTIL LE PLUS PUISSANT DONT NOUS DISPOSONS POUR PROTÉGER LES DROITS, FAÇONNER LES TRANSITIONS ET CRÉER DES LIEUX DE TRAVAIL ÉQUITABLES.



DES SALAIRES ÉQUITABLES, DES CONTRATS SÛRS ET L'ACCÈS À LA FORMATION SONT LES PILIERS FONDAMENTAUX DES EMPLOIS DE QUALITÉ POUR LES JEUNES.



YOUTH4FUTURE CRÉE UNE GÉNÉRATION DE NÉGOCIATEURS, DE LEADERS ET DE MULTIPLICATEURS. CETTE BOÎTE À OUTILS SOUTIENT CETTE MISSION.





7

RESSOURCES

Ces ressources relient la boîte à outils à l'écosystème plus vaste de Youth4Future et à des références internationales de grande qualité.



MATÉRIELS PÉDAGOGIQUE DU CIF-OIT ET DU CES

- Masterclass Youth4Future
- Manuel électronique Youth4Future sur le dialogue social pour les jeunes
- MOOC sur les relations industrielles et le dialogue social (CIF-OIT)
- Matériel de formation et mini plans d'action Youth4Future
- Ressources et documents politiques du comité des jeunes de la CES

RÉPERTOIRE DES STRATÉGIES ET PLANS D'ACTION NATIONAUX

Accessible sur l'eCampus de Youth4Future :

- Stratégies de dialogue social inclusif pour les jeunes
- Mini-plans d'action nationaux
- Outils, modèles et exemples de 25 à 30 pays
- Matériel développé pendant le Design Sprint, les formations et les webinaires

RÉFÉRENCES UTILES

Ressources de l'OIT

- Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste : base pour la négociation de transitions verte équitables et durables.
- OIT « Dialogue social avec et pour les jeunes » (2023) : données probantes et recommandations pour la représentation des jeunes dans le dialogue.
- Rapport de l'OIT sur les tendances mondiales de l'emploi des jeunes (2024) : Réflexion basée sur la recherche sur ce qui peut attendre l'emploi des jeunes à une époque caractérisée par des crises et des incertitudes.

Ressources du CES

- Rapport de la CES « *Time for Quality Jobs* » (Il est temps de créer des emplois de qualité) : messages politiques clés et données sur les jeunes et l'avenir du travail.
- Lignes directrices de la CES sur la participation des jeunes dans les syndicats : mesures pratiques pour accroître le leadership et la représentation des jeunes.

Cadres de l'UE

- Socle européen des droits sociaux : principes d'égalité des chances, de conditions de travail équitables et de protection sociale.
- Garantie européenne pour la jeunesse et Initiative pour l'emploi des jeunes : engagements sur les parcours de l'éducation à l'emploi.
- Directive sur les plateformes de travail : principales dispositions concernant les jeunes sur les marchés du travail numériques.



