

Les jeunes entrent trop tard dans la vie active

Le Monde 3 juin 2003

EN ALLEMAGNE, LES ANNÉES D'ÉTUDES EFFECTUÉES APRÈS L'ÂGE DE 17 ANS SONT PRISES EN COMPTE POUR LE CALCUL DE LA RETRAITE

"Du bureau au tombeau" - les slogans des manifestants hostiles au plan Fillon témoignent de la colère de certains salariés devant la perspective de rallonger encore une activité que beaucoup trouvent déjà bien longue. Mais si le gouvernement si les syndicats ne semblent avoir envisagé qu'une carrière, comme un bâton, possède deux bouts. Paradoxe : alors que la réforme contrarie le souhait des travailleurs d'en fuir au plus vite, aucune piste n'est suggérée pour calmer l'angoisse des jeunes soucieux de commencer au plus tôt !

Pourtant, les chances d'accomplir une carrière de 42 ans sont limitées dès le départ par l'entrée trop tardive dans l'emploi. Selon Eurostat, la part des jeunes de 15 à 24 ans en emploi n'était en France que de 29,3 % en 2001, contre 40,4 % en moyenne dans l'Union européenne (70,4 % aux Pays-Bas, 55,6 % au Royaume-Uni, 46,5 % en Allemagne). La tendance française est historique : en 1975, plus de six hommes sur dix et près de cinq femmes sur dix de cette tranche d'âge étaient en emploi ; en 1997, ils n'étaient respectivement plus que quatre et trois et demi sur dix, relève l'Insee (Insee Première n° 821, janvier 2002).

À qui la faute ? À l'allongement de la durée des études, d'abord. En 1946, moins de la moitié des jeunes de 14 ans et moins de 5 % des jeunes de 20 à 23 ans étaient scolarisés; en 1996, neuf jeunes sur dix sont en cours d'études entre 16 et 17 ans, huit sur dix à 18 ans, plus d'un sur deux à 20 ans, quatre sur dix à 21 ans, deux sur dix à 23 ans (Insee Première n° 488, septembre 1996).

Mais cet allongement correspond à la montée des qualifications demandées sur le marché du travail : dans les années 1950, six jeunes sur dix débutaient leur carrière dans des emplois indépendants ou non qualifiés, et un sur dix dans un emploi qualifié (cadre ou profession intermédiaire). Dans les années 1980, ils sont trois sur dix dans le premier cas et un sur trois dans le second. La prolongation des études garantit l'accès à un emploi, et surtout à un meilleur emploi.

Enfin, à partir des années 1980, l'ajustement du marché de l'emploi à une économie en crise passe, au sein des entreprises, par le rejet des plus jeunes dans les "dispositifs d'insertion" et des plus anciens dans les "mesures d'âge". il n'y a plus qu' "une génération au travail", celle des 30-50 ans, selon la formule d'Olivier Marchand et Mireille Elbaum, chercheurs à la Dares. Une gestion des ressources humaines qui n'est d'ailleurs pas étrangère à la violence de l'ajustement que le financement des retraites doit aujourd'hui subir.

TRANSITIONS

En 1997 cependant, le taux d'emploi des jeunes est reparti à la hausse. Il faut y voir, selon Jean-François Locket, chercheur au Céreq et au Matisse-LES, qui a coordonné l'ouvrage *Entreprises et jeunes débutants* (L'Harmattan, 2003), l'effet de l'amélioration de la conjoncture, qui a bénéficié aux jeunes. Mais aussi le résultat du gonflement des effectifs des bacheliers professionnels (plus de 7 % d'une classe d'âge en 2001), des apprentis, passés de 200 000 en 1994 à 360 000 début 2001, et des jeunes travaillant parallèlement à leurs études - 240 000 en mars 2001. La baisse du taux d'activité des jeunes peut donc être réversible.

Surtout si l'on suit le raisonnement de Jean-François Locket, pour qui "l'employeur ne s'intéresse pas à l'âge en soi, mais à l'expérience. Le problème du débutant est donc de passer par une période qui ait, aux yeux de l'employeur, valeur d'expérience. Mais l'opinion que se forge l'employeur varie d'un secteur à l'autre, d'une entreprise à l'autre. Il existe donc une multiplicité de filières d'insertion, qui ne se résument certainement pas au simple passage d'un statut précaire au contrat à durée indéterminée". Or les seuls modèles de transition de la formation à l'emploi

aujourd'hui reconnus par l'assurance sociale sont les contrats de travail classiques ou en alternance. Ne pourrait-on imaginer de valoriser, jusque dans le décompte de carrière, les longues phases de transition que connaissent aujourd'hui les jeunes ?

En Allemagne, explique Martine Möbus, chercheur au Céreq, les années d'études au-delà de 17 ans sont comprises dans le calcul des annuités ouvrant droit à la retraite. Les étudiants se voient même attribuer une rémunération "virtuelle", en pourcentage du salaire moyen réel, pour leurs trois premières années d'études, et cette rémunération entre en ligne de compte dans le calcul des points déterminant le montant de la pension finale. De plus, la moitié des étudiants, parce qu'ils étudient au sein du système dual, cotisent, comme tous les salariés, aux caisses de retraite. Des alternatives sont donc possibles, même si ce dispositif n'empêche pas l'Allemagne de connaître, elle aussi, sa crise des retraites : l'âge légal de départ y est déjà de 65 ans, et le chancelier Schröder voudrait imposer le passage à 67 ans

Antoine Reverchon