

Document de synthèse

Rapport sur l'analyse des opportunités de mobilité professionnelle transfrontalière des jeunes dans la zone des pyrénées

Fonds européen de développement régional (FEDER)
Barcelone, 2019

Interreg
POCTEFA



ÉQUIPE DE RÉDACTION :

Oriol Homs i Ferret

sociologue et membre fondateur de notus-asr

Joan Antoni Serra Pardo

docteur en géographie et membre de notus-asr

Joan Arasans

sociologue et chercheur chez notus-asr

Marcel Krüger

étudiant en histoire stagiaire chez notus-asr

notus | recerca social aplicada
investigación social aplicada
applied social research
recherche sociale appliquée

Jonqueres 16, 9-A – 08003 Barcelona
Tel. 93 315 21 47 – A/e: notus@notus-asr.org
Web: <https://notus-asr.org/ca/>

COORDINATION DE L'AGENCE CATALANE DE LA JEUNESSE :

Àngels Piédrola

directrice des programmes du PNJC (Plan national de la jeunesse de Catalogne)
de l'Agence catalane de la Jeunesse

Montserrat Herguido

spécialiste en Relations internationales et soutien de l'Agence catalane de la Jeunesse

Avec le soutien des partenaires du projet Trampoline



Index

1. Avant-propos	5
1.1. Objectif de l'étude.....	6
1.2. Zone géographique de l'étude.....	6
2. Méthodologie	7
2.1. Analyse des opportunités professionnelles pendant les premières étapes de l'insertion professionnelle des jeunes	7
2.1.1. <i>Analyse générale de la réglementation</i>	7
2.1.2. <i>Diagnostic socio-économique</i>	7
2.1.3. <i>Analyse des premières expériences professionnelles des jeunes</i>	8
2.2. Analyse des ressources de chaque territoire pour faciliter la mobilité des jeunes lors de leurs premières expériences professionnelles	9
2.2.1. <i>Analyse des programmes de mobilité professionnelle, volontariat ou stages</i>	9
2.2.2. <i>Analyse du réseau de coordination entre institutions et professionnels</i>	9
3. Cadre réglementaire du travail	10
3.1. Andorre.....	10
3.2. Espagne.....	12
3.3. France.....	14
3.4. Synthèse du cadre réglementaire.....	15
4. Analyse socio-économique	17
4.1. Andorre.....	17
4.2. Espagne.....	18
4.2.1. <i>Aragon</i>	18
4.2.2. <i>Catalogne</i>	21
4.3. France.....	23
5. Premières expériences professionnelles des jeunes	26
6. Mobilité des jeunes et ressources existantes	28
7. Principales conclusions et recommandations	29

1. Avant-propos

Trampoline est un projet de coopération transfrontalière visant à promouvoir la formation et la mobilité des jeunes sur le territoire pyrénéen, entre la Catalogne, l'Aragon, l'Andorre et l'Occitanie. Son objectif principal est d'améliorer l'accès des jeunes, pour la toute première fois, au marché du travail.

L'une des actions prévues dans ce projet est la réalisation d'une étude d'analyse des opportunités de mobilité professionnelle des jeunes dans les régions transfrontalières des Pyrénées et ce, afin d'obtenir des informations et des recommandations permettant de définir les autres actions à mettre en place dans ce projet.

L'étude s'inscrit dans la problématique du chômage des jeunes qui, malgré des améliorations enregistrées ces dernières années, reste une réalité difficile dans de nombreux États et régions d'Europe. En 2018, la Commission européenne recensait environ 3,539 millions de jeunes chômeurs de moins de 25 ans dans l'Union européenne, c'est-à-dire un taux de chômage actuel de 15,6 % : cela signifie plus du double du taux de chômage de la population totale, s'élevant à 7 %.

Face à cette situation, la Commission européenne a pris plusieurs initiatives visant à améliorer l'employabilité des jeunes. Une première référence serait la Stratégie de l'Union européenne en faveur de la jeunesse 2010-2018. Suite à la Communication de la Commission d'avril 2009, le Conseil a adopté en novembre de la même année une résolution sur le cadre de la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse (2010-2018). Ses deux objectifs généraux sont de créer davantage d'opportunités professionnelles, plus équitables pour les jeunes, en matière d'éducation et de marché du travail, et de promouvoir la citoyenneté, l'inclusion sociale et la solidarité des jeunes. Les mesures politiques à développer comprennent aussi bien des initiatives spécifiques pour la jeunesse (les volontariats et la mobilité, par exemple) que des initiatives d'intégration, qui permettraient de prendre en compte les questions qui touchent essentiellement les jeunes au moment de proposer des politiques qui ont une incidence sur leur vie.

Une deuxième référence, la Stratégie Europe 2020 lancée en 2010, est en fait la partie qui se concentre sur les jeunes et qui présente différents objectifs tels que réduire l'abandon scolaire, augmenter la proportion de jeunes diplômés et élaborer une série complète d'initiatives politiques pour l'éducation et l'emploi. Cette partie inclut "Votre premier travail EURES", un plan de mobilité professionnelle destiné à faciliter l'insertion professionnelle dans toute l'Europe.

La troisième référence représente les différents programmes et initiatives prises visant à encourager la mobilité des jeunes. Le programme Erasmus+ est l'un des plus connus, principalement de par son impact en milieu universitaire. Cependant, le programme est plus large et se concentre sur trois actions-clés pour atteindre les objectifs fixés, telles que la mobilité pour la formation des personnes, la coopération pour l'innovation et l'échange de bonnes pratiques et le soutien à la réforme des politiques. En avril 2013, le Conseil européen a adopté la 'recommandation' à l'origine de la Garantie pour la Jeunesse afin de garantir aux jeunes une offre d'emploi de qualité, d'éducation complémentaire ou de formation, dans un délai de quatre mois après le début du chômage ou à l'issue du parcours scolaire 'traditionnel'. Cette offre de qualité doit favoriser le travail, la formation continue ou la période d'apprentissage

(ou les stages), et s'adapter à chaque personne et à sa situation - ses conditions - particulière. Le Réseau d'apprentissage du FSE sur les mesures de mobilité transnationale pour les jeunes et les jeunes adultes défavorisés (TLN Mobility), créé en février 2013, est une autre initiative. Il a pour objectif l'intégration des jeunes et jeunes adultes défavorisés à l'emploi et ce, afin d'élargir leurs compétences, leurs connaissances et leur expérience en bénéficiant d'expériences d'apprentissage professionnel à l'étranger. Ce réseau a fait naître le programme de mobilité TLN : une série de subventions (du FSE) destinée à soutenir les entités ayant des projets de mobilité transnationale, afin que les jeunes réalisent des stages pratiques non rémunérés au sein d'organismes ou entreprises - publiques ou privées - d'états membres de l'Union européenne.

Un quatrième point de référence est l'accord du Conseil européen datant de juin 2013 et visant à augmenter les efforts pour promouvoir la mobilité des jeunes demandeurs d'emploi au sein de l'UE. À cet égard, il a été décidé de réformer des initiatives telles que "Votre premier travail EURES". Les États membres ont également été appelés à utiliser une partie de leurs allocations du Fonds social européen dans le financement de programmes de mobilité transfrontalière. Le programme Emploi et Innovation sociale représente un autre instrument de soutien aux programmes de mobilité volontaire pour les jeunes européens dans la mesure où il encourage les efforts des pays de l'UE à concevoir et mener à terme des réformes en matière d'emploi et d'enjeux sociaux.

Ainsi, il y a une reconnaissance au niveau européen de l'impact positif de l'expérience professionnelle à l'étranger sur les perspectives des jeunes, en particulier des personnes défavorisées, pour accéder à une meilleure employabilité. De cette manière, l'accent est mis sur l'importance de la mobilité pour réduire le chômage des jeunes, car elle favorise l'épanouissement personnel et professionnel des personnes qui, pendant une certaine période, vivent et travaillent à l'étranger. Il est important d'indiquer comment, dans ce contexte européen de promotion de la mobilité transfrontalière des jeunes, en novembre 2017, le Comité du Programme opérationnel de coopération territoriale Espagne-France-Andorre 2014-2020 (POCTEFA) a approuvé le projet Trampoline. Le projet a été cofinancé à hauteur de 65 % par le Fonds européen de développement régional (FEDER) grâce au Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA 2014-2020). L'objectif du POCTEFA est de renforcer l'intégration économique et sociale de la zone frontalière Espagne-France-Andorre. Son aide est concentrée sur le développement d'activités économiques, sociales et environnementales transfrontalières par la mise en place de stratégies conjointes qui favorisent le développement durable du territoire.

1.1. Objectif de l'étude

L'objectif principal de cette étude est d'analyser les opportunités à disposition des jeunes pour obtenir un premier emploi (saisonnier, stages, volontariat, etc.) afin de repérer les outils de coopération, d'échange et de mobilité professionnelle transfrontalière.

1.2. Zone géographique de l'étude

L'étude couvre les territoires frontaliers de la France et de l'Espagne, ainsi que l'ensemble de l'Andorre. Cependant, l'analyse porte également sur les données de contexte à différents niveaux administratifs. Plus précisément, en ce qui concerne la France, l'analyse porte sur la région Occitanie, les départements de l'Ariège, la Haute-Garonne, les Pyrénées-Orientales et les communes limitrophes de Prades, Céret, Saint-Gaudens, Saint-Girons et Foix ; en ce qui concerne l'Espagne, l'analyse porte sur les communautés autonomes d'Aragon et de Catalogne, les provinces de Saragosse, Huesca, Gérone et Lleida, les comarques frontalières de Huesca - Jacétanie, Alto Gállego, Sobrarbe et La Ribagorce -, et les comarques catalanes l'Alt Empordà, l'Alt Urgell et Cerdagne ainsi que la ville de Saragosse ; l'analyse porte également sur l'ensemble de l'Andorre.

2. Méthodologie

Pour la réalisation de l'étude, cinq activités au total ont été regroupées en deux domaines :

- Analyse des opportunités professionnelles pendant les premières étapes de l'insertion professionnelle des jeunes, principalement des opportunités de mobilité professionnelle dans la zone transfrontalière.
- Analyse des ressources de chaque territoire pour faciliter la mobilité des jeunes lors de leurs premières expériences professionnelles.

2.1. Analyse des opportunités professionnelles pendant les premières étapes de l'insertion professionnelle des jeunes

Dans ce premier domaine d'étude, trois activités ont été réalisées afin d'analyser :

- Le cadre juridique et réglementaire du travail et des stages.
- La situation socio-économique et de l'emploi, des jeunes en particulier.
- Les premières expériences professionnelles des jeunes.

2.1.1. Analyse générale de la réglementation

Dans cette activité, l'analyse se concentre sur le cadre juridique général qui régit les premières expériences professionnelles ayant une incidence sur les jeunes et sur l'identification des instruments qui favorisent la mobilité professionnelle ou de formation (stages) des jeunes. L'attention est portée sur cette réglementation et sur les instruments à même d'être accessibles aux jeunes des autres territoires de la zone géographique de l'étude.

Dans un premier temps, l'analyse a porté sur les systèmes nationaux d'emploi pour se concentrer ensuite sur la réglementation du travail au niveau de l'État et sur les mesures prises au niveau des communautés autonomes et des départements dans les territoires constituant la zone géographique analysée. Cette analyse a permis d'identifier les principaux instruments des systèmes nationaux d'emploi, les différents types de contrats proposés aux jeunes pour accéder au marché du travail ainsi que les programmes et mesures en vigueur destinés à faciliter l'accès des jeunes au marché du travail.

2.1.2. Diagnostic socio-économique

La deuxième activité consiste à analyser la situation démographique et de l'emploi dans les différents territoires concernés, en mettant l'accent sur la situation particulière de la population jeune. Cela a abouti à une meilleure connaissance et une meilleure information du contexte dans lequel se situent les jeunes faisant partie de l'analyse, aussi bien au niveau démographique qu'au niveau du marché du travail, et sur la possibilité d'établir des comparaisons entre les différents territoires. Ces données ont été collectées en consultant les bases de données statistiques disponibles auprès de la Généralité de Catalogne à partir de différentes sources statistiques et d'emploi (IDESCAT - Institut de la statistique de Catalogne -, SOC - Service de l'emploi de Catalogne - et la sécurité sociale), du gouvernement d'Andorre (Département de la statistique), du gouvernement d'Aragon (IAEST - Institut aragonais de la

statistique -, Observatoire du marché du travail de l'INAEM - Institut aragonais de l'emploi), de la mairie de Saragosse (Observatoire municipal de la statistique de la ville) et à partir des bases disponibles en France (Insee, Pôle Emploi, DIRECCTE).

Il s'avère nécessaire de préciser qu'il s'agit d'une analyse assez complexe en raison de la diversité des institutions consultées, des différents niveaux de l'organisation territoriale (État, régions/autonomies, départements/provinces, comarques/arrondissements et municipalités) et de la disponibilité des données ainsi que le caractère temporaire de celles-ci pour chaque territoire. Cette complexité a supposé un effort important dans le choix de données susceptibles d'être communes à tous les territoires analysés et entre les différents niveaux territoriaux, déterminant ainsi les variables finales à analyser. Malgré la tentative, dans la mesure du possible, de sélectionner les données de sorte qu'elles soient comparables, cela n'a parfois pu être réalisable, puisque les niveaux de désagrégation territoriale de l'étude ne se calculent pas de la même manière. En tout état de cause, ces aspects sont mentionnés afin que le lecteur puisse en tenir compte.

En ce qui concerne l'analyse démographique, l'évolution de la population au cours des dix dernières années, la structure par âge et par sexe, la répartition de la population en grands groupes (jeunes, adultes, personnes âgées) et par sexe et les principaux indices démographiques (dépendance, dépendance des jeunes...) ont été étudiés.

En ce qui concerne le marché du travail, plusieurs bases de données statistiques ont été consultées afin de réaliser une analyse descriptive des principales caractéristiques du marché du travail dans chaque territoire. Les données présentées concernent l'évolution de la population en âge de travailler, les principaux secteurs économiques (entreprises et salariés), les caractéristiques de la population active occupée (évolution, répartition par sexe et taux d'emploi) et les caractéristiques de la population au chômage (évolution, répartition par sexe et taux de chômage).

Après avoir présenté les caractéristiques des marchés du travail de chaque territoire, l'analyse est axée sur la description de la situation de la population jeune. La population jeune est définie comme une population âgée de 16 à 24 ans. Dans certains cas, il y a une indication pour rendre compte de l'absence de données suffisamment ventilées par âge et où il a été nécessaire d'inclure la tranche d'âge des 16-29 ans. En l'occurrence, il ne s'agit plus de la population jeune mais des moins de 30 ans. L'étude porte sur l'évolution de la population jeune au cours des dix dernières années ainsi que son poids par rapport à la population totale, sa répartition par sexe, sa situation d'activité (taux d'emploi des jeunes et taux de chômage des jeunes) et son poids sur la population en âge de travailler, la population active occupée et la population au chômage.

2.1.3. Analyse des premières expériences professionnelles des jeunes

Une fois le contexte territorial analysé aux niveaux démographique, économique et de l'emploi, une analyse spécifique des premières expériences professionnelles des jeunes dans chaque territoire a été réalisée. Pour ce faire, des entretiens auprès de jeunes aux profils variés ayant ou non participé à un programme de mobilité professionnelle ont été menés. Le but est d'examiner leur évaluation d'une telle expérience, les motivations de leur choix, le degré de satisfaction dans leur participation aux principaux programmes de mobilité existants dans les territoires, d'observer l'impact de ces expériences dans leur situation actuelle et de découvrir leurs propositions d'amélioration pour faciliter l'accès d'autres jeunes aux programmes de mobilité. Ces entretiens ont également permis de recueillir les éventuelles expériences de mobilité existantes dans l'entourage immédiat des personnes interrogées.

Au total, 32 personnes ont été interrogées, huit dans chacune des quatre régions frontalières d'Aragon, de Catalogne, d'Andorre et de France. Les jeunes ont été sélectionnés parmi les contacts de différents services de la jeunesse, en recherchant une représentation équilibrée des sexes, de l'âge entre plus et moins de 25 ans et avec des études supérieures ou obligatoires.

De plus, un questionnaire a également été mis en ligne pour connaître l'avis des utilisateurs des principaux programmes de mobilité existants. Les analyses des trajectoires des jeunes ont été menées en tenant compte des variables personnelles et des variables du contexte des territoires dans lesquels ils vivent afin de pouvoir contextualiser leurs expériences personnelles. 78 réponses ont été obtenues : 15 jeunes vivant en Aragon, 16 en France et 47 en Catalogne. En Andorre, le questionnaire n'a pu être proposé au vu de l'absence de programmes de mobilité due à une forte mobilité déjà présente chez sa population.

2.2. Analyse des ressources de chaque territoire pour faciliter la mobilité des jeunes lors de leurs premières expériences professionnelles

Dans le second domaine d'étude, deux activités ont été développées afin de :

- Réaliser une carte de ressources pour la mobilité des jeunes entre les régions de la zone transfrontalière analysée.
- Connaître et analyser les acteurs et les réseaux de coordination des programmes de mobilité dans et entre chaque territoire.
- Repérer les améliorations à introduire et formuler des recommandations pour renforcer la coordination des programmes de mobilité.

2.2.1. Analyse des programmes de mobilité professionnelle, volontariat ou stages

Il s'agit ici de réaliser une analyse sur la manière dont la mobilité des jeunes se produit sur les différents territoires de la zone géographique définie comme objet d'étude. En ce sens, il a été question d'identifier les différentes ressources permettant la mobilité des personnes, conjointement aux programmes de mobilité existants dans les différents territoires.

Pour ce faire, des informations relatives aux différents programmes, services et ressources impliqués dans la promotion de la mobilité internationale des jeunes ont été collectées. Les partenaires du projet ont fourni les informations existantes sur leur territoire qui, dans certains cas, ont été complétées par des documents et rapports sur des réseaux spécifiques. La typologie variée des ressources aussi bien de type professionnel que de formation ou de volontariat a été prise en compte tout comme leurs différentes fonctions d'information, d'orientation, d'accompagnement ou encore d'organisation de la mobilité.

Grâce à cette collecte d'informations, un inventaire-carte des ressources a été élaboré sous la forme d'un tableau synthétique des ressources existantes dans chaque région.

2.2.2. Analyse du réseau de coordination entre institutions et professionnels

À la suite de l'étude des différentes ressources de mobilité existantes, il a été question d'analyser les différents réseaux de coordination et les acteurs qui sont chargés de la conception, de la mise en œuvre et du développement des programmes ou qui participent à la mobilité des personnes. Il s'agit d'identifier les réseaux de coordination existants et les acteurs qui en font partie et de recueillir leur évaluation de l'expérience dans la mise en œuvre des ressources et programmes de mobilité ainsi que les améliorations qu'ils estiment nécessaires d'introduire.

Pour cela, sept groupes de discussion ont été organisés : à Saragosse, en Andorre, à Gérone, à la Seu d'Urgell, à Foix, à Toulouse et à Perpignan. Un huitième groupe de discussion a également été mis en place avec les partenaires du projet, à l'occasion de leur réunion à Saragosse, où les principaux résultats de l'étude ont été présentés.

3. Cadre réglementaire du travail

Le cadre réglementaire des trois pays dans lesquels le projet Trampoline se développe a été analysé en tenant compte de la manière dont leur système national d'emploi est organisé et des instruments dont ils disposent, de la réglementation du travail des mineurs, de la typologie des contrats destinés à aider les jeunes à accéder à l'emploi et des mesures existantes dans chaque pays pour promouvoir l'emploi chez les jeunes.

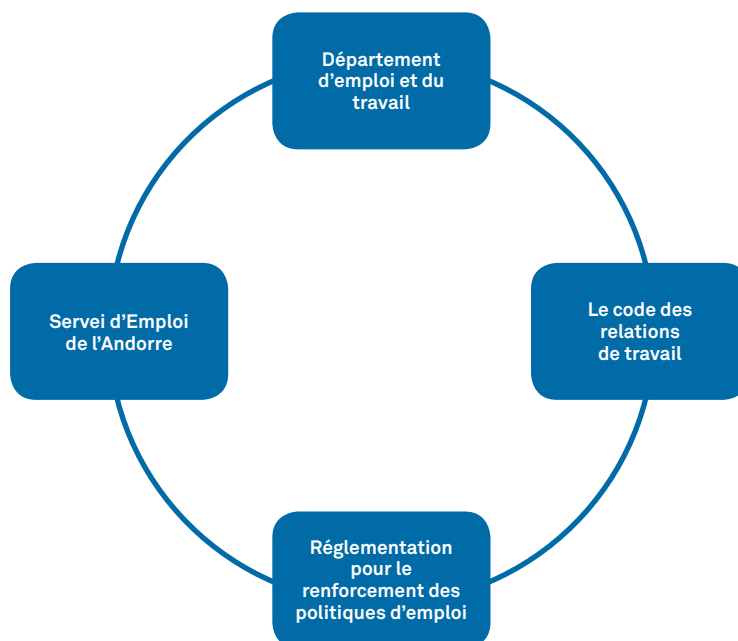
Il convient de commenter, préalablement à l'analyse du cadre réglementaire en vigueur dans les trois pays, les critères établis au niveau de l'UE. L'aspect le plus important est la libre circulation des citoyens des pays membres de l'Union Européenne qui permet de se déplacer, de résider, d'étudier, de chercher un emploi ou de travailler dans n'importe quel pays de l'UE sans avoir à demander une autorisation d'entrée ou de travail et en bénéficiant des mêmes conditions que les citoyens du pays. Si la durée de résidence dans le pays, que ce soit pour des raisons universitaires ou professionnelles, est supérieure à trois mois, il est nécessaire de faire une demande de carte de séjour aux autorités compétentes. Si la profession exercée est régulée, une reconnaissance de diplôme ou certificat d'études est requise.

3.1. Andorre

La Principauté d'Andorre a la particularité, par rapport à l'Espagne et la France, de ne pas appartenir à l'Union européenne et donc de présenter des restrictions à la libre circulation des travailleurs. Cependant, comme on le verra, l'Andorre a une grande dépendance des populations non autochtones pour répondre à la demande de main-d'œuvre de ses entreprises, en particulier en période hivernale. Pour cette raison, elle est dotée d'un mécanisme permettant d'accorder des permis de travail et de séjour temporaires. Cet aspect ainsi que sa non-présence dans le Programme européen de Garantie jeunes constituent ses principales caractéristiques par rapport aux deux autres territoires analysés.

Les éléments principaux du système national de l'emploi andorran sont présentés ci-dessous :

Figure 1. Éléments principaux du système andorran de l'emploi



Les principaux contrats (réglementés par le Code des relations de travail) de l'Andorre destinés aux jeunes sont les suivants :

- a. **Les contrats d'apprentissage.** C'est une relation de travail contractuelle d'une durée de six mois à deux ans qui exige de la part de l'employeur un enseignement technique et pratique d'un métier ou d'un travail aux mineurs [ou aux majeurs en situation de handicap] et une rémunération de l'apprenti.
- b. **Les emplois avec stages de formation.** L'inscription dans des centres d'enseignement de la Principauté permet aux étudiants de faire des stages en entreprise ou dans un organisme public, sous réserve qu'ils remplissent une série de conditions stipulées dans le Règlement régissant le contrat.
- c. **Les quotas d'autorisations d'immigration temporaires.** Ces quotas, bien qu'ils ne représentent pas un type de contrat spécifique et qu'ils ne soient pas destinés uniquement aux jeunes, peuvent représenter une opportunité de mobilité professionnelle pour les jeunes des territoires voisins. Les quotas d'autorisations d'immigration sont fixés par décret incluant une réglementation qui définit le secteur en contrat et les activités professionnelles concernées, en mettant l'accent sur différents aspects tels que la formation, les conditions salariales, l'expérience requise, etc.

Par ailleurs, les principales mesures (mises en œuvre par le gouvernement d'Andorre ou autres institutions) pour encourager l'emploi chez les jeunes sont les suivantes :

Le Plan pour jeunes actifs de 16 à 21 ans. Il s'adresse aux jeunes qui ont fini leur scolarité obligatoire et qui n'ont pas intégré le marché de l'emploi, en leur proposant une formation professionnalisante préalable à l'accès au monde du travail et en favorisant leur insertion dans la sphère de l'emploi. Cette aide d'insertion des jeunes dans le monde du travail, qui représente la seconde partie du plan, se fait grâce au Programme de promotion du recrutement et de la formation pratique au sein de l'entreprise pour les jeunes actifs de 16 à 21 ans en priorisant la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée par le biais de subventions aux entreprises, aux structures parapubliques, aux organismes publics ou à but non lucratif qui adhèrent au programme.

3.2. Espagne

La différence majeure du cadre réglementaire des relations de travail en Espagne par rapport aux cadres français et andorran est qu'il n'autorise pas le travail avant 16 ans et ne prévoit pas le travail d'été. Au regard du cadre réglementaire français, l'Espagne présente une plus grande décentralisation des politiques actives de l'emploi, conçues au niveau de l'État (ministère) mais dont la mise en œuvre relève de la compétence régionale (Communautés autonomes). Ainsi, les deux communautés autonomes étudiées, l'Aragon et la Catalogne, présentent des mesures de promotion de l'emploi des jeunes différentes, alors qu'elles partagent le même programme Garantie jeunes.

Les éléments principaux du système national espagnol sont présentés ci-dessous :

Figure 2. Éléments principaux du système espagnol de l'emploi



Les principaux contrats (réglementés par le Statut des Travailleurs) de l'Espagne destinés aux jeunes sont les suivants :

- a. **Le contrat de formation et d'apprentissage.** C'est une relation de travail contractuelle d'une durée d'un à trois ans qui a pour objet la qualification professionnelle du travailleur en régime d'alternance conjuguant activité professionnelle rémunérée en entreprise et formation théorique dans un organisme de formation professionnelle rattaché au système éducatif.
- b. **Le contrat de stage.** C'est une relation de travail contractuelle d'une durée de six mois à deux ans qui a pour objet l'acquisition de la pratique professionnelle en adéquation avec le niveau d'études.
- c. **Le contrat à durée indéterminée à temps partiel associé à une formation.** Il est destiné aux jeunes sans emploi de moins de 30 ans qui, sous certaines conditions, auront une journée de travail à temps partiel, ne dépassant pas la moitié de celle d'un travailleur à temps plein (à quelques exceptions près), et devront la concilier avec une formation (non nécessairement liée au poste de travail défini dans le contrat) ou attester d'une formation suivie dans les six mois préalables à la conclusion du contrat.

- d. **Le contrat de travail temporaire premier emploi jeune.** C'est une relation de travail contractuelle d'une durée de trois à six mois qui a pour objectif l'acquisition d'une première expérience professionnelle, visant l'embauche de jeunes, notamment par les PME et les travailleurs indépendants.
- e. **La Convention de stage non rémunéré.** Même s'il ne s'agit pas de contrats de travail, ces conventions entre entreprise et jeune, encadrées par les Services de l'Emploi, s'adressent à des jeunes qui n'ont pas d'expérience professionnelle préalable supérieure à trois mois et qui seront bénéficiaires d'une bourse au minimum à 80 % de l'IPREM (Indicateur public de revenu à effets multiples).

Par ailleurs, les principales mesures (mises en œuvre par le gouvernement d'Espagne ou autres institutions) pour encourager l'emploi chez les jeunes sont les suivantes :

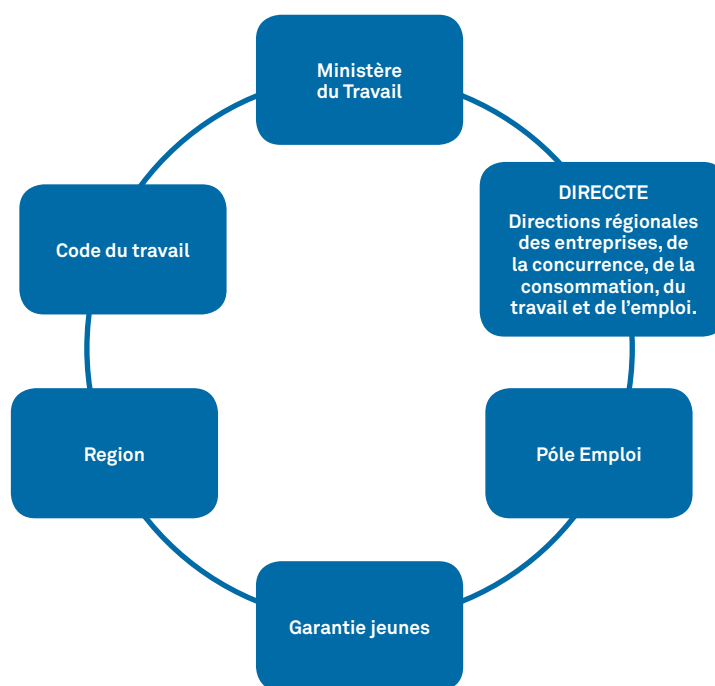
- i. **Le Programme Garantie jeunes.** Initiative de l'Union européenne visant à garantir que les jeunes qui ne sont ni scolarisés ni en formation professionnelle ni en activité puissent recevoir une offre d'emploi ou de formation après la fin de leurs études ou en situation de chômage. Les conditions requises pour accéder à ce programme se trouvent dans le Plan national d'Implantation de la Garantie Jeune en Espagne.
- ii. **Plus précisément en Catalogne, il existe six mesures importantes pour favoriser l'emploi des jeunes** telles que *Joves en practiques (Jeunes en stages)* - des contrats de six mois pour des jeunes diplômés qui cherchent une première expérience professionnelle -, *Fem ocupació per a joves (Nous créons des emplois pour les jeunes)* dont l'objectif est de doter les jeunes d'une expérience professionnelle avec un contrat de travail et une formation liée au contrat de travail, *Projectes singulars (Projets singuliers)* qui aspire à renforcer les compétences professionnelles des personnes jeunes au chômage et sorties du système éducatif/de formation; *Aides et subventions à la création d'entreprise, TLN Mobilicat*, qui propose des stages à des personnes jeunes sans emploi pour une période minimale de deux mois dans tous les pays de l'Union européenne et Eurodissea, un programme d'échange de l'Assemblée des régions d'Europe qui propose aux jeunes des stages à l'étranger d'une durée de trois à sept mois.
- iii. **De la même manière, en Aragon**, c'est l'INAEM qui promeut des mesures visant à améliorer l'employabilité des jeunes grâce au Plan Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad Joven [PAMEJ] (Plan aragonais pour une meilleure employabilité des jeunes). Dans ce plan, les Écoles atelier, des programmes de formation en alternance avec l'emploi adressés aux jeunes au chômage et inscrits dans les services d'emploi de l'INAEM, jouent un rôle important. Les Programmes expérimentaux sont également à mentionner, leur objectif étant de promouvoir la réalisation de projets destinés aux jeunes sans emploi et sortis d'un système éducatif ou d'une formation afin de les doter d'outils favorisant leur insertion dans le monde du travail. Une dernière mesure est le Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón [FIJA] (Plan de formation et d'insertion des jeunes d'Aragon), un programme d'emploi jeune destiné aux jeunes sans emploi et sortis d'un système éducatif ou d'une formation grâce à des modalités contractuelles adaptées à différents profils professionnels et personnels individualisés.
- iv. **Le Plan Choc pour l'Emploi des Jeunes 2019-2021**, qui englobe cinquante mesures au total et visant à améliorer l'emploi des personnes jeunes, en cherchant à accroître la compétitivité et la valeur ajoutée de la structure de production espagnole, à renforcer l'engagement avec la formation intégrale et la qualification des jeunes, et à prendre des initiatives pour le retour à l'école, pour le soutien à la formation de compétences stratégiques et pour le partenariat d'entreprises.

3.3. France

Le cadre réglementaire en France présente certains éléments communs à celui de l'Andorre en ce qui concerne la réglementation du travail d'été pour les enfants mineurs de 14 ans, et à celui de l'Espagne avec la présence du programme Garantie jeunes. La particularité du cadre réglementaire français se trouve dans les trois organismes présents au niveau régional, avec une direction générale (DIRECCTE), un service de l'emploi chargé de la médiation et un service public régional intervenant dans l'orientation et les politiques de formation. L'existence d'un service d'orientation spécifique pour les jeunes, les missions locales, est une deuxième particularité de la France par rapport à l'Andorre et à l'Espagne

Le système national de l'emploi est caractérisé par les éléments suivants :

Figure 3. Éléments principaux du système français de l'emploi



Les principaux contrats (réglementés par le Code du travail) français destinés aux jeunes sont les suivants :

- a. **Le job d'été.** Contrats destinés aux mineurs de 14-15 ans pour travailler pendant les périodes de vacances scolaires, dans des conditions prévues par la réglementation du travail des mineurs.
- b. **Le contrat d'apprentissage.** C'est une relation de travail contractuelle qui offre la possibilité aux jeunes de suivre une formation générale, théorique ou pratique afin d'obtenir un diplôme à finalité professionnelle. L'apprentissage repose sur l'alternance entre formation théorique et formation professionnelle en entreprise.
- c. **Le contrat de professionnalisation.** C'est une relation de travail contractuelle qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue, son objectif étant l'insertion de personnes jeunes et adultes qui remplissent certaines conditions requises pour en être bénéficiaires.

Par ailleurs, les principales mesures (mises en œuvre par le gouvernement de France ou autres institutions) pour encourager l'emploi chez les jeunes sont les suivantes :

- i. **La Garantie jeunes.** C'est un service destiné à aider les jeunes en situation précaire (les NEET - jeunes sans emploi et déscolarisés) à accéder à l'autonomie et à l'insertion professionnelle. Il prend la forme d'un contrat d'un an entre le jeune et une mission locale qui lui offre un accompagnement intensif, suivi et individualisé afin d'identifier ses points forts et compétences.
- ii. **Les missions locales.** C'est une mesure destinée à l'intégration socioprofessionnelle des jeunes visant à résoudre les problématiques qui freinent leur insertion dans la sphère de l'emploi. Pour cela, elles utilisent une approche globale pour les aider à construire un projet professionnel et de vie. Les missions sont chargées de la mise en œuvre du Programme de Garantie jeunes et du PACEA.
- iii. Le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie **[PACEA]** est le cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes.
- iv. **Les dispositifs de la deuxième chance.** Ce sont des services qui proposent aux jeunes une actualisation de leurs acquis scolaires et un accompagnement pour construire leur projet personnel et professionnel, acquérir de l'autonomie et s'insérer dans la société. Il y a deux dispositifs : les Écoles de la deuxième chance [E2C] qui s'adressent aux jeunes ayant abandonné le système scolaire et n'ayant aucun diplôme et l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi [EPIDE] qui s'adresse aux jeunes non diplômés ou en risque de marginalisation.
- v. **Le Fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes [FIPJ].** Cette mesure est destinée à financer des actions complémentaires à l'accompagnement personnalisé et renforcé de jeunes confrontés à des obstacles sociaux, familiaux, culturels, etc.

3.4. Synthèse du cadre réglementaire

En règle générale, il existe une organisation similaire au sein des systèmes nationaux de l'emploi, avec un organisme de réglementation tel que le Ministère du travail, une législation sur les relations de travail (Code/Loi) et un service public de l'emploi chargé d'organiser la prise en charge des personnes sans emploi ou à la recherche d'un meilleur emploi et d'assurer la médiation entre ces personnes et les entreprises. La principale différence réside dans la présence d'un dispositif de prise en charge et d'accompagnement spécifique pour l'insertion des jeunes en France.

Il existe également des correspondances entre les pays analysés en ce qui concerne les différents types de contrats pour les jeunes ainsi que les mesures visant à promouvoir l'emploi des jeunes avec des primes à l'embauche.

Concernant la réglementation du travail des mineurs, il est important de souligner qu'en France et en Andorre, les personnes peuvent avoir un travail dès l'âge de 14 ans, appelé job ou travail d'été. Dans le cas de l'Espagne, les mineurs ne peuvent pas commencer à travailler avant l'âge de 16 ans.

Un instrument commun aux trois pays est le contrat associé à une formation. Il s'agit d'un instrument qui pourrait s'avérer intéressant dans la promotion de la mobilité liée aux premières expériences professionnelles des jeunes, notamment pour la France et l'Espagne puisque leurs citoyens jouissent de la libre circulation et qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une autorisation de travail ou de séjour. L'élément-clé serait dans ce cas la mise en place d'une collaboration entre les centres/organismes d'éducation des différents pays afin de

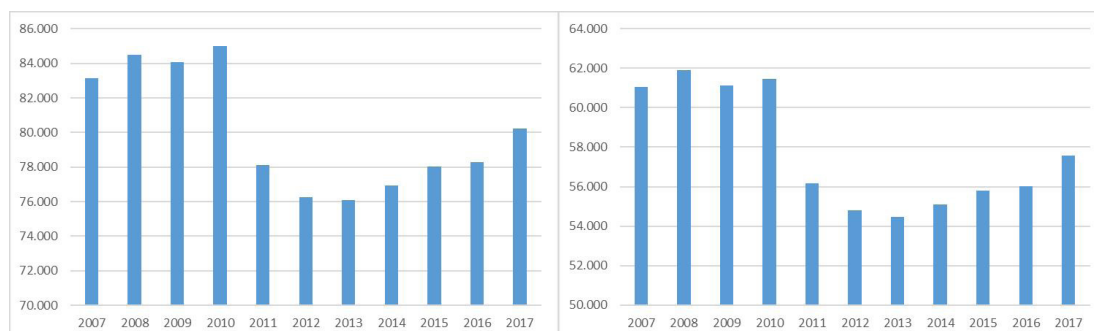
véhiculer cette mobilité transfrontalière. Une collaboration visant à aider les jeunes qui veulent effectuer des séjours de formation en entreprise à trouver et avoir un plus large éventail de possibilités, à accueillir les jeunes en formation qui arrivent et signent la convention de formation avec l'entreprise locale. Une expérience qui peut servir d'exemple est le programme TLN réalisé par la Généralité de Catalogne par l'intermédiaire du SOC.

4. Analyse socio-économique

4.1. Andorre

L'évolution de la population (totale, occupée, au chômage et jeune) est marquée par une diminution significative en raison de la vérification du recensement effectuée entre les années 2009 et 2013 qui, de surcroît, coïncide avec la crise économique. À partir de 2013, la reprise économique marque une évolution positive des données statistiques, comme la création d'emplois ou la reprise du flux migratoire, qui suppose une croissance de la population et une réduction des chiffres du chômage avec un taux de chômage de 2,4 %.

Figure 4. Évolution de la population totale et de la population en âge de travailler en Andorre. 2007-2017

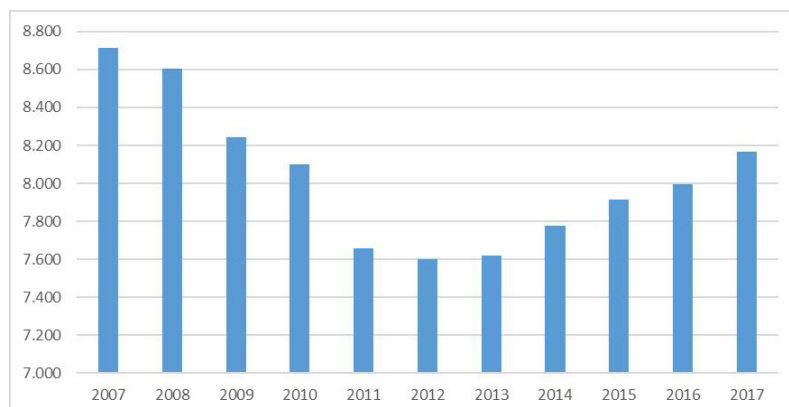


Source : Département de la statistique du gouvernement d'Andorre

La population étrangère qui réside en Andorre a un impact important dans la mesure où elle représente plus de 50 % de la population andorrane. La population locale ne répond pas aux besoins importants de main-d'œuvre et il faut par conséquent importer. C'est une grande caractéristique de l'Andorre. Il convient de préciser que les résidents étrangers les plus nombreux sont espagnols, portugais et français.

La population jeune bénéficie également de la reprise économique générale, ce qui se reflète dans une augmentation de la population salariée jeune et de son poids parmi les salariés et dans une baisse des chiffres du chômage des jeunes. Cependant, une partie de la croissance de l'emploi de la population jeune semble provenir de l'embauche de jeunes non résidents en Andorre, expliquant ainsi la diminution du taux d'emploi des jeunes résidents dans la Principauté. La baisse du taux d'emploi des jeunes en Andorre est le symptôme d'un allongement de la période de transition formation-emploi des jeunes, qui se traduit par une insertion de plus en plus tardive dans la vie active.

Figure 5. Évolution de la population jeune. 2007-2017



Source : Département de la statistique du gouvernement d'Andorre

4.2. Espagne

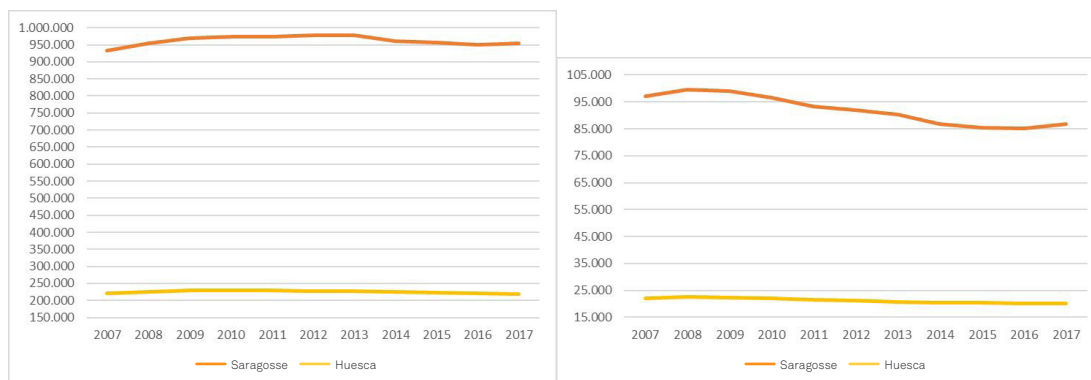
L'analyse de la structure socio-économique du territoire espagnol porte sur deux grandes régions : l'Aragon et la Catalogne.

4.2.1. Aragon

Dans la communauté autonome de l'Aragon, cette étude s'est centrée sur les provinces de Saragosse et Huesca. Saragosse compte une population proche d'un million d'habitants mais présente une tendance décroissante depuis ces cinq dernières années avec une chute de 2.6 %. En matière d'économie, son activité se concentre sur le secteur des services (de par l'importance de la ville de Saragosse), regroupant la plupart des entreprises et postes de travail de la région aragonaise. En matière de population active et de chômage, les taux sont supérieurs dans ces deux valeurs à la moyenne de l'ensemble de l'Aragon avec plus d'emplois chez les hommes que chez les femmes qui ont pourtant un poids démographique plus élevé.

La deuxième province (Huesca) recense une population supérieure à 200.000 habitants et présente une tendance décroissante depuis le début de la décennie avec une chute de 3.9 %. À la différence de Saragosse, elle concentre moins d'entreprises et de postes de travail mais, en pourcentages, certains secteurs tels que l'agriculture et la construction sont plus importants. Il est également intéressant de remarquer l'impact mineur du chômage sur Huesca par rapport à l'ensemble de l'Aragon. Cette étude porte de manière spécifique sur la capitale de la province de Saragosse, du même nom, et sur les comarques frontalières de Huesca, c'est-à-dire Jacétanie, Alto Gállego, Sobrarbe et La Ribagorce.

Figure 6. Évolution de la population totale et de la population jeune de Saragosse et Huesca. 2007-2017



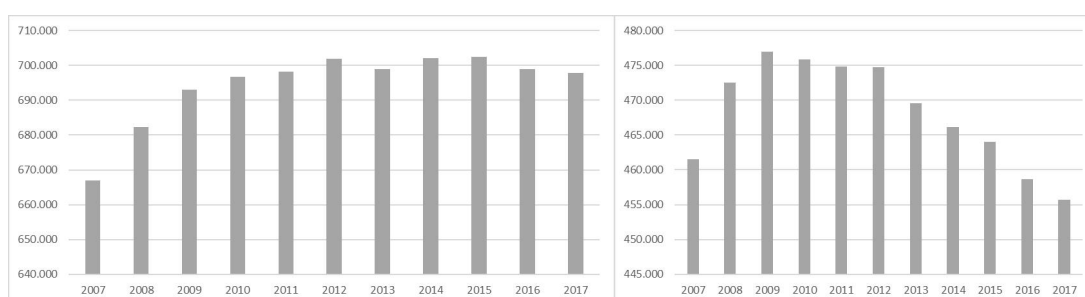
Source : Institut aragonais de la statistique, IAEST

Concernant la population jeune, l'Aragon présente un taux d'emploi de 23.8 % et un taux de chômage de 18.8 % (avec une incidence plus forte chez les femmes). Au niveau des provinces, aussi bien à Saragosse qu'à Huesca, elle représente 9.1 % de la population totale, mais le taux d'emploi est légèrement supérieur à Huesca (24.2 % contre 23.3 %) tandis que le taux de chômage des jeunes est largement supérieur à Huesca (24.2 % contre 19 %).

a) Ville de Saragosse

La ville de Saragosse est en pleine récession démographique. La croissance démographique négative se traduit par un vieillissement de la population. Cependant, les résultats positifs de l'économie créatrice d'emplois dans la ville et le fait que la majorité de la population ne parte qu'à l'âge adulte indiquent que la décroissance démographique peut être due à d'autres facteurs tels que le logement. En d'autres termes, les personnes vont vivre en dehors de la ville, mais continuent à y travailler. La perte de la population en âge de travailler a des effets non négligeables sur le marché du travail local. En revanche, la population jeune des deux dernières années montre une tendance positive.

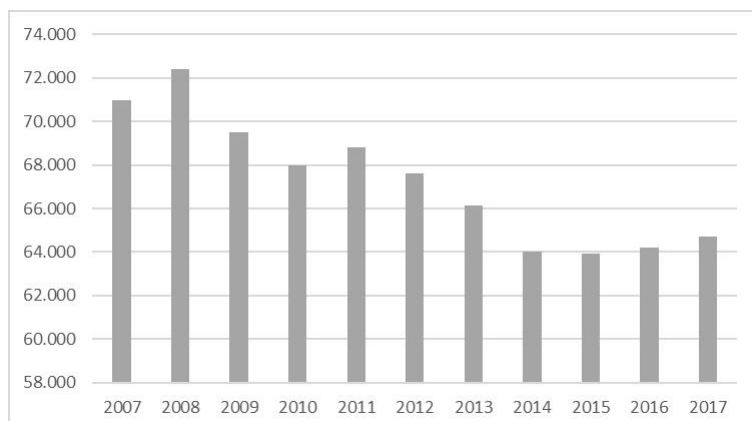
Figure 7. Évolution de la population totale et de la population en âge de travailler de Saragosse. 2007-2017



Source : Observatoire municipal de la statistique de la ville de Saragosse

Un fait qui ressort de l'analyse de Saragosse est que les femmes sont majoritaires et ont plus d'emplois que les hommes (taux d'emploi plus élevé). De même, parmi la population jeune, les femmes occupent plus d'emplois, bien qu'elles ne soient pas majoritaires. Même si le nombre d'entreprises n'est pas en augmentation, la reprise économique se traduit par la création de nouveaux emplois (environ 30 000 en cinq ans) et une baisse des chiffres du chômage (un peu plus de 21 000). Ce contexte positif favorise également l'emploi des jeunes (un jeune de la ville sur quatre a un emploi) et une diminution du chômage chez les jeunes (-2 421). La différence entre la réduction du nombre de jeunes chômeurs et l'augmentation du nombre de jeunes actifs indique que pour chaque jeune qui a cessé d'être au chômage, il y en a presque deux qui ont trouvé un emploi.

Figure 8. Évolution de la population jeune de la ville de Saragosse. 2007-2017



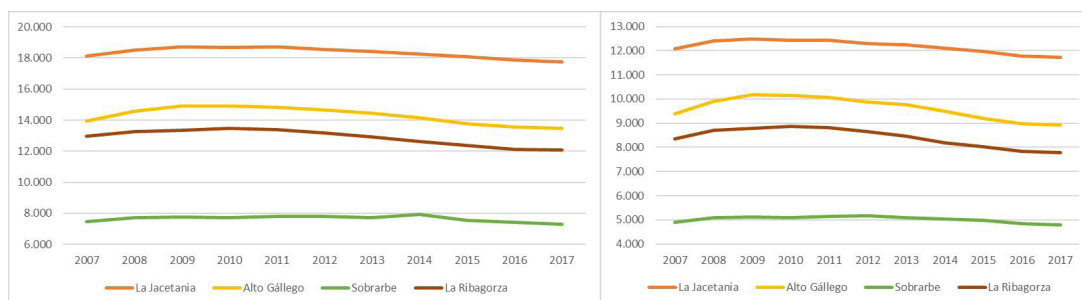
Source : Observatoire municipal de la statistique de la ville de Saragosse

Ainsi, malgré le départ de la population, la ville reste attractive pour les jeunes à la recherche de meilleures opportunités professionnelles et d'une offre de formation plus diversifiée.

b) Comarques frontalières de Huesca

Les comarques frontalières de Huesca présentent une baisse de la population, en particulier de la population en âge de travailler, commune à de nombreuses régions de montagne. Cette perte de population intensifie le processus de vieillissement et peut occasionner des problèmes pour le renouvellement générationnel des personnes employées à moyen terme. En fait, ces comarques prennent déjà des mesures pour attirer de la main-d'œuvre et couvrir les postes de travail qui se créent.

Figure 9. Évolution de la population dans les comarques frontalières. 2007-2017

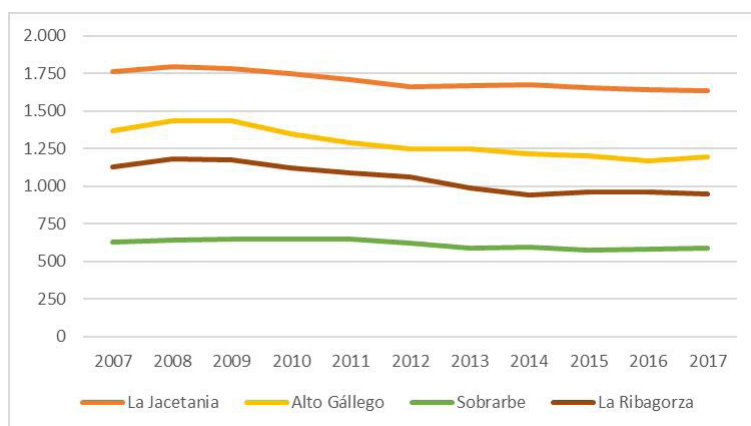


Source : Institut aragonais de la statistique, IAEST

Le dynamisme économique sur le territoire frontalier de Huesca s'avère important et favorise l'apparition de nouvelles entreprises et la création de nouveaux postes de travail. Les activités liées au tourisme de montagne ont un grand rôle dans l'activité économique de ce territoire aussi bien pour le tissu entrepreneurial que pour les structures professionnelles. La création d'emplois sur le territoire a amené à une augmentation du taux d'emploi de sa population, en particulier des hommes. Les chiffres du chômage, autre aspect positif, diminuent et se situent dans des valeurs peu importantes, inférieures à 10 % (à l'exception de Jacétanie). Bien que positifs, les chiffres du chômage révèlent une incidence du chômage plus forte chez les femmes.

Dans ce contexte de conjoncture économique favorable, les jeunes participent à la hausse de l'emploi avec une augmentation du nombre de jeunes employés et une augmentation du taux d'emploi chez les jeunes. Certains territoires affichent une légère croissance de la population jeune, ce qui peut être lié à la création d'emplois pour les jeunes. Par sexe, l'emploi est plus important chez les hommes (un sur quatre travaille) que chez les femmes (deux sur dix travaillent). De même, le chômage des jeunes diminue et les taux de chômage des jeunes connaissent une forte baisse.

Figure 10. Évolution de la population jeune. 2007-2017



Source : Institut aragonais de la statistique, IAEST

La création d'emplois sur certains territoires où l'on assiste à un vieillissement de la main-d'œuvre sera l'un des principaux défis auxquels seront confrontés ces territoires s'ils souhaitent maintenir leur activité économique. En ce sens, le maintien et l'attraction des talents, que ce soit par le retour ou la captation, sera un sujet central pour les entreprises mais également pour l'administration publique.

4.2.2. Catalogne

Dans la communauté autonome de Catalogne, l'étude se centre sur les provinces frontalières de la France et de l'Andorre, c'est-à-dire Gérone et Lleida. Gérone compte plus de 700 000 habitants et concentre 10 % de la population catalane avec une tendance croissante depuis 2015. En matière d'économie, la province concentre plus de 10 % des entreprises catalanes et 9 % des postes de travail, avec un poids important du secteur de la construction et du bâtiment. Concernant la population occupée, il est intéressant de remarquer qu'une bonne partie de la population travaille en dehors de la province et, concernant la population au chômage, les valeurs sont légèrement supérieures à la moyenne catalane (notamment celle des femmes). Lleida, quant à elle, compte plus de 400.000 habitants, mais avec une tendance décroissante qui se traduit par une perte de population de 2.4 % entre 2012 et 2017. En matière d'économie, la province concentre la moitié du pourcentage de la province de Gérone pour les entreprises et les postes de travail par rapport à l'ensemble de la Catalogne, avec un puissant secteur agricole. En ce qui concerne la population active, elle 'exporte' de la main-d'œuvre et la population au chômage est inférieure à la moyenne catalane. Il convient d'ajouter que, à l'instar de l'Aragon, l'étude porte de manière spécifique sur certaines comarques frontalières, à savoir Alt Urgell, Cerdagne et Alt Empordà.

Figure 11. Évolution démographique et de la population jeune à Gérone et Lleida. 2007-2017



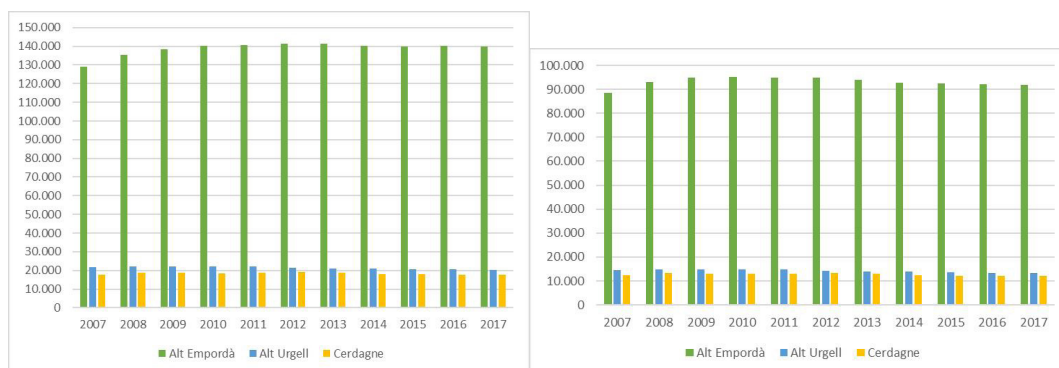
Source : Institut de la statistique de Catalogne, IDESCAT

Au niveau de la province, aussi bien à Gérone qu'à Lleida, les jeunes représentent presque 10 % de la population totale et présentent des valeurs similaires tant pour le taux d'emploi (39.2 % et 39.4 %) que pour le taux de chômage (10.6 % et 11 %).

c) Les comarques catalanes

Les trois comarques catalanes affichent une perte de population, en particulier de la population active, phénomène commun à de nombreuses régions de montagne. Cette perte de population intensifie le processus de vieillissement et peut occasionner des problèmes pour le renouvellement générationnel des personnes employées à moyen terme. En fait, ces comarques prennent déjà des mesures pour attirer de la main-d'œuvre et couvrir les postes de travail qui se créent.

Figure 12. Évolution de la population totale et de la population en âge de travailler. 2007-2017



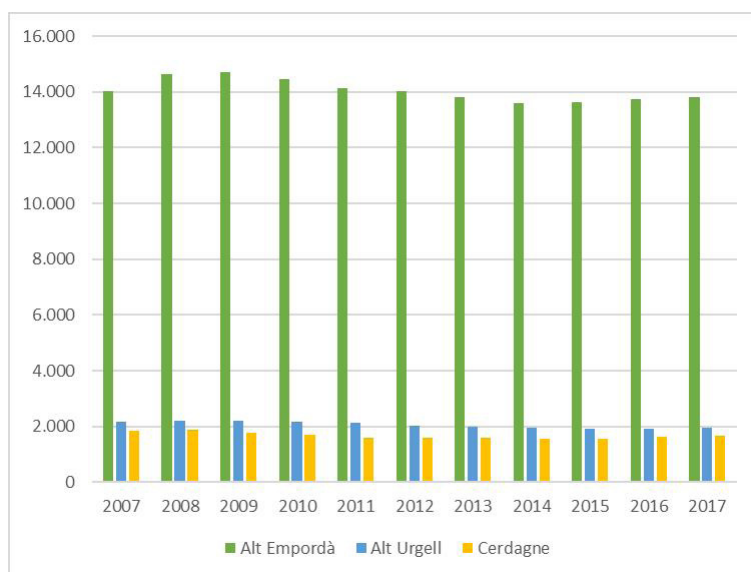
Source : Institut de la statistique de Catalogne, IDESCAT

La reprise économique favorise l'apparition de nouvelles entreprises, la création d'emplois et implique une forte baisse du chômage. Cependant, l'augmentation de l'emploi, le vieillissement de la population et la perte de population en âge de travailler peuvent générer des difficultés pour les entreprises locales à trouver des travailleurs. Ainsi, dans les années à venir, ils auront le défi de capter/attirer plus de main-d'œuvre.

L'économie des comarques est influencée par l'importance des activités de tourisme, telles que le commerce et l'hôtellerie, en raison de la concentration des entreprises et de la création d'emplois. Le secteur public est également important, tout particulièrement l'activité sanitaire en Cerdagne et la défense à La Seu d'Urgell.

La population jeune, quant à elle, affiche, depuis ces dernières années, une croissance et pèse davantage dans balance de la population active. L'évolution positive de l'emploi touche également les jeunes, dont la population occupée augmente ainsi que leur poids sur la population occupée totale. L'augmentation de l'emploi amène à une augmentation du taux d'emploi et les chiffres du chômage diminuent. Cet accroissement de l'emploi des jeunes peut être un facteur d'attractivité expliquant l'augmentation démographique de leur population.

Figure 13. Évolution de la population jeune. 2007-2017

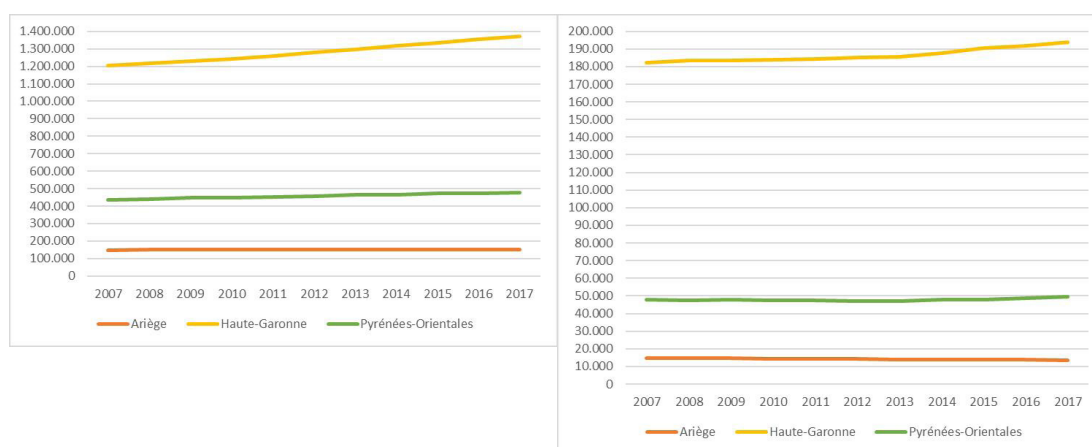


Source : Institut de la statistique de Catalogne, IDESCAT

4.3. France

L'analyse de la structure socio-économique de la zone française se focalise sur la Région Occitanie, située au sud du pays (comme région frontalière) avec Toulouse et Montpellier comme villes les plus importantes. Cette étude a néanmoins une incidence concrète sur certains arrondissements frontaliers faisant partie des départements de l'Ariège, de la Haute-Garonne et des Pyrénées-Orientales. L'Ariège compte 150 000 habitants, avec une tendance décroissante de la population et un secteur industriel et de la construction important par rapport à l'ensemble de la région. Concernant la population active, ce département se situe en dessous de la moyenne d'Occitanie, tandis que la population au chômage présente des valeurs de 6.5 %. La Haute-Garonne recense plus d'1 300 000 habitants concentrant ainsi presque un quart de la population d'Occitanie, ce qui explique son énorme poids économique, avec 22.1 % des entreprises et 28 % des postes de travail de l'ensemble de la région et un secteur des services très important. Pour ce qui est de la population en âge de travailler, les valeurs sont les plus hautes de la région, tandis que les chiffres de la population au chômage présentent un indice supérieur à ceux de l'Ariège, s'élevant à 9.1 %. Dans les Pyrénées-Orientales, la population est légèrement inférieure à 500.000 habitants, présentant une tendance croissante dans les cinq dernières années, avec une variation de +3.4 %. En matière d'économie, le secteur tertiaire joue un rôle majeur. La population active présente des valeurs inférieures à la moyenne d'Occitanie, tandis que le taux de chômage (qui touche plus les hommes que les femmes) est sensiblement inférieur à la valeur régionale, avec des valeurs proches de 5 %.

Figure 14. Évolution démographique et de la population jeune en Ariège, Haute-Garonne et Pyrénées-Orientales. 2007-2017



Source : Institut national de la statistique et des études économiques, Insee

En ce qui concerne la situation de la population jeune, la Haute-Garonne présente les indices les plus élevés aussi bien en valeur absolue (+ de 100 000 personnes) qu'en pourcentages (14.1 % de la population totale, contre 10.3 % en Pyrénées-Orientales et 9 % en Ariège). Le taux d'emploi des jeunes est supérieur à l'Ariège, dépassant 30 %, alors que dans les Pyrénées-Orientales, il n'excède pas 24 %. Enfin, le taux de chômage des jeunes est élevé en Pyrénées-Orientales, dépassant 40 % du total, les valeurs en Ariège (34.3 %) et en Haute-Garonne (28.6 %) sont également importantes mais dans une moindre mesure.

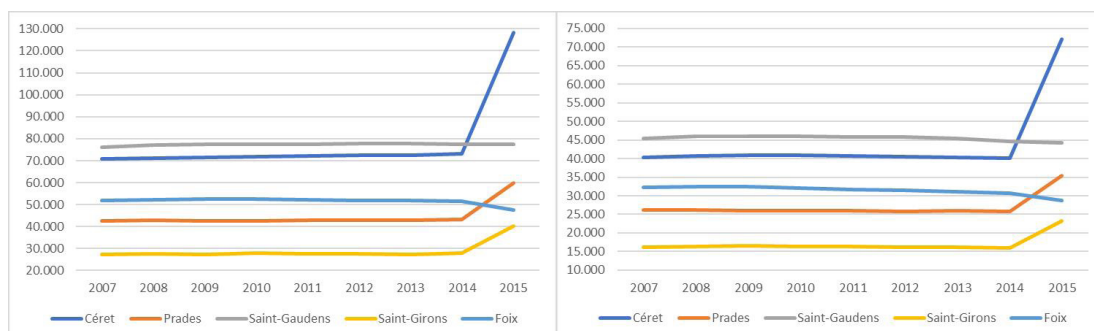
d) Les arrondissements frontaliers

Les données statistiques des arrondissements sont un peu anciennes et semblent encore influencées par la crise économique. Par ailleurs, pour la dernière année, il y a une distorsion qui affecte trois des cinq territoires analysés. Malgré ces deux facteurs, certains aspects sont intéressants à commenter.

Il s'agit de territoires touchés par la crise, ayant pour effets une perte de population et d'emploi et une augmentation du chômage. Les données les plus récentes sur les entreprises indiquent une reprise économique depuis ces deux dernières années, traduite par la création de nouvelles entreprises.

Sur le plan démographique, la prédominance des femmes dans les populations des cinq territoires est due à leur poids plus important dans la tranche des plus de 49 ans. Un autre aspect que ces territoires partagent avec d'autres régions de montagne est la perte de population et le vieillissement de la population. La population d'origine étrangère n'est pas très importante, même s'il est intéressant de constater la place importante de la population espagnole parmi les résidents étrangers.

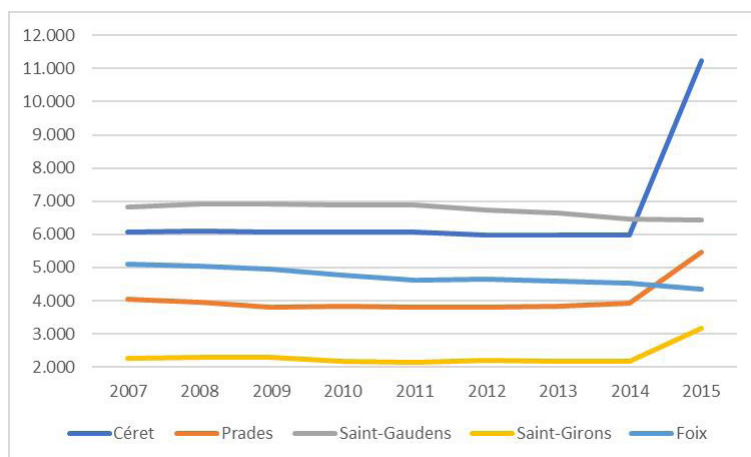
Figure 15. Évolution de la population dans les arrondissements frontaliers. 2007-2015



Source : Institut national de la statistique et des études économiques, Insee

Parmi les jeunes, il y a une prédominance des effectifs masculins. La population jeune est touchée par la destruction de l'emploi observée jusqu'en 2015, amenant à une baisse du nombre de jeunes actifs et une augmentation du nombre de jeunes sans emploi. Cependant, entre 2011 et 2014, ce ne sont pas tous les jeunes qui cessent de travailler (709) qui deviennent chômeurs (206). Cela peut s'expliquer par le fait qu'une partie des jeunes qui ne travaillent plus ont plus de 24 ans et n'entrent plus dans la catégorie jeunes et qu'une partie des jeunes qui travaillaient sur le territoire se déplace vers d'autres régions à la recherche des meilleures opportunités (emploi ou recherche d'emploi) et par l'allongement de la transition entre la formation et l'emploi chez les jeunes qui s'insèrent à un âge plus avancé dans le monde professionnel et, par conséquent, retardent le renouvellement générationnel. Cet aspect semble avoir une incidence sur les jeunes femmes dont le taux d'emploi est inférieur à celui des hommes.

Figure 16. Évolution de la population jeune dans les arrondissements frontaliers. 2007-2015



Source : Institut national de la statistique et des études économiques, Insee

5. Premières expériences professionnelles des jeunes

L'analyse des réponses données par les différentes personnes interrogées permet d'identifier les caractéristiques communes aux différents territoires constituant l'objet de cette étude et d'en extraire une série de dynamiques ou de tendances communes :

- a. Les premières expériences professionnelles des personnes interrogées sont des emplois temporaires, soit pendant les périodes de vacances soit en les combinant avec les études comme, par exemple, travailler le week-end. Dans cette généralité, concrètement, les personnes qui ont poursuivi ou poursuivent des études ont choisi de travailler pour acquérir une certaine indépendance économique dans leurs dépenses ou pour pouvoir payer leurs frais d'études. Il y a très peu de cas de personnes interrogées qui n'ont aucune expérience professionnelle, s'agissant toujours de personnes plus jeunes qui poursuivent leurs études après la scolarité obligatoire et qui sont en train de définir leur carrière professionnelle.
- b. Le facteur géographique et la potentialité économique d'une région est d'une importance capitale au moment de choisir un premier emploi. Pour cette raison, dans les zones d'attraction touristique comme l'Andorre, bon nombre de premiers emplois sont liés à ce secteur (sports d'hiver, commerce) alors que dans d'autres zones moins touristiques, les emplois sont plutôt liés à l'administration publique, les activités culturelles ou de loisirs, tels que surveillant de cantine ou moniteur en camp d'été.
- c. Les femmes interrogées présentent, de manière générale, une plus grande tendance à travailler auprès d'enfants. Ainsi, il s'agit plus fréquemment de premières expériences professionnelles liées à la garde d'un enfant telles que le baby-sitting ou le soutien scolaire. Certaines profitent parfois d'opportunités professionnelles proposées par les agences au pair pour acquérir des expériences professionnelles à l'international, notamment pour perfectionner leurs connaissances d'une langue.
- d. La plupart des personnes interrogées qui ont réussi leur scolarité obligatoire ou leurs études après le parcours obligatoire font coïncider leurs objectifs avec l'offre d'emploi salarié et le marché du travail. En revanche, les personnes mineures interrogées qui suivent un enseignement secondaire n'ont pas encore d'attentes précises, n'ayant pas encore défini leur avenir professionnel. Dans une moindre mesure, certaines personnes se fixent des objectifs en lien avec le volontariat, la coopération, etc.

- e. Dans chacune des régions faisant l'objet de l'étude, les personnes interrogées estiment, en général, pouvoir consolider leur activité professionnelle dans leur région de résidence respective. Les principaux obstacles indiqués susceptibles d'entraver la consolidation de cette activité professionnelle sont la précarité, la mobilité vers d'autres régions pour étudier ou l'absence d'activité économique dans les petites localités.
- f. Plus faiblement dans les cas de Saragosse et Toulouse, qui sont de grandes villes, les personnes interrogées ayant une résidence familiale dans des villes plus petites, ont souvent dû se déplacer pour étudier en dehors de leur ville, en particulier dans l'enseignement supérieur. Cet aspect semble pertinent car ces personnes se sont déjà familiarisées à un type de mobilité, comme si cela leur avait ouvert des portes en élargissant leurs horizons vitaux et en incluant la mobilité internationale comme option.
- g. Il ressort de l'ensemble des profils de mobilité transfrontalière que l'une des principales raisons invoquées est d'ordre universitaire, grâce à l'utilisation des programmes d'échange (comme Erasmus) ou à cause du manque d'offres de formation (comme l'Andorre et son offre universitaire). Dans le cas des personnes n'ayant pas d'expérience de mobilité, cela s'explique souvent par leur jeunesse ou leur entrée rapide dans le marché du travail à la fin de la scolarité obligatoire ou du secondaire.
- h. De manière générale, la mobilité transfrontalière est plus ou moins habituelle par rapport à la plus ou moins grande proximité avec la frontière. Les raisons de cette mobilité sont presque toujours universitaires – dans l'optique d'éviter les problèmes de validation – ou professionnelles – à la recherche de régions plus favorables et de meilleures conditions pour s'insérer dans le marché du travail. La plupart des personnes interrogées ont des connaissances ayant eu des expériences de mobilité et les retours sont généralement positifs.
- i. Les dispositifs d'aide destinés aux jeunes, même s'ils sont en grande partie connus, ne sont pas toujours très utilisés. De plus, selon les régions, il existe des opinions plus ou moins positives sur ces services. Certains des avis critiques concernent la limitation des ressources proposées qui ne répondent pas à leurs besoins.
- j. La plupart des personnes interrogées envisagent leur avenir professionnel dans les territoires où elles résident au moment de l'entretien et souhaitent obtenir un travail en rapport avec leur formation universitaire et s'émanciper du foyer familial. Cependant, certaines personnes interrogées ont partagé leurs inquiétudes quant à l'état actuel des opportunités pour les jeunes dans leur territoire mais également en Europe.
- k. La mobilité internationale, plus que la mobilité transfrontalière, fait partie de la plupart des perspectives des jeunes, principalement en ce qui concerne les études pour, par exemple, réaliser des stages, compléter les études ou encore accéder à d'autres centres de formation. La concrétisation de leurs perspectives est fortement conditionnée par les ressources existantes, les opportunités et les décisions de nature personnelle.
- l. La mobilité internationale pour des raisons professionnelles est envisageable dans le cas où les opportunités dans les territoires ne se consolident pas, mais en général, cela ne constitue pas une priorité pour la grande majorité. Pour certains, il existe effectivement une perspective d'internationalisation de leur parcours professionnel, non pas à proximité transfrontalière mais dans des villes et pays avec une plus grande capacité d'attraction en matière d'options professionnelles, en Europe ou hors Europe. En l'occurrence, pour un petit nombre de jeunes, Barcelone détient une certaine capacité d'attraction dans certains cas plus liés à l'entrepreneuriat, mais aussi Saragosse.

6. Mobilité des jeunes et ressources existantes

En général, les jeunes présentent deux types de mobilité : formelle et informelle.

La mobilité formelle se réalise par le biais de programmes établis. En ce sens, les ressources les plus importantes mises à la disposition des jeunes pour la mobilité internationale sont les programmes européens financés par diverses institutions européennes - Erasmus+ (qui comprend plusieurs initiatives), le programme Eurodissea, le programme TLN et Eures -, notamment en France et en Espagne. En Andorre, outre la participation au programme Erasmus+, la mobilité pour la formation, réglementée par des accords et des conventions avec d'autres pays, prend une place importante. La mobilité informelle est celle que les personnes réalisent de leur propre chef. Cette mobilité peut s'effectuer à travers une série de flux d'échanges déjà existants - comme ceux entre les populations de part et d'autre de la frontière ou vers les grandes villes de la région - ou de manière spontanée en dehors des flux conventionnels d'échanges territoriaux.

Les programmes de mobilité existants sont mis en œuvre par un large éventail d'institutions, organismes et entités qui les intègrent dans leurs activités et services proposés aux jeunes. On peut distinguer trois grands groupes d'organismes : ceux liés au domaine de l'éducation et de la jeunesse, ceux liés au domaine de l'emploi et ceux spécialisés dans le domaine de la jeunesse. Pour ce qui est des ressources existantes, elles sont caractérisées par une diversité et une spécialisation de la chaîne de services et de ressources proposés aux jeunes. Dans les grandes lignes, leurs fonctions peuvent être classées en : services d'information et d'orientation, services d'accompagnement ou d'organisation de la mobilité et autres services plus spécialisés tels que le logement ou la résidence/le séjour.

L'analyse des avis des personnes ayant participé aux programmes de mobilité montre que l'impact le plus important de la mobilité internationale se situe dans le domaine de l'orientation et de l'acquisition de compétences intégrées au savoir-faire des jeunes, alors qu'en tant qu'instrument d'insertion professionnelle, son impact direct n'est pas tout à fait vérifié.

Selon l'opinion des professionnels impliqués dans la gestion des services et des ressources de mobilité destinés aux jeunes : il manque un espace stable de coordination entre les différents services au niveau le plus local et transversal possible ; il y a un manque d'informations et de relations stables entre les entités de chaque côté de la frontière afin de pouvoir localiser les ressources nécessaires qui facilitent la mobilité ; l'intérêt des jeunes pour la mobilité a baissé ces dernières années ; il est nécessaire, étant donné la complexité de la gestion des programmes de mobilité, d'établir une plus grande collaboration entre les entités plus petites, ayant une implantation locale, et les entités plus grandes, ayant une dimension territoriale plus large, car elle combine proximité et capacité de gestion.

7. Principales conclusions et recommandations

L'analyse des conditions socio-économiques de la zone transfrontalière étudiée, du rôle de la mobilité internationale dans la transition des jeunes vers le monde du travail ainsi que des ressources disponibles pour faciliter la mobilité offre une grande quantité d'informations sur une variété de situations et de contextes qui, malgré tout, présentent des caractéristiques communes, résumées sous forme de conclusions.

La mobilité internationale des jeunes doit être située dans un contexte de transition des jeunes de la fin de leurs études à leur insertion sur le marché du travail. De ce point de vue, malgré les différences entre les trois pays analysés - ainsi que celles entre les quatre régions étudiées et les zones les plus proches de la frontière -, on distingue un certain nombre de caractéristiques communes. Les différences observées ne se trouvent pas vraiment entre les contextes des différents pays ou régions, mais plutôt dans les disparités entre grandes villes, ou petites villes ou du monde rural. En d'autres termes, dans la perspective qui s'ouvre aux jeunes sur leur avenir professionnel et personnel.

La grande majorité des jeunes préféreraient avoir un avenir personnel et professionnel dans leur lieu d'origine ou de résidence familiale mais, si cela s'avère impossible, le recours à la mobilité fait partie de leurs perspectives, tout cela étant, est en même temps, très influencé par les perspectives de la collectivité et de l'opinion publique de la région. De cette façon, il y a plus de différences entre Foix et Toulouse qu'entre Toulouse et Barcelone, ou Gérone et Saragosse. Ou entre Figueres et Espolla qu'entre Figueres et Perpignan.

Les perspectives personnelles des jeunes concernant leur avenir sont vécues de manière très inégale, en fonction de leur capital socio-économique, la mobilité jouant ainsi un rôle important pour renforcer les opportunités professionnelles des jeunes ou, au contraire, pour gêner ces opportunités. Cette réflexion amène à prendre en compte l'importance de l'égalité des chances dans l'accès aux ressources de la mobilité, précisément pour éviter que la mobilité internationale ne devienne un élément de consolidation des inégalités.

Par ailleurs, la mobilité internationale s'inscrit dans un contexte de transition des jeunes qui se prolonge (insertion plus tardive dans la vie professionnelle) et dans des situations d'incertitude et de précarité lors de leurs premiers contacts avec le marché du travail. Le contraste entre la précarité des premiers contacts avec le marché du travail et la perspective d'une mobilité internationale pour terminer sa préparation professionnelle ou tenter un parcours d'insertion est frappant. En général, la perspective d'une mobilité internationale fait partie de l'imaginaire auquel aspire une partie importante des jeunes, mais qui se con-

crétise difficilement en projets de mobilité viables, de par le degré d'incertitude que suppose tout projet de mobilité, de par la possibilité de tirer parti des opportunités qui se présentent à proximité ou encore de par la propension des jeunes à rester le plus près possible de leur entourage personnel et familial.

Dans ce contexte, la mobilité transfrontalière, en particulier dans les régions les plus proches de part et d'autre de la frontière, présente peu d'attractivité dans les projets de mobilité des jeunes. Cette constatation conduit à la nécessité de placer la mobilité transfrontalière dans une autre réalité observée dans l'analyse démographique : un vieillissement accéléré de la population dans l'ensemble de la zone d'étude et la réduction de la population dans de nombreuses villes de la zone, notamment les plus petites et proches de la frontière. La mobilité des jeunes constitue un élément-clé dans les stratégies visant à retenir ou à attirer les talents sur les territoires en danger de dépeuplement ou en difficultés pour renouveler la population vieillissante. Cette affirmation constitue une des principales conclusions de l'étude.

En ce qui concerne les ressources existantes, la plus grande difficulté ne réside pas tant dans le volume des ressources, mais plutôt dans leur coordination. Il y a une certaine adaptation du volume de la demande des jeunes aux ressources existantes, même s'il est évident qu'un plus grand nombre de ressources permettrait d'encourager un plus grand nombre de jeunes à vivre une expérience de mobilité. Une série d'expériences positives ont été confirmées quant à la création de réseaux de mobilité locaux de type transversal entre tous les services concernés, ainsi qu'à la consolidation de réseaux au sein des différents services existants, dans chacun des trois types de services concernés : la formation, l'emploi et la jeunesse. La consolidation de ces réseaux semble être une condition nécessaire d'amélioration des systèmes d'information et des bases de données facilitant ainsi les contacts transfrontaliers pour l'organisation de projets de mobilité, notamment pour les entreprises/structures d'accueil aux jeunes et de logement.

Cependant, les réseaux identifiés sont essentiellement locaux, régionaux ou nationaux, et les réseaux internationaux ou transfrontaliers ne s'articulent qu'autour de projets transnationaux ou dans le cas d'Eures. La consolidation stable des réseaux transfrontaliers est une demande largement exprimée par les acteurs impliqués. Compte tenu des fortes identités institutionnelles des réseaux existants, l'organisation d'un réseau transfrontalier de promotion de la mobilité semble plus appropriée, se structurant sous la forme d'un réseau de réseaux plutôt que d'un réseau unique qui ne dissolvent les réseaux existants.

Concernant la manière dont les jeunes vivent et valorisent les expériences de mobilité internationale, les résultats sont très positifs dans leur évaluation personnelle en tant qu'expérience élargissant leurs horizons vitaux et en tant qu'élément de réflexion et d'influence dans l'orientation de la vie personnelle et professionnelle. Par contre, les retours sont beaucoup moins positifs quant à la corrélation entre travail effectué pendant le séjour à l'étranger et opportunités d'emploi lors du retour dans le pays, ou à l'influence du séjour à l'étranger pour trouver un emploi dans le pays d'origine, ce qui amène à recommander un plus grand investissement pour accompagner ces jeunes dans le processus d'insertion professionnelle dès leur retour.

Synthèse des conclusions

- a.** La mobilité internationale a une bonne image, mais peu réaliste pour la plupart des jeunes. C'est un rêve ! Peu de jeunes passent de l'idée à la réalité.
- b.** La mobilité transfrontalière n'est pas une priorité dans les parcours ou les projets de mobilité, à l'exception de certaines zones très localisées, telles que Andorre-La Seu-Puycerdan ou La Jonquera-Le Perthus.
- c.** Dans les zones d'activité économique transfrontalière intense, la grande majorité des mobilités sont informelles.
- d.** Les diplômés supérieurs et les femmes participent davantage aux programmes de mobilité internationale.
- e.** La mobilité internationale fait partie des facteurs d'inégalité des chances sur le marché du travail.
- f.** Les participants aux actions de mobilité internationale ont une opinion très positive de leur expérience d'un point de vue personnel et vital.
- g.** La mobilité des jeunes a pour principal effet d'aider les jeunes à mieux se connaître et à orienter leur vie personnelle et professionnelle.
- h.** Il n'y a pas de relation directe entre le séjour international et la vie professionnelle ultérieure, mais les compétences sociales développées pendant le séjour sont très utiles pour le développement de leur vie personnelle et professionnelle.
- i.** La barrière des langues, les coûts économiques et la question du logement constituent des obstacles à la mobilité.
- j.** La réglementation du marché du travail, la reconnaissance des diplômes, les réglementations administratives constituent également des obstacles importants à la mobilité.
- k.** Dans chaque territoire, il existe un vaste réseau d'acteurs impliqués dans les services de mobilité, mais il manque une consolidation et une stabilité de ces réseaux.
- l.** Il y a un large consensus sur la construction de réseaux transnationaux reposant sur des systèmes d'information et des bases de données afin de faciliter l'organisation de la mobilité transfrontalière.

Ces conclusions exprimées permettent de dégager une série de recommandations afin de contribuer à un plus grand impact, une plus grande répercussion des projets de mobilité transfrontalière.

- i. Mettre en relation, de manière plus étroite, les projets de mobilité transfrontalière avec les stratégies de développement local afin d'inverser la tendance au dépeuplement des villes ou villages proches de la frontière.
- ii. Intensifier les liens entre centres de formation-services de l'emploi et services de mobilité afin de renforcer l'impact des programmes de promotion de la mobilité, en mettant l'accent aussi bien sur la phase de diffusion et de motivation des jeunes dans les centres de formation que sur l'organisation de la mobilité et plus particulièrement sur la planification du retour et l'accompagnement de l'insertion professionnelle ultérieure.
- iii. Renforcer la coordination des acteurs locaux pour définir des parcours organisés de soutien opérationnel à la mobilité.
- iv. Au niveau régional, renforcer la coordination des réseaux institutionnels visant à réduire les obstacles institutionnels à la mobilité et à créer des ressources pour faciliter la mobilité.
 - a. Systèmes d'information et d'orientation numériques.
 - b. Cartes de ressources transfrontalières.
 - c. Coordination des bourses du travail transfrontalières.
 - d. Soutien aux processus de certification et de reconnaissance des titres et diplômes.
- v. Promouvoir l'apprentissage des langues voisines, des programmes de formation bilingues et des programmes de formation commune transfrontalière adaptés aux demandes des secteurs économiques.
- vi. Coordination des différents projets POCTEFA qui participent à la promotion de la mobilité transfrontalière.

La mobilité internationale est une ressource de grande efficacité pour la maturation des projets personnels et professionnels des jeunes. L'utilisation de la mobilité en tant qu'instrument d'égalité des chances et d'impact sur les processus d'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes est celle qui leur permet de déployer leurs pleines potentialités.

