

Les COLLOQUES du
Conseil d'Orientation des Retraites

Les jeunes et la retraite

Actes du colloque



6 décembre 2011
Maison de la Chimie - Paris



Les jeunes et la retraite

Ouverture des travaux

Raphaël Hadas-Lebel, Président du Conseil d'orientation des retraites

La situation des jeunes : état des lieux

- **Les jeunes dans la société**

Olivier Galland, *directeur du Groupe d'étude des méthodes de l'analyse sociologique de la Sorbonne (GEMASS), CNRS*

- **Les jeunes sur le marché du travail**

Hugues de Balathier, *secrétaire général du Conseil d'orientation pour l'emploi*

- **Les jeunes au regard de la retraite**

Patrick Aubert, *économiste, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)*

Débat avec la salle

Retraite : qu'en pensent les jeunes ?

- **Retraite et équité entre les générations**

Didier Blanchet, *membre du Conseil d'orientation des retraites, rédacteur en chef de la revue Économie et Statistique, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)*

- **Table ronde avec des représentants de la jeunesse**

Stéphane Haar, *président de la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC)*

Azwaw Djebara, *vice-président de l'Union nationale des étudiants de France (UNEF)*

Antoine Diers, *président du Mouvement des étudiants (MET-UNI)*

Victor Colombani, *président de l'Union nationale lycéenne (UNL)*

Débat avec la salle

Synthèse et conclusions

Raphaël Hadas-Lebel, Président du Conseil d'orientation des retraites

Ouverture des travaux

Raphaël HADAS-LEBEL
Président du Conseil d'Orientation des Retraites

Je suis heureux d'ouvrir ce matin ce dixième colloque du COR. Vous serez heureux de constater que, comme lors des colloques précédents, nous allons aborder un sujet important. La fonction de nos colloques se distingue de celle des conseils mensuels, que nous tenons tous les mois avec les membres du COR sur des sujets ponctuels précis ou pour préparer des rapports qui sont ensuite rendus publics. L'objet du colloque est de prendre quelques distances avec l'actualité immédiate, de prendre un peu de recul par rapport aux problèmes que nous avons à traiter au quotidien et de prendre le temps de la réflexion sur des thèmes plus généraux qui intéressent la question des retraites.

L'année dernière, le colloque célébrait le dixième anniversaire du COR et avait été l'occasion de manifester un vrai consensus sur le rôle du COR. Les organisations syndicales qui s'étaient exprimées à l'occasion, partageaient très largement la conception et le rôle que le COR devait continuer à jouer. Ce qu'ils ont dit - patronat, syndicats, experts - sert de guide à nos travaux, actuels et à venir. En 2009, nous avons consacré notre colloque au thème de la retraite face à la crise, qui nous avait permis d'examiner de manière globale quelles étaient les conséquences de la crise, en France et à l'étranger. En 2008, une séance avait été consacrée au système de retraite suédois, dont nous avons approfondi, avec l'aide de collègues suédois, le fonctionnement. En 2007, nous avons travaillé sur l'emploi des seniors en creusant le lien entre emploi et retraite. Et déjà en 2006, nous avons abordé la question de l'équité entre les générations, thème dont nous entendrons parler ce matin.

Dans le même esprit, nous avons choisi pour cette année le thème des jeunes et de la retraite. Pourquoi ce sujet ? Parce que c'est un sujet apparemment paradoxal mais en réalité essentiel pour la compréhension de notre système de retraite. Paradoxal, parce que la question des retraites ne concernerait, selon une opinion courante, que le troisième âge, et le quatrième âge, avec l'allongement de l'espérance de vie. Il fut un temps en effet où les jeunes ne s'intéressaient pas à la retraite, qui en quelque sorte ne les concernait pas. Or notre système de retraite, organisé en répartition, repose sur un pacte entre les générations : la génération actuellement au travail, y compris les jeunes en début de carrière, finance les pensions dont bénéficient les générations à la retraite.

Ce pacte intergénérationnel est actuellement l'objet, sinon de contestations, du moins de questionnements, en particulier de la part des jeunes. L'allongement de l'espérance de vie apparaît aujourd'hui comme un phénomène non seulement incontournable mais durable. Cet allongement de l'espérance de vie amène les jeunes, en tout cas beaucoup d'entre eux, à se demander si l'équilibre du système qui a pu être sauvegardé jusqu'à maintenant, pourra continuer de l'être. Et ils se demandent si, au moment où ils arriveront eux aussi, dans une quarantaine d'années, à l'âge de la retraite, le système pour lequel ils auront cotisé sera en mesure de leur fournir les prestations auxquelles ils s'attendent.

Ces interrogations coïncident avec d'autres phénomènes, observés notamment par les sociologues, tels que l'allongement de la durée des études - qui recule l'entrée sur le marché du travail, le maintien plus tardif des jeunes dans des emplois précaires, ou les effets de la crise dont on ne sait

combien elle durera. Une crise qui les met, au regard de l'emploi et de leur carrière, dans une situation moins favorable que celle des générations précédentes.

Certains ont même pu parler à ce propos d'un sentiment de déclassement. Nous verrons si cette notion est pertinente.

C'est donc à la situation des jeunes générations que ce colloque entend réfléchir, en examinant tout particulièrement leurs attentes en matière de retraite.

Le débat sera organisé en deux temps. Trois exposés feront d'abord un état des lieux de la situation des jeunes. Le premier portera sur la place des jeunes dans la société. En deuxième lieu, le problème de l'emploi sera abordé plus spécifiquement. Vous savez que le COR a insisté depuis son premier rapport sur le lien étroit qui existe entre l'emploi et la retraite. Nous terminerons donc ce premier ensemble de réflexion et d'analyse par un troisième exposé sur la situation des jeunes au regard de la retraite.

Suivra le temps du témoignage puisque pour l'essentiel, nous aurons une table ronde avec des organisations de la jeunesse, que nous avons essayé de choisir de la manière la plus diversifiée possible. Le témoignage n'excluant pas l'analyse, nous aurons une réflexion de Didier Blanchet sur la retraite et l'équité qui prolongera, mais en allant plus loin, les réflexions que nous avons eues il y a quelques années, dans cette même salle, sur le pacte intergénérationnel.

Nous allons tout de suite ouvrir la session d'analyse. Et le premier orateur sera Monsieur Olivier Galland, qui est directeur de recherche au CNRS et sociologue. À vous la parole, Monsieur Galland.

La situation des jeunes : état des lieux

Les jeunes dans la société

Olivier GALLAND

**Directeur de recherche au CNRS, Groupe d'étude des méthodes
de l'analyse de la Sorbonne (GEMASS)**

Quand on parle des jeunes, on est toujours confronté à la question de la définition de cette période de la vie. On se souvient de la formule de Bourdieu disant que la jeunesse n'était qu'un mot, pour signifier que c'était selon lui une construction artificielle et purement idéologique. En fait, il y a bien une réalité sociale de la jeunesse comme âge de la vie, c'est-à-dire comme un passage plutôt que comme un état, un passage entre deux âges, entre l'enfance et l'âge adulte.

Être jeune

Ce passage ne correspond pas bien sûr qu'au simple franchissement de seuils démographiques, il a une signification sociologique, celle d'être une phase préparatoire à l'exercice des rôles adultes : c'est une définition tout à fait classique de la jeunesse, répondant à une définition tout aussi classique de l'âge adulte comme une phase de la vie définie par l'occupation de statuts et de rôles sociaux, familiaux et professionnels essentiellement : avoir un travail, fonder une famille. Il faut dire un mot à ce sujet car certains sociologues contestent cette définition en prétendant que cette représentation classique du cycle de vie n'a plus aucune consistance sociale, à la fois parce que les jeunes n'aspireraient plus à occuper ces rôles adultes et parce que ces rôles adultes eux-mêmes se seraient en quelque sorte dissous. C'est l'argument souvent avancé de la montée d'une précarité généralisée et d'un éclatement du modèle familial.

À mon avis, ces arguments ne tiennent pas ou pas encore. Toutes les enquêtes montrent en effet que les jeunes aspirent bien à occuper ces rôles classiques qui définissent l'âge adulte : ils veulent un emploi et autant que possible se réaliser dans le travail, ils veulent vivre en couple et avoir des enfants, même si parfois ils repoussent le moment de le faire, on le verra. Par ailleurs, la montée d'une précarité professionnelle généralisée à l'ensemble de la population est un mythe : la France se caractérise au contraire par une polarisation de la précarité sur la jeunesse, ce qui renforce chez elle l'aspiration à accéder au statut protecteur et rêvé du CDI, réservé aux adultes. Devenir adulte, c'est précisément obtenir ce fameux CDI. Quant à la fragilité familiale, elle est une réalité sur le plan de la stabilité des couples, mais cela n'empêche pas les jeunes d'aspirer à la stabilité conjugale et à l'accord des sentiments qui définissent la conception traditionnelle du modèle conjugal. On est même frappé de voir le renforcement chez les jeunes de la valeur de fidélité dans le couple.

Cela ne veut pas dire que rien ne change, bien au contraire. La façon de devenir adulte s'est profondément modifiée, même si les motivations sont restées assez stables. Elle s'est modifiée sous l'effet de transformations morphologiques : le puissant mouvement de prolongation de la scolarité, la diversification et la complexification des filières de formation et des métiers, l'accroissement de la mobilité sociale qui a résulté des mutations de l'appareil productif, ont rendu caduc le modèle de

socialisation qui prévalait au lendemain de l'après-guerre. Ce modèle de socialisation ancien, qu'on pourrait appeler un modèle de l'identification, reposait sur la reproduction d'un modèle familial transmis, inchangé, d'une génération à l'autre. Ce modèle n'est plus efficace dans une société de mobilité éducative et sociale : la jeunesse change donc de sens, elle devient une phase d'expérimentation, une phase où il faut construire son statut pas à pas, où il faut parfois adapter ses aspirations à des opportunités qui sont plus difficiles à saisir et à définir. C'est ce qui explique fondamentalement que la jeunesse soit devenue une phase de transition plus longue et plus incertaine.

Ces évolutions concernent toutes les sociétés européennes, mais, en fonction de leurs modèles institutionnels et culturels, elles s'y sont adaptées de manière très différente. On peut grossièrement distinguer trois groupes de pays qui se différencient notamment par la manière de quitter les parents et plus largement de former un nouveau ménage. On pourrait les appeler « méditerranéens », « nordiques » et « continental ».

Le modèle méditerranéen, dont l'Italie constitue l'archétype, se caractérise par un départ très tardif du domicile des parents, un accompagnement presque exclusivement familial de la phase de transition vers l'âge adulte et l'inexistence de formes de vie juvénile intermédiaire, comme la vie solitaire ou la vie en couple non marié, entre la famille d'origine et la famille de procréation : les jeunes méditerranéens passent directement, et tardivement, de l'une à l'autre. Ce modèle peut s'expliquer par un mélange de causes culturelles – la permanence historique d'un modèle de cohabitation tardive avec les parents – et de causes structurelles liées à la faiblesse de l'Etat providence.

Le modèle nordique est à l'opposé du modèle méditerranéen. Cécile Van de Velde montre bien dans un livre consacré aux jeunes européens, qu'au Danemark, une culture de l'autonomie précoce est profondément ancrée dans les mentalités collectives, chez les parents comme chez les adolescents. Elle contribue à rendre normale, et presque obligatoire, une indépendance rapide des enfants. Ils y sont fortement aidés et incités, par un système d'aides et de bourses parmi les plus généreux d'Europe.

Ce droit à l'autonomie est aussi une injonction. Le départ est conçu par les jeunes Danois comme la condition du développement personnel, comme une « période d'expérimentation » qui permettra de se construire en tant qu'individu

On peut enfin distinguer un modèle intermédiaire, « continental », où l'on peut ranger notamment la France, la Belgique et l'Allemagne. Ce modèle est d'abord intermédiaire par les taux de cohabitation avec les parents et par les modalités et l'organisation du départ. Sur ce plan, le cas français est assez typique. Il se distingue à la fois du cas italien et du cas danois. A l'encontre des Italiens, les jeunes français quittent leurs parents assez rapidement, ils le font aujourd'hui en moyenne vers 20 ans. Ils y ont été aidés par des aides au logement assez généreuses (elles constituent 20% de l'ensemble des prestations reçues par les jeunes français).

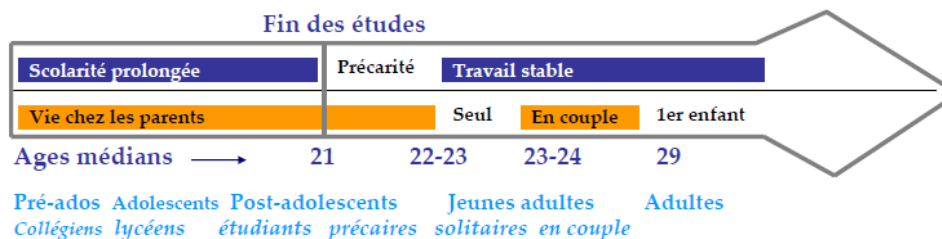
Mais, contrairement au cas danois, cette première forme d'indépendance n'est que partielle et réversible. Les jeunes français demeurent, sur tous les plans, affectifs et matériels, très proches de leurs parents durant toute une période de transition qui les mènera, au terme de quelques années, vers le statut adulte. L'intervention familiale française est une forme d'aide à distance qui permet à de nombreux jeunes d'expérimenter une première forme d'autonomie, notamment résidentielle, sans rompre totalement les liens de l'enfance avec la famille. Cela permet de tenter des expériences professionnelles ou amoureuses sans trop de risques, d'une manière différente des jeunes italiens,

mais finalement pas si éloignée. Pour paraphraser un collègue italien qui parle des jeunes de son pays devenant indépendants à l'intérieur de la famille, on pourrait parler des jeunes français qui le deviennent à côté de la famille.

Au total, ces trois modèles de décohabitation ont aussi des points communs. Tous trois reposent finalement sur la même conception moderne de la jeunesse : l'idée que l'entrée dans la vie adulte est précédée aujourd'hui d'une phase de préparation assez longue durant laquelle les individus rassemblent par étapes les atouts nécessaires au succès de cette entrée. Les jeunes italiens le font en restant chez leurs parents et en accumulant des ressources durant cette cohabitation prolongée ; les jeunes français le font en les quittant plus tôt, mais en restant sous leur aile protectrice ; les jeunes danois s'émancipent plus radicalement de l'influence et de l'aide familiales, mais ils participent eux aussi pleinement au modèle de l'expérimentation.

Les étapes familiales

Le graphique suivant présente plus précisément les étapes qui ponctuent ce parcours vers l'âge adulte, dans le cas français. C'est évidemment un résumé synthétique et un peu grossier : tous les jeunes ne franchissent pas toutes ces étapes. On synthétise ce passage par le franchissement de seuils qui s'effectuent sur deux axes, un axe scolaire-professionnel et un axe familial. Par rapport à un modèle antérieur où le franchissement de ces seuils était assez synchrone, la situation actuelle se caractérise plutôt par une désynchronisation des passages ce qui contribue à découper cette phase en une succession d'étapes présentant des combinaisons particulières. On peut grossièrement distinguer trois étapes : l'adolescence, la post-adolescence et une période « jeunes adultes ».



Source : Olivier Galland, colloque COR 2011.

Je ne m'attarde pas sur l'adolescence qui vous intéresse sans doute moins. Disons simplement qu'elle est devenue une phase de la vie en elle-même sur le plan sociologique, alors qu'elle n'était autrefois qu'un moment psychologique. Cela tient au fait que les adolescents ont acquis une nouvelle autonomie par rapport à leurs parents, qui les distingue assez radicalement de l'enfance.

La post-adolescence est une phase nouvelle par rapport aux années 1950. Il s'agit de jeunes qui ont acquis une indépendance partielle mais qui dépendent encore largement de leurs parents. Mais il y a deux cas très différents : des jeunes précaires faiblement diplômés qui n'ont pas les moyens économiques de quitter définitivement leurs parents ; il s'agit surtout de garçons car les filles de même niveau scolaire ont une stratégie alternative consistant à renoncer à exercer un emploi et à adopter un rôle de femme au foyer en formant un couple et en fondant une famille. Malgré l'évolution de la conception des rôles sexués, c'est une situation qui n'est pas rare, chez les jeunes filles faiblement diplômées.

Par ailleurs, les étudiants sont également nombreux, et de plus en plus nombreux, à connaître une forme d'indépendance partielle. Les deux tiers ne résident pas chez leurs parents de manière régulière et la moitié travaille durant l'année universitaire. Mais ces signes d'indépendance des étudiants sont contrebalancés par des liens qui sont maintenus fortement avec les parents : 43 % des étudiants qui ne vivent plus chez leurs parents retournent y dormir au moins une fois par mois, 39 % vont laver leur linge chez leurs parents. Par ailleurs, dans les ressources des étudiants, l'aide des parents tient une place extrêmement importante, j'y reviendrai.

Il y a enfin, une troisième phase, elle aussi tout à fait nouvelle caractérisant ce qu'on peut appeler les « jeunes adultes ». Il s'agit de jeunes qui, eux, ont acquis les moyens de l'indépendance économique, mais qui repoussent le moment d'accéder aux responsabilités familiales.

Ils ne le font pas en différant le départ du domicile des parents : l'hypothèse « Tanguy » est un mythe, toutes les études le montrent. Lorsqu'ils en ont les moyens économiques et lorsque le marché du logement le permet, les jeunes veulent vivre dans leur propre logement. Par contre, les jeunes ont repoussé, bien au-delà de l'âge de la stabilisation économique, le moment d'avoir un premier enfant. Il survient aujourd'hui environ à 30 ans. Ils le font pour plusieurs raisons. Tout d'abord l'appariement et la stabilisation des couples sont plus complexes dans une société où les modèles de rôles sexués sont plus égalitaires et symétriques. Ensuite, les jeunes veulent profiter quelques années des plaisirs de la jeunesse – il y en a quand même – avant de s'engager dans des responsabilités familiales irréversibles.

Les relations entre générations

Le rôle des parents a énormément évolué en réponse à ces transformations sociologiques que je viens de décrire. Les parents étaient des transmetteurs – de valeurs et de modèles professionnels dans le modèle antérieur – ils deviennent aujourd'hui des accompagnateurs. La jeunesse, je l'ai dit, est un moment de construction progressive de l'identité et du statut. Cette construction se fait par itérations, par essais-erreurs et les jeunes qui font ces expériences ont besoin d'être moralement et parfois matériellement, soutenus et aidés. En France, peut-être plus qu'ailleurs, les parents jouent ce rôle. Il me semble que cette solidarité générationnelle intra-familiale s'est fortement renforcée, j'en donnerai une illustration avec les aides matérielles des parents à leurs enfants étudiants.

Mais cette solidarité est aussi affective et psychologique. C'est très important dans un pays comme la France où l'école ne parvient pas, c'est le moins qu'on puisse dire, à donner confiance aux jeunes dans leurs capacités et à les aider à construire une bonne estime de soi.

Ce soutien familial s'exerce en France plus qu'ailleurs, sans doute en partie parce que les structures publiques d'orientation et d'insertion qui pourraient et devraient le faire, sont relativement défaillantes. L'orientation, de multiples rapports l'ont montré, fonctionne mal et est vécue par les jeunes comme un couperet plutôt que comme une aide individualisée permettant de trouver progressivement sa voie. Les structures publiques d'aide à l'insertion des jeunes sont insuffisamment dotées en moyens humains et peut-être en compétences.

Du coup, les réseaux sociaux et familiaux prennent une place considérable dans la réussite des parcours : ils permettent d'accéder aux bonnes informations pour accéder aux bonnes filières. Mais ce système informel renforce les inégalités entre ceux qui ont des familles capables de les soutenir et les autres. Il génère aussi un réflexe conservateur : ceux qui pensent pouvoir s'en sortir par leurs

propres moyens, sont réticents à accepter des réformes qui rendraient le système plus ouvert et plus transparent.

L'importance du soutien familial à la jeunesse des classes moyennes et supérieures est particulièrement frappante dans le cas des étudiants. La dernière enquête de l'OVE permet d'en avoir une idée assez précise qui fait d'ailleurs tomber pas mal d'idées reçues sur la précarité et la pauvreté étudiantes. Ces affirmations négligent évidemment l'aide familiale, or elle est considérable.

L'OVE a répertorié auprès d'un échantillon représentatif très large d'étudiants (33 000 personnes interrogées) l'ensemble des ressources dont ils disposaient pour un mois donné. Le niveau de revenu moyen d'un étudiant vivant dans son propre logement peut être ainsi estimé à plus de 1100 euros dont la moitié provient de transferts familiaux. Les parents contribuent notamment au paiement du loyer des étudiants pour les trois quarts d'entre eux, et pour un montant total moyen équivalent à la moitié des loyers acquittés.

Ces aides familiales, matérielles et psychologiques, constituent un soutien très important dans la phase de transition vers l'âge adulte. Elles sont aussi facilitées par un rapprochement des valeurs assez spectaculaire entre les générations. Les enquêtes sur les valeurs que nous avons exploitées avec plusieurs collègues le montrent bien : tous les Français âgés de 18 à 60 ans convergent vers un système de valeurs assez homogène autour de l'idée d'individualisation, c'est-à-dire du fait que chacun doit être libre, dans sa vie privée, de choisir sa manière de vivre et doit être autonome dans l'orientation de sa propre vie. Les parents veulent donc aider leurs enfants sans chercher à les contraindre et finalement les relations intergénérationnelles à l'intérieur des familles me semblent assez harmonieuses.

Mais ce soutien familial entretient aussi, voire renforce, les inégalités entre les jeunes, car il est très inégalement distribué. D'une manière générale, les inégalités dans les parcours professionnels se creusent entre deux jeunes, selon leur niveau d'études, Hugues de Balathier aura peut-être l'occasion d'y revenir. Nous venons d'écrire un petit livre avec trois collègues économistes sur la montée de ces inégalités intragénérationnelles.

Or l'aide familiale ne comble pas ses inégalités initiales, au contraire. L'enquête sur les relations familiales et intergénérationnelles de l'INED le montre bien : les jeunes ayant au moins le bac reçoivent trois fois plus souvent de l'argent d'un ascendant que les jeunes ayant un diplôme inférieur au bac et pour un montant moyen deux fois plus élevé. Globalement, les jeunes diplômés ressentent trois fois moins souvent de difficultés financières que les non-diplômés.

Ces jeunes peu ou non diplômés, déjà confrontés à des grandes difficultés professionnelles, se sentent également beaucoup moins soutenus psychologiquement. La même enquête de l'INED montre que les jeunes sans diplômes sont à la fois plus souvent déprimés et surtout plus souvent convaincus d'être isolés et sans soutiens. Ce sentiment d'isolement des jeunes non diplômés est largement confirmé par la mesure plus objective que donnent les réponses à certaines autres questions de l'enquête : les jeunes non diplômés sont 43 % à déclarer ne pas avoir parlé à quelqu'un de leur moral ou de leur vie privée au cours de l'année écoulée, contre seulement 16 % des jeunes titulaires d'un diplôme au moins égal au bac.

L'ensemble de ces constats sur les relations familiales expliquent à mon avis un autre résultat, surprenant, d'une enquête que nous avons réalisée sur la perception des inégalités et qui montre que globalement les jeunes ont une sensibilité plus faible aux inégalités entre classes d'âges que les

adultes au milieu du cycle de vie. Le sentiment d'inégalité et d'injustice se forme plutôt au cours de la carrière sous l'effet de mécanismes de frustration relative et de comparaison sociale lorsque les parcours professionnels se mettent à diverger au gré des aléas de la vie professionnelle. Les jeunes se comparent plutôt aux autres jeunes de même niveau d'étude et n'en tirent pas un sentiment d'injustice lié à l'appartenance générationnelle, c'est donc un premier élément d'explication de l'inexistence d'un sentiment de discrimination générationnelle.

Les mécanismes de solidarité familiale dont j'ai parlé en constituent certainement un autre. Ils ne bénéficient pas pourtant, je l'ai dit, à tous les jeunes. Mais ceux qui en sont exclus, les jeunes défavorisés et non diplômés, restent aussi très à l'écart de toute forme de participation collective, ils sont très peu actifs sur le plan politique, même sous la forme protestataire qui se développe au contraire chez les autres jeunes. Leur exclusion semble aboutir à une forme de résignation et de repli identitaire. Mais elle peut déboucher aussi à l'occasion sur des formes de révoltes collectives comme cela a été le cas en 2005. Les ingrédients qui y ont conduits sont toujours présents.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci beaucoup. Je crois que ce tableau nous a permis de regarder les jeunes comme à travers un miroir, parce que chacun d'entre nous a reconnu dans telle ou telle description de Monsieur Galland des éléments qu'il ou elle peut expérimenter directement. Ce qui ressort clairement de cette première intervention, c'est qu'il y a dans ce modèle dit « intermédiaire » que nous représentons, la France et peut-être quelques autres pays continentaux, un phénomène certain d'indépendance précoce des jeunes, mais d'indépendance extrêmement partielle, en relation très étroite avec les familles. Et si l'on y ajoute cette individualisation qui caractérise également la situation, apparaissent alors des phénomènes d'inégalité. C'est la conséquence normale de ce système où l'indépendance se conjugue avec le rôle des familles, car toutes les familles ne sont pas dans la même situation.

Maintenant, deuxième volet : les jeunes sur le marché du travail. Monsieur de Balathier est secrétaire général du Conseil d'orientation pour l'emploi. Je profite de cette occasion pour dire combien nous nous félicitons des relations étroites qui existent entre les deux Conseils d'orientation des retraites et de l'emploi.

Les jeunes sur le marché du travail

Hugues de BALATHIER

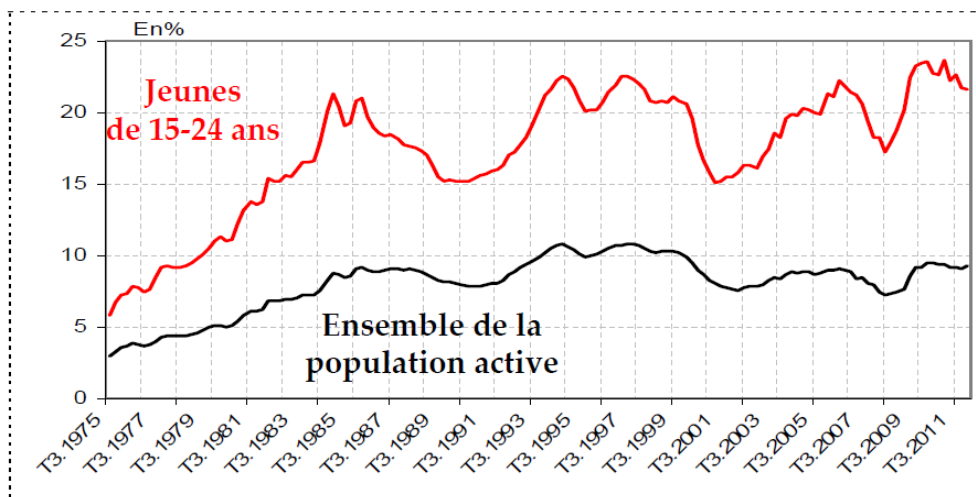
Secrétaire général du Conseil d'orientation pour l'emploi

Merci Monsieur le Président. On m'a demandé d'intervenir aujourd'hui sur le marché du travail des jeunes car le COE a travaillé en février dernier sur un diagnostic de l'emploi des jeunes. Néanmoins, dans cette présentation, je m'appuierai également sur d'autres travaux de l'OCDE, de l'INSEE, de la DREES ou du CEREQ. J'en profite pour préciser également que mes propos n'engagent évidemment pas le COE en tant que tel.

Mon objectif est de présenter un certain nombre de constats sur la situation des jeunes sur le marché du travail, en insistant plus particulièrement sur leur dynamique d'insertion professionnelle. Cela veut dire notamment que je n'aborderai pas ici en détail les diverses causes mises en avant pour expliquer ces difficultés d'insertion, ni même les politiques mises en œuvre, ou à mettre en œuvre, pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes. Et de la même manière, j'évoquerai moins le sujet de la carrière professionnelle des jeunes ou les questions salariales et de mobilité professionnelle, même s'il y aurait beaucoup à en dire.

S'agissant du taux de chômage pour commencer : aujourd'hui, en France le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans représente près du double du taux de chômage de l'ensemble de la population et cela, comme on le voit sur ce graphique, depuis les années 70.

Taux de chômage global et taux de chômage des 15-24 ans



Note : suite à la mise en place de l'enquête Emploi en continu, il y a une rupture de série à partir de 2003.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : INSEE, enquêtes Emploi 1975-2011.

En 2009, ce ratio est même de 2,4 : c'est un niveau encore jamais atteint auparavant. Et le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans n'est jamais descendu en dessous de 15 % depuis 1982. Il était au premier trimestre 2011 de 21,6 %, contre 9,3 % pour le reste de la population hors DOM.

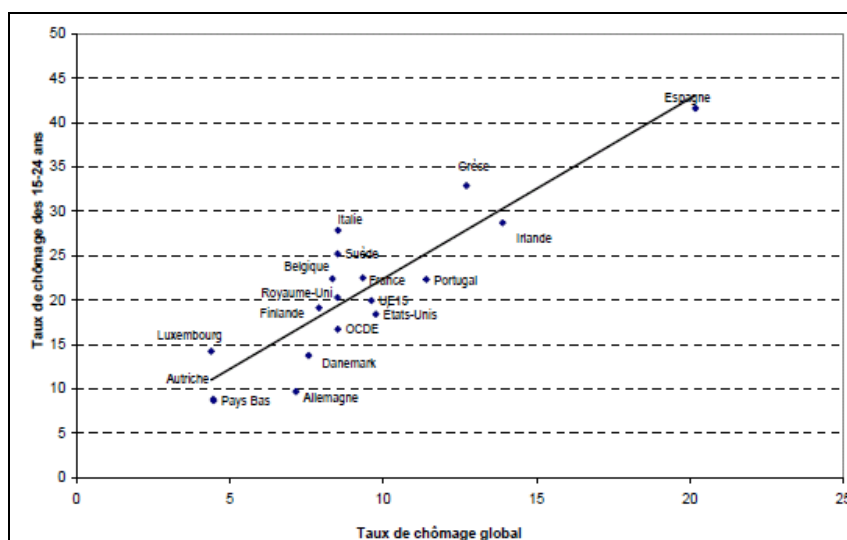
Il y a de nombreuses explications avancées pour expliquer ce phénomène particulier de chômage des jeunes : le phénomène de « file d'attente », l'expérience professionnelle insuffisante, le niveau de formation insuffisamment élevé, les spécialités de formation qui ne correspondent pas toujours aux besoins du marché du travail, les questions de coût du travail, et - cela a déjà été évoqué dans la précédente intervention - la segmentation du marché du travail, qui fait peser le poids des ajustements sur cette population des jeunes. Evidemment, chacun de ces points mériterait une discussion à part entière. Et ils sont déjà habituellement très largement discutés.

Le second constat qu'illustre ce premier graphique est que le chômage des jeunes est très sensible à la conjoncture. Il est le premier à s'ajuster, à la hausse comme à la baisse. Cela s'explique notamment parce que l'ajustement aux cycles se fait davantage par les créations d'emplois que par les destructions d'emplois. Il porte donc sur les entrants sur le marché du travail, et donc notamment sur les jeunes.

S'agissant de la dernière crise en 2008-2009, la hausse du chômage des jeunes n'a pas été forcément plus forte que lors des crises précédentes, voire moindre au regard de la violence du choc, mais on voit qu'elle a été plus rapide. Je reviendrai sur l'explication de cette rapidité d'ajustement aux chocs.

Le taux de chômage des jeunes se retrouve à peu près dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Evidemment, il y a quelques pays qui se distinguent de ce point de vue. On les voit sur le graphique suivant : Allemagne, Pays-Bas, Danemark. Et avec un ratio de 2,4, la France est finalement proche de la moyenne de l'Union Européenne à 15.

Taux de chômage global et taux de chômage des 15-24 ans

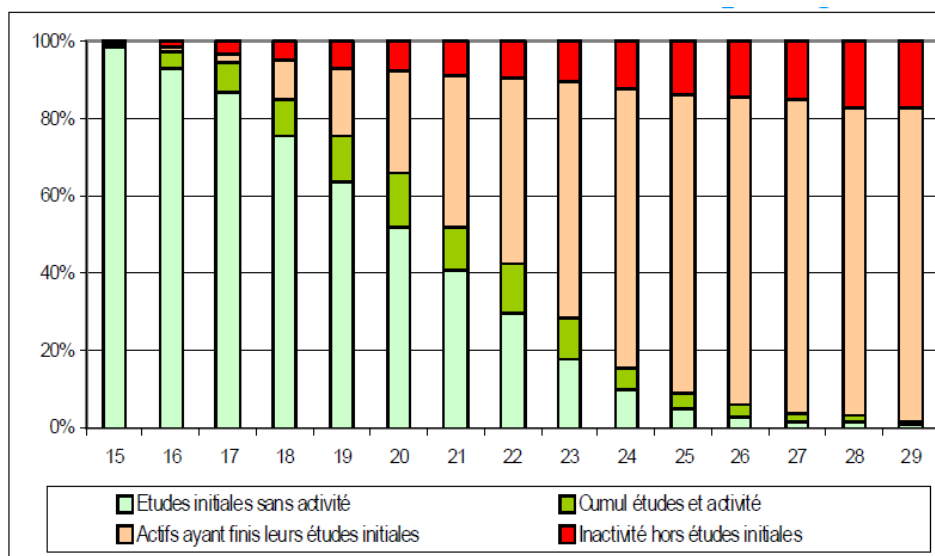


Source : OCDE, 2010.

Première remarque sur ce graphique : le niveau de chômage des jeunes est en grande partie dépendant de celui du reste de la population, puisqu'on voit que la droite a quasiment une pente de un. Deuxième remarque : le taux de chômage élevé des jeunes est également en partie le reflet de cette position spécifique qu'ils ont sur le marché du travail, avec d'abord l'effet de primo-entrée sur ce marché du travail. Cet effet concerne par nature davantage les jeunes, confrontés à des périodes de chômage au début du parcours d'insertion. Ensuite, plus l'âge de fin d'études est tardif, plus les jeunes présents sur le marché du travail sont surtout des jeunes peu ou pas diplômés, et donc avec des difficultés particulières d'insertion.

Or, justement, en fonction de la tranche d'âge à laquelle ils appartiennent, les 15-29 ans sont plus ou moins nombreux à être présents sur le marché du travail. On le voit sur le graphique suivant. En vert clair, la proportion de jeunes qui sont en études, et en vert foncé, le cumul emploi et études. Le taux de chômage est calculé sur une population de jeunes actifs plus ou moins restreinte par rapport à l'ensemble de la classe d'âge. Si on prend l'exemple des moins de 20 ans, le taux de chômage est très élevé (environ 30 %), alors que seul 1 jeune sur 7 de cet âge est sur le marché du travail. À l'inverse, dans le cas des 25-29 ans, le taux de chômage a cette fois beaucoup plus de sens, puisque la quasi-totalité des jeunes de cette tranche d'âge a terminé sa formation initiale. Le taux de chômage (10,7 %) et la part de chômage (12,3 %) sont ainsi beaucoup plus proches.

Activité et études initiales par âge



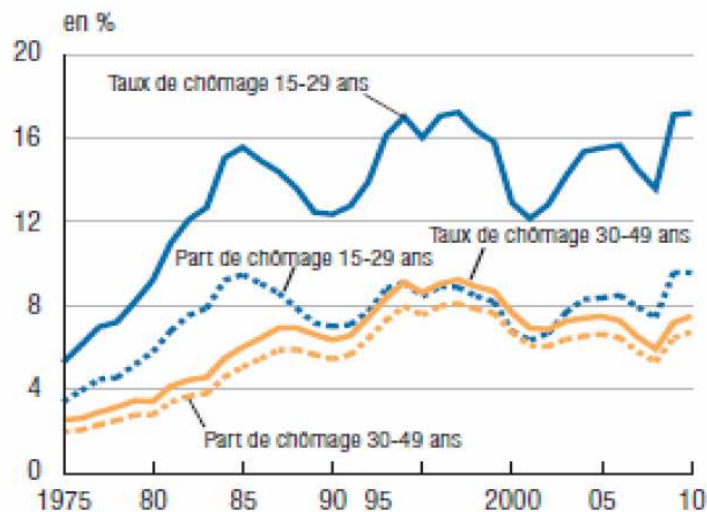
Concepts : activité au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête.

Champ : population des ménages de France métropolitaine, femmes.

Source : INSEE, enquêtes Emploi 2009, calculs DARES.

Justement, en rapportant le chômage des jeunes à l'ensemble des jeunes et non les seuls jeunes effectivement présents sur le marché du travail, c'est-à-dire en considérant non plus le taux de chômage mais la part de chômage (courbes en pointillés sur le graphique suivant), la différence entre jeunes et plus âgés apparaît beaucoup moins marquée.

Taux et part de chômage des 15-29 ans et des 30-49 ans



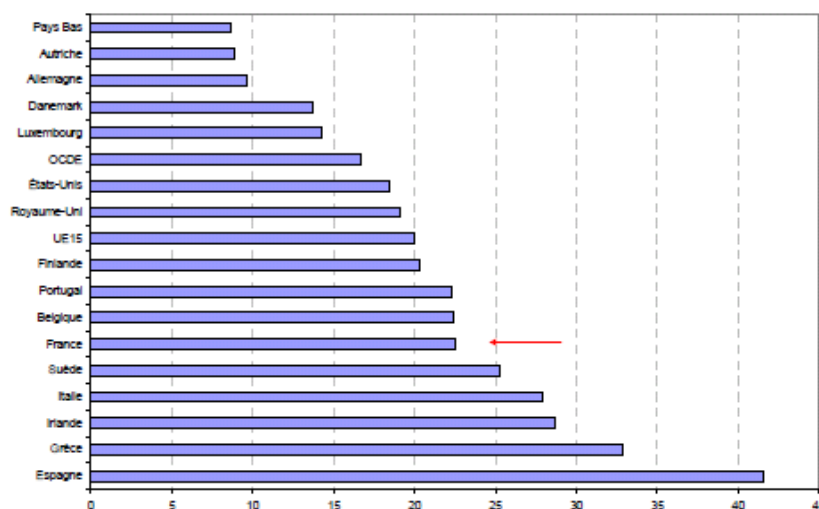
Note : âge exact à la date de l'enquête, données en moyenne annuelle.

Champ : France métropolitaine.

Source : INSEE, Enquêtes Emploi 1975-2010.

En résumé : un taux de chômage élevé est tout à fait compatible avec une part de chômage plus faible, lorsqu'on a un faible taux d'emploi. Je peux illustrer ce rapide raisonnement par des comparaisons internationales. Dans les pays de l'OCDE, le taux de chômage de la France se situe plutôt dans le bas de tableau : 22,5 % en moyenne en 2010, supérieur de 2,5 points à la moyenne de l'Union Européenne à 15.

Taux de chômage des 15-24 ans en 2010

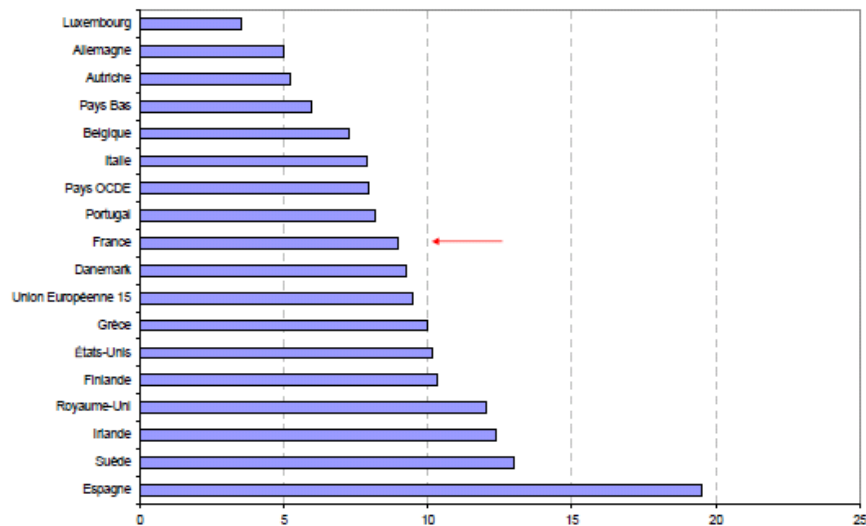


Source : OCDE.

Mais si on rapporte le nombre de jeunes au chômage à l'ensemble de leur classe d'âge, y compris ceux en cours d'études, la position de la France est beaucoup moins défavorable (8,9 %).

Cet écart entre taux et part s'explique très largement par la faiblesse de la position relative de la France en termes de taux d'emploi. Sur le graphique suivant, on voit qu'on est bien dans la deuxième moitié de cette liste de pays, avec un taux d'emploi des 15-24 ans de 31 % en France, contre 38 % pour l'Union Européenne à 15, donc un écart significatif de 7 points.

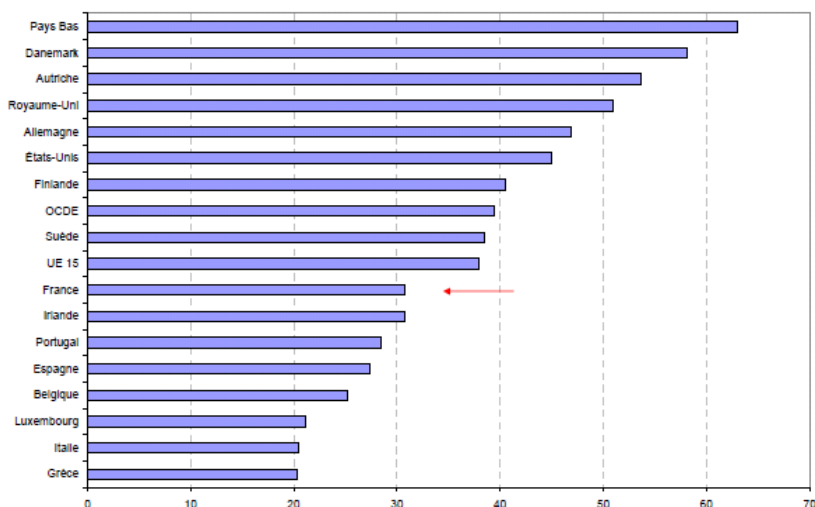
Part de chômage des 15-24 ans en 2010



Source : OCDE.

Les bonnes performances de certains pays en matière d'emplois des jeunes tiennent pour beaucoup à des différences assez structurelles. Pour l'Allemagne, on évoque le recours à la formation en alternance. Pour le Danemark et les Pays-Bas, c'est le cumul emploi-études qui est particulièrement répandu alors qu'il est relativement faible en France.

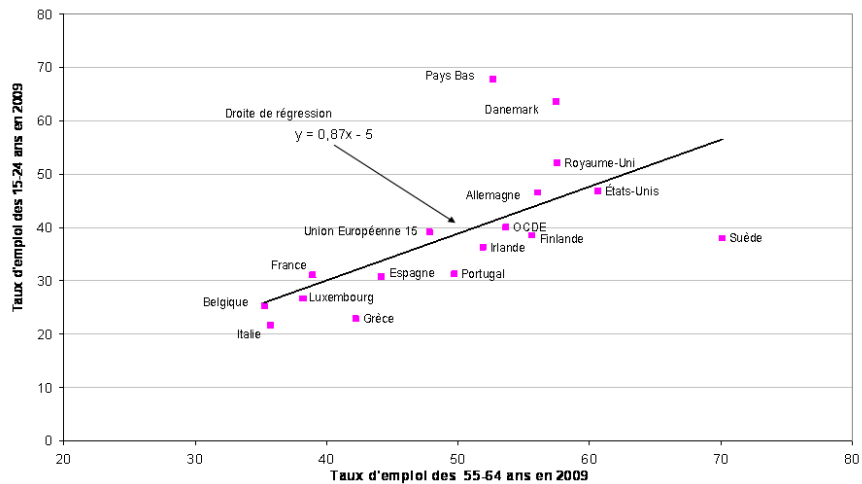
Taux d'emploi des 15-24 ans en 2010



Source : OCDE.

Puisque j'en suis à évoquer le taux d'emploi des jeunes, je me devais évidemment de rappeler dans cette enceinte qu'il existe à long terme une corrélation positive assez forte entre emploi des jeunes et emploi des seniors. Dans les pays où le taux d'emploi des jeunes est faible, le taux d'emploi des seniors est également faible. C'est le cas de la France qu'on voit dans la partie en bas à gauche sur ce graphique avec un certain nombre d'autres pays.

Taux d'emploi des 15-24 ans et des 55-64 ans



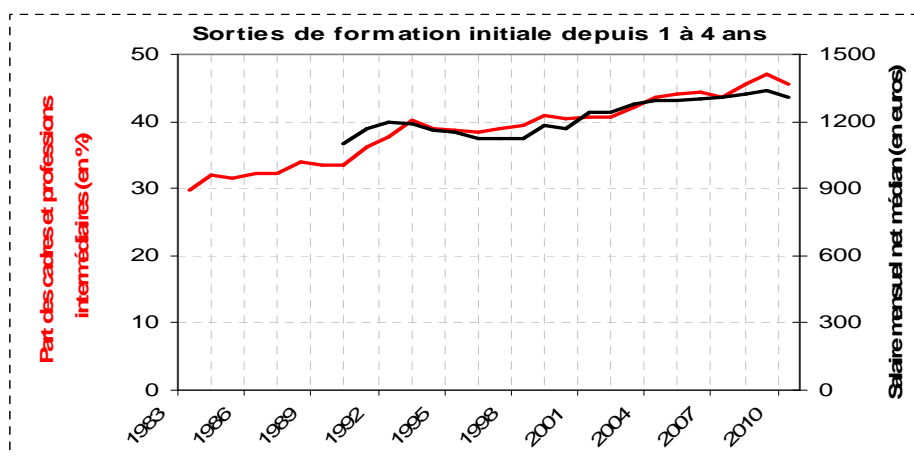
Source : OCDE, 2009.

Pour revenir plus spécifiquement aux jeunes, on vient de voir les limites de l'usage du taux de chômage pour décrire la situation des jeunes sur le marché du travail. Bien sûr, il ne s'agit pas de remettre en cause l'existence d'un problème spécifique de chômage des jeunes, loin de là, mais plutôt de mettre en évidence sa spécificité, à savoir les difficultés de la transition entre études initiales et emploi.

On verra dans un premier temps les caractéristiques de l'insertion des jeunes d'un point de vue statique (quels types d'emploi ils occupent aujourd'hui ?), puis d'un point de vue plus dynamique (comment s'insèrent-ils dans l'emploi ?).

Depuis 1983, les jeunes occupent dans leur ensemble des emplois de plus en plus qualifiés. Ils ont également vu leur salaire mensuel net médian augmenter en euros constants. 46 % des jeunes récemment sortis de formation initiale (entre 1 à 4 ans), occupaient un emploi de cadre ou de profession intermédiaire en 2010, contre 30 % en 1983.

Les jeunes trouvent dans l'ensemble des emplois plus qualifiés (courbe rouge) et mieux payés (courbe noire) qu'auparavant...



Note : suite à la mise en place de l'enquête Emploi en continu, il y a une rupture de série à partir de 2003.

Champ : population des ménages de France métropolitaine.

Source : INSEE, enquêtes Emploi 1983-2010.

Parallèlement, le salaire mensuel net médian des jeunes a augmenté de 19 % entre 1990 et 2010, contre seulement 10 % pour celui des générations plus anciennes.

Evidemment, cela n'empêche pas des phénomènes de déclassement. A diplôme équivalent, le poste occupé aujourd'hui par un jeune est souvent considéré comme « inférieur » à celui de la génération qui l'a précédé. Il faut toutefois se méfier des conclusions hâtives car le contenu des postes a lui aussi beaucoup évolué, ce qui rend la comparaison difficile.

Bien que les jeunes se trouvent dans l'ensemble dans des métiers plus qualifiés, la proportion des jeunes de 15-29 ans est largement supérieure au tiers dans la plupart des emplois peu qualifiés d'ouvriers. On le voit notamment dans le bâtiment (47 %), l'industrie (42 %) ou la manutention (35 %).

Métiers comptant la plus forte proportion de jeunes

	Effectifs totaux (en milliers)	Part des jeunes de 15-29 ans (en %)	Part des femmes (en %)	Part des contrats temporaires (en %)
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	132	47	2	71
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	361	44	65	31
Coiffeurs, esthéticiens	228	43	92	33
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre, travaux publics et extraction	220	42	1	51
Ouvriers non qualifiés de la mécanique et de l'électricité électronique	195	42	10	61
Vendeurs	863	41	69	33
Professionnels de l'action culturelle et sportive, surveillants	350	38	64	68
Caissiers, employés de libre-service	295	37	78	32
Ouvriers non qualifiés de la manutention	330	35	25	50
Techniciens de l'informatique et des télécommunications	166	34	9	20
Cuisiniers et aides de cuisine	343	34	33	33
Bouchers, charcutiers, boulangers	253	32	17	45

Lecture : en moyenne sur la période 2009-2010, 41 % des 863 000 vendeurs ont moins de 30 ans : 23 % ont entre 15 et 24 ans et 18 % entre 25 et 29 ans.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

Source : INSEE, enquêtes Emploi 2009-2010, calcul DARES.

Les jeunes occupent également plus du tiers des emplois dans certaines professions peu qualifiées du tertiaire (hôtellerie, restauration, métier de coiffeur, de vendeur, de caissier, d'employé de libre-service, etc.).

Un élément important à noter est la forte segmentation par sexe, avec un emploi très masculin dans la première liste que je viens de citer et un emploi très féminin dans la seconde, regroupant des métiers de service.

Enfin, d'autres métiers plus qualifiés ont dans leurs effectifs beaucoup de jeunes débutants, parce qu'ils réclament des compétences relativement nouvelles, c'est notamment le cas par exemple des techniciens de l'informatique où la proportion de jeunes est de 34 %.

Quand ils sont en emploi, les jeunes sont plus souvent que leurs aînés dans des emplois temporaires. Pour les moins de 25 ans, près des trois quarts des embauches se font en CDD, un emploi sur quatre est un emploi aidé. Pour les 15-29 ans, dans le secteur privé, en 2010, un peu plus d'un emploi sur quatre est en CDD, contre un sur dix pour l'ensemble de la population active. Il faut toutefois tenir compte du fait que l'essentiel des contrats en alternance se font sous forme de CDD. Tous les emplois en CDD ne sont donc pas forcément des emplois de faible qualité. Comme vous le voyez, la situation n'est pas meilleure dans la fonction publique (40 % des moins de 30 ans sont en CDD ou en emploi aidé).

S'agissant de l'intérim cette fois, 5 % des moins de 30 ans sont intérimaires, contre seulement 3 % pour l'ensemble de la population.

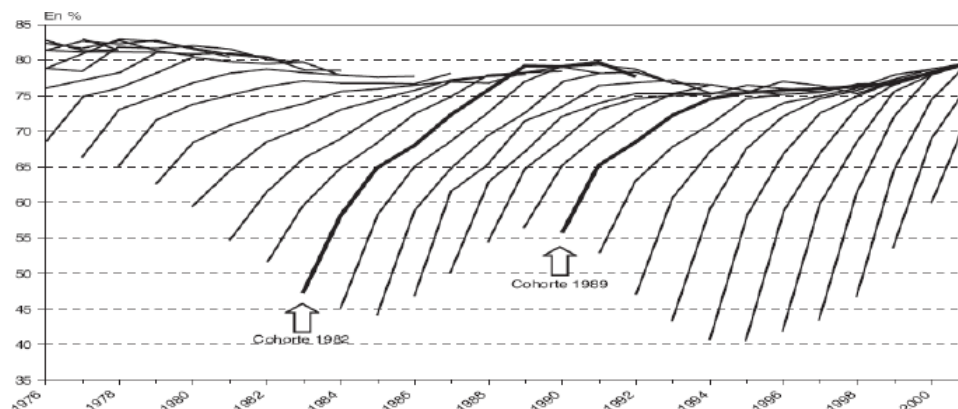
Enfin, il faut rappeler l'importance prise par les stages dans les processus d'insertion professionnelle des jeunes d'aujourd'hui.

Cette structure de l'emploi des jeunes - avec la part importante des contrats courts - combinée aux modes d'ajustement de l'emploi durant la crise de 2008-2009 explique la réaction très rapide du chômage des jeunes, que montrait le premier graphique tout à l'heure.

Par ailleurs, ce poids des contrats courts pose évidemment la question de la dynamique d'insertion des jeunes sur le marché du travail. Comme le rappelait Olivier Galland, la jeunesse est un passage plus qu'un état. Ces parcours d'insertion sont globalement plus progressifs, avec des périodes de travail plus courtes et plus dispersées. Mais les situations sont très hétérogènes. À partir de l'enquête Génération 2004, le CEREQ a essayé d'établir une typologie. Trois ans après la sortie de formation initiale, on a 7 % des sortants qui ont repris une formation, 11 % qui sont en situation d'inactivité durable, de chômage persistant ou de chômage récurrent, 8 % qui ont eu un ou plusieurs emplois mais qui ont finalement, après cette première période, décroché durablement de l'emploi, 16 % qui ont eu un accès différé à l'emploi, c'est-à-dire après une première période de chômage ou de formation, et enfin, quand même, 58 % d'une génération qui a un accès rapide et durable à l'emploi. Au total, plus de la moitié des jeunes connaissent des épisodes de chômage au cours des trois premières années de vie active. A chaque épisode de chômage, ils restent au chômage moins longtemps que l'ensemble des chômeurs, mais malgré cela, ils cumulent au total des durées de chômage plus importantes sur une année donnée.

Pour illustrer la même idée, à partir de données un peu plus anciennes et sur l'ensemble des cohortes 1976-2000, on voit bien deux choses sur le graphique suivant : d'une part, l'importance de la conjoncture sur les trajectoires d'insertion est très nette ; d'autre part, il n'existe pas d'effet de génération significatif à long terme, puisqu'il faut environ 2 à 4 ans (même plutôt 2 ans aujourd'hui) pour insérer une cohorte quelle que soit la conjoncture.

Taux d'emploi par cohorte de sortants (cohortes 1976-2000)



Concept : il s'agit de l'emploi BIT hors contingent. Les taux d'emploi annuels ont été lissés par une moyenne mobile d'ordre 3.

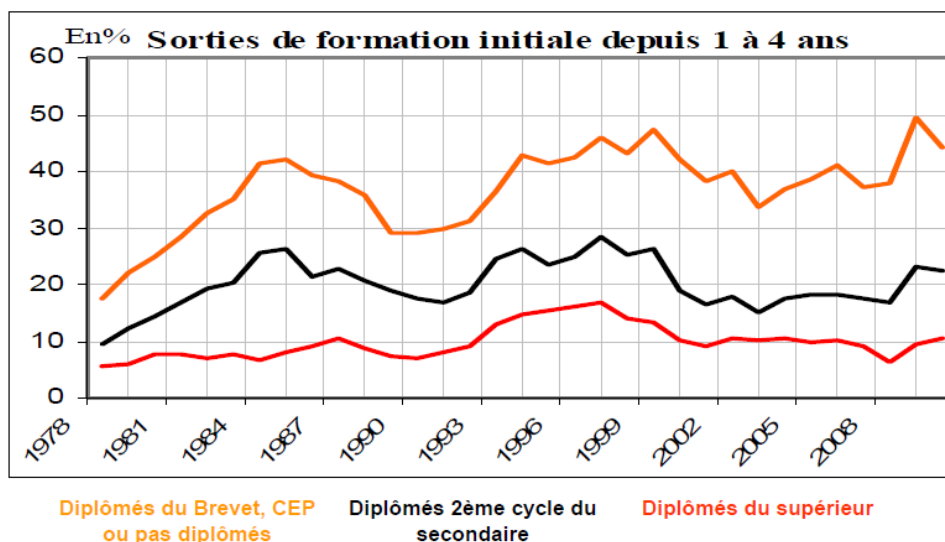
Lecture : en mars 1983, 47 % des jeunes ayant achevé leurs études initiales en 1982 (cohorte 1982) ont un emploi ; cinq ans après leur sortie, en 1987, 72 % ont un emploi.

Source : INSEE, enquêtes Emploi 1975-2002.

Je vais maintenant revenir rapidement sur quelques éléments déjà évoqués, mais en distinguant cette fois par niveau de formation initiale, puisque c'est le principal élément discriminant dans les parcours d'insertion de cette population de jeunes. Les dernières décennies ont connu un allongement très rapide de la durée de scolarité, qui s'est traduit par une très forte hausse de la part des bacheliers et étudiants. Depuis 1995, plus de 60 % d'une classe d'âge obtient le baccalauréat, contre 30 % en 1985. Plus des trois quarts de ces bacheliers poursuivent leurs études, et plus de 40 % d'une génération obtient désormais un diplôme du supérieur. Mais l'allongement de la scolarité s'accompagne encore d'un taux d'échec important et persistant. Chaque année, environ 100 000 jeunes arrivent à l'âge adulte avec de grandes difficultés de lecture ou d'écriture, et même 40 000 sont encore illettrés. Un jeune sur six quitte l'école sans diplôme du second cycle du secondaire. Enfin, 20 % des jeunes qui ont quitté l'enseignement supérieur en 2004, ne détenaient pas de diplôme supérieur au bac.

C'est important d'avoir ces chiffres en tête car les moins diplômés subissent plus que les autres des trajectoires d'insertion difficiles. En 2010, le taux de chômage des actifs ayant au plus le brevet des collèges était de 44 %, contre seulement 11 % pour les diplômés du supérieur, soit quatre fois moins.

Taux de chômage après la fin des études par diplôme



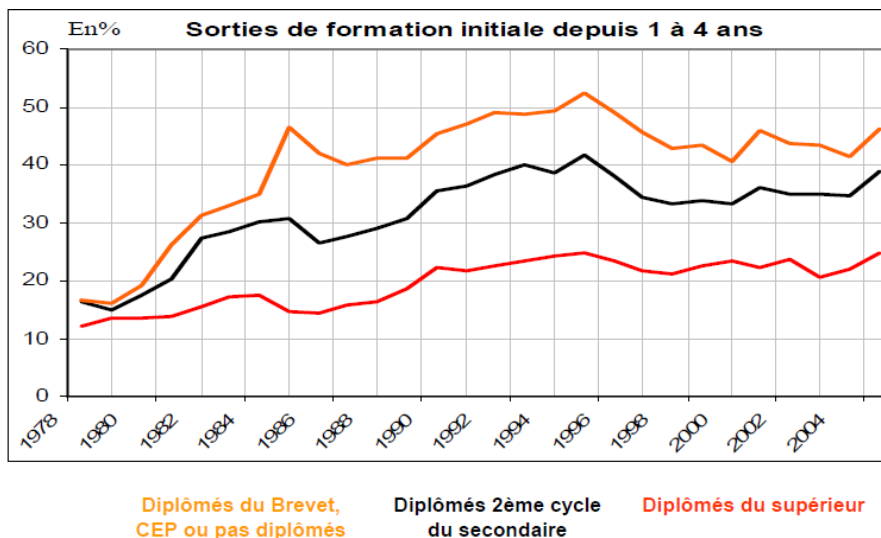
Note : activité et chômage au sens du BIT ; résultats à la date de l'enquête jusqu'en 2002 (mars en général), en moyenne annuelle ensuite : les données jusqu'en 2002 ne sont pas comparables à celles des années 2003 à 2010.

Champ : France métropolitaine.

Source : INSEE, enquêtes Emploi 1978-2010.

Par ailleurs, le diplôme protège aussi de l'emploi temporaire. En 2010, chez les jeunes récemment sortis de formation initiale qui travaillent, 23,7 % des diplômés de l'enseignement supérieur long sont en emploi temporaire, contre 46,3 % pour les peu ou pas diplômés. Et 5 à 10 ans après la fin des études, le niveau de diplôme joue encore sur le statut des emplois.

Part de l'emploi temporaire



Note : rupture de série à partir de 2003 suite à la mise en place de l'enquête emploi en continu.

Champ : France métropolitaine.

Source : INSEE, enquêtes Emploi 1978-2010.

Enfin, des écarts de salaires importants existent selon le niveau de formation. En 2010, les jeunes actifs de l'enseignement supérieur ont un salaire médian de 1 450 euros après les études courtes. Certains occupent parfois des postes peu qualifiés malgré la durée de leurs études. C'est là qu'il y a le plus fort risque de déclassement. Et ce salaire est bien supérieur pour ceux qui ont fait des études supérieures longues, qui eux occupent en très grande majorité des emplois de cadre ou de profession intermédiaire.

Salaire mensuel net médian des salariés sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale selon le diplôme en 2010

Enseignement supérieur long	1760
Enseignement supérieur court	1450
Bac et équivalents	1200
CAP-BEP et équivalents	1170
Brevet et sans diplôme	1040
Ensemble	1310

Champ : population des ménages de France métropolitaine.

Source : INSEE, enquête Emploi.

Quant à la rémunération des jeunes actifs titulaires du bac, elle est finalement assez proche de celle des titulaires de CAP ou de BEP (un peu supérieure, à 1 200 euros). Il faut quand même préciser qu'au-delà des professions ou des secteurs d'activité, ces écarts de salaires proviennent aussi en partie de la fréquence des emplois à temps partiel : la part de ces emplois est de 24 % chez les non-diplômés, contre 10 % chez les diplômés du supérieur court.

Je terminerai cette présentation par quelques éléments plus prospectifs sur l'emploi des jeunes. Au-delà des causes de chômage mentionnées tout à l'heure, et au-delà même des perspectives de plus court terme assez défavorables pour 2012, il faut rappeler que sur le long terme, deux éléments jouent un rôle essentiel : la démographie et le taux de scolarisation.

Le premier facteur - la démographie - va jouer un rôle plutôt favorable sur le chômage, à court terme, avec une baisse attendue de la population active des jeunes de 55 000 entre 2010 et 2015. Ce sont les prévisions de population active de l'INSEE.

Le second facteur - le taux de scolarisation - est un peu plus complexe à interpréter, puisqu'on a déjà aujourd'hui un arrêt de la croissance tendancielle du taux de scolarisation. Mais la politique de lutte contre l'échec au premier cycle universitaire pourrait, si elle était un succès, relancer dans les prochaines années un certain allongement de la durée des études.

À côté de cela, je voulais insister sur une double tendance plus générale du marché du travail, qui a été mise en évidence par le rapport du Centre d'Analyse Stratégique et de la DARES « Les métiers en 2015 », paru en début 2007 et qui va être actualisé en 2012, avec cette fois un horizon 2020, mais dont les conclusions seront sans doute assez proches sur les deux points suivants.

Le premier point, c'est la polarisation des emplois, avec des créations d'emplois très importantes aux deux bouts de la chaîne, les cadres et les professions intermédiaires, d'une part ; et les emplois à faible qualification, d'autre part.

Le second point, c'est la poursuite de la tertiarisation de l'emploi.

En croisant ces deux éléments, apparaît un risque réel pour les jeunes peu qualifiés, et notamment pour les jeunes hommes.

Pour les plus qualifiés, il faut évidemment veiller à une bonne orientation vers les filières où existent des débouchés professionnels pour éviter d'avoir des « mal qualifiés ».

En revanche, pour les peu qualifiés, le sujet est sans doute beaucoup plus complexe à traiter. D'une part, il y a un enjeu de rajeunissement de certains métiers qui vont recruter, et où les jeunes sont finalement peu présents. C'est le cas des services à la personne par exemple. Il y a sans doute ici des sujets d'attractivité de ces métiers, de professionnalisation des filières de formation.

D'autre part, il y a un enjeu de mixité de l'emploi peu qualifié, car il va se développer dans certains métiers très particuliers, notamment ceux du tertiaire, très féminisés aujourd'hui. J'ai déjà évoqué la très forte segmentation par sexe des métiers.

**De nombreux postes à pourvoir sur des métiers peu qualifiés des services occupés
actuellement par des femmes peu diplômées**

Métiers peu qualifiés avec postes à pourvoir	Postes à pourvoir entre 2005-2015	% femmes en 2002	Les 10 métiers qui créeront le plus d'emplois
Assistants maternels, aides à domicile	383	99%	Assistants maternels, aides à domicile
Agents entretien et agents de service	378	74%	Informaticiens
Employés de maison	161	98%	Aides soignants
Caissiers employés de libre-service	100	84%	Cadres administratifs et dirigeants
Employés, AM HCR	78	62%	Employés administratifs
Agents de sécurité, gardiens	60	26%	Cadres commerciaux
Employés des services divers	50	35%	Ouvriers qualifiés manutention
Ensemble	1211	76%	Employés de maison
			Infirmiers, sages-femmes
			Ouvriers qualifiés industries de process

Source : Les métiers en 2015, CAS-DARES, 2007.

Je voulais conclure en rappelant qu'évidemment, il y a des enjeux importants pour l'avenir. Mais je souhaitais insister sur cette problématique, sans doute moins identifiée aujourd'hui, moins connue, de la mixité des emplois, ainsi que sur ces perspectives assez défavorables, notamment pour les jeunes hommes peu qualifiés, si rien n'est fait pour relever ce défi important pour l'avenir. Merci de votre attention.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci beaucoup, Monsieur de Balathier, de nous avoir fait une présentation extrêmement détaillée du taux d'emploi ou du taux de chômage des jeunes. Allant au-delà des connaissances globales que nous pouvons avoir du sujet, vous nous avez fait une description précise de la segmentation par sexe, selon le degré de formation initiale et les diplômes. Nous avons été intéressés par les éléments prospectifs que vous avez donnés en fin d'exposé. Nous aurons sans doute l'occasion d'en reparler, puisque cela a des conséquences sur le système de retraite.

Patrick Aubert ne se présente pas. Il est aujourd'hui à l'INSEE, mais il a longtemps été à la DREES. Nous avons souvent écouté au COR ses présentations. Il va aborder la question des jeunes au regard de la retraite.

Les jeunes au regard de la retraite

Patrick AUBERT

Chef de la division Redistribution et politiques sociales, INSEE

Merci beaucoup Monsieur le Président. Effectivement, en bout de chaîne de cette réflexion sur les jeunes, je vais vous parler plus directement des jeunes en termes de droits acquis à la retraite. On rentre directement dans notre problématique. Je vous propose de le faire selon deux angles d'analyse assez distincts. Dans un premier temps, regarder les droits effectivement acquis en début de carrière, c'est-à-dire un certain nombre d'informations statistiques sur les droits tels qu'ils peuvent être enregistrés par les régimes de retraite, tels qu'ils peuvent être observés. Mais ensuite, je vous propose de regarder de manière un peu plus subjective la perception de la retraite par les jeunes générations, c'est-à-dire les opinions ou les anticipations qu'ils ont de leurs propres droits et de leurs retraites futures.

D'abord, il convient de le préciser, il y a un intérêt à compléter l'analyse qui vous a été présentée par Hugues de Balathier sur les différences de marché du travail et d'emploi des jeunes par une vision des droits acquis, parce que le système de retraites intègre un certain nombre de dispositifs dont l'objet est de corriger des accidents de carrière, des périodes de chômage ou autres. Ainsi, on peut penser que les différences de droits acquis entre les générations ne seront pas les mêmes que les différences en termes de circonstances de marché de travail et d'emploi. Il est donc intéressant de regarder directement ces droits.

Si on songe d'abord d'un point de vue un peu théorique, si on essaie de résumer tous les facteurs de différences entre générations, on a directement en tête des facteurs qui vous ont été présentés, qui seraient plutôt défavorables aux plus jeunes générations qui vous ont été présentées. Si on peut les résumer, il s'agit de facteurs liés à la démocratisation scolaire, qui a abouti à une entrée plus tardive sur le marché du travail, puisqu'on sort plus tardivement des études. De facteurs qui sont renforcés par de plus grandes difficultés d'insertion sur le marché du travail, avec le maintien du taux de chômage à un niveau élevé depuis une trentaine d'années et la hausse de ce qu'on appelle « les formes particulières d'emploi », de CDD, de temps partiel, d'intérim, etc. De facteurs défavorables sur le marché du travail qui peuvent être renforcés, en termes de générations, par un ensemble de caractéristiques apportées par les réformes de retraite récentes, de 1993, 2003 et 2010. Et là, on songe notamment à l'allongement de la durée de référence qui est requise pour une carrière pleine - un allongement, au fil des générations, de cette durée qui était de 37,5 ans et qui augmente progressivement à 40-41 ans et plus. À d'autres dispositifs tels que le fait d'indexer les salaires portés au compte sur les prix et non plus sur les salaires, ou également l'augmentation du nombre d'années dans le calcul du salaire annuel moyen au régime de base, c'est-à-dire la fameuse règle des « 10 meilleures années » qui progressivement est passée aux « 25 meilleures années ». Donc, des éléments qui peuvent aboutir à des droits acquis plus faibles pour les jeunes générations.

Malgré tout, il ne faut pas oublier qu'il y a un certain nombre de facteurs qui peuvent être aussi plus favorables. Des facteurs qui ne seront pas de nature à inverser les évolutions de générations, et donc à aboutir à des droits acquis plus forts pour les jeunes générations, mais qui seront néanmoins de nature à atténuer les écarts que l'on pourrait avoir en tête, au vu des différences de circonstances sur le marché du travail.

Il y a d'une part, un ensemble de facteurs structurels, d'évolution de l'emploi, d'amélioration des salaires, avec le progrès technologique mais aussi de transformation du marché du travail, avec pour les femmes une participation accrue au marché du travail, une progression du salariat.

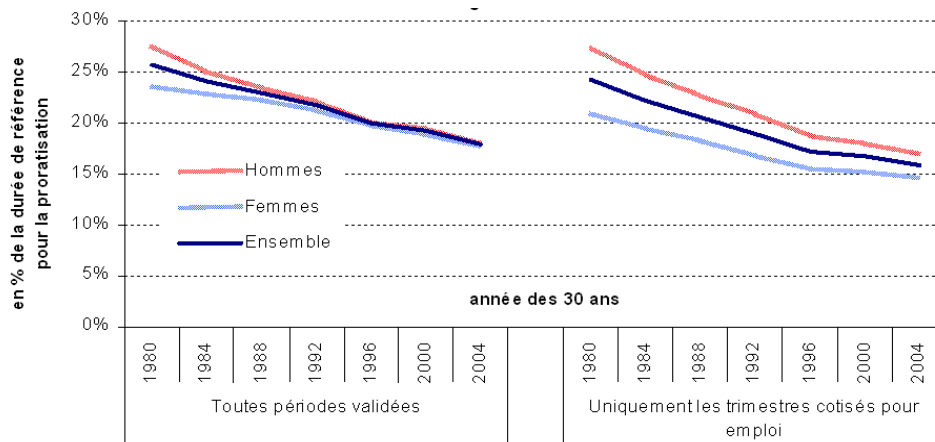
Hugues de Balathier vous a également présenté la composition en termes de qualification avec cette hausse progressive de la part de cadres et de professions intermédiaires au fil des années, depuis 1983. Il y a aussi des facteurs qui sont plus propres aux régimes de retraite et dus à l'inertie très forte dans le domaine de la retraite, avec une montée en charge très progressive des améliorations des régimes de retraite au fil des générations.

On a pour les plus jeunes générations une meilleure couverture par les régimes de retraite, en ce qui concerne les dispositifs correctifs des accidents de carrière, notamment si l'on songe au dispositif d'AVPF (assurance vieillesse de parents au foyer), qui a pour objet d'assurer les personnes qui se sont retirées du marché du travail pour élever des enfants. Ce dispositif a été mis en route dans les années 70, mais les générations qui partent actuellement à la retraite n'en ont profité qu'imparfaitement parce qu'elles étaient déjà entrées sur le marché du travail, quand il a été mis en place, alors que les générations plus récentes en profitent pleinement.

On a également un certain nombre d'améliorations dans les régimes complémentaires qui peuvent être plus favorables aux jeunes générations. On peut songer par exemple à la hausse des taux de cotisation dans les régimes complémentaires de salariés du privé qui a eu lieu au cours des années 90. Une hausse des taux qui n'a pas profité aux générations les plus anciennes, mais dont les jeunes générations peuvent profiter. On peut penser aussi à la mise en place pour les fonctionnaires du RAFP (le Régime Additionnel de la Fonction Publique) qui permet de cotiser sur une partie des primes, alors que les plus anciennes générations n'en ont pas profité dans leur début de carrière.

Comme je l'ai dit, ce ne sont pas des facteurs qui sont de nature à inverser les tendances, mais qui peuvent peut-être atténuer les différences qu'on a vues en termes de droits acquis à la retraite. Malgré tout, si on regarde ces droits acquis, ici sous la forme des durées validées dans les régimes de base, on a clairement une diminution progressive au fil des générations. Ce qui est représenté sur ce graphique, en pourcentage de la durée requise pour une carrière pleine. On observe pour les générations qui avaient 30 ans en 1980, donc nées en 1950, qu'elles avaient validé un peu plus de 25 % de la durée requise avant 30 ans, alors que cette proportion diminue au fil des générations. Pour les générations plus récentes, qui avaient 30 ans en 2004, on a une proportion qui est beaucoup plus faible, de l'ordre de 15 à 20 %. Donc une baisse de près de 8 points de la durée demandée, au fil des générations.

Droits acquis pour la retraite avant l'âge de 30 ans dans les régimes de base



Source : DREES.

Deux remarques par rapport à cette évolution. D'une part, dans ces durées validées, on intègre un certain nombre de périodes qui ne sont pas des périodes d'emploi mais qui sont néanmoins validées. Parce que les régimes de retraites permettent d'atténuer les accidents de carrière et donc de valider de la durée au titre du chômage ou de périodes où les personnes élèvent leurs enfants.

Si on regarde uniquement les durées validées au titre de l'emploi, donc en enlevant toutes ces périodes dites assimilées ou l'AVPF, on voit que la baisse est encore plus forte. Ce n'est peut-être pas visible vu l'échelle de graphique, mais la différence est plus forte. On voit par exemple que si on prenait les seules périodes d'emploi, on n'aurait pas cette convergence entre hommes et femmes que l'on observe sur l'ensemble des durées validées.

On peut voir dans ce résultat, soit le verre à moitié plein, soit le verre à moitié vide. Si l'on voit le verre à moitié vide, on observe que les différences en termes de périodes d'emploi pures sont encore plus fortes. Donc, disons, un résultat encore plus pessimiste que si l'on regarde l'ensemble des périodes validées. Si l'on regarde le verre à moitié plein, on voit que les régimes de retraite ont atténué une partie des différences, puisque la prise en compte de ces périodes assimilées permet d'avoir une moindre baisse des droits acquis en début de carrière.

Deuxième remarque, on a parlé ici des droits en termes de durées validées dans le régime de base, mais les droits à la retraite ne sont évidemment pas uniquement des durées validées, puisqu'il y a également la dimension de salaire qui compte. Et, bien sûr, il faut tenir compte des régimes complémentaires.

En termes de salaires, il est difficile de dire quelque chose, notamment parce que vous avez au régime général la règle des « 25 meilleures années », qui fait que les salaires en début de carrière ne comptent pas vraiment, voire peuvent ne pas compter du tout pour la retraite. Puisqu'il suffit que les 25 meilleures années aient lieu après 30 ans, et dans ce cas-là, les différences salariales avant 30 ans n'ont pas d'incidence.

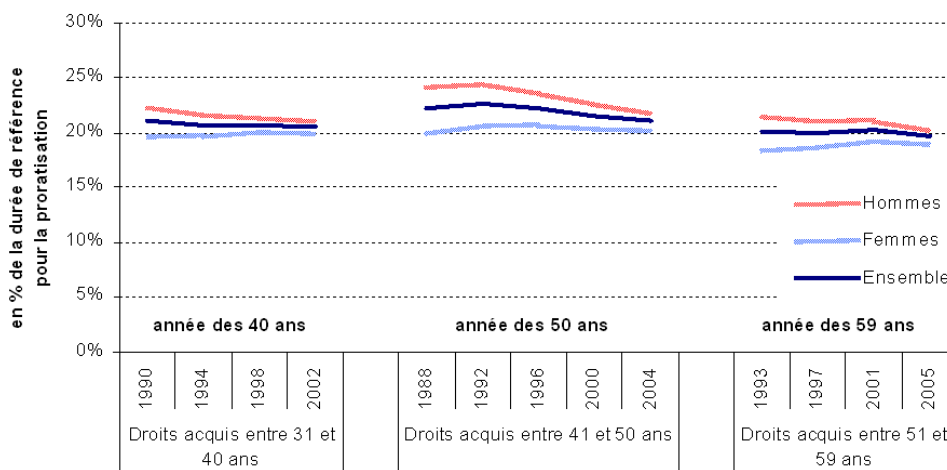
Par contre, on peut regarder ce qui se passe dans les régimes complémentaires avec le nombre de points qui sont acquis avant 30 ans. On voit alors que les facteurs que j'ai cités de montée en charge

progressive atténuent les différences entre les générations, puisque la baisse du nombre de points validés dans les régimes complémentaires est plus faible en proportion que ce qu'on peut observer pour les durées. Si on regarde par exemple chez les hommes, on a une baisse des durées validées qui est de l'ordre d'un tiers entre les générations présentées ici (celles qui avaient 30 ans en 1980 et celles qui avaient 30 ans en 2004), alors que la baisse n'est que d'un quart en ce qui concerne les régimes complémentaires.

Et en ce qui concerne les femmes, c'est encore plus impressionnant puisque la baisse qu'on voit ici sur les durées validées dans les régimes de base, qui est de l'ordre de 25 %, n'est en fait que de 5 % si l'on regarde le nombre de points validés dans le régime complémentaire. On voit que l'ensemble des règles des régimes de retraites atténue les différences entre les générations.

J'ai beaucoup parlé ici de ce qui se passe avant 30 ans. Si l'on veut rester dans l'observé, c'est-à-dire dans ce qui est effectivement déjà acquis par les générations, on ne peut parler de l'après trente ans pour les générations les plus récentes. Par contre, ce qu'on voit c'est qu'*a priori* il y a beaucoup moins de différences entre les générations. Si l'on compare les générations, un peu plus anciennes, pour ce qui concerne leurs droits acquis entre 30-40 ans, entre 40-50 ans, ou après, on constate qu'il n'y a pratiquement aucune différence entre les générations sur les 20 à 30 dernières années. Ce qui s'explique assez facilement par le fait que même des générations assez anciennes ont, après 30 ans, connu, sur toute leur période, le chômage de masse. C'est ce qui explique qu'il y ait moins de différences entre les générations.

Droits acquis pour la retraite après 30 ans (par tranche d'âge)



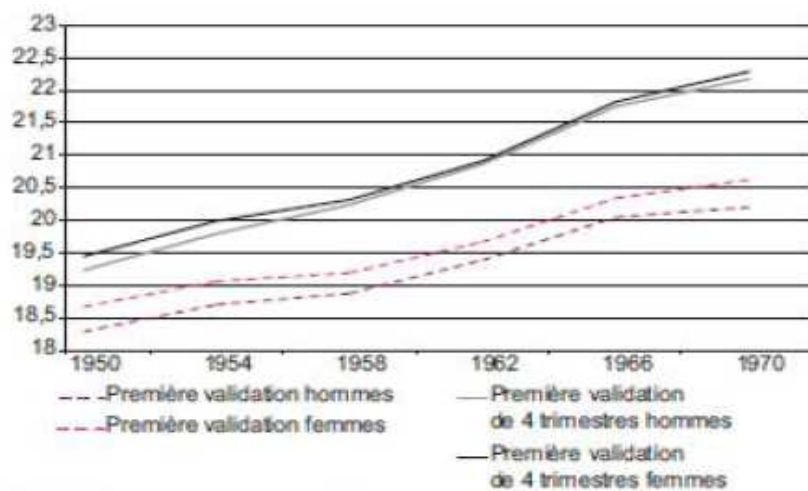
Source : DREES.

Si on essaie maintenant de rentrer un peu plus dans les interprétations de ces différences entre générations – on l'a vu – il y a deux explications principales. Il y a d'une part, le fait qu'il y ait un allongement de la durée des études, donc une entrée dans la vie active plus tardive. Mais il y a également le fait qu'il y a des difficultés d'insertion plus grandes. Donc, même une fois entré sur le marché du travail, il faut plus de temps pour accéder à un emploi stable.

Ce graphique montre que les deux explications semblent jouer. Il y est représenté à la fois l'âge moyen à la première validation (c'est-à-dire la première fois que les personnes valident au moins un

trimestre dans l'année) et l'âge moyen à la première validation complète de quatre trimestres sur une année civile. Un âge moyen qui peut être vu comme un indice de la rentrée dans un emploi stable. Non seulement ces deux courbes augmentent, ce qui peut traduire l'allongement de la durée des études, mais on voit que l'âge moyen à la première validation d'un emploi stable (donc de quatre trimestres) augmente plus fortement que l'âge moyen à la première validation. Puisque la première validation se décale d'environ deux ans entre les générations nées en 1950 et 1970, alors que l'âge moyen à la première validation complète de quatre trimestres sur une année civile se décale de plus de deux ans et demi.

Âge de première validation d'une année complète selon le sexe et la génération, personnes ayant validé à 30 ans ou avant



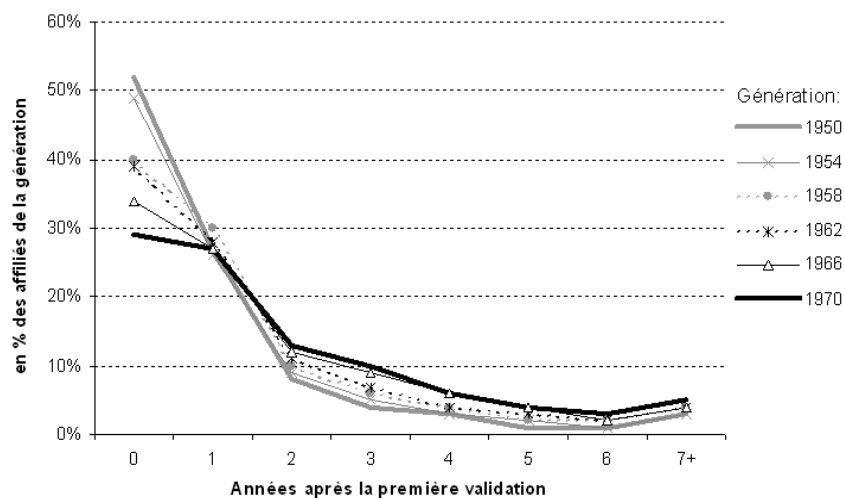
Note : validations enregistrées dans les fichiers de gestion des régimes de retraite.

Champ : personnes échantillonnées dans l'EIC, ayant validé au moins un trimestre à 30 ans ou avant.

Source : DREES, échantillon interrégimes de cotisants 2001.

Une autre manière de le voir consiste à regarder la distribution de l'écart entre ces deux événements. Cet écart augmente puisque pour les générations les plus anciennes, il y avait à peu près 50 % des personnes pour lesquelles la première validation, donc la première entrée sur le marché du travail, était également la première validation de quatre trimestres. Alors que pour des générations plus récentes, cette proportion n'est plus que de l'ordre de 30 % et diminue au fur et à mesure des générations.

Nombre d'années entre la première validation d'un trimestre pour la retraite et la validation d'une année complète



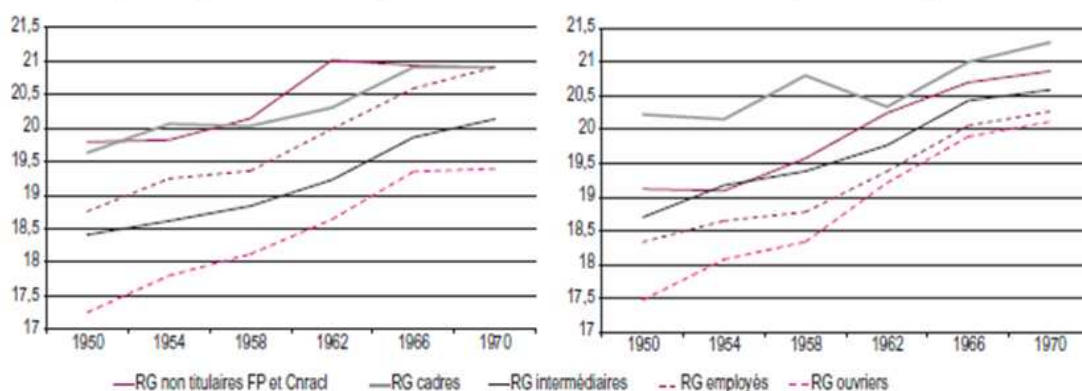
Source : DREES.

Dernière remarque sur les droits effectivement acquis. J'ai beaucoup parlé de la moyenne pour les générations, mais si on essaie de désagréger un peu plus, de regarder les différences par catégories socioprofessionnelles, on retrouve un résultat qui vous a déjà été illustré. Cette difficulté plus grande d'insertion sur le marché du travail ou cette entrée plus tardive concerne davantage les moins qualifiés. Le décalage de l'âge de la première validation qui est de l'ordre d'un an seulement pour les cadres, est beaucoup plus fort pour les catégories les moins qualifiées, puisque pour les ouvriers, par exemple, il est de l'ordre de deux années à deux années et demie.

Âge moyen de première validation des salariés du privé et des non-titulaires des fonctions publiques, selon la génération et la CSP à 30 ans

Hommes

Femmes



Champ : personnes échantillonnées dans l'EIC, ayant validé un trimestre à 30 ans ou avant, et cotisant au régime général à 30 ans (hors AVPF).

Source : DREES, échantillon interrégimes de cotisants 2001.

Maintenant, on peut regarder les jeunes au regard de la retraite de manière un peu plus subjective, c'est-à-dire la retraite telle qu'elle est perçue par les jeunes générations ou par les jeunes, grâce à une enquête barométrique qui est organisée par la DREES (service statistique du Ministère en charge des Affaires sociales). La DREES interroge annuellement, depuis 2000, l'ensemble des Français, et parmi eux les jeunes, sur leur opinion et leur vision sur l'ensemble des thèmes de la protection sociale, et donc en particulier la retraite.

Cet outil nous permet d'éclairer les opinions sur trois questions que je vais essayer de vous illustrer :

- d'une part, le souci en général de la problématique retraite, pour les jeunes par rapport à des classes d'âges plus âgées ;
- deuxièmement, la vision que peuvent avoir ces jeunes sur leurs propres retraites futures, donc à la fois en termes d'âges auxquels ils pourront partir à la retraite et de niveau de vie et de montant de pension au moment de la retraite ;
- et troisièmement, on peut s'interroger sur leurs positions, leurs opinions vis-à-vis des différentes réformes ou évolutions des systèmes de retraite.

Si l'on regarde les chiffres, le premier enseignement est que, finalement, on ne remarque pas de très grandes différences entre classes d'âges, en ce qui concerne l'importance ou la préoccupation vis-à-vis de la retraite. Ici, je vous ai représenté sur le graphique le résultat d'une question où l'on propose aux personnes interrogées une liste de thèmes de préoccupation comme le chômage, la pauvreté, la délinquance, les retraites, etc. On leur demande, parmi cette liste, quels sont les sujets dont ils jugent qu'il faut s'occuper en premier et en deuxième.

Ce que vous avez ici c'est la proportion de la population qui a cité les retraites comme l'un des thèmes les plus importants dont il faudrait s'occuper en premier ou en deuxième. Si on stratifie la population par classe d'âges, il n'y a pratiquement aucune différence entre générations. Et d'une certaine manière c'est un résultat qu'on retrouvera tout au long de cette présentation. Pour certaines questions, il y a certes des différences entre générations, mais il n'y a jamais de différences complètement radicales où les jeunes auraient une vision qui n'aurait rien à voir avec celle des classes d'âge plus âgées.

Ce n'est pas tout à fait vrai si on regarde le tout début de la période. Dans les années 2001-2002, on avait un souci de la retraite plus fort dans les classes d'âge les plus proches de la retraite, que chez les jeunes. On voit qu'il y a une différence assez importante qui s'est faite après la réforme de 2003, où le thème de la retraite s'est imposé de plus en plus comme un thème de préoccupation majeure, puisqu'on voit cette hausse progressive depuis 2004. De plus, elle a fait converger les opinions des différentes classes d'âge.

Proportion des personnes citant l'avenir des retraites parmi les thèmes dont il faut s'occuper en premier ou en second

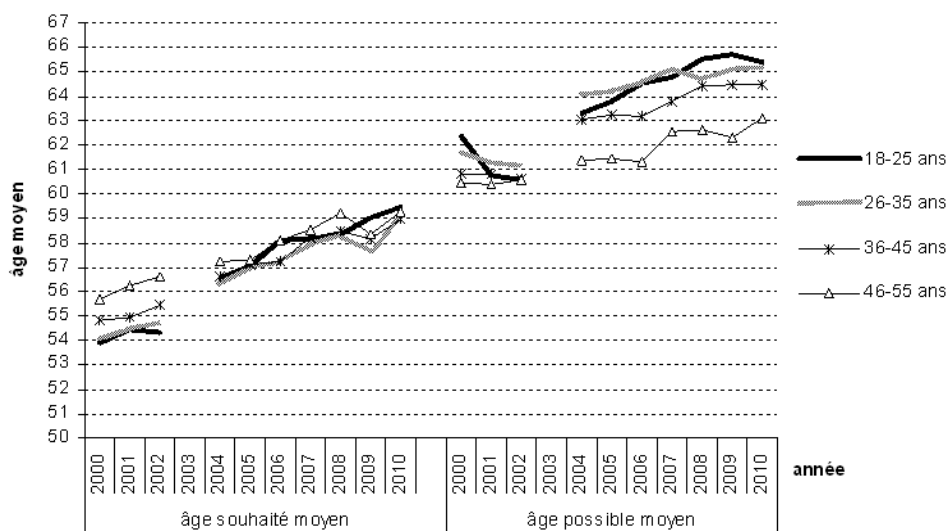


Source : baromètre DREES.

Maintenant, on peut s'interroger sur la manière dont les personnes voient leur propre retraite, avec une première question qui est celle de l'âge à laquelle les personnes pourront partir en retraite. Cette question peut être déclinée sous deux formes : à quel âge souhaiteriez-vous partir en retraite ? A quel âge jugez-vous possible pour vous de partir en retraite ?

Si on regarde d'abord l'âge souhaité, on voit encore une fois qu'il n'y a pas de différence entre les générations, au bémol près que ça, c'est la situation après la réforme de 2003. Avant 2003, il y avait un écart entre classes d'âges et qui était même un peu étonnant au sens où les jeunes étaient ceux qui souhaitaient partir le plus tôt, puisque les âges moyens cités étaient de l'ordre de 54 ans. Après 2003, on voit une évolution progressive vers un âge souhaité un peu plus élevé, et on a l'impression que les personnes internalisent le fait qu'il serait un peu irréaliste de souhaiter un âge très jeune de départ en retraite. Donc, on a cette hausse progressive, mais avec des âges moyens souhaités, exprimés qui sont les mêmes pour les jeunes générations et pour les plus âgées.

À quel âge souhaiteriez / pensez-vous qu'il vous sera possible de partir à la retraite ?



Source : baromètre DREES.

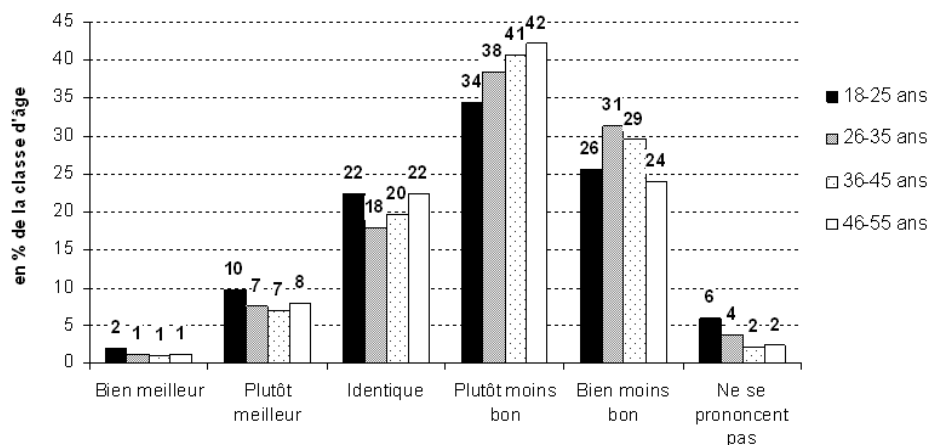
La situation est en revanche un peu différente en ce qui concerne l'âge auquel les personnes disent qu'il leur sera possible de partir en retraite. Puisque les jeunes, à la fois les plus jeunes (les 18-25 ans) et les jeunes actifs (les 26-35 ans), jugent qu'il leur sera possible de partir en moyenne à un âge beaucoup plus élevé qu'il l'est maintenant, de l'ordre de 64 à 65 ans.

Il y a un résultat qu'il est intéressant de signaler sur ce graphique : c'est qu'on voit la forte hausse de l'âge possible des départs en retraite. Elle s'est encore une fois faite suite à la réforme de 2003. Finalement, il n'y a pratiquement pas d'incidence de la réforme de 2010, parce qu'il y avait déjà un tel pessimisme. Parce qu'il y avait une proportion de personnes qui pensaient ne pas pouvoir partir non seulement avant 65 ans, mais même avant 70 ans, qui était déjà tellement forte avant la réforme de 2010 (en 2006, 2007, 2008), que finalement la réforme de 2010 a peu changé cette anticipation.

Si on regarde maintenant en termes de montants de pensions, là, il y a un résultat qui peut être assez surprenant au sens où les plus jeunes sont finalement les plus optimistes en termes de niveau de vie à la retraite, par comparaison avec l'ensemble de la population. C'est un optimisme relatif au sein d'un pessimisme général. C'est-à-dire qu'une forte partie de la population pense que leur niveau de vie au moment de la retraite sera plutôt moins bon ou bien moins bon que l'ensemble de la population. Mais au sein de ce pessimisme, la proportion de ceux qui pensent que malgré tout le niveau sera peut-être un peu meilleur est un peu plus forte parmi les jeunes générations que parmi des personnes un peu plus âgées.

Vous-même, lorsque vous serez à la retraite, pensez-vous que votre niveau de vie sera ... que le niveau de vie de l'ensemble de la population ?

(moyenne 2008-2010)



Source : baromètre DREES.

Si on essaie de faire une moyenne, les plus pessimistes des classes d'âges sur le niveau de vie au moment de la retraite ce sont les classes d'âges intermédiaires, donc ceux qui ont entre 36-45 ans.

Après cela, on peut quand même s'interroger sur la vision de ce qui peut être envisagé comme réforme ou comme évolution du système de retraite, encore une fois en comparant les classes d'âges. Ce que l'on remarque, c'est que d'une part, il y a un attachement global au système de retraite actuel, et ceci pour toutes les classes d'âge, donc aussi bien les jeunes que les plus âgés, puisqu'on a une même proportion très élevée dans toutes les classes d'âge de personnes qui pensent que le système doit rester essentiellement public (de l'ordre de 90 %). C'est la même proportion chez les 18-25 ans ou chez les personnes les plus âgées.

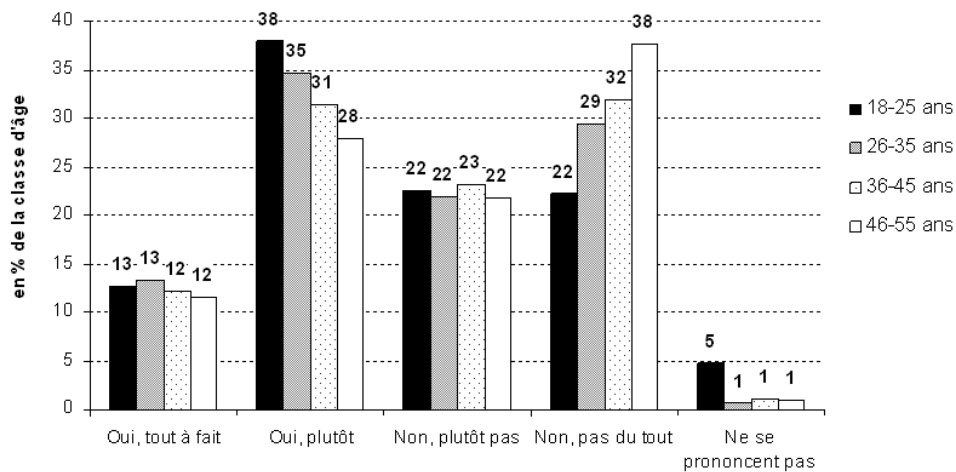
Un attachement général au système de retraite actuel et pour qu'il reste essentiellement public, avec à l'intérieur quelques bémols, peut-être, au sens où les jeunes sont un peu plus nombreux que les classes d'âge les plus âgées à considérer par exemple qu'il faut ajouter au système de retraite un complément d'assurance ou d'épargne individuelle. Ce complément est envisagé par 52 % chez les 18-25 ans, alors qu'il ne l'est que par 36 % chez les 46-55 ans.

On voit aussi qu'il y a une propension plus grande à accepter des sacrifices ou à accepter des réformes dans les plus jeunes générations. On peut le voir ainsi si l'on demande aux personnes quel taux de remplacement, c'est-à-dire quelle perte de niveau de vie au moment du passage à la retraite, leur semble acceptable, compte tenu des problèmes de financement des retraites. On voit qu'il y a une proportion un peu plus élevée des jeunes, de l'ordre de 16 % des 18-25 ans qui sont prêts à accepter une baisse de revenus relativement forte (de plus de 30 %), alors que cette proportion est beaucoup plus faible quand on considère les classes d'âge âgées. Elle est par exemple de 10 % dans les autres classes d'âge.

Si je reviens sur ce que je disais sur la propension à accepter des réformes des retraites, on le voit dans diverses questions du baromètre. On a demandé par exemple aux personnes si, à l'avenir, compte tenu de leurs niveaux de ressources, elles seraient prêtes à cotiser davantage pour maintenir le niveau de prestation. Plus on considère les classes d'âges jeunes, plus les personnes ont tendance

à dire « oui » et donc à accepter cette évolution du niveau de cotisation. Alors que plus on considère les classes d'âges âgées, plus les personnes refusent d'envisager une telle augmentation.

À l'avenir, compte tenu de votre niveau de ressources, seriez-vous prêt à cotiser davantage pour maintenir le niveau de prestations [de retraite] ?
(moyenne 2008-2010)

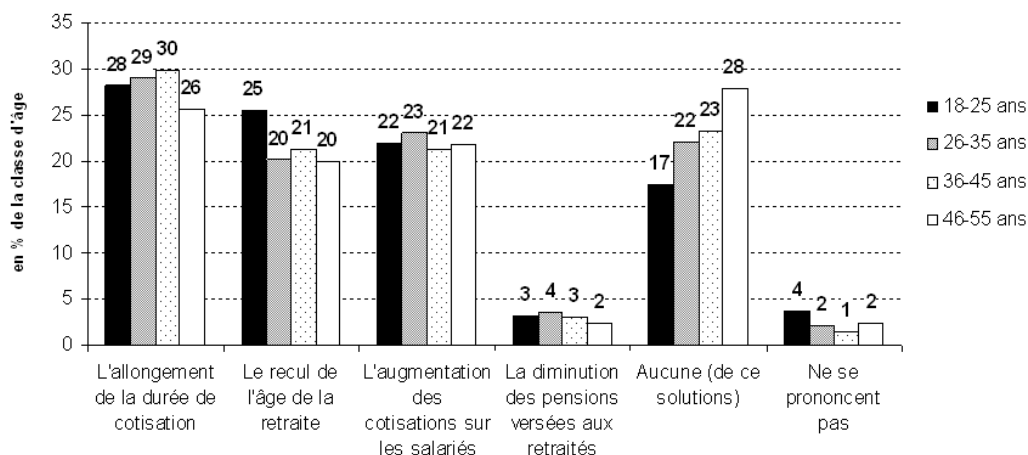


Source : baromètre DREES.

On a un peu le même résultat si l'on demande quelles réformes ou quelles évolutions semblent acceptables pour préserver le système de retraite. Si l'on regarde la proportion de personnes qui refusent d'envisager la moindre réforme parmi celles qui sont habituellement discutées (l'allongement de la durée de cotisation, le recul de l'âge du départ en retraite, l'augmentation des cotisations), il n'y a que 17 % des 18-25 ans qui disent n'accepter aucune des solutions, alors que cette proportion croît progressivement au fur et à mesure de l'âge. Et il y a presque un tiers des 46-55 ans qui n'accepte aucune de ces réformes.

Parmi les solutions suivantes pour préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe, laquelle a votre préférence ?

(moyenne 2008-2010)



Source : baromètre DREES.

Dernière question avant de terminer, regardons plus en détail les droits non contributifs, puisque vous savez que les régimes de retraite intègrent ces droits, notamment les droits parentaux, les droits familiaux. Si l'on s'interroge sur la vision par classe d'âge qu'ont les personnes interrogées, on s'aperçoit que les plus jeunes sont peut-être un peu moins fortement attachés à ces droits parentaux et familiaux. Par exemple, sur les pensions de réversion, quand on demande aux personnes si l'objectif principal de la réversion, c'est d'aider tout veuf ou veuve quel qu'il/elle soit, ou alors seulement certaines catégories de veufs et veuves (il y a plusieurs solutions qui sont proposées, par exemple, les veufs et veuves qui ont des faibles ressources, ou qui ont encore des enfants à charge, ou pendant une durée restreinte). On observe qu'il y a près de la moitié des jeunes qui disent que l'objectif principal des pensions de réversion n'est que d'aider certains veufs et veuves, sous certaines conditions, alors que cette proportion n'est que de 30 % chez les personnes plus âgées.

De la même manière, si on demande aux personnes si elles pensent que le fait d'avoir élevé des enfants doit conduire à des avantages au moment de la retraite, il y a une proportion un peu plus élevée chez les jeunes générations qui répondent « non », de l'ordre de 17 %, que chez les générations un peu plus âgées, avec une baisse progressive au fur et à mesure des générations.

Je vous remercie.

Raphaël HADAS-LEBEL

Je vous remercie beaucoup. Cet état des lieux a le mérite de présenter à la fois les faits et les perceptions. Ces deux approches étaient intéressantes. Sur les faits, il y a des évolutions défavorables, mais aussi quelques évolutions favorables, même si globalement, il est clair qu'il y a

probablement une diminution progressive des droits acquis au fil des générations. Il était intéressant aussi d'examiner la retraite telle qu'elle est perçue par les jeunes.

La parole sera donnée aux jeunes dans la deuxième partie de notre matinée. Nous verrons si ce qu'ils nous disent à travers les différents organes qui les représentent, recoupe ou non les impressions que vous nous avez données.

Il est intéressant de voir que la problématique retraite n'est pas nettement plus marquée dans les jeunes générations qu'elle ne l'était dans le passé et que la loi de 2003, à cet égard, a eu peut-être plus d'impact que la loi de 2010. C'est probablement dû au fait que la loi de 2003 jouant sur la durée de cotisation, les jeunes sont particulièrement sensibles à l'allongement de la durée de cotisation, alors que par ailleurs, ils entrent plus tard sur le marché du travail. Le problème des bornes d'âge est peut-être moins sensible pour eux que le problème de la durée de cotisation.

Quant à l'articulation des éléments contributifs et non contributifs, les choses sont extrêmement intéressantes à suivre. Il est probable que, pour le moment, la question de la réversion pour les veuves est un problème particulièrement théorique et lointain pour les jeunes. De même, lorsqu'ils commenceront à avoir des enfants, leur position sur les droits familiaux pourrait sans doute évoluer.

Débat avec la salle

Un intervenant

Concernant les droits acquis à l'âge de 30 ans, est-ce que vous tenez compte des périodes de chômage non indemnisées, qui donnent des droits, mais qui ne sont pas enregistrées dans les instruments de mesure tels que l'échantillon interrégimes de cotisants, et qui pourraient éventuellement augmenter ces droits, sans que cela ne soit apparent dans les statistiques ?

Raphaël HADAS-LEBEL

Bonne question. J'ai l'impression que la réponse de Patrick Aubert sera « oui », parce qu'il m'en a dit un mot tout à l'heure, mais peut-être pourra-t-il préciser.

Patrick AUBERT

Effectivement, ce sont les droits tels qu'enregistrés dans le régime de retraite, mais il peut y avoir des droits qui ne sont pas enregistrés. Malheureusement, la réponse n'est pas « oui », au sens où certains droits de cette nature sont régularisés plus tardivement pour les jeunes générations.

C'est un facteur qui pourrait effectivement avoir tendance à réduire les écarts. À l'inverse, il y a aussi des régularisations qui peuvent être faites pour des générations plus anciennes, qui ne sont pas encore parties à la retraite. Les systèmes d'information des régimes de retraite étaient moins complets et ne couvraient peut-être pas totalement les périodes d'emploi très lointaines. Dans ce cas, les régulations joueront dans l'autre sens, au sens où ce sont sans doute les générations anciennes qui en profiteront.

Il y a donc des facteurs d'évolution qui sont liés à la qualité des systèmes d'information et qui vont évoluer.

Raphaël HADAS-LEBEL

Je veux signaler à ceux qui posent des questions ou souhaitent des précisions que l'ensemble des diapositives qui ont été présentées seront, le moment venu, sur le site internet du COR et ce, assez rapidement.

Y a-t-il une autre question ?

Un intervenant

J'ai deux questions. Le marché de l'emploi est très difficile pour nos jeunes, y compris pour les plus qualifiés, dont on voit qu'une partie quitte le pays. La plupart de nos études et de celles que vous publiez concernent des cohortes hexagonales. Je voulais savoir s'il y avait une approche de cette partie de la population qui, ne trouvant pas satisfaction au plan professionnel en France, part dans d'autres pays ? La deuxième question est typiquement démographique. Aujourd'hui, nous disons –

et vous l'avez dit Monsieur Galland – que la retraite est un problème de vieux et que demain, ce sera un problème de jeunes. Quand on regarde les projections démographiques...

Olivier GALLAND

J'ai dit « apparemment ».

Un intervenant

Quand on regarde les projections démographiques à l'horizon 2060, on voit une pyramide des âges en forme de tube. Est-ce que les jeunes seront alertés et seront conscients, entrant plus tard dans le marché du travail, que leurs problèmes de retraite seront inéluctables ?

Raphaël HADAS-LEBEL

Je pense que c'est Monsieur Aubert, en tout cas pour la seconde question, qui sera le plus apte à répondre.

Patrick AUBERT

Une réponse plutôt négative au sens où effectivement, par construction, l'ensemble des statistiques portent surtout sur les droits acquis en France. Éventuellement, si dans les générations nées en France, une partie a effectué une partie de sa carrière à l'étranger, ici, c'est vu comme des trous de carrière. C'est dur d'en apprécier l'ampleur, parce qu'il n'y a pas non plus de vagues d'émigration massive, je pense. Mais c'est un domaine sur lequel il y a sans doute besoin d'une connaissance statistique accrue.

Sur la deuxième question, je pense que c'est quand même ce qu'on voit un peu dans les réponses au baromètre, où l'on voit que la problématique retraite concerne autant les jeunes, en tout cas autant que les anciennes générations, avec cette hausse progressive. D'une manière générale, je pense que c'est un signal. Effectivement, toutes les classes d'âge, toutes les générations sont alertées des difficultés de financement et des problèmes de retraite.

Un intervenant

La diapositive qui illustre l'évolution de l'état des lieux à 30 ans m'a paru tout à fait intéressante. On se doute que dans cette évolution, une partie vient un peu de l'allongement de la jeunesse, de l'allongement des études, etc. Et puis une autre partie vient des difficultés sur le marché du travail, qui ont été abondamment illustrées par Hugues de Balathier.

Je pense que cela mériterait peut-être une explication par rapport à ce que serait un indicateur absolu. Je me demandais si ce qui était prédominant dans l'évolution, c'était finalement l'allongement de la jeunesse, avec le développement des études, ou plutôt les questions liées au nombre de mois de chômage que les jeunes peuvent rencontrer en début de vie active.

De manière associée, j'aurais une autre curiosité, toujours sur cet état des lieux à trente ans : avez-vous regardé cela – parce qu'on voit bien que la jeunesse n'est qu'un mot et qu'il y a une grande hétérogénéité – par niveau de diplôme par exemple ? On remarque effectivement que les jeunes les plus impactés par la crise et la dégradation du marché du travail sont les jeunes qui ont les plus faibles diplômes voire pas de diplôme du tout.

Raphaël HADAS-LEBEL

Je pense que mes deux voisins pourront apporter leurs points de vue.

Patrick AUBERT

D'accord. D'une part, sur l'indicateur lui-même, effectivement, ce qui est présenté, c'est un indicateur relatif au sens où c'est la proportion de la durée qui est demandée pour une carrière pleine. Et bien évidemment, comme cette durée requise augmente au fil des générations, il y a un effet mécanique qui est que même à durée identique, cette proportion baisse.

En fait, je l'ai présentée sous cette forme parce que c'était peut-être un peu moins habituel de la voir ainsi. Il y a eu beaucoup de publications, notamment de la DREES, qui l'ont présentée en termes de durée validée, les deux facteurs concourant. Si l'on présente en absolu la durée moyenne, on a une baisse assez forte au fil des générations, et l'indicateur relatif renforce encore cette baisse, parce que le dénominateur baisse fortement.

Concernant cette décomposition, je peux vous renvoyer au dossier du participant qui reprend notamment une étude de Benoît Rapoport de la DREES qui présente ces statistiques.

On n'a pas fait totalement cet exercice de décomposition formelle en disant : « *Ça, c'est imputable à ce facteur, et ça c'est imputable à l'autre* ». On l'a, d'une certaine manière, dans un des graphiques que je vous ai présenté *via* le décalage de l'âge de la première validation. L'âge de la première validation qui est sans doute beaucoup plus proche de l'âge de fin d'études, au sens où c'est la première entrée sur le marché du travail, comparé au décalage de l'âge de validation complète de quatre trimestres par an qui serait plutôt l'entrée dans le premier emploi stable. Le premier se décale d'environ un an au fil des générations, tandis que dans le même temps, on voit le second se décaler d'un peu plus de deux années.

De manière très grossière, on obtient un partage moitié-moitié entre les deux facteurs. Après, effectivement, comme vous l'avez souligné, il y a une forte hétérogénéité. Hugues de Balathier notamment citait ce chiffre de 58 % des générations qui ont une insertion qui reste rapide dans l'emploi avec un mois seulement de chômage. La décomposition agrégée sur l'ensemble des générations peut donc avoir peu de sens, parce qu'il y a tout un ensemble de personnes pour lesquelles finalement il n'y a pas du tout de difficultés d'insertion, parce que l'emploi stable arrive très rapidement.

Hugues de BALATHIER

Le premier effet, c'est-à-dire l'allongement des études, va évidemment peser davantage sur l'insertion des qualifiés. Le second effet, lié aux difficultés d'insertion, se traduit, pour les peu qualifiés, par des périodes de passage par l'emploi temporaire beaucoup plus longues.

Par ailleurs, pour compléter l'analyse de Patrick Aubert, dans les aspects favorables sur l'évolution des droits acquis, il y a certaines réformes récentes, notamment celles de l'Unédic, qui a abaissé à quatre mois la durée minimale de travail pour obtenir des droits à l'assurance chômage. Cela permet de faire acquérir des droits à l'indemnisation et donc des droits à la retraite, à toute une population de personnes occupant des emplois courts, puisqu'il faut avoir travaillé 4 mois sur une durée de 28 mois. Cela permet de « rattraper » un certain nombre de personnes qui sont dans ces parcours d'insertion un peu difficiles.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci. Une autre question.

Un intervenant

J'ai trois pistes de réflexion à émettre. Les jeunes entrent dans la vie professionnelle en alternance, pourquoi les retraités ne partiraient-ils pas en retraite en alternance ?

La deuxième : de la même manière qu'il existe la validation des acquis de l'expérience, je pense qu'il serait intéressant de passer à la transmission des acquis de l'expérience. C'est-à-dire après la VAE, la TAE, pour lesquelles il y a beaucoup de choses à faire.

La troisième piste de réflexion étant l'innovation matérielle, dans le cadre de l'économie de l'immatériel qui sera, suivant des rapports, très créatrice d'emplois. Merci.

Raphaël HADAS-LEBEL

Cela porte moins sur les jeunes face à la retraite que sur l'emploi des seniors. Vous avez parfaitement raison de dire qu'il faut par exemple favoriser les départs à la retraite progressifs, de la même manière qu'il y a l'emploi en alternance en début de carrière. Nous avons commencé à examiner le problème de la transmission en 2007 lors du colloque sur l'emploi des seniors.

Il existe clairement un parallélisme entre le taux d'emploi des jeunes et le taux d'emploi des seniors. Les deux objectifs apparaissent contradictoires ; en réalité, dans les pays où il y a un emploi des jeunes élevé, il y a également un emploi de seniors élevé. Ce n'est pas contradictoire.

Monsieur Aubert, souhaitez-vous ajouter quelque chose ?

Patrick AUBERT

Cela n'appelle pas forcément une réponse. Concernant la retraite en alternance, il y a déjà un dispositif de retraite progressive qui existe mais qui est très peu connu et qui pour l'instant a été très

peu utilisé. Je crois que le flux de départs en retraite progressive, jusqu'à encore très récemment était de l'ordre du millier de personnes, alors qu'on a environ 600 000 à 700 000 nouveaux retraités par année. Une proportion très faible par conséquent, due aux circonstances dans lesquelles ces retraites progressives ont pu être faites. A l'avenir, on pourra voir si effectivement ce dispositif monte en charge et devient plus largement utilisé ou non. Pour l'instant, soit ce n'est pas ce que souhaitent les gens, soit ce n'est pas rentré dans les habitudes, mais on a plutôt vu une très forte désaffection de ces dispositifs.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci. Une dernière question.

Un intervenant

Une question qui vous est adressée sur la perception et la connaissance qu'ont les jeunes de la retraite : est-ce que vous avez le sentiment que les derniers dispositifs qui ont été mis en place en 2003 et en 2010 font progresser cette connaissance chez les jeunes ?

Patrick AUBERT

J'aurais du mal à répondre à cette question dans la mesure où j'avais essayé de présenter les résultats de cette enquête barométrique. Je n'ai aucune légitimité à donner ni à avoir un avis ou une idée de résultat sur un aspect sur lequel on n'a pas de données.

Raphaël HADAS-LEBEL

Monsieur Charpentier posait probablement une question sur les effets de la politique d'information qui a été encouragée, à la fois à la suite de la loi de 2003, puis de la loi de 2010. Nous avons tenu plusieurs réunions au COR sur l'information des assurés. Je crois que des progrès importants ont été accomplis.

L'apport de la loi de 2010 est que l'on va commencer encore plus tôt, alors qu'auparavant, les principales informations étaient données à partir de 50 ans. Un entretien aura lieu à 45 ans et les jeunes vont commencer à recevoir très tôt leur enveloppe, comme dans les pays nordiques, leur donnant quelques indications sur leur retraite. C'est un travail de longue haleine. Tout ce qui a été fait depuis 2003 a été, je crois, très positif. C'est un des rares points sur lesquels il semble y avoir une certaine unanimité sur les progrès accomplis.

Par ailleurs, il y a un rôle d'information du COR sur le système de retraite. Nous essayons de jouer ce rôle à travers nos publications, mais elles sont peut-être un peu trop techniques et spécialisées pour que le grand public puisse connaître la situation des retraites par notre intermédiaire. Il y a probablement un travail pédagogique auquel nous devons procéder au cours des années à venir.

Nous allons maintenant ouvrir le temps du témoignage, avec les organisations de la jeunesse, que je tenais à voir participer à cette matinée. Nous demanderons quand même, auparavant, à Didier Blanchet, qui est toujours jeune, d'intervenir. Didier Blanchet est membre du COR, rédacteur en

chef de la revue Économie et Statistique, et administrateur de l'INSEE. Il a déjà d'ailleurs participé à d'autres colloques du COR sur le thème de l'équité entre les générations.

Je vais lui donner d'abord la parole. Nos jeunes amis l'écouteront attentivement. Ils pourront d'ailleurs réagir sur ce qu'il nous dira. Mais c'est une notion compliquée que la notion d'équité entre les générations et remettre un peu d'ordre dans les idées n'est pas inutile.

Retraite : qu'en pensent les jeunes ?

Retraite et équité entre les générations

Didier BLANCHET

**Membre du Conseil d'orientation des retraites
Rédacteur en chef de la revue Économie et Statistique, INSEE**

Merci Monsieur le Président. Bonjour et merci de cette invitation à parler de la retraite avec un point de vue un petit peu différent du point de vue habituel, mais évidemment très nécessaire. On m'a demandé ces quelques mots pour introduire le débat sur le thème de l'équité ou des inégalités entre générations en matière de retraite. Jusque récemment, c'est une question qu'on a souvent eu tendance à laisser un petit peu à la marge, entre autres parce qu'elle est conceptuellement difficile.

Pour être un peu plus précis, je commencerai par dire qu'il y a au moins une façon d'approcher l'équité entre les générations qui est relativement simple à envisager. C'est ce que j'appellerai la dimension de l'équité ou de l'égalité transversales. Cela consiste à comparer à un instant donné plutôt des tranches d'âge que des générations. Les politiques de retraite menées dans les années 70 et jusqu'au début des années 80 pour aligner le niveau de vie des retraités se référaient à ce critère. L'idée est que, à un instant donné, vous avez des gens d'âges différents, et ce qu'on appelle l'équité, c'est que tout le monde ait des niveaux de vie à peu près comparables.

Mais la question de l'équité intergénérationnelle va au-delà. Elle suppose de comparer de manière globale les parcours de vie de générations successives, c'est-à-dire de comparer des gens qui auront vécu leurs existences à des périodes parfois extrêmement éloignées : c'est toute la difficulté des comparaisons à travers le temps. On s'est longtemps permis de ne pas s'attaquer à cette difficulté, au prétexte qu'il y avait de la croissance. Si inégalité intergénérationnelle il y avait, elle était de toute manière, au profit des générations plus jeunes, il n'y avait donc pas à s'en inquiéter à leur égard.

Cette position devient beaucoup plus difficilement tenable avec la crise économique et son impact sur les jeunes générations. Ceci inclut la problématique de l'accès au marché du travail qui a déjà été beaucoup discutée ce matin, à laquelle s'ajoute la problématique de la montée de la dette. En réponse à la crise, on a dû opter pour une politique budgétaire moins stricte, qui expose ces générations futures à ce que sera le coût du remboursement de la dette qui a été accumulée..

Tous ces thèmes alimentent l'idée d'une « double peine » des jeunes générations : accéder plus difficilement au marché du travail puis avoir à solder dans le futur tout ce qui a été fait sur cette période conjoncturelle difficile.

Au-delà de la problématique purement économique, il y a aussi toute la question du passif environnemental, et plus globalement de la perte générale de confiance dans l'idée de croissance. On ne peut donc plus arguer du fait qu'on est forcément dans un mouvement ascensionnel pour

éluder ce problème de comparaison des parcours de vie des générations qui sont en train d'arriver à la retraite et les parcours de vie des générations futures.

Si on se centre sur la retraite, l'idée se développe également que les évolutions en cours sont inter-générationnellement inévitables. Or cette perception peut miner le soutien au système. On a certes eu des éléments rassurants notamment dans la présentation de Patrick Aubert tout à l'heure, pour montrer que ce soutien restait assez important. Mais on voit quand même assez régulièrement apparaître dans le débat l'idée que finalement le système n'allait pas tenir ses promesses. Et donc le risque qu'il soit beaucoup moins supporté par les générations futures.

La question ne peut donc plus vraiment être laissée de côté. Pour la discuter, j'ai essayé de la reformuler sous forme de trois sous-questions. Tout d'abord, comment la retraite des générations qui abordent aujourd'hui la vie adulte se situera-t-elle par rapport à celle des générations précédentes ? Deuxième question : est-ce que cette retraite future sera à la hauteur des efforts contributifs que ces générations auront consentis durant la vie active ? Et puis, pour se rapprocher complètement de la période courante, quelle est l'incidence immédiate des réformes sur les conditions de vie de ces générations qui entrent sur le marché du travail ? Ce dernier point nous ramènera à la question de l'équité transversale instantanée, mais sous un angle différent de celui qui prévalait dans les années 1970-1980 : le problème de l'époque était l'alignement des conditions de vie des retraités sur celles des actifs. Ici, la comparaison porte plutôt sur la situation des jeunes actifs par rapport aux adultes déjà installés sur le marché du travail et la façon dont elle serait indirectement affectée par les politiques de retraite.

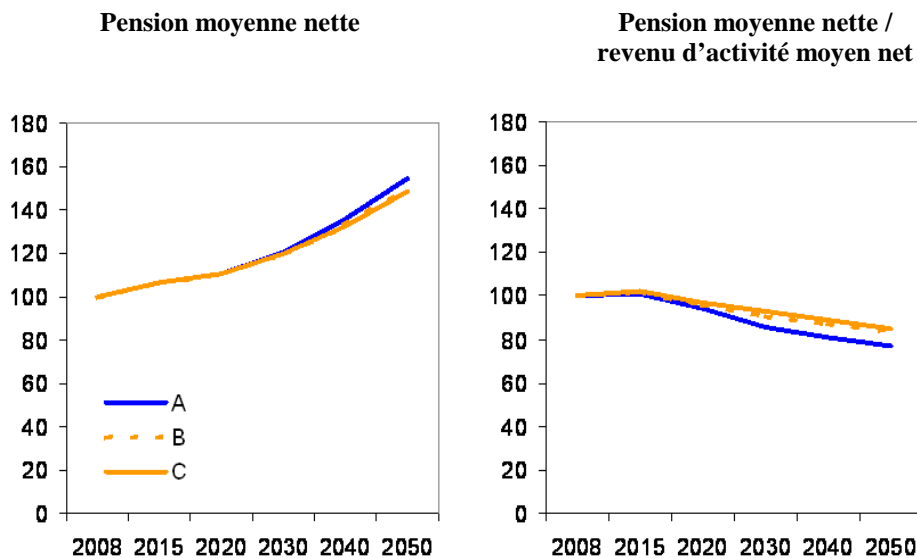
Commençons par les perspectives pour la retraite future. Puisqu'on s'intéresse aux perspectives de personnes qui entrent sur le marché du travail, la retraite est un horizon assez lointain. Mais les projections de retraite sont justement réalisées à assez long terme, à l'horizon 2050, ce qui est l'horizon qui convient. Si on se centre sur cette question des perspectives de retraite future, il faut à nouveau scinder le problème en plusieurs sous-dimensions. Vous ne pouvez pas regarder l'équité intergénérationnelle selon un angle unique. Il faut croiser différents indicateurs, parce que le problème ne se présente pas de la même façon, selon la facette sous laquelle vous l'envisagez.

Je vous propose de regarder ce qui me semble être les trois dimensions principales. La première est celle des retraites en niveau absolu. C'est un angle d'attaque qui conduit à un message plutôt positif qu'il faut prendre en compte mais sans optimisme excessif. La seconde est celle des retraites en niveau relatif. La retraite en niveau relatif, c'est de l'équité transversale future. Comment se comparera demain le niveau des retraités du moment par rapport à ce que sera le niveau des actifs ? On sait que du fait des réformes passées, il y a une dégradation qui est déjà programmée de ce niveau relatif. Désormais, les politiques qui sont suivies cherchent d'ailleurs à ne pas aller trop au-delà de cette dégradation annoncée. Dernière dimension : l'âge et de la durée de la retraite. Je rappellerai évidemment que la hausse du premier n'implique pas forcément la baisse de la seconde. On peut partir en retraite plus tard et avoir une durée de la retraite qui continue à s'accroître, quand on est dans un contexte d'espérance de vie croissante.

Regardons plus précisément les chiffres. Ils sont repris des projections 2010 du Conseil d'orientation des retraites. Sur le graphique de gauche, vous avez les évolutions anticipées des niveaux de retraite en valeur absolue, c'est de la pension nette. Si on regarde cet indicateur, on a bien un message plutôt positif, qui est que cette pension moyenne est appelée à continuer de progresser. Et ceci est le cas dans les trois scénarios macroéconomiques plus ou moins favorables envisagés par le COR à l'époque. Ce sont des scénarios qui prenaient en compte les effets de la

crise économique, et donc les différentes hypothèses sur la façon dont la croissance pouvait repartir à long terme après cette crise économique.

Perspectives des niveaux de retraite



Source : COR, projections 2010 ; scénarios A, B et C, chiffres en base 100 pour 2008.

Ce qu'il y a derrière ces résultats, évidemment, ce sont les hypothèses de productivité. Dans ces scénarios, la productivité augmente soit de 1,8 % ou de 1,5 % par an, selon qu'on est en hypothèse haute ou en hypothèse basse.

Cet argument des hypothèses de productivité a souvent été utilisé pour relativiser l'ampleur du problème des retraites. On voit ici que, de fait, malgré tout ce qui a été fait en matière de réformes, on s'attend encore demain à des retraites plus élevées que celles d'aujourd'hui. Mais je disais qu'il fallait évidemment tempérer fortement cet optimisme.

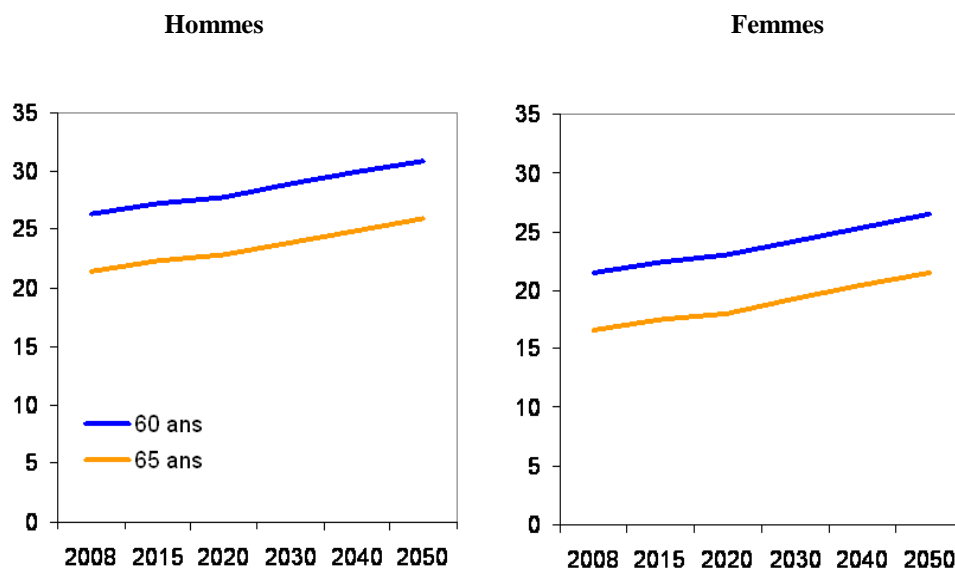
Une des questions qu'on doit se poser est de savoir ce que veut dire exactement avoir en 2050 un niveau de vie, en euros réels, qui représente 1,5 fois le niveau de vie d'aujourd'hui ? Entre-temps, il se passera beaucoup de choses en matière d'évolution des normes de conditions de vie, de consommation, etc. On ne peut donc pas garantir qu'un niveau de retraite 1,5 fois plus élevé en termes monétaires, c'est forcément 1,5 fois plus de bien-être, pour parler comme on le fait parfois dans ces questions de mesure du niveau de vie, à un tel horizon.

De toute manière, on peut aussi arguer que ce qui sera déterminant pour le bien-être des retraités de 2050, ce ne sera pas tant leur niveau de vie absolu que la façon dont ils se situeront dans l'échelle de niveaux de vie qui prévaudra à cette date, ce qui justifie l'approche par les niveaux de vie relatifs. Or le second graphique montre que le ratio entre la pension moyenne du retraité et le revenu d'activité moyen net, évolue lui, en sens inverse, avec une dégradation d'à peu près 15 à 20 % à l'horizon 2050. Si aujourd'hui on a à peu près atteint une certaine parité de niveau de vie entre les actifs et les retraités, le niveau de vie des retraités à cet horizon 2050 ne serait plus que de 80 % du

niveau de vie des actifs. D'où l'importance de regarder le même phénomène sous les deux angles puisque vous avez des messages tout à fait différents selon l'approche retenue.

Sur la question de l'âge et de la durée de la retraite, la durée de la retraite peut continuer à augmenter même dans un contexte d'augmentation de l'âge de la retraite, parce qu'on est porté par un mouvement de hausse de l'espérance de vie. On est ici dans les scénarios de l'INSEE où l'espérance de vie croîtrait d'à peu près 5 ans à cet horizon. Il y a une marge de forte progression de l'âge de la retraite qui n'est pas incompatible avec la préservation de la durée de la retraite.

Perspectives de durée de la retraite, selon l'âge de liquidation



Source : INSEE, projections démographiques.

En résumé de cette première série de constats, on voit que les retraites futures se comparent plus ou moins favorablement aux retraites actuelles : cela dépend du type de mesures que vous privilégiez. J'en viens à la deuxième des grandes questions que j'ai formulées en introduction, celle de savoir si ces retraites plus hautes en valeur absolue mais plus basses en valeur relative refléteront ou non ce qu'aura été l'effort contributif des générations concernées.

Le concept utilisé pour mesurer cela est la notion de rendement du système de retraite. On raisonne comme dans un système par capitalisation qui vous sert une rente pendant l'ensemble de la durée de votre retraite. On peut calculer de façon équivalente le rendement de la cotisation pour la personne qui verse ses cotisations dans un système de retraite par répartition.

Cet indicateur est intéressant, parce que c'est un des critères possibles pour mesurer l'équité sur cycle de vie. On aurait une inégalité flagrante entre générations si les jeunes étaient appelés à cotiser beaucoup pour des droits réduits, avec le cas extrême où vous auriez des rendements négatifs, c'est-à-dire le cas où mettre son argent dans le système de retraite par répartition reviendrait à cotiser à perte. Il s'agit d'un sentiment assez répandu dont on trouve souvent des échos dans les médias. Sur ce point, je crois qu'une clarification est à la fois possible et indispensable. Je m'explique. Il est exact qu'on doit s'attendre d'une génération à l'autre à une baisse du rendement du système de

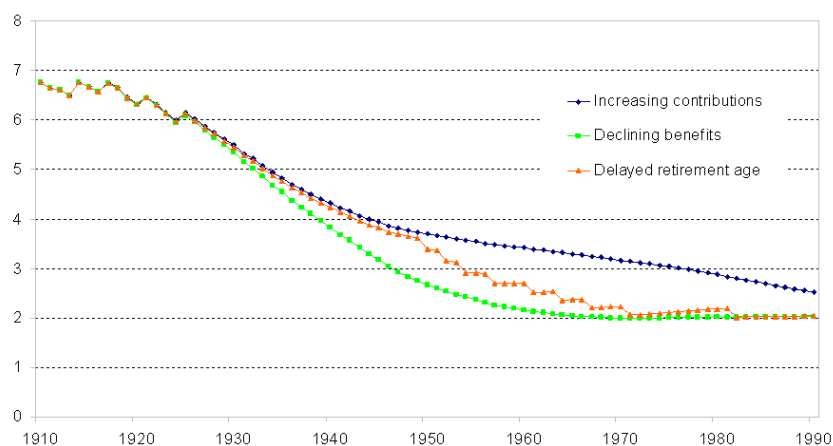
retraite. Mais il faut préciser pourquoi et jusqu'où. Pour ce faire, il y a quelques éléments à rappeler sur la façon dont fonctionne un système de retraite en répartition. En répartition, vous avez un rendement à long terme qui correspond à la croissance économique. Pourquoi la croissance économique ? Aujourd'hui, les générations cotisantes versent une masse de cotisations qui représentent une certaine part du produit national. Ce qu'elles récupéreront une fois à la retraite correspond aux cotisations des générations suivantes : si le ratio cotisations/PIB se stabilise, ces générations récupéreront à la retraite l'équivalent de leurs cotisations augmentées de ce qu'aura été entre-temps la croissance de la masse cotisable. Cette croissance, c'est la croissance économique globale.

En revanche, les premières générations ont bénéficié de prestations sans avoir cotisé. Pour ces premières générations des systèmes de retraite qui ont touché des pensions en n'ayant pas ou que peu contribué, les rendements ont été beaucoup plus élevés. C'est donc vrai en un sens qu'il y a une inégalité intergénérationnelle, un peu consubstantielle au fonctionnement du système de retraite par répartition. Mais, comme on le sait, inégalité ne veut pas forcément dire iniquité, en particulier, si ces rendements initiaux ont bénéficié à des générations de l'immédiat après-guerre qui ont été plutôt défavorisées par l'histoire.

D'autre part, ceci nous montre qu'il est erroné de dire que les réformes qui sont en train de monter en régime sont synonymes de cotisation à perte pour les générations d'aujourd'hui. Ce ne serait le cas qu'avec une croissance négative ou si l'objectif des réformes était de réduire progressivement le périmètre de la répartition par rapport au produit intérieur brut. Mais ce n'est pas du tout le type de scénarios dans lequel on se place pour la France et pour la plupart des pays. Ce qu'on cherche à faire, c'est uniquement limiter la croissance de la part des retraites dans le PIB, sans qu'il soit question de la faire baisser, et ceci est vrai quel que soient les leviers mis en œuvre pour restaurer l'équilibre des retraites.

Ceci est illustré sur le graphique suivant : il s'agit de simulations, calées sur les projections démographiques françaises, qui donnent l'évolution du rendement du système de retraite des générations 1910 à 1990.

Simulation des rendements par génération, sous trois hypothèses d'ajustement au vieillissement



Note : rendements actuariels en %, par génération, hypothèse de productivité à long terme de + 2% par an.

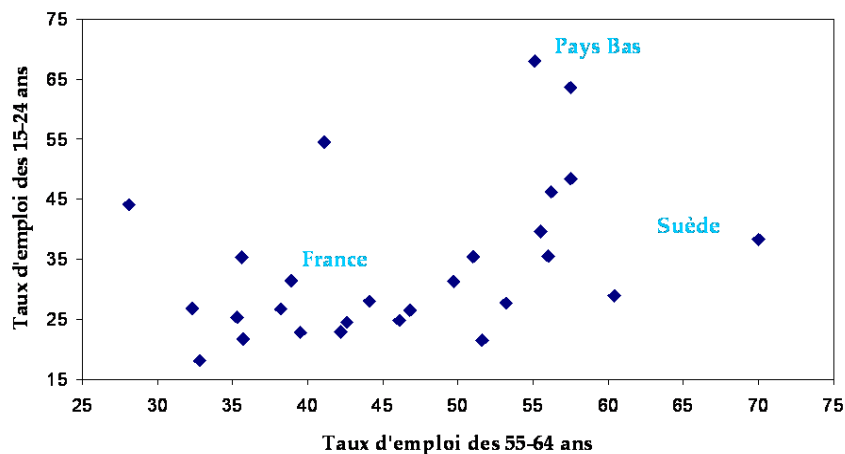
Le graphique précédent donne trois scénarios extrêmes d'ajustement au vieillissement : le scénario dans lequel on s'ajuste uniquement par la hausse des cotisations est celui en bleu ; le scénario dans lequel on s'ajuste par la réduction des prestations au fur et à mesure que le ratio retraités/actifs augmente est celui en vert. Et puis le scénario de la hausse de l'âge de la retraite qui est celui qui est représenté par la courbe intermédiaire en orange. On observe bien des taux de rendement extrêmement élevés pour les premières générations, de l'ordre de 6-7 %. Puis on évolue tendanciellement vers un rendement à long terme correspondant à l'hypothèse qui est retenue pour les progrès de productivité. On voit que les différents choix politiques consistent à retarder plus ou moins le moment où cette baisse de rendement finit par se réaliser complètement. En particulier, une politique de hausse des cotisations retarde ce moment, parce que vous avez des générations qui finalement touchent des retraites sans avoir payé le prix par exemple de l'allongement de la durée de vie. Ces générations arrivent donc à préserver un rendement relativement élevé, comparativement à ce qui se passerait si on leur imposait immédiatement une baisse du niveau de leur prestation. Mais quoique vous fassiez, à long terme, vous évoluez vers ce rendement qui est ici de l'ordre de 2 % et qui serait plutôt de 1,5 à 1,8 % si on prenait les hypothèses des projections du COR que j'ai citées tout à l'heure. On ne débouche jamais vers un rendement négatif.

J'aborde mon dernier point : quelle incidence sur les conditions de vie courante des plus jeunes ? Je reviens à une problématique d'équité intergénérationnelle transversale à un instant donné, et plutôt à court terme : quel est le meilleur système vis-à-vis de la situation courante des plus jeunes ? Quel est celui qui autorise un accès rapide à un emploi de qualité ? La principale idée que l'on peut relativiser, qui a longtemps gouverné les politiques en matière d'âge de la retraite et même de gestion globale du travail en France, c'est l'idée que le meilleur système vis-à-vis des entrants sur le marché du travail est forcément celui qui pratique l'âge de la retraite le plus bas.

À titre personnel, je n'exclurai évidemment pas des effets de vases communicants à court terme. Si vous avez une baisse soudaine de l'âge de la retraite, il n'est pas impossible que vous ayez des effets d'appels d'air qui peuvent transitoirement favoriser l'accès au marché du travail pour les plus jeunes. Et inversement, envisager des remontées trop brutales de l'âge de cession d'activité peut très bien temporairement freiner l'accès à l'emploi. Mais même sur ces effets de court terme qui paraissent intuitivement plausibles, il s'avère que, quand on essaie de les regarder empiriquement, ils sont extrêmement difficiles à observer. Le chômage, l'emploi évoluent en effet en fonction de tellement de facteurs et sont tellement secoués par la conjoncture qu'on a beaucoup de mal à identifier les effets purs de modification des politiques en matière de retraite sur cet accès au marché du travail des plus jeunes.

S'agissant du court terme, les avantages d'une baisse de l'âge de la retraite sont donc déjà difficiles à prouver. S'agissant du long terme, le résultat semble encore plus net. Je vais reprendre un des graphiques qui a été présenté dans l'intervention de Hugues de Balathier. Une façon d'évaluer le lien à long terme est de comparer différents pays à un instant donné. Or on voit qu'il n'y a aucune relation claire entre le taux d'emploi des jeunes et des seniors observés dans les différents pays. Si relation il y a, elle est plutôt positive et les clés de l'insertion des plus jeunes sont par conséquent à chercher ailleurs que dans les politiques de retraite précoce.

Taux d'emploi jeunes / seniors dans l'UE 27 (en %)



Source : Eurostat.

Ainsi, même s'il faut rester prudent sur le *timing* des politiques de remontée de l'âge de la retraite, on ne peut pas affirmer qu'une retraite plus tardive va forcément contre l'emploi des plus jeunes, loin s'en faut. Dans les pays où le taux d'emploi des 55-64 ans est élevé le taux d'emploi des 15-24 ans est également plus élevé. En tout cas, le fait d'avoir peu d'emploi entre 55 et 64 ans ne facilite pas intrinsèquement l'accès à l'emploi des 15-24 ans.

En conclusion, je synthétiserai par quelques messages de correction ou de relativisation de certaines perceptions courantes, et je compléterai par quelques questions qui restent à approfondir.

D'une part, il ressort bien de ce que j'ai dit que l'équité ne peut pas être définie de façon univoque. Il y a différentes dimensions le long desquelles peuvent se mesurer l'égalité ou les inégalités. Or, dans un monde qui bouge, il est impossible de tout égaliser pour toutes les générations successives.

De façon transversale, on peut certes essayer d'égaliser le niveau des actifs et des retraités. En revanche, égaliser le taux de rendement du système de retraite pour les générations successives est absolument impossible dans un système par répartition. De même, concernant l'âge ou la durée de la retraite, vous ne pouvez pas à la fois égaliser l'âge de la retraite pour toutes les générations, et égaliser la durée de la retraite pour toutes les générations, dès lors que l'espérance de vie augmente.

Une autre idée à relativiser de façon très nette est que les politiques qui sont mises en place nous annoncent la fin des retraites, avec des générations qui commencent à cotiser fortement pour un système duquel elles récupéreront très peu de revenus quand elles seront âgées. Ceci est inexact car le rendement des systèmes de retraite, quelle que soit la politique que vous adoptiez, converge vers le taux de croissance économique. Eventuellement, le rendement des systèmes des retraites peut devenir négatif, mais dans ce cas, cela voudra dire que la croissance est devenue négative. Le problème ira alors très au-delà du seul problème de la retraite.

Ceci ayant été posé, on sait que des choix sont encore à faire. Tout n'a pas encore été tranché en matière de réforme des retraites. Il reste encore des décisions d'arbitrage global entre le taux d'effort, le taux de remplacement, l'âge de la retraite et la rapidité de l'ajustement de ces différents paramètres. Sur la question des taux d'effort, il faut évidemment prendre en compte le fait qu'il n'y aura pas que la retraite à financer, beaucoup d'autres choses le seront également. Il y a donc une

question d'arbitrage entre ces différentes affectations du consentement à payer pour les prélèvements obligatoires. Ceci renvoie à la question des inégalités intergénérationnelles dans les domaines autres que la retraite.

Dernier point, il est nécessaire de mieux prendre en compte, dans la réflexion, la dimension intragénérationnelle. Le sujet de la retraite intéresse les jeunes générations, non pas forcément prises en bloc, mais les différentes catégories de population au sein de ces jeunes générations. Une des questions à poser ici est de savoir si ces générations profiteraient du basculement vers un système qui serait plus simple et plus unifié. C'est une des questions qui doit être ré-abordée dans les années qui viennent, comme celle de savoir comment un tel système doit prendre en compte la diversité des débuts de carrière.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci beaucoup de nous avoir donné le cadre conceptuel sur cette question de l'équité entre les générations. Maintenant, la parole va être donnée aux témoignages de ceux dont nous parlons, c'est-à-dire les jeunes.

Avant de leur donner la parole, je voudrais signaler que dans votre dossier, est inclus un document du GIP Info Retraite qui s'adresse aux jeunes : « Mon parcours professionnel, Ma retraite ». On y rappelle, en particulier, comme je le laissais entendre tout à l'heure, qu'à partir de 35 ans du fait de la loi de 2010, et tous les 5 ans, tous les jeunes en activité dans l'entreprise recevront un document récapitulant leurs droits personnels.

Je vais donner tout de suite la parole au président de la JOC, Stéphane Haar, qui est ici et qui connaît l'entreprise aussi. Il représente la Jeunesse ouvrière chrétienne. Je demande à chacun de se limiter à une dizaine de minutes de manière qu'ensuite nous puissions avoir un débat avec la salle.

Table ronde avec des organisations de la jeunesse

Ont participé à la table ronde :

Stéphane HAAR, Jeunesse ouvrière et chrétienne (JOC)

Azwaw DJEBARA, Union nationale des étudiants de France (UNEF)

Antoine DIERS, Union nationale inter-universitaire (UNI)

Victor COLOMBANI, Union national lycéenne (UNL)

Stéphane HAAR

Bonjour à tous. J'aimerais d'abord commencer par remercier le COR et tous ses membres d'avoir invité des organisations représentatives des jeunes à porter la parole de ces derniers, sur un sujet aussi capital que les retraites. C'est assez rare pour le souligner, donc merci à vous. La JOC est la première association nationale des jeunes de milieux populaires en France avec 10 000 adhérents et 30 000 participants. Elle travaille depuis longtemps sur les droits et devoirs des jeunes travailleurs, sur leur place dans le monde du travail, mais également dans la société. Et c'est un peu sur ce contact permanent avec ces jeunes travailleurs, et puis sur des enquêtes massives que la JOC a menées durant ces cinq dernières années auprès d'un peu plus de 40 000 jeunes, que je vais baser mon analyse et que je vais essayer de porter la voix de ces jeunes qui sont assez peu visibles dans la société que sont les jeunes travailleurs, les précaires, les chômeurs, les étudiants salariés, les jeunes en lycée pro, en apprentissage, etc.

Je voudrais donc partager avec vous le regard que ces jeunes de milieux populaires portent sur notre système de retraite. Avant tout, la première chose marquante, c'est que ces jeunes affirment et croient qu'ils ne bénéficieront jamais de ce système de retraite. C'est la première chose qu'ils nous disent. Et ce, non pas parce qu'ils le jugent irréaliste, non pérenne ou à perte, mais parce qu'on a fortement le sentiment qu'il va être démembré petit à petit, au point qu'il n'en restera rien. Ce n'est pas tellement l'équilibre des comptes qui nous rend fatalistes, ce sont les réformes successives qui décrédibilisent le système et qui le font un petit peu ressembler à un artichaut qu'on épluche.

Par exemple, Noémie, une jeune apprentie du Val-de-Marne disait, il y a quelque temps : « *Au rythme où ça va, on n'est pas prêt d'avoir une retraite ou alors à 75 ans !* ».

Le deuxième constat qu'on peut dresser, c'est que les jeunes se sentent un peu exclus du débat. Ils ont le sentiment qu'on ne leur donne pas forcément les moyens de comprendre et de faire entendre leur voix sur la question. Pire, il y a parfois un sentiment d'être utilisés comme une excuse. On fait cela pour les générations futures, alors qu'ils n'auront jamais été consultés.

Par exemple, Tony, 22 ans de Mulhouse dit : « *C'est quand même drôle de voir un ministre de 60 ans qui n'a pas vu un vrai jeune depuis au moins 30 ans dire qu'il agit pour notre avenir.* ».

Enfin, ces jeunes sont presque tous d'accord pour dire une chose, c'est que le système par répartition est leur seule chance d'avoir un jour une retraite. Tout simplement, parce qu'ils sont tout à fait conscients pour la très grande majorité d'entre eux qu'ils n'ont pas les moyens de capitaliser.

Suite à ces constats, je ne crois pas que l'équité entre les générations soit une question d'équité financière ou une question d'équilibre des comptes entre les générations. C'est avant tout une question de citoyenneté et une question sociale, du moins, du point de vue de ces jeunes-là.

Ce que les jeunes des milieux populaires demandent, c'est avant tout cette équité citoyenne. C'est-à-dire que les jeunes aient une part dans les choix politiques, le dialogue social et la connaissance du système.

Aujourd'hui, notre système de retraite est principalement piloté par des personnes qui ont déjà l'âge de la retraite ou qui en sont proches. Les jeunes sont rarement impliqués, et cela explique notamment la présence importante de jeunes dans les mobilisations suite aux dernières réformes.

Dans le monde politique, que nos représentants soient de bonne volonté ou non, il faut quand même admettre que la plupart d'entre eux ignorent les réalités de vie et les aspirations des jeunes. Notre Assemblée nationale est l'une des plus vieilles d'Europe et ne dispose d'aucune instance consultative capable de leur apporter les avis et les aspirations des jeunes, car il n'y a pas de jeunes présents dans ces instances, ou très peu. Et cela aussi participe à délégitimer les dernières réformes et le soutien au système. Mais dans le monde de l'entreprise, la situation est assez proche. Le dialogue social est faussé car les partenaires sociaux touchent malheureusement bien peu de jeunes en réalité. Et ce n'est pas toujours faute de vouloir les impliquer.

On voit beaucoup de personnes avec de la bonne volonté dans les entreprises, mais c'est notre droit du travail qui est en grande partie responsable de cette exclusion des jeunes de la vie syndicale et de la vie de l'entreprise. La flexibilisation à outrance du marché du travail a fait de l'emploi précaire la norme pour la grande majorité des jeunes de 16 à 30 ans. Or le contrat précaire prévaut pour beaucoup de jeunes. Concernant les droits syndicaux, Geoffroy, 21 ans, apprenti, nous dit : « *Je suis apprenti dans une entreprise. Durant les deux ans de ma formation, je vais être surveillé par mon maître d'apprentissage. Si je me syndique, c'est mal vu, je peux dire adieu à mon futur emploi.* » Benoît, 25 ans, intérimaire, dit également : « *Je travaille en intérim et j'avais une mission dans une usine. On me disait que j'étais indispensable, bien formé. Mais quand j'ai annoncé que je ne serai pas là mardi car je comptais aller manifester, alors ils ont tout simplement mis fin à mon contrat.* »

Ainsi, la précarisation exclut les jeunes du travail des partenaires sociaux. Il leur est alors difficile de tenir compte de la réalité. L'équité ne s'impose pas. Elle fait forcément l'objet d'un consensus et pour cela, il faut que les jeunes soient entendus. Il faut donc une véritable instance de consultation des jeunes, qui comme promis par Nicolas Sarkozy suite au livre vert sur la jeunesse, devra être consultée par les gouvernants pour connaître l'avis des jeunes sur les réformes qu'ils font, et notamment en matière de retraite.

Il faut également lutter contre la précarité et renforcer le droit du travail pour qu'aucun travailleur, même s'il est jeune, ne soit mis au ban du dialogue social. Mais il faut également s'intéresser à l'information des jeunes sur le système de retraite car son fonctionnement est ignoré par la grande majorité des jeunes travailleurs. Ils ne connaissent pas son fonctionnement et ont ainsi du mal à se positionner dans le débat. Nous l'avons remarqué, il y a quelque temps, lorsque l'on a organisé des grandes journées de sensibilisation et que l'on a vu énormément de jeunes venir s'informer avant tout. Pour cela, il est indispensable que le droit du travail, dont les systèmes de retraite font partie, soit enseigné dès le collège et dans toutes les filières.

La seconde équité qui nous semble être importante, c'est une question d'équité sociale. Comme on l'a dit, évidemment, la société n'est plus la même qu'il y a cinquante ans. Les jeunes en sont

parfaitement conscients. Ils sont conscients du contexte démographique qui a changé, conscients de la croissance économique qui n'est plus la même que par le passé. Mais c'est tout le monde du travail qui a changé. Et notre système de retraite est à l'image de notre monde de l'emploi. Quand on voit que ce monde de l'emploi est de plus en plus dur pour les jeunes, évidemment les jeunes s'inquiètent. La précarité de l'emploi est devenue la norme, et elle interdit à de nombreux de jeunes de se projeter dans l'avenir.

Dans nos enquêtes, les jeunes entrés dans le monde du travail ont une vision moins claire de leur avenir à cinq ans que les jeunes au collège, ou les jeunes au lycée, c'est-à-dire les jeunes en scolarité.

Le niveau de vie des jeunes travailleurs a considérablement chuté, en tout cas pour les jeunes les moins diplômés. 51 % des jeunes actifs affirment ne pas avoir un emploi stable et correctement rémunéré et ce chiffre s'élève à 75 % chez les intérimaires et les jeunes en CDD.

On a très bien vu que les exonérations de cotisations et que les emplois précaires ont prouvé leur inefficacité en matière d'emploi et pèsent lourdement sur l'équilibre de notre système de retraite. Ce système n'a d'avenir à notre sens que si le pouvoir démocratique sait imposer aux dirigeants économiques une politique de l'emploi volontariste socle d'une meilleure répartition des richesses. La question de l'emploi des jeunes est donc centrale dans cette problématique de l'équité entre les générations, car c'est en résolvant les iniquités du monde économique que l'on résoudra les iniquités de notre régime de retraite.

Cette équité sociale revêt des enjeux au niveau intergénérationnel, mais également au niveau intragénérationnel. En effet, il n'y a pas une jeunesse, il y a des jeunesses. Et parmi elles, la moins visible et la plus nombreuse, la jeunesse des milieux populaires qu'on sous-estime assez facilement. Ce sont ces jeunes qui commencent à travailler tôt, parfois dès 16 ans, qui font un travail manuel qui les use et qui réduit leur espérance de vie. Ces jeunes qui subissent les salaires les plus bas, les contrats les plus précaires, et qui même quand ils sont diplômés et bien diplômés ne disposent pas du réseau qui leur permet de faire valoir leurs compétences et qui sont obligés de débiter comme main d'œuvre non qualifiée tout en bas de l'échelle malgré leur bac+5 et leur bac+8.

Ces jeunes sont les plus vulnérables et ce sont ceux que notre société est censée le plus protéger. Or ce n'est pas toujours le cas, comme on l'a vu durant l'été dernier où le mode de calcul des droits à la retraite des apprentis a été modifié sans que les jeunes apprentis n'aient jamais été consultés, et sans que leur principale organisation qui est la JOC n'ait été consultée, également. C'est notamment suite à cela que la JOC organisera le 1^{er} mai 2012 une grande rencontre nationale des apprentis où la retraite sera un thème important.

Pour une véritable équité sociale, à propos des retraites, il faut bien sûr que notre société fixe des normes minimales en-deçà desquelles le respect de la dignité humaine nous interdit de descendre. Une pension minimale, un âge de départ à la retraite minimal, qu'on s'interdit de dépasser par respect de la dignité humaine. Il faut également tenir compte des réalités de vie de chaque personne. La jeunesse est diverse mais toute la société rencontre des réalités diverses.

Concernant l'âge d'entrée dans le monde du travail, par exemple, est-il normal qu'un jeune qui a commencé à travailler à 16 ans parte à la retraite au même âge qu'une personne qui a commencé à 25 ans, bien sûr que non ! Certes les années d'études doivent être prises en compte, mais elles ne

sauraient être l'équivalent d'une année de travail, étant donné la pénibilité du travail. Évidemment, plus le travail est pénible et plus la retraite doit être avancée.

Concernant les évolutions du monde du travail, n'oublions pas que le travail ce n'est pas une possibilité, c'est un droit garanti par la constitution. Ainsi les périodes de chômage, de précarité, de formation professionnelle doivent être comptées dans le calcul de la retraite, au risque, si ce n'est pas déjà fait, d'exclure énormément de jeunes qui aujourd'hui passent par ces périodes. Mais également, par rapport au niveau de rémunération, il serait dommage de parfois continuer à gâcher des fonds en payant des retraites colossales dépassant parfois les 3 000 euros par mois.

Bref, pour les jeunes des milieux populaires, l'équité commence avant tout par le respect, le fait de ne pas être exclu du débat, d'être informé. Ils sont tout à fait capables de faire des sacrifices, de trancher des questions, mais si on ne le fait pas à leur place et si on leur donne les moyens de poser une décision.

Et il semble important que le véritable indicateur ne soit pas l'équilibre des comptes, mais l'objectif que l'on donne à notre système de retraite. Car quels que soient les choix qu'on fera pour l'avenir, si ces choix sont basés uniquement sur la volonté d'établir un équilibre budgétaire, quelle que soit la décision prise, elle sera forcément mauvaise. Car à vouloir équilibrer les balances, ce sont des hommes et des femmes, souvent les plus vulnérables que l'on balance du plateau.

Les jeunes du milieu populaires invitent avant tout à pouvoir les écouter, comme vous avez eu le courage de le faire aujourd'hui, mais dans toutes les instances, qu'elles soient dans le monde de l'entreprise, dans le monde du travail. Et pour nous cela se base sur quelque chose de très important qui est la confiance qu'on leur fait. Et cela représente un grand défi des années à venir.

Merci.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci beaucoup de cette présentation, qui se termine d'ailleurs sur le thème de la confiance qu'on doit vous faire. Si un pays ne fait pas confiance aux jeunes qui préparent son avenir, cela pose quelques problèmes sérieux.

Nous venons d'écouter le représentant de la JOC, donc de la jeunesse déjà en activité professionnelle. Maintenant, nous allons entendre deux intervenants qui sont étudiants. Le premier de ces représentants devait être Emmanuel Zemmour, le président de l'UNEF, or il n'a pas pu venir. Il est représenté par son vice-président, Monsieur Azwaw Djebara, à qui je donne la parole.

Azwaw DJEBARA

Merci. Je tiens à excuser bien évidemment Emmanuel Zemmour qui, souffrant, n'a pas pu venir auprès de vous aujourd'hui pour exposer un certain nombre de positions que nous avons pu travailler. C'est avec beaucoup de regrets qu'il ne peut assister à cet évènement. Et c'est avec beaucoup de joie que je suis présent ici, parce qu'il n'est pas donné tous les jours à nos organisations de pouvoir dialoguer notamment autour d'un avenir qui, certes, est lointain mais qui symbolise beaucoup de choses pour nous, à savoir : faire partie intégrante de la société.

Pour rebondir directement sur le sujet qui est le nôtre, je souscris en grande partie aux éléments qui ont pu être développés par Stéphane Haar sur le sens que nous donnons aujourd'hui à ce combat qui est celui de la retraite. Et je voudrais aussi aller dans le sens de Monsieur Blanchet, notamment sur des éléments qui étaient très prégnants dans sa présentation, à savoir : la situation évolue et il faut prendre en compte les évolutions du contexte, les évolutions sociétales, les évolutions sociologiques pour aborder les questions de retraite. Et s'il y a bien une chose qui a évolué fortement dans notre pays ces dernières années, c'est la question du lien de la population au système éducatif. Et la manière dont les individus se sont engagés davantage dans la formation, et notamment dans la formation supérieure. Et cela est un élément qui est à la base de notre réflexion sur la problématique que constitue aujourd'hui la manière dont le système de retraite doit évoluer.

Si je dis cela, je ne le dis pas de manière désintéressée, je le dis tout simplement parce que nous considérons que souvent dans le débat autour de l'évolution de notre système de retraite, on oublie qu'il y a eu une évolution considérable notamment après-guerre qui a amené la jeunesse à se recomposer. Donc, si la jeunesse a des disparités sociales, elle a une aspiration commune, qui est d'accéder à une formation, de pouvoir être protégée par cette formation et de pouvoir s'insérer dans la société notamment à travers l'emploi. Et puis, ce que l'on a observé essentiellement sur les trente dernières années, c'est une vague de démocratisation scolaire qui a transformé profondément l'université française qui comportait dans les années 60 près de 200 000 jeunes et qui aujourd'hui en compte plus de 2 millions. Cet élément est donc constitutif de notre réflexion à l'UNEF sur la manière dont le système de retraite doit évoluer, puisqu'on ne peut plus considérer qu'aujourd'hui la formation professionnelle, la formation supérieure, ne fait pas partie intégrante du parcours de vie des individus. Et nous considérons même qu'aujourd'hui le temps de la formation initiale, constitue un nouvel âge de la vie, comme a pu constituer la retraite qui était la reconnaissance de la vie après le travail.

Ceci est un élément auquel nous sommes vraiment attachés. Et nous pensons qu'aujourd'hui, pour réfléchir à ce que constitue l'équité entre les générations, nous ne pouvons pas occulter que les conditions de formation des jeunes d'aujourd'hui ne sont pas celles des retraités qui ont accédé au système de retraite, notamment, après-guerre.

C'est le point de départ de mon intervention, parce qu'on constate aujourd'hui que ce qui est le plus ressenti par les jeunes vis-à-vis du système des retraites, c'est le fait qu'ils se rendent compte que pour eux la retraite par répartition, l'accès à cette retraite lourde de symboles, notamment de solidarité intergénérationnelle, est de moins en moins certaine. De moins en moins certaine puisque quand on fait des études, en moyenne cinq ans à la sortie du lycée pour atteindre notamment le niveau master 2 qui aujourd'hui apparaît comme le niveau minimal – je dis bien « minimal » – pour espérer avoir des conditions d'embauche dignes de ce nom. Et encore beaucoup d'étudiants de master 2 aujourd'hui se retrouvent sur des emplois sous-qualifiés par rapport à ce qu'ils ont pu apprendre dans le cadre de leurs parcours universitaires. Quand on a fait ce master 2, on n'a malheureusement pas un emploi à la sortie des études. Et on accumule des périodes de chômage, de précarité et de stage. Et au final, l'insertion durable, le premier emploi stable n'arrive en moyenne qu'à 27 ans aujourd'hui. On est confronté à une évolution du marché du travail qui implique qu'au final, le premier emploi stable n'est pas le seul emploi qu'on occupera tout au long de sa vie, puisqu'il y a une évolution profonde des structures de l'emploi qui amène notamment les salariés à occuper plusieurs postes au cours de leur vie.

Voilà une configuration nouvelle du marché de l'emploi. Voilà une configuration nouvelle de la formation supérieure qui entraîne des difficultés relatives aux règles que sont aujourd'hui celles qui

ouvrent les droits à pension ; des difficultés à répondre aux critères qui permettent d'accéder à une retraite de qualité, une retraite digne de ce nom.

Voilà un peu la configuration dans laquelle les jeunes se retrouvent aujourd'hui. Et nous pensons qu'il va falloir à un moment donné ouvrir des pistes de débat ambitieuses, des pistes de débat volontaristes, pour faire en sorte que ces évolutions du marché du travail et du système de formation puissent coïncider avec la manière dont est construit le système de retraite. C'est pour ça que nous prenons exemple sur deux éléments, un premier élément qui est relatif à la manière dont les étudiants ont aujourd'hui accès à la protection sociale, et je pense notamment à l'assurance maladie. Et un deuxième élément qui permet à des jeunes, dans le cadre de leur formation professionnelle, de se voir reconnaître cette formation dans la construction de leur retraite.

Le premier exemple c'est le principe de cotisation symbolique. Aujourd'hui, cela existe notamment pour tous les étudiants qui accèdent à l'assurance maladie et notamment au régime étudiant de sécurité sociale. Ils accèdent aux mêmes droits que l'ensemble des salariés, aux mêmes prestations que l'ensemble des salariés, tout en y apportant une contribution symbolique qui est aujourd'hui de l'ordre de 203 euros par an. Et c'est un élément important puisque non seulement ça attache les jeunes qui ne sont pas encore salariés à la solidarité intergénérationnelle mais cela les attache aussi au système de protection collectif, cela les protège et cela leur montre l'utilité de la solidarité et l'utilité de faire société. Il y a donc une dimension protectrice mais également une dimension citoyenne très forte à travers le principe de cotisation symbolique.

Le deuxième élément auquel nous pensons qu'il est urgent de réfléchir et d'apporter des réponses pour répondre aux enjeux de l'évolution du système de retraite, c'est la prise en compte de la formation universitaire. Pourquoi dis-je cela ? Tout simplement, parce qu'aujourd'hui, il ne faut pas que la formation universitaire soit déconnectée de ce qu'elle produit, à la fois en termes d'impact démocratique, mais aussi d'impacts économique et social. Une formation universitaire c'est plus de productivité pour un salarié. Une formation universitaire c'est de la croissance en plus au niveau macroéconomique.

Ce sont des éléments qui, à notre sens, doivent être reconnus dans la construction des retraites. Et nous portons notamment une revendication qui est la prise en compte des années d'études dans la validation des annuités. La prise en compte des années d'études, mais pas seulement. Une prise en compte également des stages qui doivent être bien entendus tous rémunérés pour qu'il y ait des cotisations qui en découlent. Mais aussi la prise en compte des années d'inactivité forcée, puisqu'une vie est faite d'accidents et la protection sociale, telle qu'elle a été construite à travers la sécurité sociale, doit répondre aux risques de la vie. Et donc pour répondre aux risques de la vie, il faut aussi trouver un moyen de ne pas pénaliser un jeune qui accumule des périodes de carence entre deux CDD.

Ce sont les pistes que nous proposons. Et nous pensons que ces pistes sont réalistes puisqu'elles font déjà l'objet d'expérimentations soit en France, soit à l'étranger sur des échelles plus larges. En France, il y a deux modèles que je voudrais développer, à la fois celui des étudiants à Polytechnique et celui des étudiants dans les Écoles normales supérieures, qui perçoivent une rémunération dans le cadre de leurs formations. Une partie de cette rémunération est sujette à cotisations et permet donc d'ouvrir des droits à la retraite. Il existe aussi des modèles à l'étranger, adaptés à leurs contextes nationaux, certes différents des nôtres, mais dont le principe philosophique est similaire à ce qu'on veut mettre en place. Je pense notamment aux systèmes allemand et finlandais où ces modèles-là existent.

Pour conclure, je pense qu'il est urgent que les jeunes s'emparent totalement de ce débat. Pour qu'ils s'emparent de ce débat, il faut notamment leur donner les cadres d'expression nécessaire. C'est ce que vous faites aujourd'hui en nous consultant, et nous vous saluons. Je pense que la question des jeunes et de la retraite, c'est une triple exigence : une exigence de justice sociale ; une exigence de solidarité nationale et intergénérationnelle ; et surtout une exigence de reconnaissance citoyenne. Si nous ne sommes pas intégrés à ces questions-là, nous ne pouvons pas faire société, nous ne pouvons faire société avec tous ceux qui aujourd'hui contribuent à la société. Et nous, nous ne demandons qu'une seule chose, c'est faire société avec vous.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci beaucoup pour ce discours qui montre qu'effectivement, il y a deux approches. Vous êtes jeune, vous avez des préoccupations communes avec tous les autres jeunes. Par ailleurs, vous avez des préoccupations spécifiques en tant qu'étudiant. Vous nous avez fait un certain nombre de propositions, vous avez formulé un certain nombre de souhaits. Vous êtes dans cette phase particulière d'études, antérieure à l'entrée dans la vie active. Mais vous estimez que vous devez, d'une certaine manière, déjà commencer à être regardé comme entrant dans la vie active.

Le deuxième point de vue d'étudiant, c'est celui d'Antoine Diers, de l'UNI. Vous savez qu'il y a une pluralité d'organisations représentatives d'étudiants, comme une pluralité d'organisations syndicales et professionnelles. Monsieur Diers, je vous donne maintenant la parole.

Antoine DIERS

Merci Monsieur le Président. Je vous présente le mouvement des étudiants, organisation nationale représentative des étudiants qui est la branche étudiante de l'UNI. L'UNI, c'est une fédération de l'enseignement qui regroupe des lycéens, des étudiants, des enseignants, et un centre d'études et de recherches. On est donc amené à prendre position sur un certain nombre de sujets, notamment les sujets de société.

Aujourd'hui, je ne vais pas jouer l'expert, je vais essayer de vous livrer une vision d'étudiants, et plus globalement, une vision de jeunes, avec une petite mise en contexte. Pour un jeune qui serait étudiant aujourd'hui, le contexte, c'est une dette publique importante, massive. On voit cela sur tous nos écrans de télévision ou dans nos journaux en ce moment. Une dette publique qui est inquiétante pour les générations montantes puisqu'elles vont devoir l'assumer. Pour ces générations, c'est aussi le sentiment d'être la première génération à devoir porter ses parents et ses grands-parents. Avec l'allongement de la durée de vie, on a encore aujourd'hui nos grands-parents. Et nos parents arrivent à l'âge de la retraite. On sera donc à la base de cette pyramide, une pyramide à deux étages désormais, avec grands-parents et parents.

Cela implique plusieurs choses. Cela implique un coût pour les retraites qui nous intéressent aujourd'hui, auquel s'ajoutent aussi des coûts de santé qui explosent. Pour la jeune génération, le contexte est donc dette publique, retraites, coûts de santé, etc.

On peut facilement dire, sans tomber dans le misérabilisme, que cela fait parfois un petit peu peur, c'est une source d'inquiétude. La vraie question, c'est que globalement aujourd'hui les jeunes

actent le fait qu'on ait besoin d'un système intergénérationnel, mais il faut quand même réussir à leur donner envie d'y entrer.

Il faut réussir à leur donner envie d'entrer dans ce système. On a vu les perspectives qu'ils ont, avec la petite mise en contexte que je viens de faire. La vraie question aujourd'hui, c'est de savoir comment on leur donne envie de jouer ce jeu de la solidarité intergénérationnelle, alors même qu'au-delà des perspectives à plus long terme, ils font face immédiatement à des difficultés d'entrée dans l'emploi, d'accession à la propriété, etc.

Je vais essayer de donner des pistes pour sortir de cette idée qu'ont les jeunes majoritairement aujourd'hui, qui est de dire : « *De toute façon, nous, nous n'aurons pas de retraite. Nous allons cotiser et nous n'aurons rien* ».

Quand je vous dis cela, il faut préciser que les jeunes d'aujourd'hui ne cherchent pas l'égalité stricte. L'égalité stricte de rendement théorique, statistique. Ils savent bien qu'ils ne l'auront pas. Et ils sont prêts à jouer le jeu de la solidarité. Mais ce qu'ils vont chercher, c'est une forme de garantie, une forme de transparence qu'ils n'ont pas aujourd'hui, ou qu'ils n'ont pas encore, parce qu'ils sont relativement peu consultés, que le système est complexe, et que même pour les experts, les choses sont encore assez floues sur l'avenir. Je vais donc insister sur la demande de la jeunesse d'avoir des garanties et de la transparence.

Qu'est-ce que cela veut dire ? Cela veut dire qu'on a effectivement vu des réformes (2003-2010). Ces réformes sont bien accueillies. Pour les jeunes, elles cherchent à pérenniser le système pour qu'eux puissent un jour avoir une retraite, et surtout elles représentent une forme d'effort des générations qui les précèdent. Pour autant, ils ont une grosse inquiétude, c'est qu'avec le jeu politique, avec le jeu de l'alternance possible, on entend partout que si on devait changer de majorité ou quoi que ce soit, on reviendrait sur l'âge de la retraite. Quand bien même des efforts ont été faits, il reste toujours cette inquiétude qui est : « *On est dans l'incertitude totale sur ce système. Cela peut changer du jour au lendemain. Pourquoi est-ce que moi je jouerais le jeu de la solidarité intergénérationnelle, alors que je n'ai aucune garantie* ».

Quand on voit le petit dépliant qui nous est proposé, c'est le début d'une piste. C'est le début d'une piste de venir à la rencontre des jeunes générations qui commencent à travailler et de dire : « *Le système, c'est ça* ». Il faut un gros effort pour faire comprendre le système. *Et dire que « dans l'état actuel, vos droits seront de cet ordre »*. Je pense donc qu'il faut aller plus loin sur les simulations. « *Vous commencez à travailler à tel âge, etc., vous aurez droit à une retraite de cet ordre, dès les premières années de travail* ». Il faut faire des simulations, pour réussir à vendre le système aux jeunes générations qui ne sont pas complètement égoïstes, mais qui veulent quand même avoir des garanties, pour jouer le jeu comme chacun fait ses calculs de carrière, pour voir quelle opportunité saisir.

Là-dessus, il y a aussi une autre piste, ce serait pour avoir cette garantie pour les jeunes, de mettre en place une forme d'automatisme de mise à niveau du système. Quand le jeune décide de jouer le jeu, d'entrer dans le système, il faut lui garantir qu'on prendra encore dans l'avenir les mesures nécessaires pour le pérenniser pour que lui aussi ait une retraite. Nous venons donc avec ce ressenti des jeunes qui demandent aujourd'hui : « *Faisons une bonne réforme une fois pour toutes qui nous garantirait la pérennité définitive de notre système* ». On prendrait en compte le vieillissement de la population. On prendrait en compte un certain nombre de facteurs que je ne maîtrise pas mais qui nous permettraient d'être en mesure de dire : « *Tous les cinq ans, on revoit le système. Ce sont des données statistiques, elles sont claires, elles sont nettes. Ces données statistiques nous amènent à*

revoir la durée de cotisation, l'âge de départ, etc., pour canaliser le système ». Mettons-nous d'accord une bonne fois pour toutes. Levons les inquiétudes qui pèsent encore sur le système. Et Cela doit se faire dans une large concertation, et c'est urgent. En tout cas, pour les jeunes et pour leur donner confiance dans le système.

Le deuxième aspect, si les jeunes sont prêts à jouer ce jeu de la solidarité intergénérationnelle – à condition qu'on leur donne des garanties, ils ont toujours une forme d'inquiétude, et il faut donc ouvrir la piste de la capitalisation. Les jeunes assument très bien cette idée qu'on peut jouer aujourd'hui le jeu de la solidarité entre les générations, mais qu'on peut aussi penser un petit peu à soi de temps en temps. Ce n'est pas être égoïste que de dire que : « *Oui, moi je suis responsable, autonome. Je vais préparer ma retraite. Je connais la situation du système. On va tout faire pour le faire survivre et le pérenniser, mais pour autant on peut légitimement penser à préparer sa situation* ». Il doit y avoir des mesures d'accompagnement pour les jeunes et pour toutes les générations, vers une voie de capitalisation. Ces deux systèmes cohabiteraient parfaitement, le jeu de la solidarité assuré par un filet de sécurité lié à la capitalisation.

On a d'un seul coup pour le jeune, le nouvel entrant dans le système, cette garantie de la capitalisation avec des rendements très précis, des rendements donnés, alors que même en donnant un certain nombre de garanties dans le système de répartition, les rendements sont encore plus flous. Je pense donc qu'on a là une piste : lier les deux systèmes pour permettre de donner foi dans un système global.

Pour autant, attention aux nouvelles sources de financement qui viendraient peser sur l'emploi des jeunes. On a bien vu que les jeunes sont dans une situation délicate vis-à-vis de l'emploi, il s'agit d'éviter de faire peser sur l'emploi, et donc sur les jeunes qui sont en dehors de l'emploi, toute nouvelle source de financement.

J'ai fait un tour d'horizon un peu global. Je reviendrai sur deux choses : il nous faut de l'information, des garanties, pour donner confiance à la jeunesse dans le système, pour réussir à le pérenniser.

Merci beaucoup.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci beaucoup d'avoir donné une autre approche du problème des retraites. Cela montre qu'il y a une diversité d'opinions à l'intérieur du monde étudiant, ce qui est tout à fait normal. Pour conclure la table ronde à ce stade, on va donner la parole aux plus jeunes, à Victor Colombani, qui représente l'Union Nationale des Lycéens. C'est la catégorie de jeunes pour lesquels la retraite est encore l'échéance la plus lointaine, mais cela ne les empêche pas d'avoir une opinion à la fois sur le système de retraite et sur la manière dont ils l'envisagent pour eux-mêmes.

Victor COLOMBANI

La prochaine fois, il y aura peut-être aussi des collégiens ou des élèves de l'école primaire pour donner leur avis.

C'est en tout cas une très bonne chose et je remercie, pour commencer, le COR pour cette invitation des représentants de la jeunesse, des lycéens notamment, sur la question des retraites. Cette question des retraites qui, même si elle peut être vue sous différents angles, notamment du côté de la jeunesse, est une question qui émane d'une aspiration commune à l'ensemble de la jeunesse, celle de pouvoir déboucher sur un système qui va nous permettre dans un premier temps d'avoir un emploi, un emploi qui plus est stable si possible, et qui débouchera *in fine* sur une retraite digne de ce nom pour chacun. Cette aspiration semble être tout de même partagée par l'ensemble de la jeunesse malgré les différentes inquiétudes qui peuvent être soulevées de plus en plus fortement en cette période.

Cette question se pose très tôt, dès le lycée, même avant. Elle nous concerne donc tous. Il semble qu'il y ait majoritairement un attachement, du moins pour les lycéens, au système de retraite qui nous semble pour l'instant le plus équitable, un système par répartition qui est basé sur la solidarité intergénérationnelle. Un système permettant de fonder une société globalement solidaire – j'insisterai sur ce mot – malgré, encore une fois, ces inquiétudes qui reviennent.

Ce système par répartition, c'est celui qui semble aujourd'hui le plus juste. C'est celui qui semble être le plus sécurisé pour que chaque jeune puisse un jour avoir cette retraite digne de ce nom. Mais en même temps, cette question – j'insiste parce qu'on l'entend dès le lycée et même avant – revient en permanence : « *Est-ce qu'un jour, on aura une retraite ? Est-ce qu'on ne l'aura pas à 80-95 ans ?* ». La question revient en permanence et semble tout à fait légitime, aujourd'hui. La question de la solidarité intergénérationnelle, et notamment quand elle est abordée, comprise, voire même que les jeunes y participent, et le plus tôt possible – cela a été rappelé – participe aussi à une cohésion. Le fait de faire société dès le plus jeune âge, c'est ce qui va être extrêmement important pour chaque individu dans le restant de sa vie. Et donc, il doit être amené encore une fois, très rapidement, dans la vie.

Je vais enchaîner un peu sur l'éducation. On en a tous parlé. Il y a un problème d'information aujourd'hui qui est réel. L'information sur le droit du travail, l'information sur le droit à la retraite. Tous ces éléments ne sont pas abordés dans l'espace de formation qui est commun à chaque individu, à savoir l'éducation nationale, qui est commune à l'immense majorité des individus, à savoir le lycée et qui est pourtant ô combien importante.

On a pourtant des espaces qui pourraient le permettre, ne serait-ce que dans les programmes d'éducation civique juridique et sociale au collège. Ne serait-ce que par différentes formes d'informations qui pourraient être mises à disposition au sein de l'établissement, au sein des collèges et des lycées. Et pourtant, il y a encore énormément de progrès à faire sur cette question de l'information qui semble primordiale aujourd'hui, pour pouvoir donner à chaque jeune des réponses sur ces questions d'emploi et de retraite. Mais également pour pouvoir donner des éléments de lecture et pour que derrière nous puissions pleinement nous emparer de ce sujet comme cela a été le cas à plusieurs reprises, mais avec cette fois-ci tous les outils nécessaires pour se positionner sur la question des retraites de manière informée et avec un maximum d'éléments. Il y a donc énormément de travail à faire sur cette information, notamment par l'intermédiaire de l'éducation.

L'éducation c'est aussi le moment où en parallèle de notre formation, on commence année après année, à se demander ce qu'on va faire plus tard. Le problème c'est qu'on se demande de plus en plus ce qu'on va faire plus tard et qu'on a de moins en moins de réponses dans cette période. Je ne vais pas rappeler tous les chiffres, il y en a beaucoup. Un quart des jeunes actifs qui sont

aujourd'hui au chômage, un premier emploi stable – cela a été rappelé – qui arrive en moyenne à 27 ans.

On connaît cette situation, on la voit quand quelques élèves ou quelques personnes de quelques années de plus que nous ont des difficultés énormes à s'insérer dans le monde du travail à la suite de leurs études ou de leur baccalauréat. Et il y a même un sentiment de découragement qui peut naître lorsque l'on est confronté à cette situation. Quand on se dit premièrement qu'on va avoir une difficulté extrêmement forte à s'insérer dans le monde du travail, et qu'on va peut-être devoir attendre - sans réellement le savoir, puisqu'il y a cette question de l'information qui est manquante - plus de 40 ans pour avoir accès à une retraite, forcément, cela peut avoir tendance à décourager assez tôt dans l'éducation.

Je vais quand même revenir sur un sujet qui a frappé l'année dernière, la question de l'augmentation de l'âge du départ à la retraite et de la retraite à 62 ans. Il y a une question que les jeunes se posent dès l'étape de formation, dès le lycée : la question de l'inégalité flagrante qui va en résulter. Un jeune qui va arrêter tôt ses études, qui va commencer à travailler à 16 voire à 18 ans, qui sortira par exemple d'un lycée professionnel et qui va commencer à travailler avec le niveau bac, va cotiser 44 ans, dans des emplois qui seront en général assez pénibles, avant d'enfin pouvoir toucher une retraite, avec une espérance de vie souvent inférieure à d'autres. Ces inégalités ne font que se creuser avec l'augmentation de l'âge de départ à la retraite décidée l'année dernière. A l'UNL, nous soutenons une proposition, notamment pour les formations professionnalisantes qu'on peut avoir dès le lycée, c'est – cela sort un peu des débats des retraites – la rémunération de l'ensemble des stages, y compris dans le secondaire, à une hauteur de 30 % du SMIC et leur prise en compte du coup, dans le système de cotisation pour également pouvoir participer entièrement à ce système de retraites par répartition. Et pouvoir cotiser et partir avec une retraite en bonne et due forme, et en parallèle prendre conscience dès le plus jeune âge de l'importance de ce système basé sur la solidarité intergénérationnelle.

Et puis, bien évidemment, une nécessité aussi – il nous semble en tout cas – d'ajustement aussi du système de retraite en fonction de la pénibilité qui aujourd'hui semble manquer très fortement. Parce qu'encore fois ce sont des inégalités qui existent dès le lycée mais en réalité dès la naissance, qui vont déboucher sur une diversité de formations qui malheureusement n'offrent pas toujours les mêmes débouchés.

Pour terminer, l'an dernier – je m'en rappelle et je pense que vous vous en souvenez dans la salle – 3 millions de personnes dans la rue ou même plus peut-être contre la réforme des retraites qui était proposée. 150 000 lycéens, des centaines de milliers de jeunes, des demandes et des inquiétudes qui étaient tout à fait légitimes. Outre ceux qui sortaient dans la rue, on avait quand même 85 % des jeunes qui étaient opposés à un passage à la retraite à 62 ans, avec évidemment le refus de cet allongement supplémentaire, mais en plus cette question qu'on se pose : si aujourd'hui on passe à 62 ans, est-ce que dans 10 ans ce ne sera pas à 70 ans, et dans 20 ans à 75 ans ? Très souvent, chaque jeune a toute légitimité à se poser cette question, notamment, parce que – et je crois que cela a été bien souligné aussi (peut-être pas sur le même point de vue) – la question de la retraite est une question aussi immensément politique, aujourd'hui.

Il y a une diversité de visions de la question de la retraite qui est très large, et c'est une question changeante en fonction des dirigeants mais aussi en fonction de l'écoute des choses qui peuvent être avancées en face. On peut voir la question des retraites comme une simple équation comptable,

mais dans ces cas-là, il me semble que cela a un impact extrêmement néfaste sur l'ensemble de la société et notamment sur ceux du plus jeune âge et ceux qui sont les plus démunis.

Il y a aussi l'objectif de la retraite de prendre en compte des objectifs sociaux, sociétaux extrêmement importants et de conserver cette solidarité intergénérationnelle qui nous semble indispensable aujourd'hui. Et comme cela a été rappelé par chacun d'entre nous, et je pense que c'est extrêmement important – encore une fois je félicite le COR pour l'initiative de ce colloque – si on parle de solidarité intergénérationnelle avec toutes les générations, y compris les jeunes, une concertation doit être imposée lorsque ce sujet extrêmement important est abordé.

Je vous remercie.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci beaucoup. Vous voyez que les lycéens ont déjà l'équipement intellectuel suffisant pour pouvoir formuler des analyses et des propositions qui peuvent être intéressantes pour les moins jeunes.

Nous avons eu les quatre interventions que nous avons prévues. Je regrette encore qu'on n'ait pas eu celle des jeunes dirigeants. Je vous propose, dans le quart d'heure qui nous reste, avant que nous abordions la conclusion, que nous ayons peut-être un dialogue avec la salle, à moins que je puisse vous demander si vous avez au préalable des questions à vous poser entre vous-mêmes, ou à poser à Monsieur Blanchet. On donne la parole à la salle, la démocratie l'emporte.

Débat avec la salle

Un intervenant

Vu la situation actuelle de l'euro et les possibilités qui sont offertes par ailleurs par les monnaies complémentaires, notamment au Japon, j'aurais aimé savoir quelles sont les possibilités que peut envisager le Conseil d'orientation des retraites pour imaginer, comme au Japon, des systèmes de monnaie complémentaire. Des systèmes de monnaie complémentaires, qui mettent en avant la solidarité intergénérationnelle - voire intragénérationnelle, avec des systèmes de monnaie alternatifs, qui permettent d'affecter des dépenses uniquement aux retraites. Ils permettraient par exemple d'éviter ce que l'on voit avec l'euro aujourd'hui, notamment avec les retraites par capitalisation qui sont gérées dans des fonds de pension. Cela pousse nos entreprises à avoir des taux de rentabilité excessifs et conduit à des taux de chômage élevés parce que la productivité n'est pas assez forte, par exemple chez les jeunes.

Je voulais juste évoquer cette notion de monnaie complémentaire, est-ce qu'il peut être envisageable d'y réfléchir ?

Raphaël HADAS-LEBEL

Je vous remercie de cette question. Elle n'est pas directement en rapport avec le problème des jeunes et de la retraite. Ce que je veux dire au sujet de la question que vous abordez, c'est que, comme vous le savez, la loi de 2010 a prévu que - en principe en 2013 - sera lancée une réflexion nationale concernant l'ensemble du système de retraite et sur une éventuelle réforme systémique, c'est-à-dire un changement de système par rapport au système en annuités en vigueur aujourd'hui.

On n'intègre pas dans ce programme l'idée de passage d'un système par répartition à un système par capitalisation. La question n'est pas posée en tout cas sous cette forme. Le COR avait sur cette question déjà présenté l'année dernière (en 2010) un premier rapport de réflexion et a apporté un premier élément d'appréciation sur la comparaison, à l'intérieur d'un système par répartition, entre les régimes en annuités, en points ou en comptes notionnels à la suédoise.

Je ne sais pas du tout à quoi ressemblera la réflexion nationale de 2013. Je ne sais pas non plus si les échéances politiques ou économiques n'amèneront pas d'une manière ou d'une autre à revoir ce programme. Tout ce qu'on peut dire, c'est que si des idées intéressantes existent à l'étranger - y compris au Japon - peuvent être prises en compte en France, nous en tiendrons compte dans le cadre de cette réflexion nationale. Le Japon avait commencé à être étudié il y a quelques années, mais il est vrai qu'il faut réexaminer ce qui s'y passe.

Je vous demande maintenant de prendre la seconde question, en espérant qu'elle s'adressera directement à nos jeunes.

Un intervenant

Monsieur le président, vous avez parlé de ce que nous avons diffusé pour la première fois cette année, à savoir le document d'information sur la retraite pour les nouveaux assurés. Je voudrais savoir ce qu'ils pensent de cette initiative qui vient de la loi. À les écouter, j'ai l'impression qu'il

faudrait aller beaucoup plus loin. Pas jusqu'à l'école. Mais ce que j'aimerais notamment vérifier, c'est s'il serait pertinent de donner des informations sur le statut du travail ? Par exemple, pour les saisonniers, les jobs, les stages.

La deuxième chose, en référence à ce qui a été dit dans la table ronde et qui m'a beaucoup marqué, ce sont les aides que les jeunes reçoivent et la solidarité intergénérationnelle. Comme ils sont solidaires des retraités, il faudrait essayer de donner quelques informations sur ces aides que donne la protection sociale.

Et voici mon dernier point : est-ce que cela vous intéresserait d'avoir une information sur les taux de remplacement ? Parce que certains ont dit : « *Je n'aurai pas de retraite* », et d'autres ont parlé de la nécessité de se préparer à la retraite. Si vous aviez des informations sur ces taux de remplacement, que le Conseil d'Orientation des Retraites fournit d'ailleurs, est-ce qu'elles vous seraient utiles ?

Raphaël HADAS-LEBEL

Voilà une bonne question. J'ai des choses à dire, mais moi je ne suis pas jeune, je préfère donc vous donner la parole. Qui veut répondre ? Monsieur Haar.

Stéphane HAAR

La question de l'information est évidemment centrale, parce qu'on ne peut pas débattre, on ne peut pas se positionner, on ne peut même pas prendre conscience d'une question aussi importante que les retraites, si évidemment on ne connaît pas ce qui se passe. Et cela vaut pour l'ensemble du droit du travail.

Nous, la JOC, nous touchons particulièrement des jeunes qui rentrent tôt dans le monde du travail. Et nous aidons ces jeunes à rentrer dans le monde du travail, notamment par notre présence auprès des jeunes travailleurs saisonniers. Nous en touchons plusieurs dizaines de milliers par an. Et nous nous rendons compte que, justement, le manque d'information est quelque chose de criant et de flagrant. C'est le cas sur la question des retraites. Au moment de la mobilisation, beaucoup de jeunes se posaient des questions. Alors nous avons principalement agi pour informer sur le système de retraite. Mais il est clair qu'il faut aller plus loin.

Aujourd'hui, quand on demande aux jeunes leur regard sur le monde du travail, il apparaît qu'ils sont enthousiastes d'y rentrer à 80 %. Ils ont envie d'aller bosser, ils ont les crocs, ils sont prêts. Par contre, ils avouent eux-mêmes que, une fois qu'ils y sont, ils se sentent un peu comme des poissons hors de l'eau. Ils sont dans un monde dont ils ne connaissent pas les règles, parce qu'évidemment l'Éducation nationale ne les y a pas préparés. Ils connaissent aujourd'hui des difficultés avec le monde du travail. Pour un grand nombre d'entre eux, la famille n'a pas pu les y préparer et ils n'ont pas forcément non plus le réseau qui est capable de le faire.

Sur la question des retraites, c'est exactement la même chose. Il me semble important qu'une information ait lieu le plus tôt possible, comme cela a pu être dit par l'UNL, dès le secondaire, tout au long de la scolarité.

Évidemment, toutes ces informations-là doivent être rendues accessibles aux jeunes. Parce que nous avons vu que parmi les jeunes les plus précaires, il suffit de pas grand-chose, il suffit de leur donner quelques clés de compréhension pour qu'ils se fassent une idée. Ils posent un avis, ils y réfléchissent. On n'a pas besoin de leur dire ce qu'ils pensent sur le sujet. On a juste besoin de leur donner les clés de compréhension. Toutes les initiatives dans ce sens sont évidemment les bienvenues. Et c'est que nous essayons de faire notamment dans les centres de formation des apprentis où nous sommes très présents, mais également auprès des travailleurs saisonniers.

Raphaël HADAS-LEBEL

Très bien. Monsieur Djebara.

Azwaw DJEBARA

Je souscris totalement à cette vision des choses. Peut-être pour essayer de séquencer en plusieurs phases ce qu'il pourrait être possible de faire, je pense qu'il y a des éléments qui relèvent de la responsabilité d'acteurs plus militants. C'est notamment ce qu'entreprennent un certain nombre d'organisations de jeunesse avec des organisations syndicales, pour aller directement devant les pairs et leur expliquer un petit peu quels sont leurs droits et comment cela marche.

Nous, étudiants, sommes notamment confrontés à une situation assez compliquée, beaucoup d'étudiants se salariant à côté de leurs études pour pouvoir les payer. Les étudiants travaillent parfois au noir, puisque cela peut paraître en apparence beaucoup plus avantageux que de payer des cotisations. Il va donc falloir à un moment donné réhabiliter aussi ce qu'est la cotisation aux yeux des étudiants. Et malheureusement, dans le débat public à l'heure actuelle, quand on nous parle de la crise, on nous explique que le coût du travail en France est trop important, sans démontrer le retour sur investissement que symbolise la cotisation et ce que cela symbolise en termes de protection. Donc, une action militante, mais aussi un rééquilibrage de la vision que la société peut avoir aujourd'hui de la cotisation.

Le deuxième élément correspond à mon sens à l'action que doivent mener un certain nombre de corps intermédiaires. Je prendrai notamment l'exemple des mutuelles étudiantes. Aujourd'hui, elles ont une vocation particulière à couvrir la sécurité sociale étudiante. Elles ont une délégation de service public, parce que elles ont notamment une mission de prévention que seule une mutuelle étudiante peut remplir, car elle est gérée par les étudiants et que les pairs savent s'adresser aux étudiants. Et nous, nous pensons qu'il faut élargir les missions des mutuelles étudiantes, notamment pour leur confier des missions sur les questions de l'insertion professionnelle et de la préparation de la retraite. Il faut expliquer que ce qui se passe du côté de l'assurance-maladie n'est pas totalement déconnecté des autres éléments de protection sociale.

Dernier élément : la responsabilité nationale, la responsabilité de l'Etat, à travers le système éducatif. Nous, notamment à l'UNEF, portons des revendications pour que, dans le cadre de la préparation à l'insertion professionnelle des étudiants, soient inscrits des cours de droit du travail auxquels faisait référence tout à l'heure Stéphane Haar. Et nous pensons qu'il faut qu'il y ait une connaissance du monde de l'entreprise, une connaissance du système social, pour faire en sorte que l'on ait des citoyens qui soient avisés, attachés à leurs outils, qui puissent les défendre et qui puissent aussi construire leur parcours de vie en leur âme et conscience.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci. Juste un mot de complément par rapport à ce qui a été dit. Je crois qu'il est tout à fait important que les documents qui sont adressés aux jeunes puissent comporter le maximum d'informations, et en particulier sur les droits. D'ailleurs, comme je vois ici dans le document, on peut aller plus loin sur les aléas de vie. Cela donne une indication sur les droits.

Là, où je me pose une petite question, c'est sur les éléments concernant l'emploi et le travail, parce que cela n'entre pas directement dans les compétences d'organismes qui doivent informer les gens sur les retraites. Je reconnais que c'est peut-être une occasion d'informer les gens, mais il ne s'agit pas de la même problématique. Quant au taux de remplacement, ma seule interrogation est que cette notion est extrêmement difficile à définir. Pas plus tard qu'à la dernière séance du COR, nous avons eu une analyse assez complète des différentes définitions du taux de remplacement. La définition du taux de remplacement ne se limite pas à ce qu'on dit habituellement, c'est-à-dire le rapport entre la première retraite et le dernier salaire (on ne sait pas toujours quel est le dernier salaire à prendre en compte). C'est plus compliqué. Je ne veux pas m'étendre sur ce sujet. Mais comme vous abordez la question des indications sur les taux de remplacement à donner dans un document, j'ai quand même le sentiment que c'est assez compliqué et qu'il faudra au moins se mettre d'accord au préalable sur les définitions.

Une autre question ?

Un intervenant

Jean-Louis Malys, secrétaire national de la CFDT, membre du COR. D'abord, je voudrais vraiment féliciter les différents intervenants, et en particulier la maturité de leurs interventions, et les déculpabiliser un tout petit peu. Ils disent d'une certaine manière que les jeunes ont besoin d'informations et de formation sur les questions de retraite...s'il n'y avait que les jeunes ! Le vrai problème, c'est que le système de retraite est ignoré, y compris par les adultes. La plupart des adultes découvrent d'une certaine manière le système de retraite lorsqu'ils arrivent à quelques années de l'échéance, à un moment où ils peuvent rarement peser sur leur carrière.

Je pense que ces questions de l'information et de la formation sur la protection sociale et la retraite entre autres sont extrêmement importantes.

La deuxième chose que je voulais souligner est la question de la confiance-méfiance vis-à-vis des systèmes de retraite, qui est récurrente dans les interventions. Ma question aux différents représentants, c'est : s'il leur fallait un ou deux éléments, lesquels seraient déterminants pour dire « *Oui, j'ai confiance dans le système de retraite par répartition* » ? Parce qu'au niveau de la CFDT, on pense évidemment que la répartition est le socle indispensable au système des retraites.

Le dernier aspect est la question de l'adaptation de notre système de retraite aux carrières et à la diversité des carrières. Tous les intervenants ont en effet évoqué à la fois le travail ou les périodes de non-travail. C'est donc finalement la question de la contributivité et de la solidarité. Comment arrive-t-on à mettre d'une façon visible ces deux aspects côte à côte ? Un bon système de retraite est un système contributif. Il faut que la cotisation génère du droit et il faut des mécanismes contributifs de solidarité. D'où la question de la mise à plat.

Raphaël HADAS-LEBEL

Je crois que vous avez été directement interpellés par Monsieur Malys. Comment accroître la confiance des jeunes générations dans leur système de retraite ? Je donne la parole à Monsieur Diers, qui n'a pas encore répondu, puis aux autres.

Antoine DIERS

Je vais dire deux petits mots rapides sur les éléments de la confiance. Les éléments de la confiance ce serait déjà, comme j'avais pu le dire tout à l'heure, de sortir de cette logique de réformes successives et d'en faire une définitive. Une réforme qui nous assurerait un système avec une remise à niveau régulière, qui serait rassurante pour les jeunes qui se diraient : « *C'est bon, on sait où on va. Le truc est sur des rails. On est parti pour les dizaines d'années à venir. On est clair* ». Le système ne pourrait évidemment pas s'engager sur un niveau de pension, mais il s'engagerait sur sa capacité à se réformer pour garantir au jeune une pension à un niveau raisonnable, à un âge raisonnable. Cela serait une garantie importante. Et la confiance passe aussi par du concret, à mon avis.

Le concret, c'est que même celui qui est entré sur le marché de l'emploi il y a seulement quelques trimestres ou quelques années, puisse recevoir des décomptes très précis qui lui disent, dans l'état actuel du système, en prenant en compte un certain nombre d'évolutions qui interviendront dans le cadre du système automatique qu'on aura pu mettre en place : « *Si tout cela se passe comme ça, vous aurez droit à tant* ». Et là, on est dans la confiance. Là, on a une forme d'engagement écrit. Comme vous le disiez, c'est vrai pour les adultes aussi, on n'est plus dans ce flou magistral d'un système qu'on a beaucoup de mal à comprendre. Non, on a du clair, quelque chose qui soit le plus pédagogique possible : vous avez cotisé tant, cela vous donnera droit à tant. C'est très basique, très banal, mais c'est cela qui va donner confiance, notamment aux jeunes, dans le système.

Voilà, ce que j'avais à dire sur les éléments de la confiance.

Azwaw DJEBARA

On a parlé depuis tout à l'heure d'attachement à la retraite, de volonté des jeunes de débattre autour de ces questions-là, de ne pas voir ce sujet-là leur échapper, mais c'est vrai qu'il y a un élément quand même qu'il faut analyser. Je pense que la principale problématique aujourd'hui, c'est que contrairement à la protection en matière d'assurance-maladie ou à la protection en termes d'assurance-chômage, la retraite est sur un horizon beaucoup plus lointain et beaucoup plus incertain. Quand on débute ces études ou quand on débute son insertion professionnelle, on ne sait pas où on se retrouvera en bout de course. Cela génère beaucoup d'inquiétudes. Ce que je voulais dire tout à l'heure en introduction, c'est qu'il y a aujourd'hui de moins en moins de jeunes qui croient en leurs capacités à rester dans le système par répartition, avec beaucoup de fatalisme quant à la possibilité de maintenir ce système-là. Et des jeunes qui disent au final qu'il va falloir commencer à épargner, qu'il va falloir commencer à capitaliser, avec tout ce que cela pose aujourd'hui en termes de problématiques autour de la crise.

On parlait tout à l'heure des fonds de pension spéculatifs, et ça, les jeunes l'ont aussi en tête. Il y a parfois un certain doute quant à l'avenir et quant à la pérennité de ce système et à la possibilité d'en bénéficier soi-même.

Je pense que c'est cela qu'il va falloir arriver à recréer comme sentiment, à la fois le sentiment d'appartenance, le sentiment de contribution à ce système et le fait qu'on soit en capacité de le maintenir. Et qu'on soit en capacité de le maintenir à un haut niveau.

Si je peux émettre une critique à l'encontre des réformes passées des retraites ou des non-réformes pour que la droite et la gauche soient à égalité sur ces quinze dernières années, le principal élément qui amène du doute dans toute une partie de la population, c'est que soit on ne réforme pas et on ne répond pas à de véritables exigences, en termes de recherche de sources de financement plus que de diminution des prestations ; soit on explique que, pour maintenir quelque chose, il faut sans cesse revoir les droits à la baisse.

Je ne parle pas du montant des pensions, je parle de la manière dont on organise son parcours de vie, la manière dont on accède aux droits, la manière dont on s'émancipe au travail et la manière dont on bénéficie d'un temps libéré dans sa vie. Il faut les revoir à la baisse sans avoir la garantie que le système par répartition soit maintenu. C'est donc ce malentendu-là qu'il va falloir à un moment donné casser. Et il va falloir poser dans le débat des vrais sujets. Je pense que les jeunes ne sont pas dupes de ce qui est en train de se passer dans notre société. Il y a des richesses qui échappent au contrôle de la majorité de la population. On voit que notamment ce qui a causé la crise aujourd'hui, c'est cette marche folle vers la financiarisation, vers la maximisation du profit en enlevant l'humain et la perspective collective de la manière dont les choses se passaient. On voit qu'il va falloir recréer un peu plus de collectif. Le mythe de l'individualisme forcené est à mon sens mort pour un certain temps. Il faut maintenant reposer un certain nombre de questions, faire des choix politiques forts. Les jeunes ont quand même quelque chose en tête c'est que le système de retraite par répartition est intervenu dans une période historique cruciale pour notre pays (l'après-guerre). On a su prendre des choix ambitieux d'un point de vue financier, ambitieux d'un point de vue politique, alors que notre pays était détruit, alors que notre pays était ravagé par la guerre. Et aujourd'hui, il va falloir faire des choix qui soient aussi importants que ceux qui avaient été faits en 1945.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci. Victor Colombani.

Victor COLOMBANI

Très rapidement, parce que je rejoins entièrement ce que vient de dire Azwaw Djebara. Sur la question de la confiance, on en a parlé et je pense que c'est assez lié, il y a la question de l'information dans un premier temps. Savoir très précisément à quoi nous attendre et quels sont les éléments de départ sur lesquels on va pouvoir par la suite débattre. La question de l'écoute est aussi extrêmement importante. Quelle meilleure confiance apporter que celle de participer à cette pensée sur le système de retraite ? Mais aussi la question de garantie à apporter et c'est là-dessus que je me rapprocherai un peu de ce qui vient d'être dit.

Est-ce que nous aurons notre retraite en fonction de la note de Moody's de la France ou en fonction de garanties qui auront été fixées par l'écoute de l'ensemble des acteurs ? Et notamment, quitte à aller chercher de nouvelles sources de financement à un endroit où elles peuvent exister, mais non pas forcément de la manière la plus équitable aujourd'hui. Il me semble que oui. Cela passe en tout cas par des choix extrêmement importants et urgents à faire aujourd'hui. Des choix à faire dans la concertation, dans la coordination, avec un réel courage pour permettre d'avoir ces garanties d'obtenir un jour une retraite, pour que chacun de nous puisse obtenir un jour une retraite juste, digne de ce nom, et qui ne soit pas liée au bon vouloir des marchés financiers, comme malheureusement aujourd'hui on le craint de plus en plus.

Raphaël HADAS-LEBEL

Monsieur Haar.

Stéphane HAAR

Je souscris à beaucoup de choses qui ont été dites. Mais pour moi, ce qui ancrera la crédibilité de notre système de retraite et fera que les jeunes auront confiance en lui, c'est avant tout, comme j'ai pu le dire, le fait qu'ils ne soient pas exclus de la réflexion sur ce système. Le fait qu'ils en fassent partie. On ne peut pas demander à des jeunes d'avoir confiance dans le système en leur disant : « *C'est comme ça. On a demandé à des sociologues, des statisticiens, ils disent que la jeunesse est comme ça, donc du coup, c'est comme ça.* ». Ce n'est pas possible. Il faut pouvoir permettre aux jeunes de porter une parole, parce qu'ils sont tout simplement les mieux à même de pouvoir décrire ce qu'ils vivent et la manière dont ils voient les choses. Et on ne pourra pas simplement faire avec l'objectivité : la subjectivité des jeunes, c'est aussi important pour qu'ils aient confiance dans le système de retraite.

Comme je l'ai dit, cela passe par le fait de mettre en place des systèmes de consultation dont notre État ne dispose pas, vu qu'il n'y a aucune instance de la République française dans laquelle les jeunes sont réellement présents, et cela est très dommage. La précarité empêche les jeunes de s'impliquer dans la vie de l'entreprise et dans la vie syndicale. Cela est aussi quelque chose à changer. La lutte contre la précarité est donc une des priorités si on veut permettre aux jeunes d'être citoyens. On ne peut pas être citoyen et précaire. Ou alors c'est qu'on a des moyens pour s'offrir une citoyenneté en ayant des moyens financiers, une famille qui soutient. Et ce n'est pas le cas de tout le monde.

Deuxième point. Nous, la JOC, on est avant tout un mouvement de jeunes travailleurs, donc des jeunes qui rentrent tôt dans le monde du travail, des apprentis, des lycéens professionnels, et on ne peut pas détacher la question des retraites de la question de l'emploi. Il faut mettre en place une véritable politique qui fait de l'emploi des jeunes une priorité. Parce que ces emplois, ce sont des salaires, ce sont des cotisations et c'est quelque chose qui est indispensable. Comme on l'a dit, ce n'est pas un cadeau qui tombe du ciel à 60 ans, on va cotiser pour cela. Et donc, le travail a une place fondamentale là-dedans. Quand on aura le courage politique de mettre cette véritable politique de l'emploi en place, cela résoudra déjà un certain nombre de problèmes ! Le deuxième point, c'est évidemment cette question de la répartition des richesses. En effet, il faut pouvoir rendre l'argent qui aujourd'hui n'est pas utile à la société, pouvoir le rendre utile à la société. De mon point de vue et du vôtre aussi, du moins je l'espère et je le pense, les retraites et tout ce

qu'elles permettent constituent quelque chose d'utile à la société. Il faut pouvoir également y contribuer par le biais d'une meilleure répartition des richesses.

Raphaël HADAS-LEBEL

Une dernière question.

Un intervenant

Je note que les jeunes font part d'une aspiration à l'information, d'une aspiration à avoir un certain nombre de garanties pour leur retraite future. La vraie problématique est celle du respect de la promesse, tant dans un régime par répartition, où la promesse repose sur les générations futures de nous verser une retraite, que dans un régime par capitalisation, où l'on verse de l'argent à quelqu'un en espérant qu'il nous le restituera en ayant choisi des fonds sans risque. Derrière cette problématique de la promesse, il y a une question de volonté, qui renvoie à la question du pacte entre les générations. Il y a aussi une question de capacité. Est-ce que celui qui fait la promesse de nous allouer la retraite future sera en capacité d'honorer cette promesse ? Il faut abandonner complètement, me semble-t-il, le point de vue financier et relier les problématiques d'emploi, de consommation et de retraite avec la notion de développement durable.

Raphaël HADAS-LEBEL

Merci d'avoir exprimé votre opinion.

Synthèse et conclusions

Raphaël HADAS-LEBEL
Président du Conseil d'Orientation des retraites

Vous avez donc bien compris que le COR a voulu ce matin se mettre à l'écoute des jeunes. Nous l'avons d'abord fait indirectement, en écoutant d'excellents exposés d'analyse sur la situation des jeunes dans la société en général, sur le marché du travail, de manière plus précise, et enfin au regard de la retraite. Et puis, au-delà de cela, nous avons essayé de comprendre un peu mieux cette notion d'équité entre les générations.

Dans un deuxième temps, de manière beaucoup plus directe, nous avons voulu donner la parole à des jeunes ou en tout cas aux représentants d'organismes de jeunesse. Je partage totalement l'appréciation de Monsieur Malys, à savoir que nous avons le sentiment d'avoir bien fait, car on a eu affaire, chaque fois, à des exposés parfaitement pensés, construits, montrant une réelle maturité. Je remercie donc très vivement nos intervenants à cette table ronde.

Je souhaiterais faire trois remarques sur ce que nous avons entendu. La première, c'est que la perception qu'ont les jeunes de la retraite doit être insérée dans une réflexion plus générale, sur la situation des jeunes dans notre société. Il ne faut pas que la seule question des retraites nous fasse oublier tout le contexte dans lequel se formule la pensée des jeunes sur les retraites.

C'est une situation qui est incontestablement marquée par une certaine inquiétude. Tout à l'heure, je crois que c'est Monsieur Colombani qui nous a dit : « *Eh bien oui, nous avons une incertitude sur ce que nous allons faire plus tard* ». Oui, il y a une incertitude plus grande peut-être que dans les générations antérieures, pour des raisons qu'a bien expliquées Monsieur Galland sur la diversité des perspectives qui s'ouvrent aujourd'hui par rapport à la plus grande simplicité des situations pour les générations antérieures. Il y a une incertitude sur ce qu'on va faire plus tard. Il y a certainement un accès plus difficile au marché du travail, un accès à l'emploi sous ses différentes formes, avec des plages de précarité, voire de chômage, dès le plus jeune âge.

Ensuite, on a le sentiment que la montée de la dette met à la charge des nouvelles générations, des jeunes générations, le coût du remboursement de cette dette, dont on ne sait pas toujours effectivement quel sera le niveau. On a beaucoup insisté ce matin sur le sentiment de gêne qu'on ressent vis-à-vis de l'influence des marchés sur les décisions politiques.

Il y a aussi cette situation qu'a rappelée Monsieur Blanchet, c'est-à-dire qu'on n'a plus de confiance absolue vis-à-vis du parcours ascensionnel dont nous étions familiers, c'est-à-dire d'une croissance régulière que l'on peut espérer chaque année.

Je ne mentionnerai même pas, pour faire référence à la dernière intervention, le passif environnemental, qui participe à ce contexte général d'incertitude dont il faut que nous ayons conscience.

Ma deuxième remarque concerne la position des jeunes sur la retraite. Il est vrai que la retraite est pour les jeunes un horizon lointain. Mais je constate que, peut-être un peu plus que par le passé, malgré ce que nous disait Monsieur Aubert tout à l'heure, on a le sentiment que la retraite aujourd'hui est une source de préoccupation, parmi toutes les autres, chez les jeunes.

Monsieur Haar nous disait que beaucoup croient qu'ils ne bénéficieront pas d'un régime de retraite satisfaisant, en faisant allusion à la métaphore de l'artichaut que l'on effeuille. Les enquêtes qu'a analysées Monsieur Aubert montrent que s'il existe une interrogation, il existe également une capacité, une volonté de continuer à cotiser. Il y a un attachement profond au système actuel, c'est-à-dire au système par répartition, fondé sur la solidarité intergénérationnelle, et qui doit rester public. Il n'y a donc pas encore une perte totale de confiance par rapport à ce système.

Monsieur Aubert nous a même expliqué qu'il y avait une disponibilité à cotiser, et même à accepter une certaine érosion du taux de remplacement. Mais on a signalé aussi, ce qui est assez intéressant, un attachement moins important aux droits non contributifs. J'ai donné une explication possible de cette situation, c'est que les jeunes se rendront compte plus tard dans l'existence, de l'intérêt de ces dispositifs non contributifs. Et Monsieur Haar nous a dit que dans les préoccupations des jeunes, il y avait aussi le souci d'une retraite minimale, le souci de tenir compte des carrières longues, de la pénibilité. Ce sont des notions qui nous sont familières, et qui sont importantes. Vous avez eu raison de les rappeler.

À l'inverse, Monsieur Aubert nous a rappelé aussi que certains, parmi les jeunes, semblent prêts à ajouter à cette base du système par répartition des compléments d'épargne ou d'assurance. Monsieur Antoine Diers y a également fait allusion.

La réflexion des jeunes sur le système de retraite est à l'image de celle de la collectivité nationale. Ce qui est, à certains égards, rassurant. Je crois qu'après les séances de ce matin, on voit un petit peu plus clair sur ce que, dans l'ensemble, les jeunes générations pensent du système de retraite.

Troisième remarque : quel langage doit-on tenir, dès lors, à ces jeunes générations ? Je crois qu'il faut adopter un langage de vérité. Monsieur Blanchet nous a dit par exemple : « *Il est impossible de tout égaliser dans un monde qui bouge* ». Je crois que c'est une très bonne formule. L'égalité stricte sera de plus en plus difficile à assurer, sans que cela ne nous empêche de garder en tête un impératif d'équité intergénérationnelle, au cœur de la confiance que l'on doit développer envers un système de retraite.

Tout ce qui mine cette confiance mine le soutien au système. Alors que faire pour consolider cette confiance ? Il faut certainement que les jeunes générations puissent avoir la conviction, sinon la certitude, que les personnes qui sont actuellement en responsabilité prennent des dispositions pour ajuster le système de retraite au phénomène incontournable et irréversible qu'est l'allongement de la durée d'activité.

Le COR a joué un rôle pédagogique très important en la matière, en montrant que, en réalité, pour assurer cette gestion et cet ajustement, il faut que des arbitrages soient effectués entre les trois leviers de l'abaque du COR, à savoir : le levier du taux d'effort ou du taux de cotisation, le levier du niveau de retraite et le levier de l'âge de la retraite. On peut être en désaccord sur le choix de tel ou tel élément de ce levier, mais je crois la confiance repose sur la conviction que des acteurs responsables veillent à la pérennité du système.

Vous avez rappelé tout à l'heure qu'il ne suffit pas d'équilibrer le système financièrement et qu'un sens doit être donné au système de retraite. C'est vrai. Il faut, dans les mécanismes à adopter, respecter certains principes, à la fois d'égalité intergénérationnelle et intragénérationnelle.

Le langage de vérité consiste à demander quelle part du PIB souhaite-t-on consacrer à la retraite ? Aujourd'hui, on n'est pas loin de 14 %. D'autres besoins vont arriver, comme la dépendance.

Quelle part veut-on consacrer à la retraite et comment fait-on pour que ces ressources soient dégagées ? S'agissant de l'équité intragénérationnelle, comme l'a dit très justement Monsieur Blanchet et comme l'ont rappelé les jeunes autour de la table, la diversité des débuts de carrière (étudiants, non-étudiants), source d'inégalités, doit être prise en compte. Il faudra y réfléchir au cours des années à venir.

Il apparaît qu'il n'y a pas une jeunesse mais plusieurs jeunesses dans notre pays. Il faut qu'elles aient le sentiment qu'elles peuvent avoir confiance. Cela implique qu'elles soient bien informées. Sur ce point, des progrès importants ont été réalisés. Il faut aussi répondre à leurs revendications de respect et de confiance. Je crois que la confiance que l'on aura à l'égard dans les jeunes sera l'une des conditions pour qu'eux-mêmes aient confiance dans le système de retraite.