



Bruxelles, le 5.12.2012
SWD(2012) 408 final

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

RÉSUMÉ DU DOCUMENT ANALYTIQUE

Accompagnant le document

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

Vers un cadre de qualité pour les stages

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

{ COM(2012) 728 final }
{ SWD(2012) 407 final }

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

RÉSUMÉ DU DOCUMENT ANALYTIQUE

Accompagnant le document

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

Vers un cadre de qualité pour les stages

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

Le présent document de travail des services de la Commission résume l'analyse effectuée à l'appui de la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens sur une éventuelle initiative de l'UE concernant un cadre de qualité pour les stages. La consultation vise à recueillir les avis des partenaires sociaux européens, conformément aux articles 154 et 155 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), sur le contenu d'une éventuelle initiative de l'UE en la matière. Elle fait suite à une consultation publique réalisée entre le 19 avril et le 11 juillet 2012 et à une première phase de consultation des partenaires sociaux sur les orientations possibles d'une initiative de l'UE, qui s'est déroulée entre le 11 septembre et le 23 octobre 2012.

1. DEFINITION DU PROBLEME

Actuellement, plus de cinq millions de jeunes de moins de vingt-cinq ans ne trouvent pas d'emploi dans l'UE: dans certains États membres, le chômage des jeunes dépasse 50 %. Dans ce contexte, améliorer l'accès des jeunes au marché du travail et la transition du monde de l'éducation à celui du travail compte parmi les principales priorités de l'UE. Les stages – définis comme une période de travail d'une durée limitée que des étudiants ou des jeunes venant de terminer leurs études passent dans une entreprise, un organisme public ou une organisation sans but lucratif en vue d'acquérir une précieuse expérience professionnelle sur le terrain avant d'occuper un emploi régulier – peuvent jouer un rôle primordial à cet égard. Ils peuvent constituer un tremplin vers des carrières professionnelles plus gratifiantes, favoriser la création d'emplois durables, réduire le chômage des jeunes et, au bout du compte, contribuer à relever le taux d'emploi – l'un des grands objectifs de la stratégie Europe 2020. Il convient toutefois d'observer que dans la plupart des États membres, les stages, contrairement aux formations en apprentissage, ne font pas l'objet de contrats de travail, ce qui signifie également qu'ils sont en général moins réglementés.

Bien que les stages présentent un certain nombre d'avantages pour les stagiaires mais aussi pour les employeurs et la société en général, les institutions européennes ont fait état de préoccupations quant à l'efficacité et à la qualité des stages. Les stages sur le marché libre, qui sont les moins réglementés dans la plupart des pays, font notamment l'objet d'une attention particulière (il s'agit généralement – mais pas exclusivement – de stages pour jeunes diplômés pour lesquels, hormis le stagiaire et l'organisation d'accueil, aucune autre institution ne participe à la définition, à l'organisation et au suivi du stage, de son contenu pédagogique et des autres conditions). En 2010, le Parlement européen a adopté une résolution qui réclamait spécifiquement des stages améliorés et offrant des garanties, ainsi que la mise en place d'une charte de qualité européenne établissant des normes minimales pour les stages afin de garantir leur valeur pédagogique et d'empêcher l'exploitation des stagiaires. En 2011, la Commission européenne a prévu, dans le contexte de son Initiative sur les perspectives d'emploi des jeunes, le lancement d'un cadre de qualité pour les stages d'ici fin 2012. De plus, en juin 2012, le Conseil européen a conclu qu'il était «*essentiel de s'attaquer au chômage des jeunes, en particulier au travers des initiatives de la Commission relatives aux garanties pour la jeunesse et au cadre de qualité pour les stages*». Enfin, les partenaires sociaux intersectoriels européens (BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES) ont convenu de «promouvoir des contrats d'apprentissage et de stage plus nombreux et de meilleure qualité» et d'«assurer les conditions de travail adéquates pour accueillir et soutenir les nouveaux venus dans l'entreprise», comme actions principales au titre de leur accord-cadre de 2010 sur des marchés du travail inclusifs.

Problèmes de qualité

Des études et des enquêtes montrent que les problèmes de qualité dans le domaine des stages sont principalement liés à *l'absence de contenu pédagogique, à une indemnisation ou rémunération insuffisante ou inexistante et à des mauvaises conditions de travail*. Un autre problème – lié, dans une large mesure, aux précédents – est *la faible mobilité des stagiaires à l'intérieur de l'UE*.

Critères de qualité essentiels définis dans l'étude sur les stages¹

Un stage de qualité devrait permettre au stagiaire d'acquérir des compétences pratiques correspondant aux besoins du marché du travail et complémentaires des études théoriques suivies par le stagiaire, dans le but d'améliorer sa capacité d'insertion professionnelle. Il devrait faire l'objet d'une convention entre le stagiaire et l'organisation d'accueil. Celle-ci devrait couvrir les aspects suivants:

- Objectifs, contenu et suivi: Le stage devrait permettre au stagiaire d'acquérir des compétences pratiques complémentaires des études théoriques qu'il a suivies. Les lignes directrices prévoient que le contenu pédagogique soit garanti grâce à l'assignation à chaque stagiaire d'un maître de stage ou d'un parrain dans l'organisation d'accueil.

¹ Étude portant sur une vue d'ensemble des dispositions en matière de stages dans les États membres de l'UE, Commission européenne (2012), ci-après l'«étude sur les stages».

- **Durée:** Les stages sur le marché libre ne devraient normalement pas dépasser six mois. Les formations professionnelles obligatoires après l'obtention du diplôme pour les médecins, les avocats et d'autres professions du même type ne sont pas concernées, car ces stages sont généralement très réglementés.
- **Rémunération ou indemnisation des frais:** Si le bénéfice est mutuel pour l'organisation d'accueil et le stagiaire compte tenu du transfert de connaissances et du savoir-faire acquis, un stage non rémunéré peut se justifier. Par conséquent, la ligne directrice sur la qualité devrait seulement spécifier que le montant de l'indemnisation ou de la rémunération prévue, le cas échéant, doit être clairement indiqué dans la convention de stage écrite.
- **Dispositions en matière de sécurité sociale:** Les dispositions en matière de sécurité sociale doivent être précisées entre le stagiaire et l'employeur. Cela comprend l'assurance-maladie et une assurance couvrant les accidents sur le lieu de travail.

Un **contenu pédagogique insuffisant** peut vouloir dire que l'organisation d'accueil ne fournit pas (suffisamment) de séances de formation au stagiaire pour lui expliquer son travail ou ses tâches, etc., ou ne lui a pas assigné de parrain. Cela est assez fréquent dans les stages où le stagiaire doit exécuter des tâches ordinaires.

Un deuxième type de préoccupations est lié à **une indemnisation faible ou inexistante**. L'enquête du Forum européen de la jeunesse indique que seulement 25 % des stagiaires ont perçu une rémunération suffisante pour couvrir leurs frais de subsistance. L'absence d'indemnisation nourrit les inquiétudes concernant l'égalité d'accès et peut faire craindre que les employeurs aient recours aux stages comme forme d'emploi non rémunéré, en prenant des stagiaires «à moindre coût» pour occuper des emplois au bas de l'échelle et/ou d'autres postes vacants au lieu d'employer du personnel régulier. Toutefois, il est important de souligner que les problèmes de rémunération ou d'indemnisation doivent être traités à l'échelon des États membres ou par les partenaires sociaux, car les traités de l'UE ne prévoient pas de base juridique pour une action de l'UE dans ce domaine (voir également la section 4 – Base légale et subsidiarité).

Un troisième groupe de problèmes concerne les **conditions de travail** autres que l'indemnisation, comme les longs temps de travail, de mauvaises conditions de travail, l'absence d'assurance-maladie ou d'assurance couvrant les risques professionnels, un manque de clarté quant aux régimes juridiques applicables, des questions d'équité, etc.

Enfin, un quatrième groupe de problèmes concerne la **faible mobilité des stagiaires à l'intérieur de l'UE**. Celle-ci a des conséquences négatives importantes sur l'intégration des marchés du travail de l'UE et empêche les jeunes vivant dans des pays où l'offre de stages est mauvaise de bénéficier de meilleures opportunités sur le marché unique de l'UE.

2. CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES

Consultation publique et consultation des partenaires sociaux européens

La consultation publique a recueilli plus de 250 réponses. Les syndicats ainsi que les ONG, les organisations de jeunesse, les établissements d'enseignement, les agences dont l'activité concerne les stages transnationaux et la plupart des particuliers qui ont répondu ont largement approuvé l'analyse de la Commission, la définition des principaux critères de qualité des stages, la définition des problèmes et les objectifs et sont, d'une manière générale, favorables à une initiative de la Commission dans ce domaine (certains ont demandé un instrument juridiquement contraignant, d'autres préfèrent des recommandations non contraignantes); les organisations patronales et les chambres de commerce et d'industrie, bien que reconnaissant le rôle positif des stages dans la transition du monde de l'éducation à celui du travail et dans l'acquisition de compétences, se sont montrées plus sceptiques, soulevant la question de savoir si la rémunération et la protection sociale pouvaient être abordées dans ce cadre, certaines remettant en question la nécessité d'une initiative à l'échelon de l'UE.

Les organisations patronales et les États membres ont mentionné le fait que le cadre doit être suffisamment souple pour pouvoir prendre en compte la diversité des pratiques et des systèmes nationaux. Les opposants à une action de l'UE estiment que des exigences minimales en matière de stages ne devraient pas être établies à l'échelon européen dans la mesure où elles ne relèvent pas de la compétence de l'UE, notamment pour ce qui est de la rémunération. Des inquiétudes ont également été émises quant au fait que les programmes de stages pourraient pâtir de procédures légales ou administratives trop lourdes, susceptibles de dissuader des entreprises de prendre des stagiaires, privant ainsi des jeunes d'une expérience professionnelle précieuse. Les avis sur le champ d'application d'une éventuelle initiative ont également été variés, notamment en ce qui concerne la possibilité d'en limiter la portée aux stages sur le «marché libre».

Les réponses à la première phase de consultation des partenaires sociaux européens ont confirmé les positions ci-dessus sans apporter de nouveaux éléments.

3. OBJECTIFS DE L'INITIATIVE

Les objectifs généraux d'une initiative dans ce domaine sont les suivants:

1) faciliter la transition du monde de l'éducation à celui du travail

Des stages de qualité contribuent à améliorer la capacité d'insertion professionnelle des jeunes. En tant que moyen pour les diplômés d'entrer sur le marché du travail, les stages devraient constituer un tremplin pour l'accès à un emploi régulier, garantir une augmentation rapide de la productivité des travailleurs et aider à réduire l'emploi précaire. Par conséquent, l'objectif devrait être d'augmenter le nombre de stages de qualité et de réduire les offres de mauvaise qualité et les abus;

2) favoriser la mobilité afin d'améliorer l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail européen

Pour réduire le chômage structurel, il conviendrait de favoriser la mobilité géographique des apprenants et des travailleurs à l'intérieur de l'UE, étant donné qu'il existe une forte inadéquation des compétences et un déséquilibre prononcé entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Développer les stages à l'étranger est un moyen essentiel d'y parvenir. Les candidats qui envisagent d'effectuer un stage dans un autre État membre de l'UE devraient disposer d'éléments de référence clairs pour pouvoir vérifier les critères de qualité et pour éviter qu'une méconnaissance des formalités administratives, des questions d'ordre juridique ou des obligations contractuelles ne les décourage.

Pour la réalisation de ces objectifs généraux, l'objectif spécifique suivant a été défini:

améliorer la qualité des stages dans l'UE.

Les objectifs opérationnels seraient:

1) d'inciter les organisations d'accueil à proposer des stages avec un contenu pédagogique de qualité et des conditions de travail correctes, qui constitueraient un bon tremplin vers le marché du travail;

2) d'améliorer la transparence et la qualité des informations sur les stages proposés.

4. BASE JURIDIQUE ET SUBSIDIARITE

Conformément à l'article 153 TFUE, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans le domaine des conditions de travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale des travailleurs, entre autres, ainsi que de l'intégration des personnes exclues du marché du travail et de la lutte contre l'exclusion sociale. Aux termes de son paragraphe 2, point b), le Parlement européen et le Conseil peuvent adopter des directives dans le domaine de l'emploi et de la politique sociale.

L'article 292 TFUE dispose que le Conseil peut également adopter des recommandations sur la base d'une proposition de la Commission. Dans la législation sur la santé et la sécurité au travail, les stagiaires et les apprentis relèvent du champ d'application des directives basées sur la directive-cadre de 1989, elle-même basée sur l'article 153 TFUE.

Il convient toutefois de signaler que les dispositions de l'article 153 TFUE ne s'appliquent pas aux rémunérations (article 153, paragraphe 5, TFUE). Par conséquent, les problèmes d'indemnisation des stagiaires doivent être traités à un autre niveau, notamment celui des États membres et des partenaires sociaux.

La mobilité dans l'enseignement et la formation constitue un objectif central de la politique de l'UE en matière d'éducation et fait partie intégrante de la libre circulation des personnes en vertu de l'article 45 TFUE, qui constitue une liberté fondamentale protégée par le traité.

Subsidiarité

Généralement, une grande diversité des situations dans les États membres ou des choix de société très différents plaident en faveur de solutions décentralisées, car de telles solutions peuvent être adaptées aux préférences et aux besoins nationaux, voire locaux. En ce qui concerne les stages, les différences dans l'organisation du marché du travail ne semblent toutefois pas jouer un rôle majeur, car la nature des plaintes et des préoccupations exprimées est très similaire partout, et les problèmes de qualité des stages sont fréquents même dans les États membres où la situation des jeunes sur le marché du travail est plus favorable.

De plus, une solution à l'échelle de l'UE présenterait plusieurs avantages opérationnels.

- (1) Les lignes directrices en matière de qualité adoptées ou proposées jusqu'à présent sont en général très similaires, quelle que soit l'organisation qui les a rédigées, ce qui laisse penser qu'une adaptation des normes de qualité aux conditions locales n'est guère nécessaire.
- (2) Une solution à l'échelle de l'UE présenterait des avantages manifestes en ce qui concerne la mobilité des stagiaires à l'intérieur de l'UE. Les jeunes accepteraient plus facilement un stage à l'étranger si des règles standard ou harmonisées leur permettaient de savoir précisément ce à quoi ils peuvent s'attendre dans un autre pays. Une plus grande mobilité des stagiaires contribuerait à un marché du travail européen plus intégré grâce à une meilleure rencontre de l'offre et de la demande et à la création d'emplois durables.
- (3) L'expérience montre qu'en raison de problèmes de coordination, la définition de normes de qualité internationalement reconnues peut être accélérée grâce à la coordination et au soutien d'institutions supranationales. L'UE est la mieux placée pour cela, car la tendance à l'élaboration spontanée de normes de qualité internationales semble faible ou inexistante.

Grâce à une initiative en ce sens, l'UE pourrait concrètement aider les États membres à mettre en œuvre la ligne directrice pour l'emploi n° 8 de la stratégie Europe 2020. Fournir aux États membres des orientations pratiques pouvant être facilement suivies à l'échelon national est encore plus utile au regard de l'intensité de la crise et du temps mis par le passé pour répondre aux problèmes en matière de stages. De plus, cela est tout à fait conforme à l'esprit du semestre européen.

Malgré des appels répétés à promouvoir des stages de qualité, l'action des États membres a été inégale et le cadre réglementaire reste généralement fragmentaire et peu satisfaisant.

L'approche traditionnelle de la stratégie européenne pour l'emploi pourrait être appliquée pour inciter les États membres à réformer les régimes de stage, mais conduirait à un cadre

plus différencié qu'avec des instruments tels que des recommandations ou une législation définissant le contenu des régimes de stage. Cela ne serait pas optimal, en particulier au regard de la nécessité de lever les barrières existantes à la mobilité des stagiaires.

Enfin, une solution à l'échelon de l'UE semble être une condition préalable à l'extension d'EURES aux apprentissages et aux stages, ainsi que le demande le Conseil européen. Une telle mesure est nécessaire pour empêcher que l'aide apportée via EURES ne bénéficie à des stages de mauvaise qualité, qui ne contribuent pas à améliorer la transition du monde de l'éducation à celui du travail.

5. APPROCHES POSSIBLES POUR UNE ACTION DE L'UE

En ce qui concerne l'autonomie des partenaires sociaux, aucune action ou option possible n'a été écartée à ce stade et la réflexion n'a pas été limitée à des types de stages particuliers. En fonction des types de stages, des mesures pourraient être prises à différents niveaux et en faisant intervenir différents acteurs et différents instruments. Par exemple, l'UE pourrait:

- améliorer la transparence de la réglementation concernant des stages en rendant les informations plus accessibles,
- encourager l'action volontaire des parties prenantes (organisations d'accueil, partenaires sociaux, etc.) pour améliorer la qualité des stages, par exemple grâce à la création de labels de qualité,
- lancer des actions dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi pour inciter les États membres à améliorer la qualité des stages,
- introduire des instruments non contraignants (recommandations ou lignes directrices), ou
- introduire une législation contraignante.

Champ d'application et mesures

Il est généralement possible de remédier de deux manières à une qualité insuffisante de l'offre du marché: soit en améliorant la qualité et la disponibilité des informations sur le marché, soit en imposant des normes de qualité. Chacune de ces méthodes pourrait améliorer l'efficacité des stages en ce qui concerne la garantie d'une bonne transition du monde de l'éducation à celui du travail. Une série de mesures reposant sur l'une ou l'autre de ces méthodes sont examinées ci-après.

Les stages sur le marché libre semblent constituer un domaine d'action tout désigné pour des initiatives, mais d'autres possibilités existent: le champ d'application des mesures pourrait, par exemple, être limité aux stages transnationaux ou aux stages d'une durée supérieure à trois mois.

Les partenaires sociaux souhaiteront peut-être réfléchir à une ou plusieurs des mesures suivantes, qui requièrent différents niveaux d'engagement des institutions européennes. Plusieurs de ces mesures pourraient être combinées. L'analyse des incidences n'a qu'une valeur indicative à ce stade et sera développée plus avant dans une analyse d'impact à venir.

i) Aucune initiative au niveau européen (scénario de base)

Description: La Commission continue à poursuivre l'objectif consistant à améliorer la mobilité des jeunes et la transition vers le marché du travail, sans instrument ni outil spécifique aux stages. L'étude sur les stages fournit un premier aperçu des dispositions en matière de stages dans les États membres et pose les bases pour une plus grande transparence.

Discussion: Bien qu'il soit possible que d'autres initiatives existent au niveau national pour améliorer la qualité des stages, la proportion globale des stages de mauvaise qualité pourrait bien augmenter: en raison de la crise, les entreprises pourraient réduire le nombre de nouvelles embauches, qui constituent l'un des principaux motifs d'offrir des stages de qualité, et les nouveaux entrants sur le marché du travail pourraient abaisser le niveau de leurs attentes en conséquence.

ii) Création d'un site web d'information

Description: La création d'un site web qui hébergerait un observatoire des stages (et contiendrait des informations régulièrement mises à jour sur les conditions de stage et le cadre juridique dans chaque État membre) constituerait un moyen de nature non réglementaire d'augmenter la disponibilité d'informations générales sur les stages. Une option plus audacieuse consisterait à permettre aux stagiaires de laisser sur le site web un commentaire sur leur expérience personnelle de stage dans une organisation d'accueil, auquel cas les informations fournies ne seraient plus d'ordre général mais spécifiques.

Discussion: Un site web bien conçu et convivial permettrait un accès plus facile aux informations relatives à la législation nationale en matière de stage et aux différents types de stages offerts dans les États membres. Il permettrait de réduire les coûts de recherche pour les stagiaires, d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande et d'inciter davantage de candidats à effectuer un stage à l'étranger.

Cette solution ne suppose aucun coût de mise en conformité pour les États membres ou les organisations d'accueil mais aurait une incidence sur le budget de l'organisation administrant le site web.

Cet outil répond en partie au problème du manque d'informations, c'est-à-dire au manque d'informations générales sur les normes, mais ne fournit pas d'informations sur la qualité des stages spécifiques proposés. Par conséquent, bien que positive, l'incidence de cette option sur la qualité des stages serait faible. En revanche, l'option consistant à permettre aux stagiaires d'évaluer ou de noter leur expérience de stage inciterait assez fortement les organisations

d'accueil à améliorer la qualité des stages qu'elles proposent, car des commentaires indiquant qu'elles offrent des conditions de stage de qualité rejailliraient positivement sur leur réputation.

iii) Label de qualité pour les stages

Description: Un ensemble de principes de qualité pour les stages pourrait être élaboré en coopération avec les partenaires sociaux et spécifier des lignes directrices minimales en matière de qualité concernant la forme et le contenu pédagogique du stage (voir les critères de qualité recensés dans l'étude sur les stages). Les entreprises, les établissements d'enseignement, les services de l'emploi et/ou d'autres acteurs concernés pourraient s'engager sur une base volontaire à respecter les lignes directrices établies pour les stagiaires, et pourraient en contrepartie bénéficier d'une appellation du type «stages équitables». Le label de qualité pourrait également prévoir un engagement de l'organisation d'accueil à fournir une rémunération et une protection sociale. De plus, il est possible de créer un label de qualité spécifique à certains secteurs.

Pour réduire au maximum les coûts de mise en conformité, le label de qualité pourrait être attribué à toutes les organisations qui s'engageraient à satisfaire aux conditions requises, sans inspection ni sélection préalable. Un certain nombre de plaintes justifiées pourrait entraîner le retrait du label. Une organisation aussi simple permettrait la gestion du label par les entreprises concernées ou par un petit organisme externe.

Discussion: Cette solution peut encourager et orienter les organisations d'accueil en fournissant une référence en matière de qualité, tandis que son caractère volontaire en fait une mesure raisonnable pour les organisations d'accueil. Elle a un caractère incitatif, étant donné que l'une des raisons qui poussent les entreprises à proposer des stages est la volonté d'améliorer leur réputation, ce que permet un label de qualité. Cette option pourrait également favoriser les stages transnationaux.

Le caractère volontaire de l'engagement semble garantir que les contraintes qui en résulteront seront acceptables pour les entreprises. Le risque est toutefois que peu d'organisations demandent le label, notamment parce que la demande de stages est actuellement supérieure à l'offre. De plus, une grande partie des organisations qui demanderont le label seront probablement des organisations qui proposent déjà des stages de qualité.

iv) Cadre de qualité européen pour les stages

Description: Cette mesure consisterait en un accord des partenaires sociaux ou en une proposition de la Commission relative à des critères de qualité, que les États membres transposeraient dans la pratique nationale et/ou la législation interne. Le cadre de qualité pourrait inclure les critères énumérés dans l'étude sur les stages et fournir aux stagiaires des indications claires sur les objectifs, le contenu et le suivi du stage, sa durée, l'indemnisation et la protection sociale.

Discussion: L'avantage de cette option est que le cadre de qualité serait le même dans tous les États membres (qui l'adopteraient). Elle permettrait donc de répondre à l'incidence négative de la diversité des réglementations sur le développement de la mobilité internationale.

Aux critères recensés dans l'étude pourraient s'ajouter une limitation du nombre de stages successifs et/ou l'obligation de déclarer les stages. Des mesures en ce sens ont été adoptées dans certains États membres. Limiter le nombre de stages effectués par une même personne dans une même organisation ou, de manière plus audacieuse, prévoir l'obligation pour les organisations d'accueil d'embaucher, à moyen terme, un certain pourcentage (limité) des stagiaires qu'elles accueillent permettrait de répondre au problème des jeunes qui se voient obligés d'effectuer plusieurs stages avant de trouver un emploi régulier. Des instruments s'apparentant à un cadre de qualité existent déjà dans l'UE (par exemple, le *Code of Best Practice for Quality Internships* au Royaume-Uni).

Globalement, on pourrait à moyen terme attendre d'un cadre de qualité adopté au niveau européen et national une amélioration raisonnable de la qualité et de la transparence des stages. Une limitation du nombre de stages successifs pourrait réduire efficacement le risque que les stagiaires remplacent des salariés. De plus, l'obligation de déclarer les stages permettrait l'établissement de statistiques plus complètes et garantirait un meilleur respect des droits. En ce qui concerne l'incidence sur l'offre de stages, cette option présenterait le risque que certains employeurs renoncent à proposer des stages, essentiellement parce qu'ils se rendraient compte que les stages qu'ils proposaient jusqu'alors n'étaient pas de qualité.

Tandis que la plupart des coûts de cette option devraient être supportés par les organisations d'accueil, les coûts de mise en conformité seraient essentiellement liés à la garantie d'un contenu pédagogique approprié. Les organisations d'accueil qui fournissent déjà un contenu pédagogique auraient simplement à l'officialiser en listant par écrit les objectifs pédagogiques et d'autres aspects importants du stage. Il est donc possible de limiter considérablement le risque de réduction du nombre de stages proposés si les entreprises sont informées que la charge de travail supplémentaire pour celles qui se conforment au cadre est raisonnable.

Une question importante reste, cependant, l'incidence sur les stages de mauvaise qualité, étant donné que des solutions réglementaires pourraient être moins efficaces dans des États membres où les mécanismes de coercition sont plus faibles. En ce qui concerne la proportionnalité, le cadre de qualité pour les stages peut contribuer à la réalisation des objectifs fixés et une action à l'échelon européen n'est pas disproportionnée.

6. VUE D'ENSEMBLE FINALE

Les options et sous-options présentées ci-dessus pourraient être combinées entre elles de différentes manières.

Le tableau suivant résume, pour les voies d'action possibles présentées ci-dessus, les incidences éventuelles et les coûts de mise en conformité.

Option	Solution volontaire (V) / non contraignante (NC) / réglementaire [®]	Incidence potentielle sur la qualité du stage	Incidence sur la demande de stages (N: nationaux – TN: transnationaux)	Incidence sur les coûts d'adaptation pour les entreprises = incidence sur l'offre de stages	Incidence sur les coûts d'adaptation pour les PME	Solution souple
Site web d'information pour les stagiaires	sans objet	0	N: 0 TN: +	0	0	Oui
Label de qualité	V/NC	0/+	N: + TV: ++	0	0	Assez
Label de qualité + rémunération	V/NC	0/+	N: + TN: ++/+++	0/(-)	0(-)	Assez
Cadre de qualité pour les stages (CQS)	[®]	++	N: ++ TN: ++/+++	0/(-)	-/--	Non
CQS pour les stages de longue durée, transnationaux	[®]	+ / ++	N: ++ TN: ++/+++	0/(-)	-/--	Non

Codes:

0: incidence nulle ou négligeable

(+) / (-): incidence légèrement positive (négative) mais incertaine

+ / -: incidence positive / négative possible

++ / --: incidence positive / négative probable

+++ / ---: incidence positive / négative très probable