



COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 20.3.2024
COM(2024) 133 final

2024/0069 (NLE)

Proposition de

RECOMMANDATION DU CONSEIL

relative à un cadre de qualité renforcé pour les stages

{SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} - {SWD(2024) 67 final} -
{SWD(2024) 68 final}

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

• Justification et objectifs de la proposition

Dans ses orientations politiques ⁽¹⁾, la présidente von der Leyen a souligné la nécessité de renforcer l'économie sociale de marché en Europe et de favoriser «une croissance qui crée des emplois de qualité, en particulier pour les jeunes».

Le chômage des jeunes reste un problème persistant dans l'UE, puisque son taux représente plus du double du taux de chômage global ⁽²⁾. L'activation d'un plus grand nombre de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) et qui sont confrontés à des obstacles spécifiques entravant leur participation au marché du travail constitue un défi particulier. C'est pourquoi le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux ⁽³⁾ a fixé l'objectif de ramener le pourcentage de jeunes âgés de 15 à 29 ans appartenant à la catégorie des NEET de 12,6 % (en 2019) à 9 % d'ici à 2030, en améliorant leurs perspectives d'emploi.

Les stages peuvent offrir aux jeunes la possibilité d'acquérir une expérience pratique et professionnelle, d'étoffer leurs compétences et, partant, faciliter leur accès au marché du travail. Ils offrent aux employeurs la possibilité d'attirer, de former et de retenir le personnel dont ils ont besoin. Or, la valeur d'un stage dépend de sa qualité. Un stage de qualité nécessite des conditions de travail équitables et transparentes et un contenu d'apprentissage suffisant. En outre, des stages inclusifs peuvent contribuer à offrir à chacun, y compris aux jeunes en situation de vulnérabilité, la possibilité d'accéder au marché du travail.

D'après les estimations fondées sur les données de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE), il y a 3,1 millions de stagiaires dans l'UE (données de 2019), dont 1,6 million rémunérés et 1,5 million non rémunérés. Le nombre de participants à des stages transfrontières est en augmentation (avec 21 % des stagiaires en 2023 contre 9 % en 2013) ⁽⁴⁾, ce qui témoigne du fort potentiel de contribution des stages à une mobilité équitable de la main-d'œuvre dans l'UE. Les estimations indiquent également qu'en 2019, environ 370 000 stagiaires rémunérés ⁽⁵⁾ ont effectué un stage de longue durée (plus de 6 mois), y compris des stages consécutifs/répétés auprès du même employeur. Quelque 100 000 d'entre eux ont suivi un stage de longue durée dont le contenu d'apprentissage était médiocre ⁽⁶⁾.

La recommandation du Conseil de 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages constitue une référence importante pour déterminer les caractéristiques d'un stage de qualité. Elle présente des lignes directrices pour les stages qui ne relèvent pas d'un cursus de l'enseignement formel ou de la formation professionnelle.

¹ Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024. «Une Union plus ambitieuse – Mon programme pour l'Europe», disponible [en ligne](#).

² Le chômage des jeunes (15-25 ans) était de 14,9 % en janvier 2024, contre un taux de chômage global (20-64 ans) de 6,0 % (Eurostat).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Eurobaromètre Flash 523 \(2964 / FL523\)](#).

⁵ Ce nombre n'inclut pas les stages conditionnant l'accès à une profession.

⁶ Il convient d'interpréter ces chiffres avec prudence, car ils reposent sur la combinaison des résultats de l'Eurobaromètre Flash 523 (proportion de stagiaires ayant effectué un stage d'une durée totale supérieure à 6 mois qui ont également déclaré ne pas avoir appris de choses utiles sur le plan professionnel) et des données de l'EFT-UE sur le nombre de stagiaires rémunérés.

Dans l'évaluation, en 2023, de cette recommandation du Conseil ⁽⁷⁾, la Commission a relevé des éléments révélateurs de l'incidence positive du cadre de qualité pour les stages sur la qualité des stages dans l'UE. Elle a aussi confirmé que les stages restent, pour les jeunes, un moyen important d'entrer sur le marché du travail. En outre, des stages de qualité peuvent utilement contribuer au perfectionnement et/ou à la reconversion professionnels des personnes de tout âge, en les dotant des compétences pratiques au travail pour réorienter leur carrière.

Toutefois, l'évaluation a aussi mis en évidence des aspects qui pourraient encore être renforcés et améliorés. Elle a par exemple recommandé de mieux intégrer les principes de qualité dans la législation nationale, en particulier pour les stages proposés librement sur le marché, de renforcer la surveillance et le contrôle de l'application des règles afin d'assurer l'application des principes de qualité sur le terrain et de sensibiliser davantage les principales parties prenantes. Elle a aussi souligné la nécessité de renforcer le soutien aux employeurs, financièrement ou au moyen d'orientations pratiques, par exemple. L'évaluation a par ailleurs mis en évidence la nécessité d'intensifier les efforts visant à fournir aux jeunes des informations plus concrètes et pratiques sur les stages transfrontières. Elle a également dressé une liste de critères de qualité supplémentaires, tels qu'une rémunération équitable et une protection sociale, des règles relatives aux stages à distance/hybrides, une meilleure prise en compte des besoins des groupes en situation de vulnérabilité et un soutien renforcé aux stagiaires pendant et après leur stage. De plus, l'évaluation a mentionné la possibilité d'étendre le champ d'application du cadre de qualité, couvrant actuellement les stages proposés librement sur le marché et les stages qui relèvent des politiques actives du marché du travail (PAMT), afin de couvrir aussi d'autres stages, tels que ceux qui font partie des programmes d'enseignement et de formation formels.

Diverses parties prenantes ont invité la Commission à améliorer la qualité des stages:

- Le rapport sur les résultats finaux de la conférence sur l'avenir de l'Europe ⁽⁸⁾ appelle notamment à veiller à ce que les stages et les emplois des jeunes respectent des normes de qualité, notamment en matière de rémunération, et à ce que les stages non rémunérés sur le marché du travail et en dehors de l'éducation formelle soient interdits au moyen d'un instrument juridique.
- Dans son avis du 15 juin 2023 intitulé «L'égalité de traitement des jeunes sur le marché du travail» ⁽⁹⁾, le Comité économique et social européen (CESE) a fait observer que les stages devraient offrir des contenus d'apprentissage de qualité et des conditions de travail adéquates, et qu'ils ne sauraient se substituer à un emploi régulier ni être une condition requise pour un placement professionnel.
- Dans son avis du 5 février 2021 intitulé «Soutenir l'emploi des jeunes: un pont vers l'emploi pour la prochaine génération» ⁽¹⁰⁾, le Comité des régions a considéré que les stages et les apprentissages devraient avant tout offrir aux jeunes une expérience d'apprentissage, susceptible de les aider à décider de leur future carrière et à développer les compétences leur permettant d'accéder à un emploi permanent.

Le Parlement européen a adopté, le 14 juin 2023, une résolution fondée sur l'article 225 du TFUE ⁽¹¹⁾ invitant la Commission à mettre à jour et à renforcer la recommandation du Conseil

⁷ Consultable [en ligne](#).

⁸ [Conférence sur l'avenir de l'Europe - Rapport sur les résultats finaux, mai 2022.](#)

⁹ [Consultable en ligne..](#)

¹⁰ Consultable [en ligne](#).

¹¹ Consultable [en ligne](#).

de 2014 et en faire un instrument législatif plus puissant. Il a aussi invité la Commission à garantir des normes minimales de qualité pour les stages, y compris en matière de rémunération.

Dans ce contexte, la Commission a annoncé une mise à jour du cadre de qualité pour les stages dans son programme de travail 2023 ⁽¹²⁾ en vue de traiter de questions telles que l'équité salariale et l'accès à la protection sociale, dans le cadre de son engagement à mettre en œuvre le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux et à atteindre les objectifs de l'UE pour 2030 dans les domaines de l'emploi, des compétences et de la réduction de la pauvreté.

La recommandation proposée vise à améliorer la qualité des stages, en particulier en ce qui concerne le contenu d'apprentissage et de formation et les conditions de travail, de manière à faciliter le passage du système éducatif, du chômage ou de l'inactivité vers le monde du travail. Elle s'applique à tous les stagiaires, quel que soit leur statut professionnel. Elle ne s'applique aux stagiaires qui sont en réalité des travailleurs que si le droit de l'Union ne prévoit pas de dispositions équivalentes ou plus favorables.

Pour ce qui est des types de stages, la recommandation proposée étend le champ d'application de la recommandation de 2014 (couvrant les stages proposés librement sur le marché et les stages qui relèvent des politiques actives du marché du travail) afin d'englober les stages qui font partie des programmes d'enseignement et de formation formels et ceux dont l'accomplissement est une condition obligatoire pour accéder à une profession donnée (telles que la médecine, l'architecture, etc.).

La présente proposition s'appuie sur les conclusions de l'évaluation de la recommandation du Conseil de 2014, la résolution du Parlement européen, les points de vue recueillis lors de la consultation des partenaires sociaux au niveau de l'Union conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), les points de vue exprimés par d'autres parties prenantes, les éléments recueillis dans le cadre de l'étude menée à l'appui de l'initiative sur les stages de qualité ⁽¹³⁾ et l'enquête Eurobaromètre susmentionnée.

Parallèlement à la recommandation mise à jour proposée, la Commission propose également une directive [COM(2024) 132] destinée à aider les États membres à améliorer et à faire respecter les conditions de travail des stagiaires qui sont en réalité des travailleurs et à lutter contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages. La directive proposée s'applique aux stagiaires dans l'UE qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

- **Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action**

Dans le cadre de l'Année européenne des compétences, l'UE s'est engagée à promouvoir un état d'esprit dans lequel le perfectionnement et la reconversion professionnels constituent la norme. En comblant les déficits de compétences et en remédiant à l'inadéquation des compétences dans l'ensemble de l'UE, on stimulera la compétitivité, en particulier des micro, petites et moyennes entreprises, en faisant mieux correspondre les compétences et les

¹² [COM\(2022\) 548 final.](#)

¹³ [«Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU», réalisée par un consortium comprenant Ernst &Young \(EY\), le Centre d'études de la politique européenne \(CEPS\) et Open Evidence \(à paraître\).](#)

aspirations individuelles avec les besoins des employeurs. L'égalité d'accès au développement des compétences et à la formation par le travail contribuera à réduire les inégalités, notamment en donnant aux personnes les moyens de participer pleinement à l'économie et à la société. L'Année européenne des compétences succède à l'Année européenne de la jeunesse, qui a mis en évidence la nécessité de donner un nouvel élan à la création de possibilités d'emploi de qualité pour les jeunes, conformément aux onze objectifs pour la jeunesse européenne énoncés dans la stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse 2019-2027 ⁽¹⁴⁾. Dans sa communication relative à l'Année européenne de la jeunesse 2022, la Commission s'est engagée à mettre à jour son cadre de qualité pour les stages en 2024 afin de traiter des questions telles que la rémunération équitable et l'accès à la protection sociale ⁽¹⁵⁾.

Dans son train de mesures de soutien à l'emploi des jeunes ⁽¹⁶⁾ de juillet 2020, la Commission a proposé des recommandations concernant «Un pont vers l'emploi — Renforcer la garantie pour la jeunesse» ⁽¹⁷⁾ et un cadre européen modernisé pour l'enseignement et la formation professionnels, que le Conseil a toutes deux adoptées ⁽¹⁸⁾. La première recommande spécifiquement que les offres de stage respectent les normes minimales présentées dans le cadre de qualité. La seconde définit des principes clés pour faire en sorte que l'enseignement et la formation professionnels s'adaptent rapidement aux besoins du marché du travail et offrent des possibilités d'apprentissage de qualité aux jeunes et aux adultes. Elle met fortement l'accent sur l'amélioration des possibilités de formation par le travail et sur l'amélioration de l'assurance de la qualité.

Tout comme les stages, l'apprentissage constitue un moyen important de faciliter les transitions vers le marché du travail. Le train de mesures de soutien à l'emploi des jeunes a donné un nouvel élan à l'apprentissage, notamment par l'intermédiaire de l'Alliance européenne pour l'apprentissage ⁽¹⁹⁾.

Ces initiatives visaient à améliorer la qualité et l'efficacité des mesures prises par l'Union pour promouvoir l'emploi des jeunes et sont soutenues par des fonds de l'UE. Elles mettent notamment en œuvre les premier et quatrième principes du socle européen des droits sociaux. Ces principes établissent le droit à «une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité» et le droit des jeunes de «bénéficier de formations continues, d'apprentissages, de stages ou d'offres d'emploi de qualité dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement».

La recommandation proposée s'inscrit dans la logique des instruments pertinents en vigueur, notamment:

- La directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, qui vise à améliorer la transparence des informations fournies (par écrit) aux stagiaires.
- La directive-cadre sur la santé et la sécurité au travail (SST) ⁽²⁰⁾, qui établit les principes généraux visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité au

¹⁴ JO C 456 du 18.12.2018, p. 16.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ JO C 372 du 4.11.2020, p. 1.

¹⁸ JO C 417 du 2.12.2020, p. 1.

¹⁹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>.

²⁰ JO L 183 du 29.6.1989, p. 1.

travail. Elle garantit des exigences minimales de sécurité et de santé dans toute l'Union. La directive-cadre confirme qu'en ce qui concerne la sécurité au travail, les mêmes règles s'appliquent aux travailleurs et aux stagiaires. Elle est complétée par d'autres directives axées sur des aspects spécifiques de la sécurité et de la santé au travail.

- La recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale ⁽²¹⁾ recommande aux États membres de veiller à ce que tant les travailleurs salariés (y compris les stagiaires qui sont en réalité des travailleurs) que les travailleurs indépendants aient accès à une protection sociale effective et adéquate. Ladite recommandation couvre les aspects relatifs aux prestations de chômage, de maladie et de soins de santé, de maternité et de paternité, d'invalidité, de vieillesse et de survie ainsi qu'aux prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Tout en faisant référence à ladite recommandation, la recommandation proposée encouragera l'idée de garantir l'accès de tous les stagiaires à une protection sociale adéquate, conformément à la législation nationale.
- La directive du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ⁽²²⁾ établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

Les objectifs de la proposition de recommandation en ce qui concerne l'égalité des chances et l'inclusion des groupes vulnérables, y compris les personnes handicapées, sont conformes à la charte des droits fondamentaux de l'UE, aux principes 3 et 17 du socle européen des droits sociaux et à la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030.

La recommandation proposée peut aussi contribuer à la réalisation de l'objectif en matière d'emploi du cadre stratégique de l'UE en faveur des Roms pour la période 2020-2030 ⁽²³⁾, consistant à réduire de moitié au moins l'écart entre les Roms et la population générale en ce qui concerne le taux de NEET d'ici à 2030. Elle est conforme à la recommandation du Conseil sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms ⁽²⁴⁾ et notamment au contenu de son chapitre 8 sur l'accès des Roms à des emplois durables et de qualité.

Les mesures proposées pour faciliter la mobilité transfrontière sont conformes aux objectifs du programme Erasmus+, qui offre des possibilités de mobilité transnationale et internationale à des fins d'apprentissage, y compris pour des stages.

En outre, la recommandation proposée est conforme à la recommandation du Conseil du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité ⁽²⁵⁾, qui prévoit 14 critères clés pour caractériser un apprentissage efficace et de qualité, garantissant à la fois le développement de compétences liées à l'emploi et le développement personnel des apprentis. Conformément à ladite recommandation, on entend par apprentissage tout programme formel d'enseignement et de formation professionnels (EFP) qui associe une composante de formation dispensée dans des établissements d'enseignement ou de formation

²¹ JO C 387 du 15.11.2019, p. 1.

²² JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

²³ COM(2020) 620 final. Consultable [en ligne](#).

²⁴ JO C 93 du 19.3.2021, p. 1.

²⁵ JO C 153 du 2.5.2018, p. 1.

et une composante importante de formation en milieu professionnel (entreprise et autres lieux de travail). L'apprentissage débouche sur des certifications reconnues à l'échelon national, est fondé sur un contrat définissant les droits et obligations de l'apprenti, de l'employeur et, le cas échéant, de l'établissement d'enseignement et de formation professionnels; est caractérisé par le versement d'une rémunération ou bien d'une indemnité pour la composante de la formation se déroulant en milieu professionnel. L'apprentissage désigne un programme complet débouchant sur une certification, dans le cadre duquel l'apprenti effectue idéalement au moins la moitié de son apprentissage sur le lieu de travail. Par opposition, les stages qui font partie de programmes d'éducation et de formation formels renvoient à une expérience limitée de formation par le travail intégrée dans un programme d'éducation et de formation. La durée des apprentissages tend donc à être plus longue que celle des stages. Étant donné que les stages et les apprentissages présentent des variations considérables d'un État membre à l'autre, les États membres sont encouragés à examiner lequel des deux cadres de qualité s'applique aux expériences de formation par le travail intégrées dans les systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP), en fonction de leurs spécificités nationales et régionales. Afin que tous les apprenants qui suivent une formation en situation de travail bénéficient du niveau de protection le plus élevé, les États membres sont encouragés à appliquer les conditions-cadres les plus protectrices parmi les deux cadres, en fonction des circonstances nationales.

La recommandation proposée apporte par ailleurs une réponse à l'avis de la Cour des comptes européenne. Dans son document d'analyse sur les «Actions de l'UE en faveur des stages pour les jeunes» ⁽²⁶⁾, la Cour a observé que les orientations de l'UE sur les stages de qualité ne sont pas appliquées de manière cohérente par les États membres et qu'il peut y avoir des inégalités dans les possibilités de stages et l'accès à ceux-ci.

- **Cohérence avec les autres politiques de l'Union**

La proposition cadre avec les politiques récentes de l'UE qui visent à donner des moyens d'action grâce à l'éducation, à la formation et aux compétences. La stratégie européenne en matière de compétences ⁽²⁷⁾ vise à renforcer la compétitivité durable de l'UE, à garantir l'équité sociale et à soutenir la résilience des jeunes.

La proposition cadre aussi avec la proposition de recommandation du Conseil du 15 novembre 2023 intitulée «L'Europe en mouvement» – Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous ⁽²⁸⁾. Celle-ci vise à rendre les possibilités d'éducation et de formation dans l'ensemble de l'UE plus accessibles à tous les jeunes, y compris les jeunes moins favorisés, notamment ceux qui présentent un handicap. Elle promeut aussi l'attractivité de l'UE en tant que destination d'apprentissage pour les talents en provenance de pays tiers.

Les investissements financiers dans le perfectionnement et la reconversion professionnels sont des éléments essentiels du Fonds social européen plus (FSE+), de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR), du Fonds pour une transition juste, d'Erasmus+ et du programme pour une Europe numérique. Le développement des compétences est également soutenu par les investissements du Fonds européen de développement régional (FEDER) dans les infrastructures et équipements d'éducation et de formation. La recommandation proposée

²⁶ [Consultable en ligne.](#)

²⁷ COM(2020) 274 final.

²⁸ COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

reflète les objectifs du FSE+ qui soutiennent les États membres et les régions dans leurs efforts visant à garantir l'égalité d'accès aux possibilités de formation et de développement des compétences et à accroître l'employabilité de la main-d'œuvre européenne, en particulier des jeunes. Elle soutient les objectifs de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR), et en particulier ses piliers concernant les politiques pour la prochaine génération. La recommandation proposée cadre aussi avec l'objectif du Fonds pour une transition juste consistant à soutenir une transition équitable vers une économie neutre pour le climat, en tenant particulièrement compte des régions les plus touchées.

Ses objectifs sont en outre compatibles avec ceux de l'initiative ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – Orientation, Apprentissage, Maîtrise, Réussite) qui est financée par le FSE+ et vise à aider les jeunes défavorisés qui n'ont pas d'emploi et ne suivent ni étude ni formation (NEET) à s'intégrer dans la société en facilitant leur retour à l'éducation, à la formation ou à l'emploi. L'instrument d'appui technique offre aux États membres, sur demande, une expertise sur mesure pour réformer et améliorer la mobilité à des fins d'éducation et de formation, notamment au moyen d'initiatives phares axées sur l'attraction des talents, l'éducation des jeunes et les compétences. Trouver du personnel qualifié est un défi pour un nombre croissant de petites et moyennes entreprises (PME), ce que souligne aussi la stratégie axée sur les PME pour une Europe durable et numérique ⁽²⁹⁾. Cette stratégie souligne que l'UE peut contribuer davantage à relever ces défis, en facilitant l'accès à la formation et en contribuant à l'adéquation entre la demande des PME en matière de talents et l'offre sur le marché du travail. La proposition complètera cette approche. La proposition est également cohérente avec le règlement pour une industrie «zéro net», notamment la création envisagée d'académies des compétences spécialisées, en contribuant à former une main-d'œuvre qualifiée grâce à des stages de qualité, qui peuvent contribuer à remédier aux pénuries et aux inadéquations des compétences. Ces académies des compétences devraient permettre de satisfaire au moins en partie les besoins en compétences des industries des technologies «zéro net».

La présente initiative est également l'une des actions citées dans le plan d'action de la Commission sur les pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans l'UE ⁽³⁰⁾.

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

• Base juridique

La proposition est fondée sur l'article 153, paragraphe 1, point b), l'article 165, paragraphe 4, l'article 166, paragraphe 4 et l'article 292 du TFUE.

En vertu de l'article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE, l'Union doit soutenir et compléter l'action des États membres dans le domaine des conditions de travail.

En vertu de l'article 165 du TFUE, l'Union doit contribuer au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre États membres et, si nécessaire, en appuyant et en complétant leur action tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu de l'enseignement et l'organisation du système éducatif ainsi que leur diversité culturelle et linguistique. En vertu de l'article 165, paragraphe 4, du TFUE,

²⁹ Communication de la Commission intitulée «Une stratégie axée sur les PME pour une Europe durable et numérique», COM(2020) 103 final.

³⁰ COM(2024) 131.

l'harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres est exclue, tandis que le Conseil, sur proposition de la Commission, peut adopter des recommandations.

En vertu de l'article 166 du TFUE, l'Union doit mettre en œuvre une politique de formation professionnelle, qui appuie et complète les actions des États membres, tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu et l'organisation de la formation professionnelle. Le paragraphe 4 du même article exclut l'harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres mais permet au Conseil, sur proposition de la Commission, d'adopter des recommandations.

En vertu de l'article 292 du TFUE enfin, le Conseil peut adopter des recommandations sur la base d'une proposition de la Commission dans les domaines de compétence de l'Union.

- **Subsidiarité (en cas de compétence non exclusive)**

Dans le cadre de ses efforts en vue du développement d'un enseignement et d'une formation de qualité et de la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle, l'UE est chargée d'encourager la coopération entre les États membres, en appuyant et en complétant leur action si nécessaire. Dans ce contexte, l'élaboration d'une définition commune de ce qu'est un stage de qualité dans l'ensemble de l'UE est une tâche qui ne peut être menée à bien qu'au niveau de l'UE.

Un cadre de qualité renforcé pour les stages soutiendra et complétera les mesures nationales dans ce domaine, conformément aux articles 165, 166 et 153 du TFUE. La présente initiative applique le principe de subsidiarité en tenant pleinement compte du fait que les systèmes d'éducation et de formation relèvent de la compétence nationale, tandis que l'UE peut soutenir et compléter les politiques nationales en matière de conditions de travail. L'initiative respecte pleinement la diversité des systèmes nationaux de stages et propose un ensemble de critères communs pour étayer ces différents systèmes, en offrant des avantages à la fois aux stagiaires (quel que soit leur statut professionnel) et aux fournisseurs de stages.

L'initiative améliorera la transparence et la compréhension mutuelle des systèmes de stages, en particulier quant à la qualité des stages, dans l'ensemble de l'UE. La mobilité transfrontière des stagiaires pourrait également en bénéficier: en effet, une démarche coordonnée à l'échelle de l'UE devrait assurer la synergie et la coopération, et maximiser ainsi les retombées positives.

De plus, des lignes directrices adoptées à l'échelon de l'UE permettent de parvenir à une vision commune de la manière dont la qualité des stages peut être améliorée. Elles peuvent aussi aider les États membres à utiliser les Fonds structurels et d'investissement européens, en particulier le Fonds social européen+ et la facilité pour la reprise et la résilience, dans leur lutte contre le chômage et l'inactivité des jeunes.

- **Proportionnalité**

Les actions proposées dans la recommandation sont proportionnées aux objectifs poursuivis. La proposition soutiendra les processus de réforme lancés par différents pays en matière de stages et complétera les efforts déployés par les États membres dans ce domaine dans le cadre du Semestre européen de gouvernance économique. La proposition respecte les pratiques des États membres ainsi que la diversité de leurs systèmes. Elle permet aux États membres d'adopter une démarche différenciée en fonction de leur situation économique, financière et sociale, et des conditions spécifiques de leur marché du travail. Le recours aux mécanismes de

surveillance existants dans le cadre du Semestre européen permettra de garantir l'absence de toute charge administrative supplémentaire.

- **Choix de l'instrument**

L'instrument proposé est une recommandation du Conseil. Ce choix est conforme aux principes de subsidiarité et de proportionnalité. Il repose sur le corpus législatif existant de l'Union et s'inscrit dans le prolongement des instruments disponibles pour l'action de l'Union dans les domaines de l'éducation et de la formation ainsi que de l'emploi. En tant qu'instrument juridique, la recommandation témoigne de l'engagement des États membres en faveur des mesures qui y sont exposées et fournit une base politique solide pour la coopération au niveau de l'UE dans ce domaine. De plus, elle respecte pleinement les compétences des États membres dans le domaine de l'éducation et de la formation et des politiques sociales.

3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

- **Évaluations ex post/bilans de qualité de la législation existante**

Une évaluation⁽³¹⁾ de la recommandation du Conseil de 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages a été réalisée en 2022-2023. Elle a abouti au constat que les stages restent, pour les jeunes, un moyen important d'entrer sur le marché du travail. Des stages de qualité, à savoir ceux qui répondent aux principes du cadre de qualité, contribuent à accroître l'employabilité et aident les employeurs à attirer, à former et à retenir leur personnel.

En termes d'efficacité, les principes du cadre de qualité les plus susceptibles d'avoir une incidence positive sur l'intégration des jeunes sur le marché du travail étaient la définition des objectifs d'apprentissage et d'éducation et la convention écrite. Toutefois, l'intégration des principes de qualité dans la législation nationale n'a en réalité progressé que modérément. Depuis 2014, 14 États membres ont modifié leur cadre législatif ou leur cadre d'action (pour ce qui est des stages proposés librement sur le marché, des stages PAMT ou des deux types de stages) afin de tenir compte des principes de qualité du cadre de qualité. Ces modifications concernaient davantage la législation nationale relative aux stages PAMT (12 États membres) que celle relative aux stages proposés librement sur le marché (cinq États membres). Il a en outre été constaté que le nombre de dispositions juridiques spécifiques et leur conformité aux principes du cadre de qualité étaient élevés dans le cas des stages PAMT mais plus limités dans celui des stages proposés librement sur le marché. Dans l'ensemble, une légère amélioration a été constatée pour ce qui est de la conformité des stages proposés librement sur le marché, quatre États membres s'étant pleinement/en grande partie alignés en 2016, contre sept en 2021. Les avancées ont été plus importantes pour les stages PAMT, 18 États membres s'étant pleinement/en grande partie mis en conformité en 2021, contre 15 en 2016. Il a été observé que l'application effective du cadre de qualité sur le terrain, son suivi et son exécution pouvaient, d'une manière générale, être améliorés. Pour ce qui est de faciliter la mobilité transfrontière des stagiaires dans l'UE, il est apparu que si le nombre de stages transfrontières a augmenté, les jeunes ont continué à rencontrer des difficultés liées à un manque de moyens financiers et à l'absence d'informations pratiques pertinentes. Le recours aux services européens de l'emploi (EURES) comme source d'information a été jugé limité.

³¹ Disponible [en ligne](#).

Le cadre de qualité a apporté une valeur ajoutée en tant que point de référence au niveau de l'UE pour l'action réglementaire des États membres sur la qualité des stages. C'est notamment le cas pour les États membres dont les systèmes de stage sont moins développés, dans lesquels le cadre de qualité a contribué à favoriser des changements de politique éducative et des changements législatifs au niveau national.

En ce qui concerne l'efficacité, même si l'évaluation ne contient pas de données quantitatives sur les coûts et avantages, les parties prenantes estiment de manière générale que les coûts liés à la mise en œuvre du cadre de qualité sont proportionnés aux avantages que celui-ci procure. Parmi les avantages pour les employeurs figuraient une meilleure définition de la notion de qualité pour les stages, des avantages en termes de réputation, une attractivité accrue pour les jeunes talents et une manière plus durable d'investir dans de futurs travailleurs potentiels. Toutefois, il est possible que la mise en œuvre du cadre de qualité ait été moins rentable pour les petites et microentreprises que pour les grandes entreprises, les coûts supportés par les premières (en raison de ressources humaines et financières limitées) pouvant surpasser les avantages. Parmi les avantages procurés aux stagiaires par le cadre de qualité figuraient l'amélioration des conditions de travail, ainsi qu'une meilleure formation et un meilleur apprentissage, qui augmentaient leurs chances d'accéder à un emploi stable.

Le cadre de qualité est jugé cohérent avec d'autres initiatives, stratégies, programmes et instruments de financement au niveau de l'UE. À l'échelle nationale et régionale, le degré de cohérence des mesures est jugé plus élevé pour les mesures relatives aux stages PAMT que pour celles ayant trait aux stages proposés librement sur le marché. Malgré les nombreuses similitudes concernant les principes de qualité, le cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité ⁽³²⁾ est considéré comme permettant une participation plus importante des parties prenantes (par exemple, par l'intermédiaire de réseaux spécialisés), comme poursuivant des objectifs plus spécifiques pour ce qui est de la qualité et comme procurant des avantages grâce à la formulation plus ferme de la recommandation y afférente et au fait que les apprentissages sont souvent plus réglementés sur une base tripartite dans les États membres.

Certains répondants (en particulier les employeurs), pour qui le cadre de qualité est suffisamment pertinent pour répondre aux besoins des stagiaires, ont estimé qu'il devrait demeurer «tel quel». Toutefois, diverses parties prenantes ont estimé qu'il serait possible de rendre ce cadre encore plus pertinent, surtout en ce qui concerne la rémunération et la protection sociale des stagiaires, ainsi que la sensibilisation et l'accès des groupes vulnérables. Certaines parties prenantes ont, par ailleurs, estimé que ce cadre devait répondre aux défis que représentent le travail, l'orientation et le mentorat à distance dans ce contexte. D'autres parties prenantes ont aussi proposé d'étendre le cadre de qualité aux stages qui relèvent d'un cursus de l'enseignement formel. Certaines parties prenantes ont également estimé que, pour faciliter le passage d'un jeune stagiaire à un emploi stable, le cadre de qualité pourrait mettre davantage l'accent sur l'orientation consécutive au placement. En ce qui concerne le caractère non contraignant du cadre de qualité, les points de vue divergent sur sa capacité à atteindre pleinement les objectifs du cadre de qualité. Certains acteurs (en particulier, les organisations de jeunesse et les syndicats) ont plaidé en faveur d'un instrument contraignant pour accroître l'efficacité du cadre de qualité. D'autres (en particulier les employeurs et les autorités nationales) ont au contraire fait valoir qu'en raison des différences entre les situations nationales et des limitations juridiques au niveau de l'UE, le caractère non

³² Disponible [en ligne](#).

contraignant du cadre de qualité permettait de disposer d'un cadre de référence adéquat et souple pour les réglementations nationales.

- **Consultation des parties intéressées**

Des activités de consultation spécifiques ont eu lieu en 2022 dans la perspective de l'évaluation du cadre de qualité réalisée par la Commission en 2023³³, notamment au moyen d'une consultation publique. L'évaluation a également donné lieu à des consultations ciblées des autorités nationales et régionales responsables des politiques en matière d'éducation, de formation et d'emploi, des partenaires sociaux, des prestataires d'enseignement et de formation, des experts universitaires travaillant sur les questions relatives au marché du travail, des organisations représentant les jeunes, de jeunes stagiaires (anciens, actuels ou potentiels) et d'autres parties intéressées aux niveaux européen, national et régional. Pour contacter toutes ces parties intéressées, différentes activités et méthodes de consultation ont été utilisées, telles que des entretiens, des réunions de consultation ciblées, une enquête spécifiquement adressée aux stagiaires et des études de cas.

La présente proposition a fait l'objet d'une consultation en deux étapes des partenaires sociaux de l'UE en vertu de l'article 154 du TFUE. Durant la première étape, qui s'est déroulée entre le 11 juillet et le 15 septembre 2023, les partenaires sociaux ont été consultés sur la nécessité et l'orientation possible de l'action de l'UE⁽³⁴⁾. Au cours de la deuxième étape, qui a duré du 28 septembre au 9 novembre 2023, la Commission a consulté les partenaires sociaux sur les objectifs et les possibilités juridiques d'une action de l'UE⁽³⁵⁾. Les organisations syndicales ont accueilli favorablement l'intention de la Commission de mettre à jour le CQS. Selon elles, même si les principes du CQS demeurent pertinents, les stagiaires ont besoin d'une mesure de protection contraignante (sous la forme d'une directive) pour garantir une rémunération, des conditions de travail et une protection sociale équitables. Cette directive devrait leur garantir l'accès à tous les droits dont jouissent les travailleurs traditionnels en vertu de la législation en vigueur dans l'UE. Les syndicats ont souligné que le principal objectif de l'action de l'UE devait être de fixer des normes minimales contraignantes pour les stages dans l'UE et de créer des conditions équitables qui découragent les abus. Les employeurs ont estimé que les principes du cadre de qualité de 2014 étaient toujours pertinents. Ils sont d'avis qu'il convient de mettre davantage l'accent sur sa mise en application et son suivi, mais qu'une recommandation révisée du Conseil permettrait de parvenir à un juste équilibre entre la promotion de normes minimales et la préservation de la souplesse en la matière. Les employeurs se sont dits favorables aux objectifs consistant à lutter contre l'utilisation problématique des stages, à en améliorer la qualité et à favoriser l'accès à ceux-ci. Ils ont souligné en outre le manque de données, en particulier sur les stages proposés librement sur le marché du travail, ainsi que le lien entre la rémunération et la qualité des stages. Les partenaires sociaux ne se sont pas mis d'accord sur le fait d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un accord à l'échelle de l'Union, comme le prévoit l'article 155 du TFUE.

En outre, dans le cadre de l'étude relative au contexte, aux défis à relever et aux solutions envisageables concernant la qualité des stages dans l'UE, une enquête en ligne a été menée auprès des acteurs concernés nationaux. L'objectif était de recueillir des informations sur les pratiques actuelles des entreprises en matière de stages et de recenser les bonnes pratiques

³³ Disponible [en ligne](#).

³⁴ Disponible [en ligne](#).

³⁵ Disponible [en ligne](#).

suivies dans les États membres et leur incidence sur la qualité des stages. L'enquête s'est déroulée du 15 juin au 8 septembre 2023 et s'adressait aux autorités publiques nationales, aux associations nationales d'entreprises/d'employeurs, aux entreprises individuelles, aux syndicats nationaux, aux organisations nationales de jeunesse, aux organisations de la société civile et aux établissements d'enseignement. Des entretiens ciblés ont aussi été menés avec les acteurs concernés au niveau de l'UE.

Une consultation spécifique des PME («panel PME») a été menée par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL), la direction générale du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME (DG GROW), le Conseil européen de l'innovation et l'Agence exécutive pour les PME (EisMEA), avec le soutien du réseau Entreprise Europe, entre le 12 octobre et le 9 novembre 2023.

L'enquête Eurobaromètre Flash (523)³⁶ s'est intéressée à la perception qu'ont les jeunes de leur insertion sur le marché du travail, l'accent étant mis en particulier sur les stages. Entre le 15 et le 24 mars 2023, 26 334 personnes de 18 à 35 ans issues de tous les États membres de l'UE ont été interrogées en ligne.

- **Obtention et utilisation d'expertise**

La proposition de recommandation s'appuie sur plusieurs études réalisées pour étayer l'analyse de l'initiative:

- une étude commandée à des experts externes, dont les résultats préliminaires ont été utilisés: «Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU», réalisée par un consortium comprenant Ernst & Young (EY), le Centre d'études de la politique européenne (CEPS) et Open Evidence (à paraître)
- une étude externe menée à l'appui de l'évaluation du cadre de qualité pour les stages, rapport final, janvier 2023⁽³⁷⁾
- l'enquête Eurobaromètre Flash sur la perception qu'ont les jeunes de leur insertion sur le marché du travail, avec une attention particulière donnée aux stages ⁽³⁸⁾.

La résolution législative adoptée en 2023 par le Parlement européen en vertu du droit d'initiative et intitulée «Des stages de qualité dans l'Union européenne» a également été prise en compte, en liaison avec l'évaluation de la valeur ajoutée européenne effectuée en la matière par le service de recherche du Parlement ⁽³⁹⁾.

- **Analyse d'impact**

Conformément à sa politique visant à «Mieux légiférer», la Commission a procédé à une analyse d'impact ⁽⁴⁰⁾, par laquelle elle s'est penchée sur les problèmes existants, les objectifs à atteindre et les possibilités de mesures à prendre à cet égard, et a examiné leurs incidences. Ces dernières ont été analysées au regard des principes de subsidiarité, d'efficacité,

³⁶ [Consultable en ligne.](#)

³⁷ [Disponible en ligne.](#)

³⁸ [Disponible en ligne.](#)

³⁹ [Consultable en ligne.](#)

⁴⁰ Document de travail des services de la Commission, rapport d'analyse d'impact accompagnant la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration et au contrôle de l'application des conditions de travail des stagiaires et à la lutte contre les relations de travail déguisées en stages, ainsi que la proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité renforcé pour les stages, 2024, à paraître.

d'efficacité, de cohérence et de proportionnalité; les modalités de suivi et d'évaluation de l'initiative à l'avenir ont également été examinées. Ces travaux ont été étayés par une consultation structurée menée au sein de la Commission par l'intermédiaire d'un groupe de pilotage interservices (⁴¹), ainsi que par l'étude à paraître susmentionnée intitulée «Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU».

L'analyse d'impact a fait ressortir trois types de problèmes: 1) l'utilisation problématique des stages par les fournisseurs de stages, 2) la mauvaise qualité des stages et 3) l'inégalité d'accès aux stages. Trois options ont été examinées lors de l'analyse d'impact; elles associent des mesures législatives et non législatives visant à atteindre les objectifs de l'initiative en ce qui concerne le contrôle de l'application des droits des stagiaires, la prévention de l'utilisation problématique des stages, la garantie de conditions de travail équitables, l'amélioration du contenu d'apprentissage et l'amélioration de l'accès aux stages et de leur caractère inclusif. Pour évaluer l'incidence de ces solutions envisageables, les éventuelles conséquences non souhaitées, y compris sur l'offre de stages, des différentes options ont été prises en compte.

L'option privilégiée retenue dans l'analyse d'impact est l'adoption d'une directive applicable aux stagiaires qui, au regard du droit de l'Union, sont en réalité des travailleurs, accompagnée d'une recommandation actualisée du Conseil concernant tous les stagiaires. Ces deux textes devraient procurer des avantages sociaux aux stagiaires, en réduisant le nombre de stages problématiques et de mauvaise qualité grâce à l'égalité de traitement, à une rémunération plus équitable et à la protection sociale, et en améliorant l'accès aux stages, en particulier pour les personnes vulnérables, notamment les personnes handicapées, les habitants de régions rurales, éloignées ou ultrapériphériques, les personnes issues d'un milieu socio-économique défavorisé et/ou de l'immigration, les personnes issues de la communauté rom et les personnes ayant un niveau d'instruction plus faible. L'option privilégiée devrait générer des avantages économiques pour les fournisseurs de stages, notamment des conditions de concurrence plus équitables sur le marché, des gains de productivité et de compétitivité grâce à une main-d'œuvre plus qualifiée et diversifiée, de même qu'une diminution des coûts de recherche, de mise en correspondance et de recrutement. Pour ce qui est des coûts liés à l'option privilégiée, ils consistent en une possible augmentation des coûts de main-d'œuvre, des coûts d'ajustement et des coûts potentiels du fait de procédures administratives ou judiciaires. Les budgets et les administrations des États membres devraient bénéficier d'une augmentation des recettes fiscales et de sécurité sociale, ainsi que d'une réduction des dépenses de protection sociale et d'activation.

L'analyse d'impact a été examinée pour la première fois le 13 décembre 2023 avec le comité d'examen de la réglementation de la Commission. Le 1^{er} février 2024, un rapport d'analyse d'impact révisé a été présenté au comité. Le 22 février 2024, ce dernier a émis un avis positif assorti de réserves (⁴²). Il a ensuite été tenu compte des observations restantes en précisant davantage les limites quant aux données utilisées, en appuyant les discussions sur l'égalité des conditions et les questions de concurrence ainsi qu'en donnant des précisions ciblées supplémentaires concernant la description et l'évaluation des options envisagées.

⁴¹ Y ont notamment participé le service juridique, le SG, la DG CNECT, la DG EAC, le JRC, la DG COMM, la DG GROW, la DG JUST, la DG REGIO et la DG AGRI.

⁴² Comité d'examen de la réglementation, «2nd Opinion 'Positive with reservations' on the impact assessment Quality Framework for traineeships of 28 February 2024» (à paraître).

- **Droits fondamentaux**

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne protège un large éventail de droits dans le domaine de l'emploi. Les objectifs de la présente proposition sont conformes à la charte. La recommandation proposée devrait contribuer à garantir le droit à l'égalité devant la loi (article 20 de la charte), le droit à des conditions de travail équitables (article 31), la protection des jeunes au travail (article 32), l'accès à une protection sociale adéquate (article 34) et les soins de santé (article 35).

4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

La recommandation proposée ne requiert pas de ressources budgétaires supplémentaires de l'UE et n'entraîne pas de besoin supplémentaire en personnel de l'UE.

5. AUTRES ÉLÉMENTS

- **Plans de mise en œuvre et modalités de suivi, d'évaluation et d'information**

La recommandation propose que les États membres prennent les mesures appropriées pour appliquer le cadre de qualité renforcé, dès que possible et présenter un plan de mise en œuvre exposant les mesures correspondantes à prendre au niveau national au plus tard le [date d'adoption + 18 mois].

- **Documents explicatifs (pour les directives)**

Sans objet.

- **Explication détaillée de certaines dispositions de la proposition**

La recommandation proposée avance un ensemble de critères pour les stages de qualité, tout en laissant aux États membres une certaine souplesse quant à leur mise en œuvre. Cela permet à ces derniers de tenir compte de la nature spécifique et des différents impératifs de leurs programmes nationaux de stages.

Objectif et champ d'application

Le point 1 définit l'objectif du cadre renforcé qui consiste à améliorer la qualité des stages, en particulier le contenu d'apprentissage et de formation et les conditions de travail.

Le point 2 explique la portée du cadre renforcé qui s'applique à tous les stagiaires, indépendamment de leur statut professionnel. Il précise que, pour les stagiaires qui sont en réalité des travailleurs, le cadre ne s'applique que si le droit de l'Union ne prévoit pas de dispositions équivalentes ou plus favorables.

Convention écrite

Les points 3 et 4 recommandent que les stages s'appuient sur une convention écrite et actualisent le contenu de cette convention écrite en préconisant l'ajout d'informations complémentaires sur la composante «apprentissage», les tâches, les modalités de mentorat et la protection sociale.

Conditions d'apprentissage et de travail

Les points 5 à 15 définissent les conditions d'apprentissage et de travail, y compris les objectifs d'apprentissage et de formation, la rémunération équitable, les droits et conditions de travail applicables en vertu du droit de l'Union et du droit national applicables, la désignation d'un maître de stage et d'un mentor, les conditions applicables aux stages à distance/hybrides, une durée raisonnable (y compris pour les stages répétés/consécutifs), le renouvellement et la

résiliation des stages et les canaux permettant aux stagiaires de signaler les pratiques abusives et les mauvaises conditions de stage. Ils prévoient également que les fournisseurs de stage ne peuvent pas exiger des candidats qu'ils possèdent une expérience professionnelle préalable.

Protection sociale

Le point 16 recommande l'accès à une protection sociale adéquate conformément aux pratiques nationales et compte tenu de la recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale.

Reconnaissance des stages

Le point 17 met à jour la reconnaissance appropriée des stages en ajoutant que cette reconnaissance, le cas échéant et si possible, devrait être délivrée dans un format numérique.

Exigences de transparence

Les points 18 à 20 énoncent des exigences de transparence et ajoutent que les avis de vacance et les annonces devraient également contenir des informations sur le niveau de rémunération, les conditions de travail, la couverture sociale et les tâches attendues.

Stages inclusifs

Les points 21 à 24 recommandent des mesures relatives aux stages inclusifs (passant notamment par la garantie de l'égalité de traitement et de la non-discrimination et améliorant l'accès des personnes vulnérables et les actions d'information à leur intention), l'utilisation d'un langage neutre dans les avis de vacance/annonces, une sensibilisation et des changements, le cas échéant, afin de garantir l'accessibilité, y compris pour les personnes vulnérables, en particulier les (candidats) stagiaires handicapés.

Stages transfrontières

Les points 25 à 29 mettent à jour les mesures visant à faciliter les stages transfrontières, en préconisant la fourniture, par l'intermédiaire d'EURES, d'orientations pratiques et d'informations sur les stages transfrontières et en encourageant l'application des principes du cadre renforcé aux conventions de mobilité de stage conclues avec des organisations d'accueil en dehors de l'UE, le cas échéant.

Soutien supplémentaire aux stages

Le point 30 recommande un soutien supplémentaire aux stages, moyennant, notamment, des services d'orientation professionnelle et des possibilités de mise en réseau.

Conditions générales

Les points 31 à 33 exposent les éléments relatifs aux conditions générales, y compris en ce qui concerne la participation des partenaires sociaux, des services de l'emploi, des établissements d'enseignement et de formation et d'autres parties prenantes. Il est également recommandé de veiller à la possibilité pour les représentants des travailleurs de défendre les droits des stagiaires.

Application du cadre de qualité renforcé

Les points 34 à 35 émettent des recommandations sur l'application du cadre de qualité renforcé, encourageant les États membres à présenter un plan de mise en œuvre, et envisagent un soutien tant financier que non financier aux fournisseurs de stage, en particulier aux PME.

Soutien à l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle des stagiaires

Les points 36 à 37 énoncent des mesures de soutien visant à améliorer l'employabilité des stagiaires et recommandent des mesures d'incitation afin que les fournisseurs de stage leur

offrent un emploi à l'issue du stage, ainsi que le recours aux fonds de l'UE pour les stages qui sont conformes aux principes du cadre renforcé.

Suivi

Le point 38 recommande aux États membres et à la Commission de travailler conjointement à la collecte de données.

Proposition de

RECOMMANDATION DU CONSEIL

relative à un cadre de qualité renforcé pour les stages

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 292, lu en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b), l'article 165, paragraphe 4, et l'article 166, paragraphe 4,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

- (1) En mars 2014, le Conseil a adopté la recommandation relative à un cadre de qualité pour les stages ⁽⁴³⁾ (ci-après la «recommandation de 2014») visant à établir des normes de qualité à l'échelle de l'Union pour les stages. Cette recommandation exposait 21 principes relatifs aux stages afin d'améliorer la qualité des stages, en particulier pour garantir un contenu d'apprentissage et de formation de grande qualité et des conditions de travail adéquates afin de soutenir le passage du système éducatif au monde du travail et d'améliorer l'employabilité des stagiaires. La recommandation de 2014 couvre tous les stages, à l'exception de ceux qui relèvent d'un programme d'éducation et de formation formelles et de ceux réglementés par la législation nationale et dont l'accomplissement est obligatoire pour accéder à une profession donnée.
- (2) La recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité ⁽⁴⁴⁾ contient 14 critères pour un apprentissage efficace et de qualité visant à faire en sorte que les programmes d'apprentissage soient adaptés aux besoins du marché du travail et apportent des avantages à la fois aux apprenants et aux employeurs. Il s'agit notamment de critères concernant la formation et les conditions de travail et de critères concernant les conditions générales.
- (3) La garantie renforcée pour la jeunesse ⁽⁴⁵⁾ a pour objectif que tous les jeunes de moins de 30 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie du système éducatif. La recommandation de 2014 a servi de point de référence pour mesurer la qualité des offres de stages dans le cadre de la garantie renforcée pour la jeunesse.

⁴³ JO C 88 du 27.3.2014, p. 1. Consultable [en ligne](#).

⁴⁴ JO C 417 du 2.12.2020, p. 1.

⁴⁵ JO C 372 du 4.11.2020, p. 1.

- (4) Il est nécessaire de faciliter la transition vers un emploi de qualité pour atteindre l'objectif général de l'Union d'un taux d'emploi de 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans d'ici à 2030 ⁽⁴⁶⁾.
- (5) Les stages peuvent aider les jeunes à acquérir une expérience pratique et professionnelle, à améliorer leur employabilité et à faciliter leur transition vers un emploi stable. En tant que tels, les stages constituent une voie d'accès importante vers le marché du travail. Pour les employeurs, les stages sont autant de possibilités d'attirer, de former et de retenir les jeunes. Ils peuvent réduire le coût de la recherche et du recrutement de personnel qualifié, lorsque les stagiaires se voient proposer un emploi traditionnel après leur stage.
- (6) Des pénuries de main-d'œuvre existent dans de nombreuses professions et à tous les niveaux de compétences. Elles devraient être amplifiées par la baisse prévue de la population en âge de travailler et la demande croissante de plusieurs professions utiles pour les transitions écologique et numérique. Accroître la participation des jeunes au marché du travail, renforcer leurs compétences et/ou favoriser leur reconversion pourrait contribuer à atténuer ces pénuries. Des stages de qualité peuvent être un bon moyen, à tout âge, de se perfectionner et/ou de se reconvertir, dans la mesure où ils permettent d'acquérir sur le lieu de travail des compétences pratiques pour entrer sur le marché du travail ou réorienter sa carrière.
- (7) La conférence sur l'avenir de l'Europe a fait émerger une proposition visant à faire en sorte que les stages et les emplois des jeunes respectent des normes de qualité, notamment en matière de rémunération et d'interdiction des stages non rémunérés sur le marché du travail et en dehors de l'enseignement formel ⁽⁴⁷⁾.
- (8) En juin 2023, le Parlement européen a adopté, conformément à l'article 225 du TFUE, une résolution contenant des recommandations à la Commission sur des stages de qualité ⁽⁴⁸⁾. Il y invite la Commission «à mettre à jour la recommandation du Conseil de 2014, à la renforcer et à en faire un instrument législatif plus puissant». Il invite également la Commission à inclure des principes supplémentaires dans un cadre de qualité actualisé pour les stages, et plus précisément à «proposer une directive sur les stages sur le marché du travail ouvert, les stages dans le cadre des politiques actives du marché du travail et les stages obligatoires faisant partie intégrante d'une formation professionnelle, afin de garantir des normes de qualité minimales, y compris des règles sur la durée des stages, l'accès à la protection sociale conformément à la législation et aux pratiques nationales, ainsi qu'une rémunération garantissant un niveau de vie décent afin d'éviter les pratiques abusives».
- (9) La Commission a procédé à une consultation en deux étapes des partenaires sociaux au niveau de l'Union au titre de l'article 154 du TFUE, afin d'avoir leur avis sur la nécessité, les objectifs et les possibilités juridiques d'une éventuelle action visant à améliorer encore la qualité des stages. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions. Il est toutefois important de prendre des mesures au niveau de l'Union dans ce domaine en adaptant le cadre actuel

⁴⁶ L'un des trois objectifs sociaux au niveau de l'UE prévus dans le [plan d'action sur le socle européen des droits sociaux](#), à atteindre d'ici à 2030.

⁴⁷ Conférence sur l'avenir de l'Europe - Rapport sur les résultats finaux – mai 2022. Consultable [en ligne](#).

⁴⁸ Résolution du Parlement européen du 14 juin 2023 contenant des recommandations à la Commission sur des stages de qualité dans l'Union [2020/2005(INL)] Consultable [en ligne](#).

pour les stages tout en tenant compte des résultats de la consultation des partenaires sociaux.

- (10) La Commission a largement consulté les parties prenantes, notamment les stagiaires et les organisations de jeunesse, les fournisseurs de stages, les autorités publiques nationales, les établissements d'enseignement et les experts du monde universitaire.
- (11) Par ailleurs, en 2023, la Commission a évalué la recommandation de 2014 ⁽⁴⁹⁾ et a constaté que les stages de qualité, c'est-à-dire les stages qui respectent les principes de ladite recommandation, contribuent à accroître l'employabilité des jeunes. Si cette évaluation a permis de conclure que les principes de qualité de la recommandation de 2014 restaient pertinents et utiles, elle a également montré qu'ils devraient être mieux appliqués et mieux contrôlés et qu'il faudrait les faire mieux respecter. Elle a également révélé qu'il était possible de renforcer le cadre, notamment en ce qui concerne les aspects liés à la rémunération et à l'accès à la protection sociale. En outre, pour faciliter la transition vers une relation de travail traditionnelle, les fournisseurs de stages pourraient mettre davantage l'accent sur le soutien post-placement. Toujours selon cette évaluation, les employeurs pourraient bénéficier d'une aide plus efficace, sous la forme de conseils pratiques mais aussi d'un soutien financier, qui serait lié à l'application des principes de qualité.
- (12) L'évaluation a également mis en évidence la nécessité de garantir l'inclusivité et d'améliorer l'accès aux stages pour les personnes vulnérables. En particulier, les minorités, les personnes handicapées, les personnes résidant dans des régions rurales, éloignées ou ultrapériphériques, les personnes issues d'un milieu socio-économique défavorisé et/ou de l'immigration, la communauté rom et les personnes ayant un faible niveau d'instruction se heurtent à des obstacles lorsqu'elles cherchent à accéder aux possibilités de stage. Pour les personnes handicapées, l'un de ces obstacles est l'absence de programmes de stages adaptés à leurs besoins, par exemple des programmes qui répondent à des exigences spécifiques en matière d'accessibilité.
- (13) Selon l'enquête Eurobaromètre de 2023 (FL523) ⁽⁵⁰⁾, 55 % des participants ayant effectué un stage ont été rémunérés ou ont reçu une compensation financière, ce qui représente une augmentation de 40 % par rapport à l'enquête Eurobaromètre de 2013 (FL378) ⁽⁵¹⁾. En outre, en 2023, 33 % des participants ont indiqué qu'ils avaient bénéficié d'un accès total à la protection sociale (et 28 % un accès partiel) ⁽⁵²⁾.
- (14) La présente recommandation répond à la nécessité de renforcer le cadre de qualité pour les stages, pointée par l'évaluation et par les différentes parties prenantes précitées. Elle vise à améliorer la qualité des stages, en particulier en ce qui concerne le contenu d'apprentissage et de formation et les conditions de travail, de manière à faciliter le passage du système éducatif, du chômage ou de l'inactivité au monde du travail.
- (15) Aux fins de la présente recommandation, on entend par «stage» une période de pratique professionnelle limitée dans le temps, comportant une composante «apprentissage et formation» importante, entreprise afin d'acquérir une expérience pratique et professionnelle en vue d'améliorer son employabilité et de faciliter sa

⁴⁹ Consultable [en ligne](#).

⁵⁰ Consultable [en ligne](#).

⁵¹ Consultable [en ligne](#).

⁵² L'enquête Eurobaromètre de 2013 portait sur la couverture d'assurance maladie (73 % des personnes interrogées ont déclaré en avoir eu une), mais pas sur la couverture de protection sociale.

transition vers une relation de travail traditionnelle ou d'accéder à une profession. Sans préjudice d'autres types de stages qui peuvent exister, les quatre types de stages suivants ont été répertoriés: les stages proposés librement sur le marché, les stages dans le cadre de politiques actives du marché du travail, les stages qui font partie des programmes d'enseignement et de formation formels et les stages obligatoires pour accéder à une profession donnée.

- (16) Les stages proposés librement sur le marché sont basés sur des conventions bilatérales non obligatoires entre un stagiaire et un fournisseur de stages (public, privé ou à but non lucratif), sans la participation d'un tiers et sans lien formel avec un établissement d'enseignement ou de formation.
- (17) Les stages dans le cadre de politiques actives du marché du travail sont proposés aux inactifs, aux chômeurs ou aux personnes risquant de se retrouver au chômage. En général, pour ce type de stage, une institution publique (souvent un service de l'emploi) sert d'intermédiaire entre le fournisseur de stage et le stagiaire.
- (18) Les stages peuvent également être des placements de formation en milieu professionnel qui font partie des programmes d'enseignement et de formation formels (enseignement scolaire, enseignement et formation professionnels, ou enseignement supérieur).
- (19) Le droit national peut également réglementer certains stages et rendre leur accomplissement obligatoire pour accéder à une profession donnée (médecin, architecte, etc.).
- (20) La présente recommandation s'applique à tous les stages mentionnés aux considérants 16 à 19.
- (21) Étant donné que les stages et les programmes de formation par le travail de l'enseignement et de la formation professionnels, tels que définis dans la recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité⁽⁵³⁾, varient considérablement d'un État membre à l'autre, les États membres sont encouragés à déterminer, en fonction de leurs spécificités nationales et régionales, lequel des deux cadres de qualité s'applique aux expériences d'apprentissage par le travail dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Ce faisant, pour garantir que tous les apprenants de la formation par le travail bénéficient du niveau de protection le plus élevé, les États membres sont encouragés à appliquer les conditions générales qui sont les plus protectrices des deux cadres, en fonction des circonstances nationales.
- (22) Le manque de rémunération équitable et le manque d'accès à une protection sociale adéquate constituent des obstacles à l'égalité d'accès aux possibilités de stage. En l'absence d'une autre source de revenus, il n'est pas rare que les groupes vulnérables s'abstiennent de participer à des stages, surtout si les stages ne sont pas rémunérés ou s'ils le sont mal, ou s'ils entraînent des coûts supplémentaires, par exemple parce qu'ils doivent être effectués dans une autre région ou dans un autre pays.
- (23) Les lacunes en matière d'accès à la protection sociale peuvent compromettre le bien-être et la santé (mentale) des stagiaires et aggraver leur incertitude économique, leur précarité et leur risque de pauvreté. Ce risque est particulièrement élevé pour les stagiaires issus d'un milieu socio-économique défavorisé et/ou se trouvant dans

⁵³ JO C 417 du 2.12.2020, p. 1.

d'autres situations de vulnérabilité. Les stagiaires peuvent être confrontés à des obstacles lorsqu'ils cherchent à se prévaloir de droits et avantages sociaux, notamment parce qu'ils n'ont pas beaucoup cotisé. En outre, la plupart des régimes de protection sociale (à l'exception des prestations de soins de santé) exigent un statut professionnel, ce qui exclut les stagiaires, qui ne sont pas considérés comme des travailleurs.

- (24) Des stages qui se prolongent ou qui se multiplient peuvent retarder l'accès des stagiaires concernés à des relations de travail traditionnelles. Ils peuvent également être le signe que les stages sont utilisés pour remplacer des relations de travail traditionnelles.
- (25) Un stage peut être prolongé si sa nature et son objet le justifient. C'est le cas, par exemple, des stages dont l'accomplissement est obligatoire pour accéder à une profession donnée, lorsque le parcours pour acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires justifie une expérience de stage plus longue. Certains stages qui s'inscrivent dans le cadre de politiques actives du marché du travail visant à l'intégration des personnes vulnérables pourraient également avoir une durée plus longue. D'autres, parmi ceux qui font partie des programmes d'enseignement et de formation formels, peuvent avoir une durée plus longue pour des raisons liées à ces programmes.
- (26) Il se peut que les stages répétés, et les pratiques visant à remplacer un emploi par une relation de travail déguisée en stage, soient encouragés par les fournisseurs de stages qui, dans leurs avis de vacance, demandent une expérience antérieure dans un domaine d'activité identique ou similaire. La durée globale des stages est parfois également accrue en raison de stages répétés, ou consécutifs, auprès du même employeur. Ces pratiques peuvent être le signe, là encore, d'une relation de travail déguisée en stage. Toutefois, les fournisseurs de stages peuvent aussi avoir des raisons objectives d'exiger des (candidats) stagiaires une expérience professionnelle antérieure. Par exemple, au lieu d'exiger un diplôme dans un domaine d'activité ou d'expertise particulier, les fournisseurs de stages peuvent exiger une période équivalente d'expériences professionnelles antérieures. Dans le cadre d'un parcours pour accéder à une profession donnée, il peut également être justifié d'exiger une expérience professionnelle préalable avant d'entreprendre un stage plus spécialisé.
- (27) L'évaluation a mis en évidence la nécessité de renforcer le soutien apporté aux stagiaires pendant leur stage au moyen d'un mentorat approprié. Par conséquent, le maître de stage devrait être appuyé par un mentor, dont le rôle comprendrait le conseil, l'accompagnement et le soutien du stagiaire en vue de son développement personnel ainsi que de son intégration dans l'environnement de travail, dans la mesure du possible, compte tenu des besoins organisationnels et de la taille du fournisseur de stage.
- (28) Depuis la pandémie de COVID-19, les formules de travail à distance et hybrides se sont multipliées. Pour garantir la qualité et l'accessibilité des stages à distance et hybrides, il est nécessaire d'adapter la pratique accrue du télétravail afin de faire en sorte que l'environnement de travail (y compris l'équipement) et l'organisation du travail soient appropriés. L'organisation du travail comprend l'orientation, le mentorat et les tâches adaptés à un mode de travail à distance et hybride.
- (29) Afin d'accroître la transparence des informations sur les possibilités de stage, les fournisseurs de stages devraient être encouragés à inclure des informations sur les modalités du stage, en particulier sur le niveau de rémunération, les conditions de travail, la couverture de la protection sociale, y compris l'assurance maladie et

accident, les tâches prévues et la composante «apprentissage et formation» dans les avis de vacance et les annonces pour les stages, éventuellement en y insérant un lien vers un site web contenant ces informations.

- (30) Les fournisseurs de stages devraient être encouragés à donner des informations sur leur politique de recrutement, et notamment sur la proportion de stagiaires recrutés. Ce chiffre est calculé en divisant le nombre de stagiaires engagés (une fois le stage achevé) pour occuper un emploi traditionnel par le nombre total de stagiaires dans le même établissement au cours de la même année.
- (31) Les services de l'emploi et les autres prestataires de services d'orientation professionnelle devraient être encouragés à respecter les mêmes exigences de transparence que les fournisseurs de stages lorsqu'ils donnent des informations sur les possibilités de stage. Il est toutefois admis que les services de l'emploi et les autres prestataires de services d'orientation professionnelle peuvent ne pas avoir connaissance de tous les éléments d'information énumérés dans les exigences de transparence et peuvent être dépendants de la volonté des fournisseurs de stages de transmettre ces informations.
- (32) Pour garantir l'égalité d'accès des groupes vulnérables, il est nécessaire de renforcer la sensibilisation de ces groupes, par exemple au moyen de stratégies ciblées de communication et de sensibilisation. Pour garantir l'efficacité de ces stratégies de sensibilisation, il est essentiel d'associer les parties prenantes concernées, telles que les services de l'emploi et les établissements d'enseignement et de formation, et d'adapter les outils de communication et d'information utilisés afin de toucher le plus large éventail possible de personnes, y compris celles porteuses de certains handicaps (par exemple, en créant des sites web adaptés et faciles à lire).
- (33) Pour garantir l'application de la recommandation, il convient de renforcer le soutien aux employeurs au moyen d'orientations pratiques et d'un soutien financier, lequel soutien pourrait être surbordonné à la condition que les stages proposés respectent les principes de qualité de la présente recommandation.
- (34) Les stages transfrontières peuvent être particulièrement utiles car les stagiaires peuvent apprendre une autre langue, sont exposés à un nouvel environnement ou à une nouvelle culture et peuvent donc acquérir des compétences transversales pertinentes. Il semble que la mobilité transfrontière des stagiaires ait augmenté ⁽⁵⁴⁾, mais les jeunes rencontrent toujours des difficultés pour accéder aux stages transfrontières en raison d'un manque de moyens financiers et de l'absence d'informations pertinentes (et suffisantes). Afin d'améliorer l'accessibilité, il y aurait lieu de donner plus d'informations concrètes et pratiques sur les stages transfrontières, par exemple par l'intermédiaire d'EURES.
- (35) Les canaux permettant de signaler les pratiques abusives et les mauvaises conditions de travail peuvent aider les stagiaires à faire respecter leurs droits du travail. En outre, si les représentations des travailleurs étaient autorisées à défendre les droits des stagiaires, la position de ces derniers serait renforcée.

⁵⁴ Comme l'indique la proportion des stages transfrontières, qui est passée de 9 % en 2014 à 19 % en 2022 selon l'évaluation de la recommandation du Conseil de 2014, étayée par les résultats de l'enquête Eurobaromètre de 2023 (FL523), selon lesquels 21 % des participants ont effectué au moins un stage dans un autre pays de l'UE.

- (36) Les programmes des États membres destinés à promouvoir les stages et à en proposer peuvent bénéficier du concours financier des Fonds européens. Le Fonds social européen plus (FSE +) établi par le règlement (UE) 2021/1057 ⁽⁵⁵⁾, la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) établie par le règlement (UE) 2021/241 ⁽⁵⁶⁾ en faveur des réformes et des investissements admissibles prévus dans les plans pour la reprise et la résilience des États membres à réaliser pendant la durée de vie de la facilité jusqu'à la fin de 2026, le Fonds pour une transition juste établi par le règlement (UE) 2021/1056 ⁽⁵⁷⁾ et l'instrument d'appui technique établi par le règlement (UE) 2021/240 ⁽⁵⁸⁾ pourraient soutenir les États membres dans la mise en œuvre de la présente recommandation.
- (37) Afin que les approches des États membres soient cohérentes entre elles, la Commission a proposé une directive [COM(2024) 132] qui établit un cadre commun de principes et de mesures visant à améliorer et à faire respecter les conditions de travail des stagiaires et à lutter contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages.
- (38) En ce qui concerne les informations à fournir aux stagiaires dans la convention de stage écrite, les exigences minimales en matière d'obligations d'information énoncées dans la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil s'appliquent aux stagiaires qui sont des travailleurs ⁽⁵⁹⁾. Dans la mesure où ils ne seraient pas couverts par cette directive, les éléments de la présente recommandation devraient s'ajouter à ces exigences minimales pour les stagiaires qui sont des travailleurs.
- (39) La mise en œuvre de la présente recommandation ne devrait pas constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection des stagiaires couverts par la présente recommandation.
- (40) La présente recommandation devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières ou juridiques telles qu'elles contrarieraient la création ou le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leurs politiques ou réformes sur les PME afin de veiller à ce que ces dernières ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative, et à publier les résultats de ces évaluations.
- (41) La présente recommandation remplace la recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages, qui ne devrait donc plus être appliquée par les États membres,

PREND ACTE DE L'INTENTION DE LA COMMISSION:

- (42) de favoriser une étroite coopération avec les États membres, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes en vue d'une application rapide de la présente recommandation.
- (43) de travailler avec les États membres, les partenaires sociaux, les services de l'emploi, les mouvements de jeunesse et les associations de stagiaires, les établissements d'enseignement et de formation, ainsi que d'autres parties prenantes, à promouvoir la

⁵⁵ JO L 231 du 30.6.2021, p. 21.

⁵⁶ JO L 57 du 18.2.2021, p. 17.

⁵⁷ JO L 231 du 30.6.2021, p. 1.

⁵⁸ JO L 57 du 18.2.2021, p. 1.

⁵⁹ JO L 186 du 11.7.2019, p. 105.

présente recommandation, notamment en faisant mieux connaître les principes de qualité et les avantages des stages pour les jeunes et les fournisseurs de stages.

- (44) d'encourager et de soutenir la mise en œuvre de la présente recommandation, notamment en facilitant l'échange de bonnes pratiques entre les États membres et entre les parties prenantes par l'intermédiaire de réseaux existants, et notamment des partenariats en matière de compétences mis en place dans le cadre du pacte pour les compétences.
- (45) de soutenir la mise en œuvre de la présente recommandation au moyen d'un financement adéquat de l'Union, dans le respect du cadre juridique applicable, afin d'accroître le nombre de stages de qualité.
- (46) de travailler conjointement avec les États membres à la collecte d'un ensemble restreint de données sur les stages, en vue notamment de suivre les progrès accomplis dans l'application de la présente recommandation tout en veillant à ne pas créer de formalités de déclaration inutiles.
- (47) de continuer à suivre, en coopération avec les États membres et avec le soutien du comité de l'emploi, les progrès accomplis dans l'application du cadre de qualité renforcé pour les stages, en s'appuyant sur les instruments de suivi existants utilisés dans le cadre du Semestre européen.
- (48) de faire rapport au Conseil sur les progrès accomplis, selon les informations fournies par les États membres, dans l'application de la présente recommandation, dans un délai de [trois ans] à compter de la date de son adoption,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE RECOMMANDATION:

Objectif et champ d'application

- 1. La présente recommandation vise à améliorer la qualité des stages, en particulier en ce qui concerne le contenu d'apprentissage et de formation et les conditions de travail, de manière à faciliter le passage du système éducatif, du chômage ou de l'inactivité au monde du travail.
- 2. La présente recommandation ne devrait s'appliquer à tous les stagiaires, quel que soit leur statut d'emploi, en ce compris les stagiaires qui sont en réalité des travailleurs, que dans la mesure où le droit de l'UE ne prévoit pas de dispositions équivalentes ou plus favorables.

Principes de qualité

RECOMMANDE AUX ÉTATS MEMBRES:

Convention écrite

- 3. de veiller à ce que les stages s'appuient sur une convention écrite passée au début du stage entre le stagiaire et le fournisseur du stage.
- 4. de veiller à ce que les conventions de stage stipulent les éléments d'information énumérés à l'article 4 de la directive (UE) 2019/1152, la composante «apprentissage et

formation», y compris ses objectifs, les conditions de travail, les tâches à accomplir, les modalités de mentorat, de supervision et d'évaluation, les détails concernant la couverture de protection sociale, et notamment la couverture des maladies et des soins de santé ainsi que des accidents du travail et des maladies professionnelles, les droits et obligations des parties en vertu du droit de l'Union et du droit national applicables, des conventions collectives et des pratiques, et, le cas échéant, les politiques du fournisseur de stages en matière de confidentialité et de propriété intellectuelle.

Conditions d'apprentissage et de travail

5. de veiller à ce que les stagiaires soient consultés au moment de la définition des objectifs spécifiques d'apprentissage et de formation du stage, afin de les aider à acquérir une expérience pratique et des compétences utiles. Les tâches confiées au stagiaire devraient permettre la réalisation de ces objectifs.
6. de veiller à ce que les stagiaires soient rémunérés équitablement, en tenant compte d'éléments tels que les tâches et les responsabilités qui leur sont confiées, l'intensité de leur travail et le poids de la composante «apprentissage et formation».
7. de veiller à ce que soient respectés, grâce à un suivi et à un contrôle d'application effectifs, les droits et les conditions de travail applicables aux stagiaires en vertu des dispositions nationales et de l'Union applicables, et notamment des dispositions législatives concernant la santé et la sécurité, les limites relatives à la durée maximale hebdomadaire de travail, les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire et, le cas échéant, les droits à congés minimaux.
8. de veiller à ce que les fournisseurs de stages désignent un maître de stage chargé d'orienter le stagiaire dans les tâches qui lui sont confiées, de superviser ses activités et de suivre et d'évaluer sa progression.
9. de veiller à ce que les fournisseurs de stages désignent un mentor qui joue le rôle de conseiller auprès du stagiaire et lui dispense un accompagnement et un soutien, compte tenu, dans la mesure possible, des besoins organisationnels et de la taille du fournisseur de stages.
10. de veiller à ce que les fournisseurs de stages offrent un environnement de travail approprié, sûr et sain, en ce compris le matériel et l'organisation du travail dans le cas des stages à distance et hybrides.

11. de veiller à ce que les stages aient une durée raisonnable, de six mois au maximum, sauf lorsqu'une durée plus longue est justifiée par des raisons objectives et compte tenu des pratiques en vigueur au niveau national. en cas de stages répétés, ou consécutifs, auprès du même employeur, de veiller à ce que la durée totale de ces stages ne dépasse pas six mois, sauf lorsqu'une durée plus longue est justifiée par des raisons objectives.
12. de préciser dans quelles circonstances et sous quelles conditions un stage peut être prolongé ou renouvelé après la fin du stage initial.
13. de veiller à ce que les employeurs n'exigent pas des candidats à un stage une expérience professionnelle antérieure dans le domaine d'activité concerné, sauf lorsque cette exigence est justifiée par des raisons objectives.
14. de veiller à ce que, dans la pratique, toute convention de stage stipule que le stagiaire ou le fournisseur du stage peut y mettre fin par communication écrite, moyennant un préavis d'une durée appropriée au regard de la durée du stage et de la pratique nationale en la matière.
15. de veiller, en coopération avec les autorités compétentes, à ce qu'il existe des canaux permettant aux stagiaires de signaler les pratiques abusives et les mauvaises conditions de travail, et à ce que les stagiaires soient informés de l'existence de ces canaux.

Protection sociale

16. de veiller à ce que les stagiaires aient accès à une protection sociale adéquate, et notamment à la couverture nécessaire au regard de la législation nationale, compte tenu, le cas échéant, de la recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 ⁽⁶⁰⁾.

Reconnaissance appropriée des stages

17. de promouvoir la reconnaissance et la validation des connaissances, des qualifications et des compétences acquises au cours d'un stage et d'encourager les fournisseurs de stages à les certifier, sur la base d'une évaluation, au moyen d'un certificat, s'il y a lieu, et si possible sous forme numérique.

Exigences de transparence

18. de veiller à ce que les fournisseurs de stages incluent dans leurs avis de vacance et leurs annonces des informations sur les modalités du stage, en particulier sur le niveau de rémunération, les conditions de travail, la couverture de protection sociale, y compris

⁶⁰ Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (JO C 387 du 15.11.2019, p. 1).

l'assurance maladie et accident, les tâches prévues et la composante «apprentissage et formation».

19. d'encourager les fournisseurs de stages à donner des informations sur leur politique de recrutement, et notamment sur la proportion de stagiaires recrutés dans les dernières années.
20. d'encourager les services de l'emploi et les autres prestataires de services d'orientation professionnelle, lorsqu'ils fournissent des informations sur les stages, à respecter les exigences de transparence énoncées au point 18.

Stages inclusifs

21. d'améliorer les campagnes d'information à destination des stagiaires potentiels appartenant à des groupes vulnérables, notamment en les sensibilisant au fait qu'un stage de qualité renforce leur employabilité.
22. de garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination dans les stages, y compris en ce qui concerne les critères de sélection et les politiques de recrutement, et d'améliorer l'accès aux possibilités de stage pour tous les candidats potentiels, en particulier ceux issus de groupes vulnérables.
23. de veiller à ce que les fournisseurs de stages utilisent un langage inclusif et neutre du point de vue du genre dans leurs avis de vacance et leurs annonces.
24. de veiller à ce que les programmes de stage, y compris les lieux de travail, les formations, les outils numériques et les équipements de bureau et de travail soient, si nécessaire, adaptés aux besoins personnels des stagiaires, en particulier pour les stagiaires handicapés, en prévoyant également des aménagements raisonnables appropriés, conformément à l'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil.

Stages transfrontières

25. de faciliter la mobilité transfrontière des stagiaires dans l'Union, notamment en clarifiant le cadre juridique national applicable aux stages, en définissant des règles claires concernant l'accueil de stagiaires venant d'autres États membres et l'envoi de stagiaires vers d'autres États membres, et en allégeant les formalités administratives.
26. d'utiliser le réseau EURES pour favoriser la mobilité transfrontière des stagiaires et d'échanger, par l'intermédiaire du portail EURES, des informations sur les stages

rémunérés, conformément aux dispositions correspondantes du règlement (UE) 2016/589 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁶¹⁾.

27. de poursuivre l'élaboration, à l'intention des stagiaires (potentiels), de documents d'orientation et d'informations sur les stages transfrontières par l'intermédiaire d'EURES, y compris dans des formats accessibles aux personnes présentant différents types de handicaps.
28. d'aider les fournisseurs de stages et les établissements d'enseignement et de formation à faciliter les stages transfrontières, en tirant le meilleur parti des initiatives européennes, en particulier du programme Erasmus+ établi par le règlement (UE) 2021/817 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁶²⁾.
29. d'encourager, lorsque c'est possible, l'application des principes de la présente recommandation dans les conventions de mobilité de stage conclues entre les organisations d'envoi établies dans l'Union européenne et les organisations d'accueil situées en dehors de l'Union.

Soutien supplémentaire aux stages

30. d'encourager les fournisseurs de stages ainsi que les organisations intermédiaires, telles que les services de l'emploi et les établissements d'enseignement et de formation, à fournir une aide à l'orientation professionnelle pendant le stage, par exemple des conseils en matière de carrière et des possibilités de mise en réseau, afin de faciliter la transition vers une relation de travail traditionnelle après le stage.

Conditions générales

31. de garantir la participation active des partenaires sociaux à l'application de la présente recommandation.
32. d'encourager la participation active des services de l'emploi, des établissements d'enseignement et de formation, des prestataires de formations et des autres parties concernées à l'application de la présente recommandation.

⁶¹ Règlement (UE) 2016/589 du Parlement européen et du Conseil du 13 avril 2016 relatif à un réseau européen des services de l'emploi (EURES), à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail, et modifiant les règlements (UE) n° 492/2011 et (UE) n° 1296/2013 (JO L 107 du 22.4.2016, p. 1). [Consultable en ligne](#).

⁶² Règlement (UE) 2021/817 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2021 établissant Erasmus+, le programme de l'Union pour l'éducation et la formation, la jeunesse et le sport, et abrogeant le règlement (UE) n° 1288/2013 (JO L 189 du 28.5.2021, p. 1). Consultable [en ligne](#).

33. de veiller à ce que les représentants des travailleurs puissent engager toute procédure judiciaire ou administrative pertinente pour faire respecter les droits et obligations découlant du droit national applicable. Les représentants des travailleurs peuvent agir au nom ou en soutien d'un ou de plusieurs stagiaires, moyennant leur accord, en cas de violation d'un droit ou d'une obligation découlant du droit national applicable.

Mise en œuvre au niveau national

Application du cadre de qualité renforcé pour les stages

34. de prendre les mesures appropriées pour appliquer la présente recommandation dès que possible et présenter un plan de mise en œuvre exposant les mesures correspondantes à prendre au niveau national au plus tard le [date d'adoption + 18 mois].
35. d'envisager, dans le cadre de l'application de la présente recommandation, un soutien financier et/ou un soutien non financier, tel que des conseils pratiques aux fournisseurs de stage, en vue notamment d'atteindre les groupes vulnérables et les micro-, petites et moyennes entreprises.

Soutien à l'amélioration de l'employabilité des stagiaires

36. d'inciter les fournisseurs de stages à proposer une relation de travail régulière aux stagiaires à l'issue d'un stage accompli avec succès.
37. de recourir aux fonds et instruments pertinents de l'Union pour accroître le nombre des stages de qualité qui suivent les orientations énoncées dans la présente recommandation.

Suivi

38. de travailler, conjointement avec la Commission, à la collecte de données sur les stages, en vue notamment d'éclairer l'élaboration des politiques en matière de stages de qualité.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Conseil
Le président*