

# Mettre fin à la crise permanente pour les jeunes : des solutions existent !

Document adopté par le 25ème Comité exécutif d'industriAll Europe  
Bruxelles, 30 novembre & 1er décembre 2022 | 2022/143

Les jeunes ont été les plus durement touchés par les multiples crises de ces 15 dernières années, tant sur le plan social qu'économique. Ces crises ont profondément marqué l'ensemble de la société, en particulier la jeune génération qui risque de devenir une génération sacrifiée. La société a une dette envers les jeunes. Aucune mesure politique concrète n'a été annoncée dans le cadre de l'Année européenne de la jeunesse 2022 pour améliorer la situation des jeunes. Le Groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe tire une fois de plus la sonnette d'alarme et met en garde contre le risque de perdre la prochaine génération de travailleurs de l'industrie. Des outils existent pour améliorer la situation et aussi est-il urgent d'agir. Il ne manque plus que la volonté politique d'agir dès maintenant !

## **Une reprise inégale : Les jeunes travailleurs ont été systématiquement négligés lors des précédentes crises !**

Les jeunes travailleurs ont été durement impactés par les trois dernières crises majeures. Ils ont été particulièrement touchés par la crise financière de 2008-2009, suivie par la récession de 2012 (provoquée par l'Europe elle-même à cause de mesures d'austérité inconsidérées). Les politiques économiques restrictives imposées à l'époque à travers l'Europe ont entraîné une explosion du chômage des jeunes, dont le taux est aujourd'hui encore plus de deux fois supérieur au taux de chômage global dans certains pays (Eurostat, [données](#) de juillet 2022) :

- **La moyenne européenne du chômage des jeunes de l'UE est de 14%, contre 6% pour le chômage global.**
- **Les pays qui figurent en tête de liste sont toujours ceux qui ont été le plus durement touchés par la Troïka, à savoir la Grèce (28,6%), l'Espagne (26,9%), l'Italie (24%), et la Roumanie (22,7%).**
- **Mais le problème persiste aussi dans d'autres pays, notamment en Suède (19,9%), Slovaquie (19,5%), et en France (17%).**

Dans le même temps, l'emploi précaire (atypique) est [considéré](#) comme la norme chez les jeunes travailleurs « chanceux » d'avoir décroché un emploi :

- **47% des jeunes travailleurs ont un contrat à durée déterminée, contre 10% de l'ensemble des travailleurs.**
- **Un jeune travailleur sur dix a signé un contrat à durée déterminée à défaut.**
- **31% des jeunes travailleurs (en particulier les femmes) occupent un emploi à temps partiel afin de pouvoir joindre les deux bouts.**

Des périodes de chômage prolongées et répétées, associées à des conditions de travail précaires, sont les ingrédients d'un cocktail toxique pour une génération marquée à vie. Autrement dit, la génération actuelle sera plus prédisposée à accepter des emplois précaires et mal rémunérés par crainte de ne rien trouver de mieux. Cela ne profitera qu'aux employeurs qui proposent des emplois précaires (comme le phénomène grandissant du travail de plateforme, qui emploie principalement des jeunes travailleurs) et aux populistes de droite.

La pandémie de COVID-19 a été un énième coup dur pour les jeunes. Non seulement ils ont été laissés pour compte lors de la relance après la crise financière de 2008-2009 (délaiés dans une situation d'emplois instables et précaires sans une aide adéquate à cause du sous-financement des services sociaux), mais on leur demande aujourd'hui de rester chez eux afin de protéger (à juste titre) les générations plus âgées et plus vulnérables face à la pandémie de COVID-19. Les résultats montrent clairement que les jeunes ont encore payé le prix fort d'une nouvelle crise :

- **61% des jeunes européens se disent préoccupés par leur santé mentale** (selon une récente [étude](#) de 2022).
- **Les jeunes sont le groupe le plus touché par la pauvreté** (en 2021, la [moyenne européenne](#) des personnes menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale était de **27%, dont 21% avaient entre 18 et 24 ans**).

Sur une note plus positive, les décideurs politiques semblent avoir tiré les leçons de certaines des erreurs commises lors de la crise financière de 2008-2009 et se sont abstenus de toute mesure d'austérité pendant la crise de la COVID-19. Cependant, bien que le plan de relance de l'UE soit intitulé « NextGeneration EU », les mesures d'aide aux jeunes ont été en grande partie négligées dans la plupart des plans nationaux pour la reprise et la résilience (aussi appelés PRR, plans dans lesquels les États membres devaient détailler la répartition des sommes considérables mises à leur disposition). Le Groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe a déjà [mis en garde](#) contre le risque de perdre la prochaine génération de travailleurs de l'industrie, qui n'a pas été prise en compte lors de la rédaction de nombreux PRR. Bien que les versions finales des PRR aient été améliorées, une récente [étude du CEPS](#) (2022) met en évidence les défaillances de ces plans. Nous sommes préoccupés de constater que les investissements liés à l'éducation sont principalement orientés vers les premiers stades de celle-ci. Bien qu'essentiels, ces investissements devraient davantage prendre en compte les difficultés réelles, telles que l'inadéquation des compétences, rencontrées par les jeunes travailleurs lors de leur entrée sur le marché du travail. Voici quelques exemples :

- **Allemagne** : 5% des ressources sont consacrées aux « politiques pour la prochaine génération », mais ces ressources sont en réalité destinées à une plateforme de l'éducation qui vise à encourager le développement des aptitudes et des compétences tout au long des parcours

éducatifs individuels. Selon les critiques, cela ne suffit pas pour relever les défis structurels auxquels sont confrontés les jeunes travailleurs.

- **Belgique** : 7% des ressources sont consacrées aux « politiques pour la prochaine génération ». Cependant, celles-ci sont principalement axées sur la numérisation de l'éducation et la prévention du décrochage scolaire précoce.
- **Italie** : 10% des ressources sont consacrées aux « politiques pour la prochaine génération ». Toutefois, les deux principales initiatives relatives au marché du travail (la garantie d'emploi et le plan pour les nouvelles compétences) suscitent des inquiétudes, car elles sont jugées floues en termes de gouvernance, de durée et de suivi. Malheureusement, les politiques actives du marché du travail ne sont pas destinées à soutenir les jeunes travailleurs.
- **Portugal** : 8% des ressources sont consacrées aux « politiques pour la prochaine génération ». Cependant, outre les investissements dans l'éducation, il n'y a pas de véritable réforme des politiques actives du marché du travail, ni de réformes dédiées à l'entrée des jeunes travailleurs (24-34 ans) sur le marché du travail.
- **Slovaquie** : 14% des ressources sont consacrées aux « politiques pour la prochaine génération ». Or, les principales réformes concerneront le financement de l'enseignement préscolaire, alors que les mesures ne semblent pas particulièrement cibler les jeunes travailleurs. En ce qui concerne les politiques du marché du travail, les mesures ne remédient pas de manière adéquate au taux élevé de NEET (jeunes ne travaillant pas, et ne suivant pas d'études ou de formation), tandis qu'elles maintiennent le faible niveau d'investissement dans les politiques actives du marché du travail.
- **France** : 15% des ressources sont consacrées aux « politiques pour la prochaine génération ». Le plan est toutefois une source de préoccupation pour l'éducation, les politiques sociales et le marché du travail en raison de l'absence de propositions d'investissement et de réformes dans le domaine de l'éducation. La segmentation du marché du travail en France pose particulièrement problème, tout comme le taux de chômage élevé et les inégalités.

En outre, selon un récent [rapport](#) sur l'emploi et les tendances sociales en Europe, la reprise post-pandémie n'a pas été uniforme. **Les personnes de moins de 30 ans n'ont toujours pas surmonté la crise** et rencontrent encore des difficultés à entrer sur le marché du travail ou à trouver des emplois en adéquation avec leurs compétences. Compte tenu de la situation précaire dans laquelle ils se trouvent, les jeunes sont plus susceptibles de se retrouver dans une situation sociale et financière difficile.

Les crises actuelles du coût de la vie et de l'énergie ne font qu'aggraver cette situation. Alors que les jeunes sont le groupe le plus exposé à la pauvreté et l'exclusion sociale, ainsi qu'aux emplois précaires, instables et peu rémunérés, l'érosion du pouvoir d'achat et les coûts record de l'énergie et des denrées alimentaires sont un énième coup dur pour les jeunes.

### **Des solutions existent : garantir des emplois de qualité pour les jeunes travailleurs !**

L'ironie veut que la crise permanente dans laquelle les jeunes semblent être pris au piège depuis plusieurs années survient dans un contexte de marché du travail tendu et de pénurie massive de compétences. La double transition numérique et écologique ne fera qu'aggraver le problème lié aux compétences. Des [données](#) récentes montrent que, si le nombre de personnes salariées dans l'UE a augmenté de 0,5% au

premier trimestre 2022, le taux d'emplois vacants a également continué d'accroître, créant ainsi un marché du travail tendu avec d'importantes pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Ces statistiques révèlent qu'il existe une marge de manœuvre pour agir sur le marché du travail. Afin de pallier la pénurie de compétences, industriAll Europe demande un apprentissage équitable allant de pair avec une garantie de maintien dans l'emploi, ainsi que des mesures consacrées à la formation et au perfectionnement des compétences afin d'anticiper la double transition.

De nombreux pays semblent éprouver des difficultés à combler le fossé entre l'éducation et l'emploi. Le graphique ci-dessous illustre le taux d'emploi des diplômés sortant de programmes professionnels en Europe en 2020. De manière générale, force est de constater que les pays affichant le plus faible taux d'emploi sont aussi ceux qui sont [les plus touchés par la fuite des cerveaux](#) (c'est-à-dire des jeunes qualifiés qui quittent leur pays à la recherche de meilleures conditions de travail à l'étranger). Türk Metal fait état d'une importante fuite des cerveaux qui s'explique par l'absence d'emplois de qualité pour les jeunes diplômés en Turquie. Le manque d'offres d'emplois attractifs et de qualité pour les jeunes diplômés est donc l'une des principales causes de cette situation.

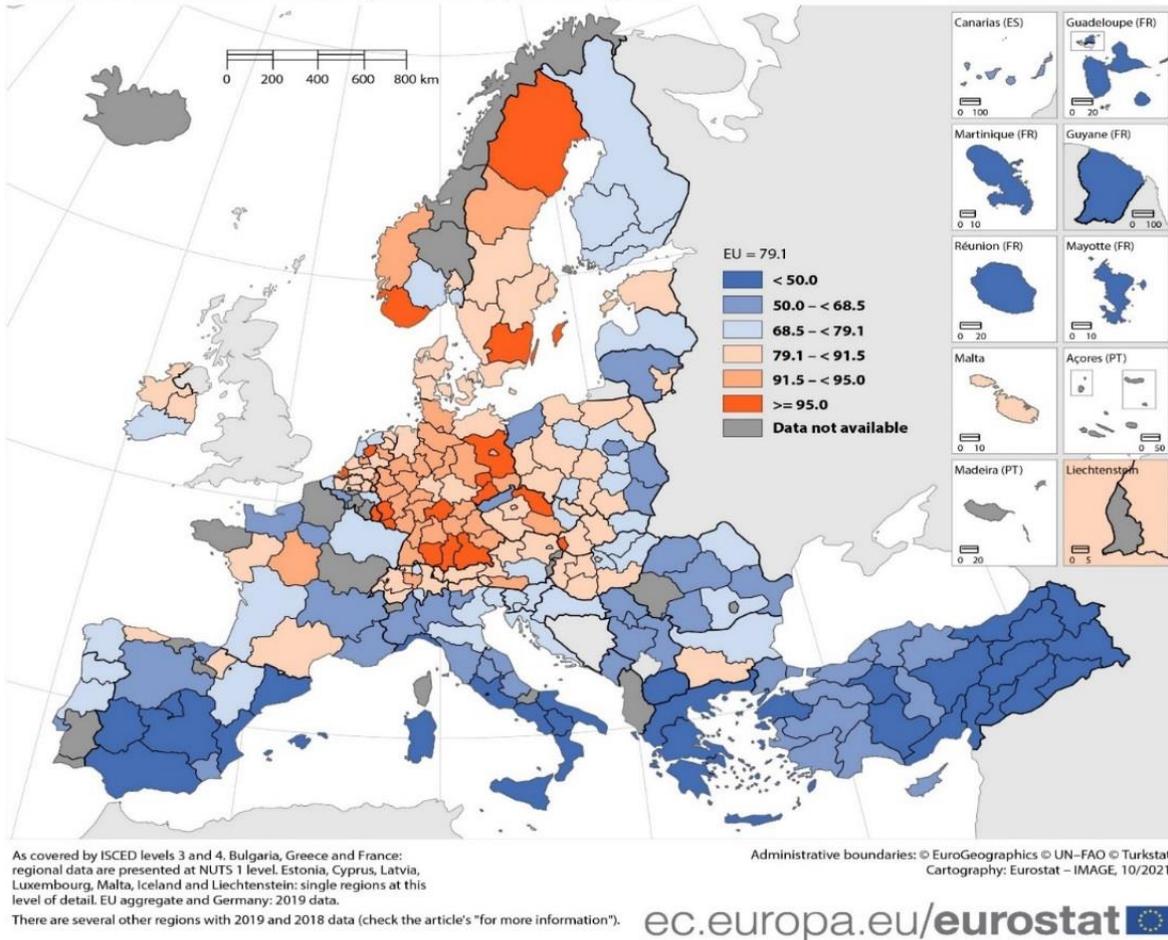
Par ailleurs, bien que le graphique indique un taux d'emploi des jeunes diplômés très élevé dans certains pays, il est important de prendre en compte les pénuries de main-d'œuvre qui y persistent également. Par exemple, en août 2022, la moitié des entreprises en **Allemagne** [ont indiqué](#) devoir faire face à des pénuries de main-d'œuvre. Dans l'industrie, IG Metall a constaté que les places d'apprentissage supprimées pendant la crise de la COVID-19 (soit 20%) n'ont jamais été rétablies malgré un soutien public massif aux entreprises.

La **Belgique** est un bon exemple des avantages des négociations collectives pour les jeunes travailleurs. Les syndicats belges ont réussi à résoudre le problème du « barème jeunes », qui est inférieur au salaire minimum, en supprimant cette inégalité de traitement dans la plupart des conventions collectives sectorielles. Nous avons besoin de davantage d'exemples de ce type dans toute l'Europe, en particulier au vu des rapports de VASAS selon lesquels les grandes entreprises dans le secteur automobile en **Hongrie** tentent de maintenir les salaires à un niveau très bas, en particulier pour les jeunes.

Les employeurs doivent également assumer leurs responsabilités et proposer des apprentissages de qualité avec des possibilités de maintien dans l'emploi s'ils souhaitent avoir une main-d'œuvre qualifiée. Dans le même temps, les décideurs politiques doivent associer le soutien public accordé aux entreprises à des conditionnalités sociales afin de veiller à ce que l'argent ne serve pas à créer des emplois précaires ou à verser des dividendes aux actionnaires.

## Employment rate of recent graduates from vocational programmes, 2020

(% of graduates aged 20-34 years with upper secondary or post-secondary non-tertiary vocational educational attainment having left education and training 1-3 years earlier, by NUTS 2 regions)



Dans le même temps, IndustriAll-BNS révèle que les jeunes en **Roumanie** sont formés sur la base de programmes obsolètes dans le système d'enseignement public. Cela ne fait qu'accroître l'inadéquation des compétences dans l'industrie et entraîne un gaspillage de l'argent public au profit d'un système éducatif inadapté ainsi qu'une frustration des jeunes travailleurs et des employeurs. Les responsables politiques de l'UE et les gouvernements nationaux doivent déployer davantage d'efforts pour garantir une éducation et une formation de qualité et à jour qui débouchent automatiquement sur des emplois de qualité.

Afin de relever le défi en matière de compétences, la Commission européenne a fait de **2023 l'Année européenne des compétences**. Nous espérons vivement que cette initiative portera davantage ses fruits que l'Année européenne de la jeunesse 2022, qui n'était rien d'autre qu'une simple opération de communication lors de laquelle les commissaires européens ont pris la parole lors d'évènements publics en présence de jeunes sans aucun suivi concret de leur part.

IndustriAll Europe réclame la sécurité de l'emploi pour les jeunes et des opportunités plus équitables. Le dialogue social et les négociations collectives sont le meilleur moyen d'inclure les jeunes travailleurs dans le processus décisionnel afin de cibler au mieux les politiques de jeunesse et améliorer les conditions d'emploi. Les décideurs politiques européens et nationaux, ainsi que les employeurs et les syndicats, ont

la responsabilité de veiller à ce que la jeune génération puisse accéder à des emplois de qualité et bénéficier d'une égalité de traitement. La société a une dette envers les jeunes.

#### Le Groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe appelle les décideurs politiques à :

- Interdire les stages non rémunérés
- Garantir des apprentissages de qualité (rémunérés pour assurer des conditions de vie décentes, avec des programmes à jour et un mentorat)
- Une garantie d'emploi afin d'assurer la sécurité de l'emploi pour les jeunes travailleurs et des opportunités plus équitables
- Garantir un apprentissage tout au long de la vie qui donne accès au développement et au perfectionnement des compétences pour anticiper la double transition
- Associer des conditionnalités sociales à tous les financements publics (pour veiller à ce que les entreprises bénéficiant de financements publics offrent un nombre suffisant d'opportunités de formation de qualité qui débouchent sur des emplois de qualité et sur l'accès à la formation tout au long de la vie. De plus, les entreprises bénéficiant d'un soutien doivent respecter les droits des syndicats et s'engager de manière constructive dans les négociations collectives à tous les niveaux dans tous les pays.)

#### Le Groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe appelle les employeurs à :

- Offrir un nombre suffisant d'opportunités de formation de qualité (rémunérées, avec un mentorat) qui débouchent sur des emplois
- Offrir aux jeunes travailleurs des emplois attractifs et de qualité avec un accès à la formation tout au long de la vie
- Garantir le droit à la formation pour tous les travailleurs, indépendamment de l'âge ou de l'ancienneté, afin d'anticiper la double transition
- S'engager dans des négociations collectives et le dialogue social à tous les niveaux et dans tous les pays (pour assurer un traitement juste et équitable des jeunes travailleurs et des apprentis)

### Syndicats, réveillez-vous : les jeunes travailleurs réclament une meilleure participation à tous les niveaux !

La plus vaste étude européenne sur la jeunesse a récemment [montré](#) que **la majorité des jeunes en Europe (67%) estiment que l'UE devrait davantage impliquer leur génération dans les affaires publiques européennes**. Cela démontre une nouvelle fois l'engagement de la jeune génération en faveur de la justice sociale et climatique (comme en témoigne la forte participation des jeunes à des mouvements tels que « Black Lives Matter », « La marche des femmes » ou « Les vendredis pour l'avenir »). En outre, cette même étude révèle que **les principales préoccupations actuelles des jeunes sont :**

- **Les emplois et le futur marché du travail (y compris les revenus)**
- La pauvreté et les inégalités
- Le bien-être émotionnel ou psychologique

Compte tenu de la précarité dans laquelle se trouvent de nombreux jeunes en Europe, ces résultats sont peu surprenants. Cependant, la Groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe aimerait souligner l'ironie de la situation actuelle : **la plupart des jeunes sont préoccupés par l'emploi et veulent être impliqués, mais les syndicats de nombreux pays rencontrent des difficultés à recruter des jeunes.**

Avec l'adoption de son [plan d'action pour la jeunesse](#) en mai 2022, industriAll Europe et ses organisations affiliées se sont engagées à améliorer la situation. Le Groupe de travail « Jeunesse » a travaillé à la mise en œuvre de ce plan à tous les niveaux. L'annexe I présente l'état d'avancement des 12 plans d'action nationaux pour la jeunesse élaborés par les jeunes membres d'industriAll Europe lors du séminaire consacré à ce sujet en juin 2022 à Cluj, en Roumanie. Les prochaines étapes seront définies lors de l'atelier de suivi organisé en décembre 2022 à Madrid, en Espagne.

Malheureusement, **certains jeunes syndicalistes ont du mal à faire entendre leur voix dans leur propre syndicat** en raison de l'absence de soutien apporté à leurs projets. Nous déplorons cette situation et espérons voir un changement opérer rapidement. Les syndicats doivent accorder plus de place aux jeunes syndicalistes et à leurs idées. Il est urgent d'adopter une approche nouvelle et moderne, surtout au vu des déclarations de nos jeunes membres selon lesquelles les jeunes ont du mal à faire confiance aux syndicats dans de nombreux pays (notamment en France, Roumanie, Turquie, Hongrie, Pologne, etc.). **Afin de renouveler le mouvement syndical, les idées de nos jeunes membres doivent être prises en considération**, car ils sont plus à même de comprendre leur propre génération. **Les syndicats qui écoutent déjà les jeunes ont obtenu des résultats positifs et doivent servir de modèle.**

Les résultats de l'étude **menée à la demande d'industriAll Europe par Kurt Vandaele, chargé de recherche principal à l'ETUI**, viennent confirmer ces affirmations et définissent le cadre pour une future action. L'étude analyse les stratégies syndicales de recrutement, de syndicalisation et de représentation des jeunes travailleurs au sein des organisations affiliées à industriAll Europe. Elle se concentre sur les possibilités et les structures internes pour la participation et l'intégration des jeunes membres au sein des syndicats. Le rapport repose sur une enquête approfondie auprès des membres du Comité exécutif et du Groupe de travail « Jeunesse ». Les principaux résultats montrent que :

- Le nombre de jeunes membres est en moyenne plus faible que celui des membres de plus de 54 ans
- Dans les pays d'Europe centrale et orientale (PECO), le nombre de jeunes travailleurs est faible et en baisse, tandis que le nombre de membres de plus de 54 ans est élevé et en hausse
- En moyenne, les syndicats des pays nordiques comptent la proportion la plus élevée de jeunes membres, le taux d'adhésion des jeunes et des plus de 54 ans semblent tous deux stables
- La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions négatives sur le taux d'adhésion des jeunes, notamment en Europe centrale, alors que le taux d'adhésion des plus de 54 ans reste inchangé
- Près de 90% des jeunes interrogés ont répondu qu'un ou plusieurs organes consacrés aux jeunes ont été mis en place au sein de leur syndicat. Nombre d'entre eux estiment que leurs syndicats devraient accorder la priorité au renforcement de la représentation des jeunes travailleurs. **Ce renforcement est crucial compte tenu de la capacité interne actuelle des structures dédiées aux jeunes jugée relativement faible, notamment en termes d'autonomie, de budget et d'effectifs.**

- **Une structure consacrée aux jeunes et dotée d'une faible capacité interne est moins en mesure d'identifier les intérêts et les besoins des jeunes travailleurs, ce qui est particulièrement vrai pour les syndicats des pays d'Europe centrale et orientale.**
- Les comités « Jeunesse » au niveau national et les réseaux formels sont très nombreux, mais ne sont considérés que comme *relativement* efficaces. Les départements ou sections entièrement consacrés aux jeunes membres, avec un ou plusieurs responsables syndicaux à plein temps, ont le meilleur taux d'efficacité, mais seule la moitié des interrogés ont déclaré que leur syndicat avait mis en place de telles structures.
- **Les intérêts et les besoins des jeunes travailleurs sont très peu pris en compte dans les structures décisionnelles des syndicats.** Le pouvoir d'influence sur les prises de décision dépend de la capacité interne des structures consacrées aux jeunes : plus la capacité interne est grande, plus l'influence est importante. **Les structures ayant une faible capacité interne n'ont qu'un « rôle de figuration », c'est-à-dire qu'elles sont formellement présentes mais n'ont aucun pouvoir d'influence.**
- **Le statut de représentation des jeunes au sein du comité exécutif ou du conseil dépend de la capacité interne des structures consacrées aux jeunes.** Les structures ayant une faible capacité sont souvent dépourvues d'une telle représentation, les structures ayant une capacité plus ou moins forte bénéficient d'une meilleure représentation mais n'ont pas droit de vote, tandis que les structures solides possèdent le droit de vote. **Le pouvoir des structures dédiées aux jeunes peut être « renforcé » si les jeunes travailleurs détiennent des sièges au comité exécutif avec un droit de vote ; une représentation sans droit de vote a moins d'impact.**
- Les syndicats organisent davantage d'activités si les structures dédiées aux jeunes sont fortes et considérées comme plus influentes sur la prise de décision syndicale, et si les jeunes sont représentés au sein du comité exécutif, notamment avec un droit de vote.
- **Il est fondamental d'encourager la syndicalisation à un stade précoce grâce à des conditions d'adhésion spécifiques pour les étudiants et les jeunes travailleurs, seules quelques répondants ont indiqué que de tels arrangements ont été mis en place par leurs syndicats (pour les personnes sans emploi, les étudiants ou les jeunes travailleurs). Ces arrangements sont beaucoup moins répandus dans les syndicats des pays d'Europe du Sud, centrale et orientale.**
- La plupart des personnes interrogées ont répondu que leur syndicat a mis en place une stratégie ou un plan d'action consacré à l'augmentation du taux d'adhésion, avec des campagnes de recrutement ciblant principalement les entreprises et les secteurs d'activités plutôt que des groupes spécifiques de travailleurs. **Près de la moitié des syndicats représentés dans l'échantillon de l'enquête ont mené des campagnes de recrutement ciblant les jeunes travailleurs au cours des cinq dernières années, les syndicats des PECO étant moins susceptibles d'organiser de telles campagnes.**
- Environ un répondant sur quatre a indiqué que son syndicat n'aborde jamais ou seulement une fois par an les questions relatives au recrutement et à la syndicalisation au sein de son comité ou conseil exécutif.

**Sur la base des résultats de l'étude, le Groupe de travail « Jeunesse » présente une série de demandes au Comité exécutif.**

Le Groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe appelle les syndicats à :

- **Mettre en œuvre le plan d'action pour la jeunesse d'industriAll Europe ([DE](#) [EN](#) [FR](#))**
- **Soutenir leurs jeunes membres dans la mise en œuvre de leurs plans d'action nationaux pour la jeunesse**
- **Encourager la participation régulière du président (et éventuellement de 2-3 autres représentants) du Groupe de travail « Jeunesse » au Comité exécutif d'industriAll Europe.**
- **Envisager l'octroi du droit de vote au représentant des jeunes au sein du Comité exécutif d'industriAll Europe lors du prochain Congrès en 2025**

**Le chemin est encore long. Ensemble, nous pouvons contribuer au renouvellement du mouvement syndical pour un avenir prometteur et brillant pour les travailleurs et leurs syndicats. Nous comptons sur le soutien du Comité exécutif !**

## Annexe I : Plans d'action nationaux pour la jeunesse

Pays – syndicat – <i>Plan d'action national pour la jeunesse</i>	Plan d'action	Etat d'avancement de la mise en œuvre
Belgique - ACV-CSC METEA  <i>'Dual learning youth committee'</i>	Le plan d'action comprend différentes étapes. Une première partie consiste en une recherche sur les jeunes et la formation en alternance. La deuxième partie vise à inviter ces groupes cibles à de prochains événements, afin de rassembler les étudiants en alternance de notre secteur lors d'une journée éducative et pour les recruter.	Le plan d'action national est bien structuré et est actuellement mis en œuvre.
Bosnie-Herzégovine – SMFBiH ?  <i>'Linked together for a better future'</i>	Le plan d'action inclut plusieurs objectifs : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rencontrer chaque nouveau salarié ;</li> <li>2. Réaliser des présentations en ligne (sites Internet, portails intranet et comptes sur les réseaux sociaux) et rédiger &amp; diffuser des newsletters ;</li> <li>3. Réaliser des questionnaires ;</li> <li>4. Etablir des points communs avec les mouvements de jeunesse ;</li> <li>5. Organiser des événements ou des excursions collectifs ;</li> </ol>	Un portail intranet a été créé, ainsi que des newsletters pour le syndicat Bosnalijek jsc.
France – FGMM CFDT  <i>'Take the Power! Prends le pouvoir!'</i>	Le plan d'action pour la jeunesse a lieu aux niveaux régional et national. Au niveau régional : organisation de réunions régulières pour aborder les problèmes actuels. Au niveau national : organisation de réunions deux fois par an pour mettre en œuvre et développer le programme jeunesse du syndicat	La structure du plan d'action est bien définie, et le projet sera lancé dès que possible.

<p>France – CFE CGC Energie</p> <p><i>'eBullescence Seminar'</i></p>	<p>Séminaire vise à attirer les jeunes membres en les sensibilisant à l'importance des syndicats et de les recruter en tant que militants syndicaux. Une formation sera dispensée aux futurs membres.</p>	<p>Pour organiser le séminaire, le syndicat a organisé des réunions hebdomadaires préparatoires. Le séminaire a été un succès. Il s'est tenu sur 3 jours en septembre 2022 à Paris et a rassemblé près de 150 jeunes membres de moins de 35 ans.</p>
<p>Hongrie – VDSZ</p> <p><i>'érdeked! érdekel? Érdekel az Érdeked?'</i></p>	<p>L'objectif est d'être présent lors des salons de l'emploi ou à des portes ouvertes universitaires afin de sensibiliser les jeunes au travail des syndicats et aux avantages à adhérer à un syndicat.</p>	<p>Le syndicat a participé avec succès à un salon de l'université de Budapest en septembre 2022. Un suivi sera assuré.</p>
<p>Hongrie – Vasas</p> <p><i>'Campus22'</i></p>	<p>Afin d'attirer plus de monde, le syndicat a décidé de tenir un stand lors de l'un des plus grands festivals de Hongrie et de mener une enquête.</p> <p>Activités prévues :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribution de dépliants</li> <li>2. Concours</li> <li>3. Loteries, photomaton, baby-foot, parcours d'obstacles</li> <li>4. Sensibilisation au travail des syndicats et au droit du travail</li> <li>5. Conseils gratuits</li> </ol>	<p>Le stand du festival a été un succès avec un taux élevé de participation. Près de 143 étudiants ont répondu au questionnaire. Un suivi doit être assuré. Toutes les personnes qui ont donné leurs coordonnées seront contactées afin de les recruter.</p>
<p>Pologne – Solidarność</p> <p><i>'Networked relationships, network of relationships'</i></p>	<p>L'objectif est d'avoir un jeune syndicaliste sur chaque site. Pour ce faire, ils proposent de se rendre dans les écoles pour promouvoir et informer sur les événements et les activités des syndicats.</p>	<p>Le plan d'action est bien structuré et est actuellement mis en œuvre.</p>
<p>Roumanie – FSLI PEROL ENERGIE</p> <p><i>'Innovative ideas. Get involved!'</i></p>	<p>L'objectif est de communiquer avec les jeunes membres via l'application mobile du syndicat afin de les mobiliser.</p>	<p>Le plan est actuellement mis en œuvre.</p>
<p>Roumanie – MetaRom</p> <p><i>'Activitati pentru atragerea tinerilor in organizatia noastra sindicala'</i></p>	<p>Le plan d'action propose :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. des activités (sportives, culturelles, en plein air, etc.) pour attirer les jeunes ;</li> <li>2. de promouvoir ces activités grâce aux dépliants, à une</li> </ol>	<p>Le plan est actuellement mis en œuvre.</p>

	<p>page Facebook, des réunions avec les jeunes sur les sites ;</p> <p>3. les activités auront lieu en dehors des heures de travail et pendant le repos hebdomadaire ;</p>	
<p>Slovaquie – OZ KOVO</p> <p><i>‘Ready for fight in media battleground!’</i></p>	<p>Le plan d’action vise à utiliser les réseaux sociaux pour sensibiliser les jeunes. Des ateliers et des formations sont prévus, notamment avec la collaboration de syndicats étrangers pour d’échanger des idées.</p>	<p>Le plan est actuellement mis en œuvre.</p>
<p>Turquie - Hak-Is OZ IPLIK-IS</p>	<p>La première étape du plan d’action consistait à estimer le nombre réel de jeunes membres dans le syndicat. Ensuite, l’objectif était d’informer les secteurs et de nommer/élire des représentants selon la proportion de jeunes membres dans les entreprises.</p>	<p>Les résultats du questionnaire indiquent que 25,8% des 44,000 membres sont des jeunes.</p> <p>Un suivi doit être assuré.</p>