

La lettre du Conseil d'Orientation des Retraites

Le 10^e colloque du COR – 6 décembre 2011

Les jeunes et la retraite

Au moment où des réformes en matière de retraite ont été engagées afin de faire face aux déséquilibres financiers liés au vieillissement de la population, de plus en plus de jeunes s'interrogent sur les systèmes collectifs de retraite en répartition, qui visent pourtant « l'équité intergénérationnelle », et expriment des doutes sur leur capacité à leur fournir demain une retraite suffisante. Diverses évolutions, telles que l'allongement des études, la précarisation de l'emploi ou le coût du logement, auxquelles s'ajoutent les effets de la crise économique actuelle, difficiles à prévoir à ce stade, contribuent à alimenter ces interrogations.

Afin d'éclairer le débat public, le Conseil d'orientation des retraites a choisi de consacrer son colloque annuel de 2011 à la situation des jeunes générations ainsi qu'à leurs attentes vis-à-vis du système de retraite. Des experts ont dressé un état des lieux de la situation des jeunes, en France comme à l'étranger : quelle est leur place dans la société ? Quelle est leur situation sur le marché du travail ? Que représentent les droits à retraite acquis en début de carrière ? Quelle perception les jeunes ont-ils de la retraite ? Ces présentations ont été suivies d'une table ronde, avec la participation de représentants d'organisations de la jeunesse, sur la notion d'équité intergénérationnelle et la capacité du système de retraite à assurer une telle équité.

La 6^e lettre du COR fait la synthèse des contributions présentées lors de ce colloque.

Les jeunes dans la société

Olivier Galland, sociologue, directeur de recherche au CNRS, a rappelé que la jeunesse se définissait avant tout comme un passage entre deux âges, entre l'enfance et l'âge adulte.

Qu'est-ce qu'être jeune ?

Ce passage a une fonction sociologique : celle d'une phase préparatoire à l'exercice des rôles sociaux, familiaux et professionnels de l'âge adulte. Certains sociologues contestent cette définition classique du cycle de vie, pointant du doigt la montée de la précarité et l'éclatement du modèle familial. Pourtant, toutes les enquêtes montrent que les jeunes aspirent bien à occuper ces rôles et à accéder notamment au statut protecteur et rêvé du CDI,

réservé aux adultes. Les jeunes aspirent également à la stabilité conjugale, qui se traduit même chez eux par un renforcement de la valeur de la fidélité dans le couple.

La prolongation de la scolarité, la diversification des filières de formation et l'accroissement de la mobilité ont profondément modifié la façon de devenir adulte. Le modèle de socialisation qui prévalait après-guerre, qu'on pourrait appeler modèle de l'identification, reposait sur la reproduction d'un modèle familial transmis d'une génération à l'autre. Ce modèle n'est plus efficace dans une société de mobilité éducative et sociale : la jeunesse devient alors une phase d'expérimentation, dans laquelle il faut construire son statut pas à pas. C'est la raison fondamentale qui explique que la jeunesse soit aujourd'hui une phase de transition plus longue et incertaine que par le passé.

Ces évolutions concernent toutes les sociétés européennes, qui s'y sont adaptées de façon différente selon leurs modèles institutionnels et culturels. On peut distinguer trois groupes de pays qui se caractérisent par la manière de quitter les parents. Le modèle méditerranéen, dont l'Italie constitue l'archétype, est marqué par un départ très tardif du foyer familial. Le modèle nordique est à l'opposé de ce modèle. Au Danemark, par exemple, la culture de l'autonomie précoce est profondément ancrée dans les mentalités collectives. Elle contribue à rendre normale, et presque obligatoire, une indépendance rapide des enfants. Il existe enfin un modèle intermédiaire, « continental », dans lequel se range la France. Les jeunes Français quittent leurs parents relativement tôt, vers 20 ans. Mais, contrairement au cas danois, ce premier départ n'est que partiel. En réalité, les jeunes Français demeurent, sur tous les plans, affectifs et matériels, très proches de leurs parents durant toute une période de transition qui les conduira au statut d'adulte. Cette intervention familiale à distance permet à de nombreux jeunes de connaître une première forme d'autonomie, notamment résidentielle, et de tenter des expériences professionnelles et amoureuses sans prendre trop de risques. Pour autant, ces trois modèles reposent sur une conception commune de la jeunesse : celle d'une phase de préparation assez longue pour réussir l'entrée dans la vie adulte.

Les étapes familiales

Dans le cas français, plusieurs étapes ponctuent ce parcours vers l'âge adulte. La situation actuelle se caractérise par une désynchronisation de ces étapes contrairement au modèle antérieur. On peut grossièrement distinguer trois étapes : l'adolescence, la post-adolescence et les jeunes adultes.

L'adolescence est devenue une phase de la vie en elle-même – empreinte d'autonomie, alors qu'elle n'était autrefois qu'un moment psychologique.

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. Par exemple, si deux tiers ne résident pas chez leurs parents et la moitié travaille durant l'année universitaire, les étudiants retournent régulièrement dormir chez leurs parents ou bénéficient d'une aide financière de leur part.

Vient enfin la troisième phase, celle des jeunes adultes. Ces jeunes ont acquis les moyens de l'indépendance économique mais repoussent le moment d'accéder aux responsabilités familiales. Vivant dans leur propre logement, les jeunes adultes repoussent l'arrivée du premier enfant, non seulement parce que la stabilisation des couples est aujourd'hui plus complexe dans une société où les rôles sexués sont plus égalitaires, mais aussi parce qu'ils souhaitent profiter de leur jeunesse avant de s'engager dans des responsabilités familiales irréversibles.

Les relations entre les générations

Les aides familiales, matérielles et psychologiques constituent un soutien très important dans la phase de transition vers l'âge adulte, particulièrement en France, où les structures d'orientation et d'insertion ne fonctionnent pas efficacement. L'importance de ce soutien est particulièrement frappante dans le cas des étudiants, dont la moitié des ressources provient de transferts familiaux. Ces mécanismes de solidarité familiale sont facilités par une convergence des valeurs entre les générations, qui reposent sur l'idée d'« individualisation », c'est-à-dire de revendication d'une complète autonomie de choix dans la vie privée.

Mais ce soutien maintient, voire renforce, les inégalités entre les jeunes selon qu'ils appartiennent ou non à des familles en capacité de leur fournir un tel soutien, alors que ces inégalités sont déjà très fortes selon le niveau d'étude.

Les jeunes sur le marché du travail

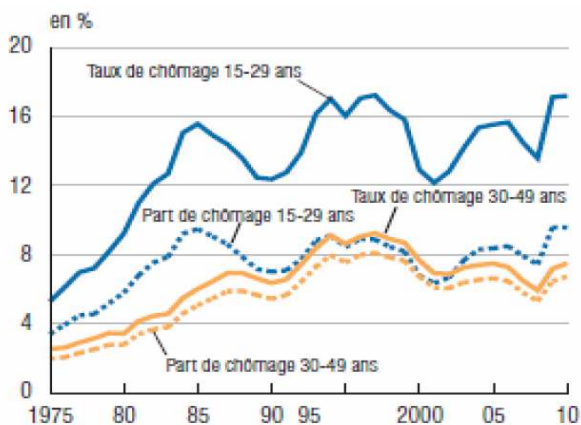
Hugues de Balathier, secrétaire général du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), a fait observer que les jeunes, étant dans une phase de transition entre les études et l'emploi, occupaient une position spécifique sur le marché du travail.

Le chômage des jeunes

En France, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans, rapportant le nombre de jeunes au chômage au nombre de jeunes actifs (au chômage ou en emploi), représente près du double de celui de l'ensemble de la population, et ce depuis les années 1970. Cette proportion se retrouve dans la plupart des pays de l'OCDE.

Toutefois, la part des jeunes au chômage rend mieux compte de la situation car elle est calculée sur la population de tous les jeunes et pas seulement des jeunes actifs. Or beaucoup de jeunes étudient, sans travailler parallèlement.

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



Source : INSEE, enquêtes emploi 1975 - 2010.

L'écart entre le taux de chômage (22,5 % en 2010) et la part de chômage (8,9 %) pour les 15-24 ans en France s'explique ainsi par la faiblesse de leur taux d'emploi (31 %). Les bonnes performances de certains pays en matière d'emploi des jeunes tiennent essentiellement à des différences structurelles : par exemple, le recours à l'alternance est très répandu en Allemagne et, contrairement en France, le cumul emploi-études est fréquent au Danemark ou aux Pays-Bas.

On observe en outre que dans les pays où le taux d'emploi des jeunes est faible, le taux d'emploi des seniors est généralement faible, comme c'est le cas en France.

Plusieurs raisons sont souvent avancées pour expliquer le chômage des jeunes : le phénomène de « file d'attente », le manque de qualification, l'inadéquation des formations aux besoins du marché du travail, le coût et la segmentation du travail...

Le taux de chômage des jeunes est également plus sensible à la conjoncture, du fait du rôle des CDD et de l'intérim dans l'ajustement de l'emploi. Or, les jeunes sont plus nombreux que leurs aînés à occuper des emplois temporaires, que ce soit dans le secteur privé ou dans la fonction publique. S'agissant de la dernière crise, son impact à la hausse sur le chômage des jeunes a été plus rapide mais pas plus fort que lors des précédentes crises.

Les conditions d'insertion professionnelle

Les stages jouent un rôle important dans les processus d'insertion professionnelle. Dans le même temps, les jeunes occupent dans leur ensemble des emplois de plus en plus qualifiés et leur rémunération tend à augmenter plus rapidement que dans les autres classes d'âge (respectivement + 19 % et + 10 % entre 1990 et 2010 pour le salaire médian). Ce qui n'empêche pas des phénomènes de « déclassement » : à diplôme équivalent, le poste occupé aujourd'hui par un jeune est souvent considéré comme « inférieur » à celui de la génération qui l'a précédé.

Les parcours d'insertion des jeunes sont globalement progressifs et dispersés. Si 58 % d'entre eux connaissent un accès rapide et durable à l'emploi après la fin de la formation initiale, les situations sont très hétérogènes pour les autres : reprise d'études, chômage persistant, « décrochage », inactivité... Il faut en général quatre années pour intégrer une cohorte sur le marché du travail. Les jeunes sont par ailleurs plus nombreux que leurs aînés à connaître des périodes de chômage, mais pour des durées plus courtes.

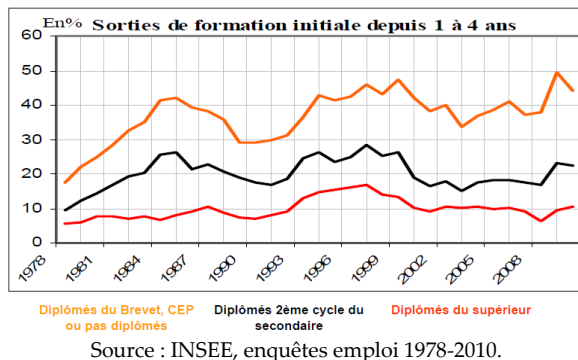
Le rôle de la formation initiale

L'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle sont très dépendants du niveau de formation initiale. Les dernières décennies ont connu un allongement très rapide de la durée de scolarité, qui s'est traduit par une forte hausse de la part des bacheliers et des étudiants mais n'a pas empêché la persistance d'un taux d'échec important et persistant. Or les jeunes les moins diplômés subissent plus que les autres des trajectoires d'insertion difficiles.

Le niveau de formation initiale est également déterminant pour le salaire des premiers emplois. En 2010, le salaire médian des jeunes issus de l'enseignement supérieur s'élève à 1 450 euros après des études courtes, correspondant parfois à des postes peu qualifiés et donc à un plus fort risque de déclassement, et à 1 760 euros après des études longues, correspondant majoritairement à des emplois de cadres. La rémunération des titulaires du bac est très proche de celle des titulaires de CAP ou BEP. Enfin, les peu ou pas diplômés sont encore un peu moins rémunérés (un peu plus de 1 000 euros). Ces écarts de salaires proviennent en partie de la

fréquence des emplois à temps partiel : la part des emplois à temps partiel est ainsi de 24 % chez les jeunes non diplômés contre 10 % chez les diplômés de l'enseignement supérieur court.

Taux de chômage après la fin des études par diplôme



Polarisation et tertiarisation

Sur un plan plus prospectif, la démographie (favorable à court terme) et le taux de scolarisation (aujourd'hui stabilisé) devraient jouer un rôle essentiel dans l'emploi des jeunes au cours des prochaines années. En outre, le marché de l'emploi semble se polariser avec la perspective de création d'emplois très qualifiés et d'emplois peu qualifiés, au détriment des emplois intermédiaires, et s'orienter vers le développement d'emplois de services, à plus fort taux de participation féminine. En croisant ces éléments, apparaît un risque réel pour les jeunes peu qualifiés, notamment les jeunes hommes, de voir leurs difficultés d'insertion s'accroître.

Les jeunes au regard de la retraite

Patrick Aubert, chef de la division Redistribution et politiques sociales à l'INSEE, a détaillé dans un premier temps les facteurs qui conduisent à faire évoluer les droits à retraite acquis en début de carrière au fil des générations.

Les différences de droits acquis en début de carrière

Les facteurs défavorables aux générations les plus jeunes sont bien connus :

- l'entrée plus tardive sur le marché du travail liée à l'allongement de la durée des études ;
- les difficultés d'insertion sur le marché du travail, liées à un taux de chômage élevé et à la hausse de l'emploi temporaire ;

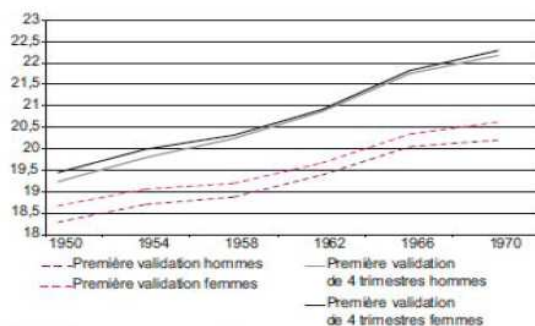
- enfin, certains aspects des réformes des retraites (allongement de la durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein, revalorisation des salaires portés au compte sur les prix, augmentation du nombre d'années dans le calcul du salaire de référence...).

Mais d'autres évolutions ont un impact positif sur l'acquisition de droits à retraite en début de carrière par les plus jeunes générations :

- la hausse du salaire moyen lié au progrès technologique ;
- la meilleure couverture par les régimes de retraite complémentaires ;
- le développement de dispositifs de solidarité en matière de retraite ;
- enfin, les évolutions structurelles du marché de l'emploi (hausse de l'activité féminine, extension du salariat...).

Il n'en reste pas moins que l'on constate, au fil des générations, une diminution progressive des droits acquis en début de carrière. Ainsi, la génération née en 1970 a validé 30 trimestres à l'âge de 30 ans, contre 38 pour celle née en 1950.

Âge de première validation d'une année complète, selon le sexe et la génération



Source : DREES, EIC 2011.

De même, l'âge auquel les jeunes valident pour la première fois un trimestre au titre de leur retraite a augmenté de deux ans et celui auquel ils valident pour la première fois une année complète, de plus de trois ans, ce qui témoigne d'une entrée plus tardive et progressive sur le marché du travail. Dans la mesure où les « petits boulots » peuvent permettre de valider des trimestres, la validation d'une année complète décrit mieux le début réel de l'activité des plus jeunes générations.

Le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail est plus marqué parmi les catégories sociales les moins qualifiées.

La diminution des droits acquis avant 30 ans au fil des générations est toutefois moins importante que celle des durées d'emploi, du fait de l'existence de dispositifs de solidarité permettant d'acquérir des droits à retraite lors de périodes d'inactivité telles que le chômage ou l'éducation des enfants. Les différences de droits acquis après 30 ans entre générations sont, quant à elles, beaucoup plus ténues.

La perception de la retraite par les jeunes

En complément de ces observations, il apparaît, selon le suivi barométrique de l'opinion sur les questions de protection sociale mené chaque année par la DREES, que la perception de la retraite par les jeunes ne diffère pas radicalement de celle des plus âgés. En particulier, après la réforme de 2003, le thème de la retraite s'est imposé de plus en plus comme un thème de préoccupation majeure et les opinions des différentes classes d'âge ont convergé.

Pour beaucoup de jeunes comme de plus âgés, l'âge moyen de départ possible à la retraite sera inéluctablement tardif, vers 65 ans, sous l'effet des réformes. Dans un contexte général plutôt pessimiste, les plus jeunes se montrent toutefois relativement plus optimistes quant au niveau de vie qu'ils auront à la retraite : ils sont 32 % à penser que celui-ci sera plutôt meilleur ou identique à celui de l'ensemble de la population.

Quelle que soit la classe d'âge, l'attachement au système de retraite actuel reste fort, mais les jeunes sont un peu plus nombreux (52 %) à considérer qu'il faut ajouter au système de retraite un complément d'assurance ou d'épargne individuelle.

Les plus jeunes semblent également un peu moins attachés aux droits non-contributifs. Ils sont ainsi davantage prêts à restreindre l'accès aux pensions de réversion et un peu plus nombreux à considérer que le fait d'avoir élevé des enfants ne doit pas conduire à des avantages au moment de la retraite.

Enfin, les jeunes refusent moins fréquemment que leurs aînés d'envisager la moindre réforme parmi celles habituellement discutées (l'allongement de la durée d'assurance, le recul de l'âge du départ à la retraite, l'augmentation des cotisations).

Retraite et équité entre les générations

Didier Blanchet, rédacteur en chef de la revue Économie et statistique de l'INSEE et membre du Conseil d'orientation des retraites, a rappelé que l'équité intergénérationnelle était une notion complexe, qui peut s'appréhender selon deux approches. La première, transversale, consiste à comparer les générations selon l'âge à une date donnée. Les politiques de retraite conduites jusqu'au début des années 80, visant à rapprocher les niveaux de vie des retraités et des actifs, y ont trouvé leur justification. La deuxième approche, intertemporelle, consiste à comparer des parcours de vie à travers des périodes historiques différentes, ce qui pose évidemment des difficultés. Ainsi, le contexte de crise économique accentuée aujourd'hui, pour les jeunes générations, les difficultés d'accès au marché du travail et les expose au coût du remboursement de la dette ainsi qu'au financement de la retraite.

De façon générale, il ressort des débats publics un phénomène de perte de confiance en la poursuite de la croissance économique et l'idée que le système de retraite ne permettra plus à l'avenir de répondre à ses promesses.

Plusieurs dimensions à prendre en compte

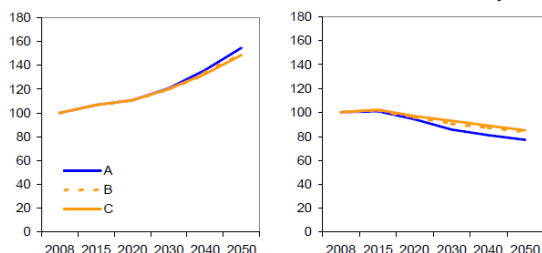
Pour les personnes qui entrent sur le marché du travail, la retraite n'en reste pas moins une problématique sur le très long terme, qui oblige à se projeter au moins à l'horizon 2050. Pour bien appréhender le sujet, il est nécessaire de regarder plusieurs dimensions : les retraites en niveau absolu, les retraites en niveau relatif, ainsi que l'âge et la durée de la retraite.

Les retraites en niveau absolu pourraient progresser d'environ 50 % d'ici 2050 sous l'effet des gains de productivité. Mais que signifie une telle hausse, sachant qu'entre-temps, les conditions de vie en particulier auront changé ?

D'ailleurs, le niveau relatif des retraites (ratio entre la pension moyenne nette des retraités et le revenu d'activité moyen net des actifs) devrait dans le même temps diminuer.

Perspectives des niveaux de retraite

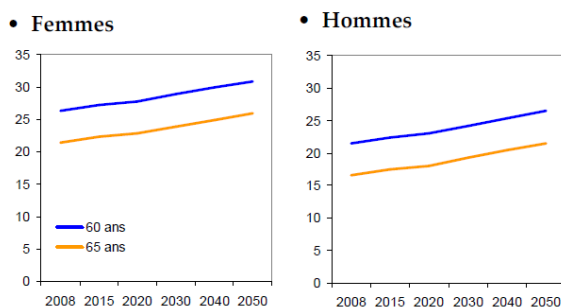
- Pension moyenne nette
- Pension moyenne nette/ revenu d'activité moyen net



Source : 8^e rapport du COR, projections 2010 ; scénarios A, B et C, chiffres en base 100 pour 2008.

Enfin, concernant la troisième dimension, la hausse de l'âge de la retraite n'implique pas nécessairement la baisse de la durée de la retraite, du fait de l'allongement de l'espérance de vie.

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



Source : INSEE, projections démographiques.

Il faut pourtant s'attendre à une baisse de rendement du système par répartition au fil des générations, bien que l'idée que les réformes sont synonymes de cotisation à perte soit erronée.

Pour les nouveaux entrants sur le marché du travail, le meilleur système de retraite est celui qui favorise leur accès rapide à un emploi de qualité. Pendant longtemps, les politiques de départ précoce à la retraite ont effectivement été justifiées par l'idée de faciliter l'accès des plus jeunes au marché du travail. Mais cette politique ne semble pas avoir d'effet à long terme, car les études montrent qu'il n'y a pas de lien réel entre l'emploi des seniors et celui des plus jeunes. Les clés de l'insertion professionnelle des plus jeunes sont donc à chercher ailleurs.

Une question d'arbitrage

Au final, il faut relativiser à la fois l'idée selon laquelle il serait possible d'atteindre l'équité absolue entre les générations, mais aussi celle selon laquelle

les jeunes générations n'auront pas de retraite. En revanche, des arbitrages doivent encore être effectués entre le taux de prélèvement, le taux de remplacement, l'âge de la retraite et la rapidité de leur ajustement. Ces arbitrages devront également permettre une meilleure prise en compte de la dimension intragénérationnelle, en particulier de la diversité des débuts de carrière.

Retraite : qu'en pensent les jeunes ?

Concernant les attentes des jeunes ainsi que leur perception du système de retraite et de sa capacité à assurer l'équité entre les générations, quatre thématiques ont été mises en avant par les représentants des organisations de jeunes : **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, Union nationale inter-universitaire (MET-UNI) et **Victor Colombani**, président de l'Union nationale des lycéens (UNL).

Une relative perte de confiance vis-à-vis de la retraite

Les quatre ont mis en avant la crainte des jeunes générations de ne pas percevoir de retraite. Selon **Stéphane Haar** et **Azwaw Djebara**, les jeunes pensent qu'ils ne bénéficieront jamais d'une retraite. Cependant, cette perte de confiance vis-à-vis de la retraite n'est pas une perte de confiance vis-à-vis du système. Comme le note **Antoine Diers**, les jeunes adhèrent volontiers à l'idée d'un système assurant des liens intergénérationnels et des mécanismes solidaires pour financer les retraites, et **Azwaw Djebara** souligne la réussite sociale du système de retraite français bâti dans l'immédiat après-guerre. Mais tous pensent que les règles du système de retraite vont encore évoluer sous l'effet du choc démographique et de la crise financière. Or, ce sont justement ces évolutions qui inquiètent les jeunes générations, dans un contexte où elles pensent qu'elles rempliront difficilement les conditions actuellement requises pour une retraite à taux plein. Des entrées sur le marché du travail de plus en plus tardives du fait de l'allongement des études et de la précarisation des débuts de carrière obligent, selon les intervenants, à repenser le système de retraite en

fonction des attentes des jeunes générations, sinon, comme l'expriment **Azwaw Djebara** et **Victor Colombani**, les jeunes devront faire face à une équation impossible : un premier emploi stable de plus en plus tard, un parcours professionnel marqué par davantage d'interruptions et un nombre d'annuités requises pour une retraite à taux plein en constante augmentation.

Une demande de prise en compte des spécificités des nouvelles carrières

Loin d'une guerre entre générations, les représentants d'organisations de jeunes ont émis le souhait que les politiques, au sens large, s'intéressent aux aspirations des jeunes générations, dont ils ne connaissent pas grand-chose selon **Stéphane Haar** : est-il normal par exemple qu'un jeune sur le marché de l'emploi ait deux fois moins de visibilité sur son avenir à 5 ans qu'un collégien ? Tous notent, à l'instar d'**Antoine Diers**, que les jeunes font face à des difficultés d'accès à l'emploi, au cœur de la question de l'équité entre les générations. Le système de retraite n'est alors pas vu comme un facteur d'accroissement de ces inégalités mais comme un vecteur visant, au contraire, à les réduire. Dans ce sens, **Stéphane Haar** et **Victor Colombani** estiment que le système de retraite doit prendre en compte la pénibilité des emplois et valoriser les emplois précaires de début de carrière. **Azwaw Djebara** pense que la formation universitaire, les années d'études, les stages et les années « d'inactivité forcée » devraient être pris en considération au moment de calculer les droits à la retraite. Il n'y a toutefois pas une jeunesse mais des jeunesses. Ainsi, pour **Stéphane Haar**, une année d'étude ne saurait être valorisée à la hauteur d'une année de travail et, pour **Antoine Diers**, ce n'est pas tant la création de droits nouveaux que les jeunes attendent qu'une meilleure visibilité sur les règles futures (par exemple avec des paramètres définis sur le long terme et des ajustements automatiques) ainsi que des garanties du système de retraite. Si certains jeunes ne sont pas opposés au développement de dispositifs complémentaires de retraite, par exemple, selon **Antoine Diers**, pour ne pas augmenter les prélèvements obligatoires et peser sur l'emploi, ce n'est pas une priorité pour tous, ni une solution pour répondre aux problèmes futurs de ceux qui n'auront pas eu les moyens d'épargner, comme l'a souligné **Stéphane Haar**.

Une demande d'éducation à la retraite et d'information sur les droits futurs

Victor Colombani constate que, malgré les idées préconçues sur la question, la retraite préoccupe les jeunes très tôt, dès le lycée. Malheureusement, le droit à la retraite n'est pas abordé dans le cadre du système éducatif, alors que ce point est primordial. Pour **Stéphane Haar**, c'est également le cas du droit du travail, dont la méconnaissance est à l'origine d'un sentiment de fragilité chez les jeunes qui se sentent « comme des poissons hors de l'eau » une fois confrontés au marché du travail. Pour **Stéphane Haar** et **Azwaw Djebara**, la question de la formation aux droits à la retraite est centrale. La JOC aide les jeunes issus de milieux défavorisés à entrer dans le monde du travail et se rend compte que le manque d'information est criant. L'UNEF fait le même constat vis-à-vis des étudiants. L'important est de donner aux jeunes les clés de compréhension qui leur manquent. Au-delà de l'éducation, il apparaît indispensable, selon les participants, de développer des outils pédagogiques visant à informer les jeunes sur le système de retraite et sur leurs droits futurs. **Antoine Diers** met en avant le gain de confiance qu'engendrerait la diffusion à chacun d'une information précise sur ses droits à la retraite. Pour lui, la confiance passe par du concret : pourquoi ne pas envoyer des simulations claires et précises des droits futurs dès les premiers mois de la vie professionnelle ? Il lui semble nécessaire de faire un plus grand effort pour aider les jeunes à comprendre le système, et mieux le leur « vendre ».

Un besoin d'être associé à la réflexion sur l'avenir du système de retraite et au processus de décision

Pour les jeunes présents, la question de l'évolution du système de retraite ne doit pas être une question purement comptable. Sinon, selon **Victor Colombani**, cela nuirait à la cohésion intergénérationnelle alors que cette question doit être traitée comme un véritable enjeu de société qui suppose d'entamer un dialogue avec l'ensemble des générations. Le meilleur gage de confiance dans le système de retraite à donner à la jeunesse serait alors de l'associer à la réflexion sur le sujet. Un point de vue partagé par **Stéphane Haar** qui considère qu'il faut permettre aux jeunes d'être citoyens et ne pas se contenter d'études sociologiques pour connaître « l'avis des jeunes ». Or, les quatre participants constatent que les jeunes se sentent exclus du débat

sur les retraites, qui pourtant les concerne en priorité. Pour **Antoine Diers**, les jeunes sont en attente d'information, de garanties et de transparence. De même, selon **Azwaw Djebara**, il n'y a pas de choc des générations en France et les jeunes ne demandent qu'à faire société avec les plus âgés en ayant la possibilité de se faire entendre en donnant leur avis. Il souhaite que les jeunes aient accès aux mêmes droits sociaux que l'ensemble de la population ; selon lui, ils sont prêts à accepter des devoirs en contrepartie du bénéfice de ces droits, par exemple le versement d'une cotisation symbolique pour la retraite, à l'instar de ce qui se fait en assurance maladie avec la sécurité sociale étudiante. Ce serait un signe fort de solidarité intergénérationnelle et réhabiliterait l'idée des cotisations, comme contrepartie des droits acquis. Au final, **Stéphane Haar** se demande pourquoi ne s'engagerait pas en France un débat général, notamment avec toutes les générations, pour fixer les contours possibles du système de retraite futur ainsi que des normes minimales, garanties à tous au nom du respect de chacun.

La retraite est une des sources de préoccupation pour les jeunes, au même titre que leur insertion professionnelle, qui n'est d'ailleurs pas sans conséquence pour les retraites. Pour autant, il semble que la perte de confiance ne soit pas totale et que les jeunes restent attachés au système de retraite par répartition.

Quels messages faut-il alors apporter à ces jeunes ? L'essentiel est de leur tenir un discours de vérité. L'allongement de l'espérance de la vie et, en réponse, la hausse de la durée d'activité constituent des éléments incontournables. En ajustant notre système de retraite à l'allongement de l'espérance de vie, qui est aussi une chance, et, plus généralement, en s'attachant, par des arbitrages entre les différents leviers d'action (âge moyen effectif de départ à la retraite, ressources du système, niveaux des pensions), à préserver l'équilibre du système, on contribuera à renforcer la confiance des jeunes dans le système par répartition. En outre, le travail d'information en direction des assurés, qui s'est développé avec les réformes de 2003 et de 2010, doit se poursuivre et être renforcé notamment en direction des plus jeunes.

L'égalité absolue entre les générations n'est pas possible dans un monde en mouvement. Il faut néanmoins veiller à donner un sens au système de retraite, en particulier en préservant les éléments de solidarité ou en prenant en compte la diversité des débuts de carrière. Il est évident qu'il n'existe pas une jeunesse, mais bien des jeunesses. C'est en s'attachant à mieux répondre à la diversité des préoccupations qu'elles expriment que nous contribuerons à leur donner confiance en leur avenir.

Synthèse du 10^e colloque du COR

Raphaël Hadas-Lebel, président du COR, a rappelé que la réflexion devait s'inscrire dans le cadre plus général de la place de la jeunesse dans la société.

Les problèmes qui se posent aux jeunes générations sont plus nombreux et plus difficiles à résoudre que ceux auxquels ont dû faire face les générations plus anciennes dans un contexte de croissance régulière.

Qu'est-ce que le Conseil d'orientation des retraites ?

Créé en mai 2000, le Conseil d'orientation des retraites est une instance indépendante et pluraliste d'expertise et de travail concerté. Composé de parlementaires, de représentants d'organisations professionnelles et syndicales, de membres de l'administration et d'experts, il est placé auprès du Premier ministre.

Le Conseil est chargé de suivre et d'analyser les évolutions à moyen et long terme des régimes de retraites et la situation des retraités ; il est également chargé de faire des propositions dans ce domaine.

Cette lettre a été préparée par le secrétariat général du COR, sous la direction de M. Raphaël Hadas-Lebel, président du COR.

Conseil
d'Orientation
des Retraites

113, rue de Grenelle – 75007 Paris

www.cor-retraites.fr