

NOTE D'INFORMATION

Préparée pour la
2^e Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail
15-17 février 2018

#2

Groupe 1: Rôle que joue le travail pour les individus et la société

Répondre à la situation actuelle des jeunes et à leurs aspirations

L'établissement, en août 2017, de la Commission mondiale sur l'avenir du travail a marqué le début de la deuxième phase de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail. Les six groupes thématiques serviront de base à la poursuite des discussions de la Commission mondiale. Ils portent sur les principaux enjeux à prendre en considération si l'on veut que le travail de demain assure la sécurité, l'égalité et la prospérité. Une série de notes d'information, préparées dans le cadre de chacun des groupes proposés, ont pour but d'encourager la discussion sur un certain nombre de questions relevant des différents thèmes. Les groupes thématiques ne sont pas nécessairement liés à la structure du rapport final.

Liste des notes d'information

Groupe 1: Rôle que joue le travail pour les individus et la société

#1. Individus, travail et société

#2. Répondre à la situation des jeunes et à leurs aspirations

Groupe 2: Mettre fin à l'inégalité systématique des femmes sur le lieu de travail dans le monde

#3. Répondre aux préoccupations liées aux marchés du travail inclusifs et à l'égalité des sexes

#4. Autonomisation des femmes qui travaillent dans l'économie informelle

Groupe 3: La technologie au service du développement social, environnemental et économique

#5. La qualité de l'emploi dans l'économie des plates-formes numériques

#6. Impact des technologies sur la qualité et la quantité des emplois

Groupe 4: Gérer le changement à toutes les étapes de l'éducation

#7. Gérer les transitions tout au long de la vie

#8. Systèmes et politiques de développement des compétences pour la main-d'œuvre de demain

Groupe 5: Nouvelles approches de la croissance et du développement

#9. Nouveaux modèles économiques pour une croissance inclusive

#10. Des chaînes de valeur mondiales pour un avenir inclusif et durable

Groupe 6: L'avenir de la gouvernance du travail

#11. Nouvelles orientations pour la gouvernance du travail

#12. Approches innovantes pour garantir une protection sociale universelle pour l'avenir du travail

Introduction

Le travail est plus qu'un simple moyen de répondre à des besoins matériels. Il procure aux individus dignité et raison d'être et est essentiel, en fin de compte, à l'intégration durable dans la société. Durant l'enfance et le début de l'adolescence, la socialisation se fait à la maison et à l'école. A la faveur du passage de l'école au monde du travail, les jeunes¹ s'intègrent un peu plus dans la société par le biais de leur emploi.

Cette note d'information, après un aperçu des défis auxquels sont confrontés les jeunes lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail, fait la synthèse des résultats de l'enquête menée sur les aspirations des jeunes. Est ensuite examinée la question de savoir si les jeunes ont des chances de vivre mieux que leurs parents, l'accent étant mis sur la migration et la mobilité intergénérationnelle (ou sociale).

Principaux constats

Quels sont les défis et les possibilités auxquels sont confrontés les jeunes entrant sur le marché du travail?

Le passage de l'école vers le monde du travail est de plus en plus difficile. D'après l'édition de 2017 de «Tendances mondiales de l'emploi des jeunes» (BIT, 2017a), le taux de chômage mondial des jeunes en 2017 est de 13,1 pour cent. Trois sur quatre de ceux qui sont employés travaillent dans l'économie informelle, notamment dans les pays en développement. L'emploi informel est l'une des principales causes de la forte incidence de travailleurs pauvres parmi les jeunes (16,7 pour cent). Un nombre important de jeunes ne sont ni employés, ni scolarisés, ni en formation (NEET). Selon les estimations du BIT, plus d'un cinquième des jeunes sont dans cette situation, trois sur quatre étant des femmes². Dans le même temps, les niveaux d'éducation s'améliorent. Les jeunes font des études plus longues et combinent de plus en plus le travail et les études pour accéder au marché du travail.

Le défi que pose l'intégration sur le marché du travail s'accompagne d'une mutation démographique. D'ici à 2030, la proportion de jeunes au niveau mondial devrait tomber à 15,2 pour cent, alors que celle des personnes âgées (65 ans et plus) atteindra presque 12 pour cent. D'ici à 2050, on prévoit que les jeunes seront moins nombreux que les personnes âgées (DAES, 2017). La grande majorité (86 pour cent) des 25,6 millions de jeunes entrant sur le marché du travail avant 2030 vivront dans les pays émergents et en développement (BIT, 2017a et 2017b). Si cette situation offre une occasion sans précédent d'exploiter ce potentiel, elle intensifie aussi la compétition entre les jeunes pour un nombre limité d'emplois disponibles. La situation est différente dans les pays développés, où les sociétés vieillissent alors que la population active diminue. Si le vieillissement de la population peut offrir de nouvelles possibilités d'emploi dans l'économie des soins (voir Note d'information n° 3), il exercera aussi une pression accrue sur la population active, qui devra assurer la pérennité des systèmes de sécurité sociale

1 Cette note d'information élargit la définition type des Nations Unies de la «jeunesse» (15-24 ans) de 1992 et entend par jeunes la tranche d'âge comprise entre 15 et 29 ans. Cette décision a été prise pour traduire le fait que les jeunes d'aujourd'hui étudient plus longtemps et connaissent une période de transition vers le marché du travail plus longue.

2 Les estimations NEET se fondent sur un échantillon de 98 pays. Pour de plus amples informations, voir BIT (2017a).

(systèmes de retraite et de soins de santé notamment) – dont dépendent le nombre croissant de retraités [voir Note d'information n° 12].

Plus de deux tiers des jeunes travailleurs aujourd'hui sont des salariés (BIT, 2017a). Pour autant, ce statut sur le marché du travail n'est pas nécessairement synonyme de stabilité et de sécurité de l'emploi. Ce sont les jeunes travailleurs, les femmes et les travailleurs migrants notamment qui connaissent le taux d'incidence de formes atypiques d'emploi le plus élevé, tant dans les pays développés que dans les pays en développement (BIT, 2016; OCDE, 2015; O'Higgins, 2017)³.

La forte incidence du chômage et de travailleurs pauvres (facteurs d'incitation), combinée à de meilleures perspectives d'emploi, à des possibilités en matière de revenu et d'éducation, et à de meilleurs systèmes de protection sociale ailleurs (facteurs d'attraction), incite souvent les jeunes à partir à l'étranger pour y trouver des possibilités d'emploi et d'éducation (S4YE, 2017; Eurofound, 2016). Les jeunes représentent environ 21 pour cent des migrants internationaux, et 27 pour cent de la population migrante en âge de travailler (S4YE, 2017). Dans les pays en développement – notamment dans les pays les moins avancés –, nombre de jeunes sont disposés à migrer pour trouver un travail, *quel qu'il soit*. En revanche, les jeunes des pays développés partent en général à l'étranger pour trouver de meilleures possibilités d'éducation et/ou un emploi de meilleure qualité.

La technologie présente des risques mais ouvre des perspectives pour les jeunes. Les avancées technologiques sont un facteur important de nouvelles possibilités d'emploi, notamment celles liées aux technologies numériques (par exemple dans le domaine de l'économie de plate-forme, voir Note d'information n° 5). Ces avancées offrent toute une série de formes diverses et nouvelles d'emploi, qui permettent une plus grande flexibilité, particulièrement pour les jeunes en situation de handicap ou ayant des personnes à charge. N'étant pas liés à l'emplacement géographique, ces progrès offrent des possibilités d'emploi considérables aux jeunes dans les pays en développement comme dans les pays développés. Cela étant, il peut s'agir d'emplois de mauvaise qualité, caractérisés par une sécurité d'emploi et de revenu faible, un accès limité à la formation et à l'évolution de carrière, et des possibilités restreintes en matière de représentation collective.

Si ces défis liés au marché du travail ne sont pas relevés, il sera difficile d'assurer l'intégration des jeunes dans le monde du travail et dans la société. Ce qui aura non seulement des conséquences graves pour les jeunes eux-mêmes, mais aussi pour la société, du point de vue de leur dépendance économique prolongée et du risque d'isolement. Il peut aussi en résulter une croissance des dépenses publiques, associée à un recul de l'engagement des jeunes dans la société et à une baisse de la contribution qu'ils y apportent (voir Note d'information n° 1).

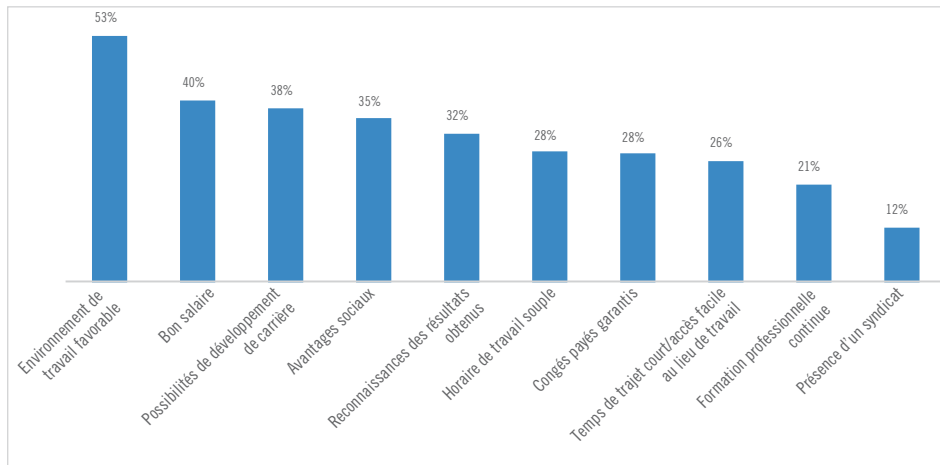
Que nous apprennent les enquêtes sur les aspirations des jeunes?

Quelle est la place que les jeunes attribuent au travail dans leur vie?

L'enquête du BIT Youth and the Future of Work Survey (YFoW) indique que plus de la moitié des jeunes dans les pays développés – et environ un tiers dans les pays émergents et en développement – envisagent avec peur ou incertitude leur future vie

³ Le BIT dénombre quatre catégories d'emploi atypique: i) le travail temporaire; ii) le travail à temps partiel; iii) le travail intérimaire et les autres relations d'emploi multipartites; et iv) les relations de travail déguisées et l'emploi économiquement dépendant (BIT, 2016).

Figure 1 Emploi idéal pour les jeunes, 2017



Note: La figure indique le pourcentage de réponses à la question «Quelles sont pour vous les caractéristiques d'un travail idéal?». Les répondants avaient la possibilité de nommer trois caractéristiques au maximum.

Source: BIT (à paraître). Calculs basés sur l'enquête intitulée ILO Youth and Future of Work Survey, 2017.

professionnelle (BIT, à paraître)⁴. La plupart vivent dans des régions bénéficiant d'un niveau élevé d'automatisation et de diffusion des technologies (voir Note d'information n° 6). Dans les Etats arabes, les jeunes semblent davantage convaincus que le changement technologique créera des emplois, alors que les jeunes en Europe et en Asie centrale s'attendent à une perte d'emplois plus importante. Qui plus est, les jeunes s'attendent à pouvoir communiquer et se connecter avec leurs collègues de manière plus performante et à pouvoir s'adapter de manière continue aux aspects technologiques de leur travail.

Nombre de jeunes débutent leur vie professionnelle dans des formes d'emploi plus précaires et moins stables. Même si plus d'un quart des jeunes ayant répondu estiment que des horaires de travail souples sont importants, ils attachent une valeur encore plus importante à des caractéristiques liées à des formes d'emploi plus traditionnelles, comme de bons salaires, des possibilités d'évolution de carrière et des prestations sociales (figure 1).

S'agissant de la sécurité d'emploi, si moins de jeunes femmes (12 pour cent) que de jeunes hommes (16 pour cent) qualifient leur emploi actuel de stable, elles se montrent plus optimistes quant à l'obtention d'un emploi plus sûr dans les dix prochaines années (28 pour cent pour les femmes, 25 pour cent pour les hommes). L'aspiration à un emploi stable semble aussi forte dans les pays en développement que dans les pays développés (Deloitte, 2017). Des sondages réalisés au niveau national donnent des résultats quelque peu contradictoires. En République de Corée, par exemple, pour près de deux tiers des jeunes, les trois principales options d'employeurs sont le gouvernement, les entreprises publiques et les grandes entreprises – les trois étant associés à des perspectives d'emploi plus stable (Statistics Korea, 2015). Alors qu'au Pérou 86 pour cent des jeunes préfèrent l'indépendance, en vue de monter leur propre entreprise, souvent une start-up dans l'économie numérique, à la sécurité de l'emploi (BIT, 2017c). La qualité de l'emploi demeure un problème majeur pour les jeunes dans toutes les régions. Ils sont prêts à

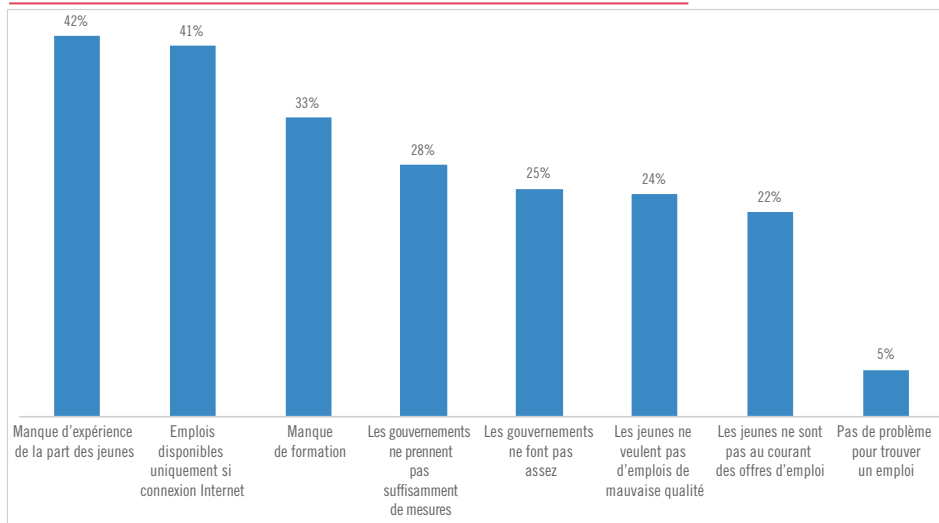
⁴ L'enquête Youth and the Future of Work Survey, menée en 2017 par le BIT, a permis de recueillir les réponses de 2 300 jeunes, âgés de 15 à 29 ans, dans 187 pays. Basée sur 45 questions, l'enquête porte sur les perceptions et les aspirations des jeunes concernant le monde du travail de demain. Malgré une légère distorsion liée au sexe (60 pour cent des répondants sont des femmes), les résultats du sondage représentent en gros la taille de la population de jeunes au niveau régional. Ce travail de collecte de données est complété par une série de groupes de discussion thématique avec des jeunes. De plus amples informations sont disponibles dans BIT (2017a, annexe G).

émigrer à tout moment pour trouver un emploi décent, comme en témoignent l'enquête du BIT YFoW et le dernier sondage mondial Gallup, Gallup World Poll (2016).

Quel est pour les jeunes le principal obstacle dans la recherche d'un emploi ?

Les obstacles les plus cités en réponse à cette question sont: le manque d'expérience professionnelle pertinente (42 pour cent), de bonnes relations d'affaires (41 pour cent) et l'offre de bons emplois (33 pour cent) (figure 2). Seulement 5 pour cent ont déclaré n'avoir pas eu de problème pour trouver un travail (BIT, à paraître).

Figure 2 Principaux obstacles dans la recherche d'un emploi



Note: Les répondants peuvent donner des réponses multiples.

Source: BIT (à paraître). Les calculs se basent sur l'enquête du BIT Youth and Future of Work Survey, 2017.

Ces résultats concordent avec ceux d'enquêtes menées dans d'autres pays, par exemple le rapport de recherche du PNUD (2012) en Arménie.

Les jeunes ont-ils des chances de mieux s'en sortir que leurs parents?

La question de savoir si les jeunes pensent qu'ils s'en sortiront mieux que leurs parents dépend en grande partie de l'endroit où ils vivent. Selon les enquêtes réalisées, la plupart des jeunes dans les pays développés pensent que leur situation sera pire que celle de leurs parents en termes de perspectives de revenu, alors qu'une majorité dans les pays en développement s'attendent à faire mieux (Pew Research Center, 2017; Deloitte, 2017). En règle générale, cet optimisme s'explique par l'anticipation d'une satisfaction personnelle et d'une sécurité financière et d'emploi, en particulier dans les économies émergentes, comme la Chine, l'Inde et le Brésil. Les pays développés comme la Belgique, la France et l'Espagne se situent à l'autre extrémité du spectre (Ipsos, 2016).

Il est possible que la réalité ne réponde pas à ces attentes. Les générations précédentes de jeunes gens arrivant sur le marché du travail ont pu de manière réaliste aspirer à un «emploi pour la vie», à savoir travailler pour le même employeur tout au long de leur vie professionnelle. Les jeunes d'aujourd'hui occupent de plus en plus des emplois multiples de formes atypiques, souvent à temps partiel, et travaillent pour

plus d'un employeur à la fois (BIT, 2016; OCDE, 2015; O'Higgins, 2017). Dans ce contexte, la question est de savoir si les jeunes auront encore la possibilité «d'échapper à leurs origines sociales et d'atteindre un statut qui n'est pas fonction de celui de leurs parents» (Fox, Torche et Waldfogel, 2016).

Cette mobilité intergénérationnelle (ou sociale) varie grandement d'un pays à l'autre (Clark, 2014). La situation dans l'emploi des parents durant l'adolescence est importante. Lorsqu'un parent est employé, la probabilité de chômage diminue, et elle est encore plus faible lorsque les deux parents travaillent, par rapport aux familles où les deux parents sont au chômage. Si l'éducation est essentielle à la mobilité sociale, les jeunes n'atteignent pas nécessairement un niveau d'éducation supérieur à celui de leurs parents. Selon une analyse au niveau des pays (32 pays) figurant dans l'enquête sur le passage de l'école à la vie active du BIT, seulement 37 pour cent des jeunes travailleurs avaient un niveau d'éducation supérieur à celui de leurs pères, alors que 48 pour cent avaient le même niveau (OCDE, 2017).

La migration influence aussi la mobilité intergénérationnelle en donnant la possibilité aux générations futures d'atteindre un niveau de vie plus élevé. Toutefois, cette aspiration ne se concrétise souvent que pour la deuxième génération d'immigrants. Dustmann (2007) montre que les parents migrants ont davantage tendance à investir dans l'éducation de leurs enfants, ce qui aura un impact positif sur leurs revenus futurs. Les jeunes qui migrent sans leurs parents sont aussi souvent limités dans leur mobilité sociale, car ils utilisent leurs revenus excédentaires pour subvenir aux besoins de leur famille restée dans leur pays d'origine (envois de fonds).

Quelques considérations

Malgré la croissance économique, des niveaux d'instruction supérieurs pour certains et la réduction des écarts en matière de participation des femmes, les jeunes sont toujours confrontés à des obstacles majeurs sur le marché du travail. La persistance de taux de chômage élevés, l'émergence de formes atypiques d'emploi, la généralisation de l'emploi informel et la forte proportion de travailleurs pauvres sont autant de motifs sérieux d'inquiétude. Le passage de l'école au marché du travail, déterminant dans la vie d'un jeune, peut avoir des conséquences socio-économiques à long terme.

- Comment les établissements d'enseignement peuvent-ils travailler plus étroitement avec les intermédiaires du marché du travail et les entreprises pour faciliter le passage en douceur d'un jeune de l'école à la vie active?
- Quelles politiques sont nécessaires pour tirer parti de l'évolution démographique dans les pays émergents et en développement (dividende démographique)?
- Quelles sont les principales mesures nécessaires pour faciliter la mobilité intergénérationnelle?
- De quelle façon la réalisation des aspirations des jeunes à un avenir meilleur peut-elle assurer une plus grande inclusion?

Bibliographie

BIT (Bureau international du Travail). 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Résumé français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble» (Genève).

—. 2017a. *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Résumé français: «Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2017: les voies possibles vers un meilleur avenir du travail» (Genève).

—. 2017b. *Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail* (Genève).

—. 2017c. *The future of work we want: The voice of youth and different perspectives from Latin America and the Caribbean* (Lima, Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes).

—. A paraître. *Youth and the future of work. Learning about young people's outlook on the world of work* (Genève).

Clark, G. 2014. *The son also rises: Surnames and the history of social mobility* (Princeton University Press).

DAES (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (New York).

Deloitte Touche Tohmatsu Limited (Deloitte). 2017. *The 2017 Deloitte Millennial Survey. Apprehensive millennials: Seeking stability and opportunities in an uncertain world* (Londres).

Dustmann, C. 2007. *Return migration, investment in children, and intergenerational mobility: Comparing sons of foreign and native born fathers* (Rochester, NY, Social Science Research Network).

Eurofound. 2016. *Exploring the diversity of NEETs* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).

Fox, L.; Torche, F.; Waldfogel, J. 2016. «Intergenerational Mobility», dans l'ouvrage publié sous la direction de D. Brady et L. M. Burton: *The Oxford Handbook of the Social Science of Poverty* (Oxford).

Gallup. 2016. *Gallup's top world findings of 2016* (Washington, DC).

Ipsos. 2016. Ipsos Global Trends, No. 2, Future and Generations, database. Disponible à l'adresse <http://www.ipsosglobaltrends.com/category/future-and-generations/> [consulté le 31 janvier 2018].

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2015. «Travail atypique, polarisation de l'emploi et inégalités», *Tous concernés: pourquoi moins d'inégalité profite à tous* (Paris), pp. 153-234.

—. 2017. *Youth aspirations and the reality of jobs in developing countries: Mind the gap*, Development Centre Studies (Paris).

O'Higgins, N. 2017. *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues* (Genève).

Pew Research Center. 2017. Children's Financial Future, Global Indicators Database, 2017 (Washington, DC). Disponible à l'adresse <http://www.pewglobal.org/database/indicator/74/> [consulté le 31 janvier 2018].

PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2012. *National Youth Aspirations Research Report* (Yerevan, PNUD Arménie).

S4YE (Solutions for Youth Employment). 2017. *Toward employment solutions for youth on the move* (Washington, DC).

Statistics Korea. 2015. *Summary Result of the 2015 Social Survey* (Daejeon). Disponible à l'adresse <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/11/5/index.board?bmode=download&bSeq=&aSeq=350521&ord=2> [consulté le 31 janvier 2018].

