



Bruxelles, le 5.12.2012
COM(2012) 728 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

Vers un cadre de qualité pour les stages

**Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au niveau européen
au titre de l'article 154 TFUE**

{SWD(2012) 407 final}

{SWD(2012) 408 final}

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

Vers un cadre de qualité pour les stages

Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au niveau européen au titre de l'article 154 TFUE

1. INTRODUCTION

La présente communication a pour objectif de consulter les partenaires sociaux au niveau de l'UE, conformément à l'article 154, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), sur le contenu d'une proposition de la Commission relative à l'établissement d'un cadre européen de qualité pour les stages, d'une part, et leur souhait éventuel d'entrer en négociations, ainsi que le prévoit l'article 154, paragraphe 4, TFUE, d'autre part.

Dans sa communication intitulée *Vers une reprise génératrice d'emplois*¹ du 18 avril 2012 (paquet «emploi»), la Commission a annoncé qu'elle présenterait une recommandation du Conseil concernant un cadre de qualité pour les stages d'ici fin 2012. Parallèlement, une consultation publique a été lancée² dans le but de connaître l'avis des différentes parties prenantes sur la nécessité d'une telle initiative, sa portée, sa forme et son contenu éventuel. La consultation publique a recueilli plus de 250 réponses, dont 29 émanant d'autorités nationales et régionales (ministères et agences), 8 de syndicats, 40 d'organisations patronales et de représentants des entreprises, 14 d'organisations (fédérations) de jeunesse, 33 d'établissements d'enseignement, 11 d'autres organisations et 117 de particuliers. L'importance des stages pour une transition en douceur du monde de l'éducation à celui du travail et la nécessité de stages de qualité ont fait l'objet d'un large consensus. Les syndicats, la communauté des ONG, la plupart des établissements d'enseignement, les particuliers et plusieurs instances nationales se sont prononcés en faveur d'un cadre de qualité pour les stages.

Dans leur réponse à la consultation publique, les partenaires sociaux européens ont demandé à être consultés officiellement sur les orientations possibles d'une action, conformément à la procédure prévue aux articles 154 et 155 TFUE. Ces articles prévoient que la Commission consulte les partenaires sociaux avant de soumettre des propositions en matière de politique sociale.

La Commission a accepté la demande des partenaires sociaux et a insisté sur le fait qu'ils peuvent jouer un rôle essentiel dans la création et la mise en œuvre d'un cadre de qualité pour

¹ COM(2012) 173 final.

² SWD(2012) 99 final.

les stages. Le 11 septembre 2012, lors d'une première phase de consultation, les partenaires sociaux européens ont été invités à exprimer leur avis sur les orientations possibles de l'action de l'UE. Compte tenu des réponses reçues, la Commission lance maintenant une deuxième phase de consultation sur le contenu de la proposition³.

La présente communication rassemble les principaux résultats de la première phase de consultation et fournit des données récentes sur des problèmes de qualité concernant des stages. Elle présente ensuite différentes options possibles concernant l'action à l'échelle de l'UE. Afin d'aider les partenaires sociaux à préparer leur réponse à cette consultation, elle est assortie d'un document analytique fournissant des informations générales et une analyse (par exemple, une définition des différents types de stages, leurs avantages et leur coût, l'avis des parties prenantes, une définition des problèmes et les objectifs stratégiques)⁴.

On entend par «stage» une période de travail d'une durée limitée que des étudiants ou des jeunes venant de terminer leurs études passent dans une entreprise, un organisme public ou une organisation sans but lucratif en vue d'acquérir une précieuse expérience professionnelle sur le terrain avant d'occuper un emploi régulier. Il existe cinq types principaux de stages, qui se recoupent en partie: les stages effectués au cours des études, les stages s'inscrivant dans la formation professionnelle obligatoire (par exemple, en droit, en médecine, dans l'enseignement, l'architecture, la comptabilité, etc.), les stages relevant des politiques actives de l'emploi, les stages sur le marché libre et les stages transnationaux.

En ce qui concerne le champ d'application de l'initiative, et bien qu'il appartienne aux partenaires sociaux d'en décider, celle-ci pourrait cibler les stages sur le marché libre, qui constituent le segment le plus problématique. Cependant, il existe d'autres possibilités: le champ d'application des mesures pourrait être élargi ou au contraire restreint pour ne concerner que les stages à l'étranger ou les stages dépassant une certaine durée. Une autre question est de savoir si des spécificités sectorielles justifieraient l'adaptation ou la limitation des mesures à certains secteurs.

2. PREMIERE PHASE DE CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Les partenaires sociaux européens s'accordent largement à reconnaître l'importance des stages pour une transition en douceur du monde de l'éducation à celui du travail, en particulier dans un contexte de crise. En 2010, les partenaires sociaux intersectoriels avaient convenu de «*promouvoir des contrats d'apprentissage et de stage plus nombreux et de meilleure qualité*» comme action principale au titre de l'Accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs. Tous les interrogés reconnaissent que les partenaires sociaux

³ Cette procédure peut aboutir aux résultats suivants: les partenaires sociaux peuvent engager des négociations et arriver à un accord autonome ou demander à la Commission de présenter une proposition législative fondée sur leur accord. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord ou décident de ne pas négocier, la Commission doit évaluer la situation et décider si elle présente ou non sa propre proposition.

⁴ SWD(2012) 407 du 5 décembre 2012.

jouent un rôle important pour favoriser l'offre de stages et invitent instamment la Commission à apporter une aide financière pour augmenter le nombre de stages, y compris en lançant des programmes de grande envergure à l'échelle de l'UE. Toutefois, la première phase de consultation fait apparaître des avis divergents en ce qui concerne la nécessité d'une initiative européenne, le champ d'application d'une telle initiative, la forme qu'elle devrait prendre et les principaux critères de qualité qu'elle pourrait couvrir.

Les **syndicats** estiment qu'une action de l'UE en matière de stages est «*absolument nécessaire*». La CES⁵ est très préoccupée par le grand nombre de jeunes qui enchaînent les stages, parfois pendant plusieurs années. Très souvent, ces jeunes n'ont pas de statut clairement défini, ne bénéficient d'aucune protection sociale et gagnent bien moins que le salaire minimum. En d'autres termes, ils fournissent un service équivalent à celui d'un salarié mais ne bénéficient d'aucun avantage comparable. La CES insiste par conséquent sur le fait que pour résoudre ces problèmes, un cadre de qualité devrait être prévu dans la législation ou par un accord collectif. La CES approuve l'analyse et la définition des critères de qualité dans le document de consultation soumis par la Commission (contrat de stage, objectifs et contenu clairement définis, durée limitée, rémunération et protection sociale adéquates, etc.) et insiste sur le fait que les partenaires sociaux doivent jouer un rôle actif dans ce processus à chaque étape et à tous les niveaux. La CES souligne également la nécessité de surveiller le respect du futur cadre de qualité.

Les **organisations patronales** se montrent plus sceptiques et insistent sur la nécessité d'établir une distinction claire entre les stages et l'apprentissage. BusinessEurope s'interroge sur la réelle nécessité d'une initiative à l'échelon de l'UE. Les organisations patronales reconnaissent que certains stages peuvent poser des problèmes de qualité, mais estiment que la réponse à ces préoccupations devrait être apportée à l'échelle nationale ou régionale. D'après elles, l'UE ne possède pas les compétences suffisantes, notamment pour ce qui est de la rémunération.

BusinessEurope estime que les questions de rémunération et de protection sociale ne sont pas du ressort de l'UE et qu'en tout état de cause, il serait difficile pour les petites entreprises d'appliquer des mesures de ce type. Bien qu'il soit reconnu que les stages offrent d'importants avantages aux PME (notamment la possibilité de repérer d'éventuels futurs employés, de recruter et de garder des travailleurs hautement qualifiés et d'améliorer l'image de l'entreprise pour un coût relativement faible), l'UEAPME⁶ souligne que les petites entreprises rencontrent des difficultés particulières à offrir des stages, en raison de coûts relativement élevés. Le CEEP⁷ est favorable à un cadre de qualité à l'échelle de l'UE, sous la forme d'un ensemble de principes généraux.

⁵ Confédération européenne des syndicats.

⁶ Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises.

⁷ Centre européen de l'entreprise publique.

BusinessEurope et l'UEAPME estiment que le cadre devrait être suffisamment souple pour tenir compte de la diversité des systèmes et des pratiques dans les États membres. Des inquiétudes sont émises quant au fait que les régimes de stage pourraient pâtir de procédures légales ou administratives trop lourdes, susceptibles de dissuader des entreprises de prendre des stagiaires, privant ainsi des jeunes d'une expérience professionnelle précieuse.

D'une manière générale, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la plupart des problèmes signalés concernent des stages sur le marché libre et plusieurs organisations (dont de nombreuses organisations patronales, mais non leur totalité) proposent de restreindre le cadre aux stages sur le marché libre.

À la réunion du comité du dialogue social du 23 octobre 2012, BusinessEurope, le CEEP et l'UEAPME ont fait savoir que les employeurs européens étaient prêts à engager des discussions sur les stages dans le contexte des négociations autonomes des partenaires sociaux de l'UE sur un cadre d'action pour l'emploi des jeunes. La CES a expliqué que bien qu'elle ait résolument à cœur de prendre part aux négociations des partenaires sociaux de l'UE sur le cadre d'action et qu'elle salue l'initiative de la Commission pour l'élaboration d'un cadre de qualité pour les stages, elle considérait que les discussions menées au titre du cadre d'action ne constituaient pas, à ce stade, le contexte approprié pour des négociations sur les stages en vertu de l'article 154 TFUE. Les deux parties ont précisé que les positions qu'elles ont exprimées au stade de la première consultation ne préjugeaient pas de leurs positions lors d'une (éventuelle) seconde consultation.

3. PROBLEMES LIES AUX STAGES

Bien que les stages présentent un certain nombre d'avantages pour les stagiaires mais aussi pour les employeurs et la société en général, toutes les institutions européennes ont fait part de préoccupations quant à l'efficacité, à la disponibilité et à la qualité des stages. En 2010, le Parlement européen a adopté une résolution qui réclamait spécifiquement des stages de meilleure qualité et offrant des garanties, ainsi que la mise en place d'une charte de qualité européenne établissant des normes minimales pour les stages afin de garantir leur valeur pédagogique et d'empêcher l'exploitation⁸. En avril 2012, la Commission européenne a annoncé, dans le paquet «emploi»⁹, qu'elle entendait déposer une proposition relative à un cadre de qualité pour les stages d'ici fin 2012. En juin 2012, le Conseil européen a conclu qu'il était «*essentiel de s'attaquer au chômage des jeunes, en particulier au travers des initiatives de la Commission relatives aux garanties pour la jeunesse et au cadre de qualité pour les stages*»¹⁰.

⁸ PE 2009/2221(INI) du 14.6.2010.

⁹ COM(2012) 173 du 18.4.2012.

¹⁰ EUCO 76/12, 28-29 juin 2012.

La haute importance accordée à cette question par les responsables politiques est due au fait qu'une grande partie des stages est marquée par des problèmes tels qu'un contenu pédagogique insuffisant, des indemnités inexistantes ou trop faibles, des conditions peu satisfaisantes en ce qui concerne les aspects autres que la rémunération/les indemnités (de mauvaises conditions de travail, par exemple). Il existe également des problèmes liés à la faible mobilité des stagiaires à l'intérieur de l'UE¹¹.

Dans tous les États membres, le taux de chômage des jeunes est bien supérieur à celui du reste de la population en âge de travailler – deux fois plus élevé en moyenne. Cette situation s'explique par plusieurs raisons, et en particulier par le manque d'expérience professionnelle des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Cela souligne l'importance des stages pour une transition en douceur du monde de l'éducation à celui du travail et, in fine, pour la réduction du chômage des jeunes. Un cadre de qualité efficace devrait fournir des lignes directrices visant à aider les employeurs à proposer plus de stages qui bénéficieraient à la fois à leur entreprise et aux stagiaires en leur offrant un tremplin pour accéder au marché du travail.

D'autre part, des stages de mauvaise qualité, qui n'améliorent pas la possibilité pour les stagiaires de trouver un emploi, n'offrent pas un niveau de protection minimal et servent à remplacer à moindre coût des postes existants, peuvent dissuader les jeunes d'investir dans un stage et fausser la situation sur le marché du travail. Dans un certain nombre d'États membres, un contrat de stage stipulant les droits et les obligations des parties n'est pas obligatoire. Par conséquent, certains stagiaires (25 % d'après une enquête menée en 2011 par le Forum européen de la jeunesse) ne sont pas liés à l'organisation qui les accueille par un contrat écrit.

En ce qui concerne l'indemnisation et la rémunération, fournir une formation de qualité représente certes un coût pour l'employeur. La rémunération constitue néanmoins un critère de qualité important. L'absence d'indemnisation pour nombre de stages soulève la question de l'égalité d'accès, car elle risque d'exclure de fait les personnes issues de milieux défavorisés de ces stages.

L'augmentation des stages successifs, c'est-à-dire le fait qu'un jeune doive parfois enchaîner plusieurs stages avant d'entrer sur le marché du travail, constitue un autre problème. D'après l'enquête du Forum européen de la jeunesse, 37 % des personnes interrogées ont effectué au moins trois stages. Une rémunération faible ou inexistante combinée à l'augmentation des stages successifs peut également faire craindre que les employeurs utilisent les stages comme une forme d'emploi non rémunéré.

¹¹ Commission européenne (2012): étude portant sur une vue d'ensemble des dispositions en matière de stages dans les États membres (ci-après l'«étude sur les stages»).

Actuellement, relativement peu de jeunes effectuent un **stage à l'étranger**. Or, une enquête Eurobaromètre de 2011 a montré qu'en Europe, 53 % des jeunes sont disposés à travailler dans un autre État membre de l'UE ou aimeraient le faire¹².

Les principaux obstacles à la mobilité transnationale recensés sont liés à l'insuffisance d'informations transparentes et facilement accessibles sur les conditions légales et administratives d'une telle mobilité, ainsi qu'à la difficulté de trouver des organisations d'accueil dont les besoins sont en adéquation avec le profil du stagiaire. En effet, le manque d'informations sur la qualité des stages est plus important pour les **stages transnationaux**. L'étude sur les stages a mis en lumière des différences importantes concernant le marché du travail et la réglementation en matière de stages d'un État membre à un autre. Étant donné que les stagiaires étrangers connaissent mal les conditions locales, il leur est plus difficile de comprendre et de faire respecter leurs droits.

Le décalage entre l'intérêt que montrent les jeunes pour partir travailler à l'étranger et la faible proportion des stages réellement effectués dans un autre pays laisse à penser qu'une méconnaissance des conditions de travail à l'étranger pourrait constituer un frein important. Si un jeune ignore ce à quoi il peut s'attendre en ce qui concerne les conditions de travail, l'aspect pédagogique, la protection sociale, la rémunération, etc., dans le cadre d'un stage à l'étranger, il sera moins disposé à s'engager. Cela signifie pour le stagiaire (et futur travailleur) une opportunité manquée d'acquérir de nouvelles compétences et une expérience et constitue une entrave à la mobilité à l'intérieur de l'UE.

4. NECESSITE D'UNE ACTION DE L'UE EN MATIERE DE STAGES

Compte tenu de la situation des jeunes sur le marché du travail de l'UE et des problèmes décrits ci-dessus, il est urgent d'améliorer la qualité des stages en mobilisant les partenaires sociaux et en fournissant des orientations aux États membres. Il est nécessaire de remédier aux taux élevés de chômage des jeunes et d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail européen en facilitant la transition du monde de l'éducation à celui du travail et en levant les obstacles à la mobilité. La présente communication est adoptée dans le cadre du paquet «emploi des jeunes», qui inclut des initiatives sur une Garantie pour la jeunesse, la mobilité et l'apprentissage¹³.

Au cours du semestre européen 2012, vingt-deux États membres ont reçu des recommandations par pays spécifiquement destinées à améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail¹⁴. Des stages de qualité aident à améliorer l'employabilité des jeunes et constituent des tremplins vers un emploi véritable.

¹² L'expérience acquise dans le cadre des programmes Erasmus et Leonardo da Vinci montre que nombre d'étudiants aimeraient effectuer un stage à l'étranger, car la demande émanant de stagiaires potentiels est largement supérieure au budget disponible.

¹³ COM(2012) 727 du 5 décembre 2012.

¹⁴ Un aperçu détaillé des recommandations spécifiques pour les jeunes est fourni à l'annexe II du document SWD(2012) 406 du 5 décembre 2012.

L'action de l'UE aidera les États membres à appliquer la ligne directrice pour l'emploi n° 8 de la stratégie Europe 2020, en particulier par la mise en place de dispositifs destinés à aider les jeunes diplômés à trouver un premier emploi ou à suivre un programme d'enseignement ou de formation complémentaire. De plus, l'établissement de normes de qualité internationalement reconnues peut être plus rapide si des institutions supranationales jouent un rôle de coordination et de soutien. L'UE est la mieux placée pour cela, car la tendance à l'élaboration spontanée de normes de qualité internationales semble faible ou inexistante. Une solution à l'échelle de l'UE présenterait également des avantages manifestes en ce qui concerne la mobilité des stagiaires à l'intérieur de l'UE et contribuerait à un marché du travail européen plus intégré. La promotion de la mobilité géographique des stagiaires à l'intérieur de l'UE aidera à réduire le chômage structurel puisqu'il existe une forte inadéquation des compétences et un déséquilibre prononcé entre l'offre et la demande sur le marché du travail européen. Le développement des stages à l'étranger constitue un moyen essentiel d'y parvenir. Les jeunes qui envisagent d'effectuer un stage dans un autre État membre de l'UE devraient disposer d'éléments de référence clairs pour pouvoir vérifier les critères de qualité et pour éviter qu'une méconnaissance des formalités administratives, des questions d'ordre juridique ou des obligations contractuelles ne les décourage. Une approche à l'échelon de l'UE est également une condition nécessaire, d'un point de vue opérationnel, à l'extension d'EURES à l'apprentissage et aux stages, ainsi que l'a demandé le Conseil européen de juin 2012¹⁵.

5. VOIES POSSIBLES D'UNE ACTION DE L'UE

La Commission a recensé des voies possibles pour une action de l'UE, sur lesquelles elle souhaite demander l'avis des partenaires sociaux de même que sur la possibilité que ceux-ci entament des négociations. Toutes les voies possibles d'une action de l'UE – qui peuvent être combinées entre elles – sont détaillées dans le document analytique ci-joint.

Pour l'instant, les partenaires sociaux de l'UE ont exprimé, lors de la première phase de consultation, des avis divergents sur le contenu et la forme d'une telle initiative.

5.1. Cadre de qualité pour les stages

Dans le paquet «emploi» d'avril 2012¹⁶, la Commission a annoncé une proposition relative à un cadre de qualité pour les stages. En ce qui concerne le choix des critères de qualité à adopter, la Commission a dégagé un certain nombre de principes qui caractérisent les stages de qualité, à partir de l'étude sur les stages ainsi que des réponses reçues dans le cadre de la consultation ouverte et de la première phase de consultation. Bien que ces principes semblent avoir une validité générale, ils pourraient être adaptés en fonction du type d'activité et de secteur et suivant la taille de l'organisation d'accueil. La contrainte que suppose le respect de tels principes pour les PME devrait être prise en compte, car il peut être plus difficile pour les petites entreprises, et notamment les micro-entreprises, de fournir aux stagiaires le même

¹⁵ EUCO 76/12, 28 et 29 juin 2012.

¹⁶ COM(2012) 173 du 18.4.2012.

niveau d'encadrement (ou un autre suivi) que les organisations de plus grande taille. De plus, le niveau de protection accordé aux stagiaires ne devrait pas être supérieur à celui dont bénéficient les salariés.

Il convient d'envisager d'inclure les éléments suivants dans le cadre:

- **Convention de stage:** Le point de départ pour un cadre de qualité est l'établissement d'une convention de stage. Un stage de qualité devrait donner lieu à un accord écrit entre le stagiaire et l'organisation d'accueil (éventuellement l'organisme de formation), couvrant des aspects tels que les objectifs professionnels et pédagogiques, la durée, le temps de travail journalier/hebdomadaire et, s'il y a lieu, la sécurité sociale et la rémunération/les indemnités.
- **Transparence des informations:** Droits et obligations du stagiaire, de l'employeur et, le cas échéant, de l'établissement d'enseignement. Des informations actualisées sur les dispositions légales et autres applicables au niveau européen et national devraient être facilement accessibles, dans un format permettant une comparaison, à toutes les parties participant à l'organisation de stages ou effectuant des stages. La difficulté d'accès à des informations complètes et fiables sur ces dispositions dans tous les États membres est l'un des obstacles majeurs à l'organisation de stages transnationaux.
- **Objectifs et contenu:** Les stages devraient permettre aux stagiaires d'acquérir sur le terrain des compétences complémentaires des études théoriques suivies. L'objectif principal des stages est d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle des jeunes et de faciliter leur évolution professionnelle. Pour augmenter la capacité d'insertion professionnelle du stagiaire, il est important d'avoir des objectifs précis et un contenu pédagogique de qualité.
- **Orientation et reconnaissance:** Afin de garantir le contenu pédagogique, il conviendrait d'assigner à chaque stagiaire un maître de stage ou un parrain dans l'organisation d'accueil. Un maître de stage devrait guider le stagiaire dans l'exécution des tâches assignées, suivre les progrès accomplis et expliquer les méthodes de travail et les techniques générales. Il devrait évaluer le travail du stagiaire à l'issue du stage, par exemple sous la forme d'une lettre de recommandation. Une évaluation finale contenant des indications sur la durée, le contenu pédagogique, les tâches effectuées, les connaissances, aptitudes et compétences acquises ainsi qu'une appréciation des prestations du stagiaire devrait garantir la reconnaissance appropriée du stage.
- **Durée:** Les stages sur le marché libre ne devraient normalement pas dépasser une période déterminée, par exemple de six mois, pour garantir que les stages ne remplacent pas des emplois réguliers. Les formations professionnelles obligatoires après l'obtention du diplôme (par exemple, pour les médecins, les avocats et les enseignants) ne devraient pas être concernées, car ces stages sont généralement très réglementés. Il en va de même pour les «programmes de stages» internes à une entreprise destinés au recrutement à des niveaux d'encadrement supérieurs, qui visent à préparer les stagiaires à une carrière de haut niveau dans l'entreprise.

- **Stages successifs:** Une limitation des stages successifs pour un même employeur devrait être prévue, par exemple grâce à des règles restreignant la possibilité d'établir une nouvelle convention de stage entre les mêmes parties pendant une certaine période (12 mois par exemple) après l'expiration de la convention de stage précédente.
- **Dispositions en matière de sécurité sociale:** L'étendue de la protection sociale dont bénéficie le stagiaire devrait être précisée avec l'organisation d'accueil. Cela comprend l'assurance-maladie et une assurance couvrant les accidents sur le lieu de travail. Si le stagiaire n'est pas étudiant¹⁷, l'organisation d'accueil et celui-ci doivent respecter les obligations en matière d'assurance énoncées dans le droit du travail du pays concerné. Les dispositions contractuelles pourraient également prévoir la possibilité que l'assurance soit payée par l'organisation d'accueil ou le stagiaire.
- **Rémunération/indemnisation des frais:** Si le bénéfice est mutuel pour l'organisation d'accueil et le stagiaire compte tenu du transfert de connaissances et du savoir-faire acquis, un stage non rémunéré peut se justifier. Une ligne directrice en matière de rémunération et d'indemnisation devrait donc indiquer que la convention de stage écrite doit spécifier clairement les indemnités ou la rémunération prévues, le cas échéant, et mentionner l'importance que peut avoir une rémunération ou une indemnisation des frais pour garantir l'accès à des stages de qualité et, in fine, à certaines professions, pour les (jeunes) personnes issues de milieux défavorisés.
- **Approche de partenariat:** Pour augmenter le nombre de stages de qualité, les employeurs et les organisations d'accueil devraient renforcer leur coopération avec les services publics de l'emploi (y compris grâce au réseau EURES), d'autres autorités publiques, les établissements d'enseignement et de formation et d'autres employeurs afin de tirer un meilleur parti des synergies, de réduire les coûts, de partager les pratiques exemplaires, de mieux répondre à la demande des stagiaires potentiels, etc.

Un tel cadre de qualité pourrait se limiter aux stages sur le marché libre et prendre la forme d'une recommandation (basée sur les articles 292 et 153 TFUE), comme annoncé dans le paquet «emploi».

5.2. Label de qualité pour les stages

Une autre possibilité consisterait à décerner un label de qualité aux organisations d'accueil, aux établissements d'enseignement, aux services de l'emploi et/ou aux autres acteurs concernés qui respectent le cadre de qualité ou une série plus restreinte de principes de qualité. La création d'un label de qualité pour des secteurs spécifiques pourrait également être envisagée.

Plusieurs solutions sont possibles. Afin de limiter au maximum les coûts de mise en conformité, le label de qualité pourrait être décerné aux organisations qui se seront engagées à

¹⁷ Dans la plupart des États membres, les étudiants bénéficient d'une protection sociale octroyée par l'État ou par leur établissement d'enseignement, c'est-à-dire qu'ils bénéficient d'une assurance-maladie et sont assurés contre les accidents lorsqu'ils effectuent un stage au cours de leurs études.

observer les principes de qualité sans qu'une inspection ou une sélection préalable soit nécessaire, en partant du principe que des plaintes dûment justifiées pourraient entraîner le retrait du label. Le label pourrait ainsi être géré par un petit organisme externe ou une organisation concernée. La création d'un label de qualité constituerait une solution de nature non réglementaire aux problèmes de qualité. Cependant, elle présente le risque que seules quelques organisations demandent le label, notamment en raison du fait qu'actuellement, la demande de stages est supérieure à l'offre. De plus, il est probable que bon nombre des établissements qui demanderaient le label offriraient déjà des stages de qualité et le problème ne serait donc pas entièrement résolu.

5.3. Création d'un site web d'information

Une autre possibilité consisterait à créer un site web qui contiendrait un observatoire des stages (avec des informations régulièrement mises à jour sur les conditions de stage et le cadre légal dans chaque État membre – éventuellement sur le portail EURES). Un site web bien conçu et convivial permettrait d'accéder plus facilement aux informations relatives aux législations nationales en matière de stages et aux différents types de stages existant dans les États membres. Cela permettrait de réduire les coûts de recherche pour les stagiaires et pourrait contribuer à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande et à inciter davantage de candidats à effectuer un stage à l'étranger. Toutefois, l'incidence sur la qualité des stages pourrait être limitée. Le site web permettrait de répondre au manque d'informations générales sur les normes, mais il ne pourrait pas fournir systématiquement des informations sur la qualité de chaque stage proposé. À cet égard, la seule possibilité serait un module dans lequel les stagiaires ou anciens stagiaires pourraient laisser un commentaire personnel sur un stage en particulier.

5.4. Incidence des différentes options

Toutes les possibilités concernant l'action de l'UE auront une incidence, comme indiqué dans le document analytique ci-joint. La Commission aimerait connaître l'avis des partenaires sociaux sur l'incidence des différentes options proposées.

6. PROCHAINES ETAPES

Un cadre de qualité pourrait jouer un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité des stages dans l'UE. Il inciterait les organisations d'accueil à proposer davantage de stages avec un contenu pédagogique de qualité et des conditions de travail correctes et constituerait un véritable tremplin facilitant l'entrée sur le marché du travail.

La Commission tiendra compte des résultats de la présente consultation dans ses prochains travaux visant à améliorer la qualité des stages. Elle pourrait notamment suspendre ces travaux si les partenaires sociaux décidaient de négocier entre eux sur des sujets ayant un champ d'application suffisamment large. Dans le cas contraire, elle poursuivra la procédure

en vue de l'adoption d'une initiative européenne relative à un cadre de qualité pour les stages, appuyée par une analyse d'impact.

7. QUESTIONS AUX PARTENAIRES SOCIAUX

La Commission sollicite l'avis des partenaires sociaux sur les questions suivantes et sur la manière dont ils évaluent l'impact de la solution qui a leur préférence:

1. Pensez-vous que l'option présentée à la section 5.1:
 - pourrait constituer un cadre acceptable pour répondre aux préoccupations que vous avez exprimées dans vos réponses à la première phase de consultation?
 - devrait se limiter aux stages sur le marché libre ou s'appliquer à tous les types de stages?
2. Que pensez-vous des autres options présentées aux sections 5.2 et 5.3?
3. Les partenaires sociaux de l'UE sont-ils disposés, au niveau interprofessionnel ou sectoriel, à entrer en négociations sur la base des éléments fournis à la section 5.1 de la présente communication, dans le but de parvenir à un accord sur un cadre de qualité pour les stages conformément à l'article 155 TFUE?