Inventions d'Ã©critures

LE MONDE ECONOMIE

1) "En France, un jeune sur quatre est au chÃ´mage"

Depuis 1980, le taux de chÃ´mage des jeunes de 15 ans Ã 24 ans varie de 16 % Ã plus de 25 %, en fonction de la conjoncture. Le pic de 25 % a Ã©tÃ© dÃ©passÃ© en 1984 et 1997, l'a presque Ã©tÃ© en 2006 (23,9 %) et pourrait l'Ãªtre Ã nouveau en 2009.

D'oÃ¹ l'affirmation selon laquelle "un quart des jeunes FranÃ§ais sont au chÃ´mage". En fait, le taux de chÃ´mage dÃ©signe le nombre de jeunes au chÃ´mage divisÃ© par le nombre de ceux qui sont en emploi ou en recherche d'emploi. Or, 60 % des 15-24 ans sont Ã©lÃ¨ves ou Ã©tudiants et 6 % sont inactifs. Si l'on rapporte le nombre de chÃ´meurs Ã la totalitÃ© de la gÃ©nÃ©ration, et non aux seuls actifs, la part des jeunes au chÃ´mage varie alors de 7 % Ã 10 %.
Cela dit, le taux de chÃ´mage des jeunes est supÃ©rieur Ã la moyenne. D'une part parce qu'il frappe fortement les milliers de jeunes sans diplÃ´me et sans expÃ©rience, contrairement Ã leurs aÃ®nÃ©s, mÃªme non diplÃ´mÃ©s. D'autre part parce qu'il surrÃ©agit aux alÃ©as de la conjoncture. Alors que 40 % seulement des jeunes sortis du systÃ¨me Ã©ducatif en 1993 (la "gÃ©nÃ©ration 1993"), en pleine rÃ©cession, ont trouvÃ© un emploi dans l'annÃ©e qui suivait, ils Ã©taient 60 % dans ce cas dans la gÃ©nÃ©ration 2000, au dÃ©but du boum Internet. Ils sont en effet les premiÃ¨res victimes du gel des recrutements en pÃ©riode creuse et sont plus que la moyenne en contrats prÃ©caires, qui servent de variable d'ajustement.

2) "La situation des jeunes sur le marchÃ© du travail est pire en France que dans les autres pays"

En 2008, le taux de chÃ´mage des 15-24 ans Ã©tait en France de 18 % et la part des emplois prÃ©caires (CDD, intÃ©rim, contrats aidÃ©s) dans les emplois qu'ils occupent Ã©tait de 49 %, la

moyenne de l'Union europÃ©enne Ã©tant respectivement de 15,5 % et 37 %. Sept pays de l'Union faisaient pire que la France pour le taux de chÃ´mage et six en matiÃ¨re de prÃ©caritÃ©. Mais attention : les jeunes en apprentissage, nombreux dans la plupart des pays du nord et de l'est de l'Europe, y sont classÃ©s parmi les actifs, ce qui n'est pas le cas des FranÃ§ais suivant une formation professionnelle sous statut scolaire (sans contrat de travail). La base de calcul Ã©tant diffÃ©rente, la comparaison est dÃ©licate.

3) "Le diplÃ´me ne sert plus Ã rien sur le marchÃ© de l'emploi"

Pour trouver un emploi, mieux vaut avoir un CAP de plombier qu'un doctorat, entend-on parfois. En fait, la qualitÃ© de l'insertion est proportionnelle au niveau de diplÃ´me. En 2007, la proportion de jeunes au chÃ´mage dans la gÃ©nÃ©ration 2004 Ã©tait cinq fois plus importante pour les non-diplÃ´mÃ©s que pour les titulaires de masters. Cette hiÃ©rarchie se retrouve dans les autres caractÃ©ristiques de la transition entre Ã©cole et emploi : durÃ©e du chÃ´mage, prÃ©caritÃ©.
L'impression d'inutilitÃ© du diplÃ´me provient plus du contraste avec la situation de plein emploi immÃ©diat que connaissaient les diplÃ´mÃ©s de l'enseignement supÃ©rieur lorsqu'ils arrivaient en petit nombre sur le marchÃ© du travail, dans les annÃ©es 1970. Aujourd'hui, tous les diplÃ´mÃ©s peuvent connaÃ®tre des situations de chÃ´mage ou de prÃ©caritÃ© lors de leur parcours d'insertion, mais de faÃ§on plus ou moins rÃ©pÃ©tÃ©e et durable selon leur niveau d'Ã©tude. Selon le Centre d'Ã©tudes et de recherche sur les qualifications (CÃ©req), les inÃ©galitÃ©s d'accÃ¨s Ã l'emploi tiennent plutÃ´t Ã l'origine : les jeunes issus de l'immigration maghrÃ©bine connaissent, Ã chaque niveau de diplÃ´me, une trajectoire plus difficile que la moyenne.

4) "Les jeunes ne trouvent que des emplois prÃ©caires"

Le premier emploi occupÃ© par les jeunes de la gÃ©nÃ©ration 2004 Ã©tait Ã 78 % Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e et un sur cinq Ã©tait Ã temps partiel. Seulement 50 % de la gÃ©nÃ©ration 2000 a connu cette prÃ©caritÃ©, et 25 % de la gÃ©nÃ©ration 1984. C'est le rÃ©sultat des innombrables "plans jeunes" qui, considÃ©rant les formations inadÃ©quates aux besoins des entreprises, ont voulu donner aux jeunes une "premiÃ¨re expÃ©rience" en incitant les employeurs Ã les embaucher par un abaissement du coÃ»t de leur travail... limitÃ© dans le temps, eu Ã©gard Ã l'Ã©tat des finances publiques, et donc... pour une durÃ©e dÃ©terminÃ©e. L'effet d'aubaine a jouÃ© Ã plein,

faisant de la trajectoire d'insertion des jeunes une succession de sÃ©quences alternant emploi, chÃ´mage et passages en "dispositif d'insertion".

Pourtant, trois ans aprÃ¨s la sortie de l'Ã©cole, les deux tiers de la gÃ©nÃ©ration 2004 travaillaient en CDI, et 87 % Ã temps complet. Mais l'entrÃ©e directe dans l'emploi et la formation sur le tas par l'entreprise qui, pour rÃ©cupÃ©rer cet investissement, s'applique Ã conserver sa main-d'oeuvre, ne sont plus qu'un lointain souvenir des annÃ©es 1970.

5) "Les diplÃ´mÃ©s ont des emplois dÃ©qualifiÃ©s"

Selon une enquÃªte menÃ©e en 2005 par le CÃ©req auprÃ¨s de 4 000 entreprises, 28 % des dÃ©butants recrutÃ©s sur un poste d'ouvrier non qualifiÃ© avaient le niveau bac ; 46 % des employÃ©s et des ouvriers qualifiÃ©s avaient un diplÃ´me de l'enseignement supÃ©rieur. La trÃ¨s forte hausse du nombre de diplÃ´mÃ©s aurait submergÃ© les capacitÃ©s de l'Ã©conomie Ã offrir les emplois correspondants.

Mais au bout de trois ans, montre le CÃ©req, le niveau d'emploi (cadre, ouvrier, employÃ©) finit par correspondre au diplÃ´me. En revanche, le mÃ©tier ou la branche ne correspond pas toujours Ã la filiÃ¨re de formation suivie. Autrement dit, les compÃ©tences gÃ©nÃ©rales, plutÃ´t que la "compÃ©tence immÃ©diatement exploitable" tant rÃ©clamÃ©e par les entreprises, sont, Ã la longue, valorisÃ©es par le marchÃ© du travail.

6) "Il n'y a pas de formation professionnelle Ã l'universitÃ©"

La situation des universitaires, trois ans aprÃ¨s l'obtention d'un master, est un peu moins favorable que celle des diplÃ´mÃ©s des grandes Ã©coles : 90 % des titulaires de masters lettres-sciences humaines (LSH), gestion et droit, sont en emploi, dont 73 % en CDI, contre 93 % et 91 % pour les diplÃ´mÃ©s d'Ã©coles de commerce ; 89 % et 72 % pour les titulaires de masters en sciences et techniques, contre 94 % et 89 % pour les ingÃ©nieurs. Les lycÃ©ens prÃ©fÃ¨rent donc les filiÃ¨res sÃ©lectives aux universitÃ©s, soupÃ§onnÃ©es de ne pas offrir de dÃ©bouchÃ©s. Historiquement, les universitÃ©s ont Ã©tÃ© crÃ©Ã©es au Moyen Age pour prÃ©parer Ã trois professions : mÃ©decine, droit et thÃ©ologie.

Elles possÃ¨dent toujours le monopole des deux premiÃ¨res, et la troisiÃ¨me a Ã©tÃ© remplacÃ©e, sous NapolÃ©on Ier, par la prÃ©paration au mÃ©tier d'enseignant, qu'elles assument

toujours. En 2005, 43 % des diplÃ´mÃ©s sortis de l'enseignement supÃ©rieur en 2000 travaillaient dans la fonction publique. Les effectifs des formations de mÃ©decins, juristes, enseignants, plus des masters et licences professionnels, reprÃ©sentent plus de la moitiÃ© des Ã©tudiants des universitÃ©s.

7) "Il y a trop d'Ã©tudiants dans les filiÃ¨res qui ne dÃ©bouchent sur rien (lettres, sciences humaines), pas assez dans celles oÃ¹ l'on recrute (sciences, techniques)"

Â

Jusqu'au niveau de la licence, les indicateurs d'insertion des filiÃ¨res tertiaires, LSH, droit et gestion, sont moins favorables que ceux des filiÃ¨res industrielles, technologiques et scientifiques. Au niveau master, en revanche, ils sont Ã©quivalents. Par ailleurs, le diffÃ©rentiel d'insertion entre "littÃ©raires" et "scientifiques" est Ã©troitement liÃ© aux cycles Ã©conomiques... et politiques. Les premiers bÃ©nÃ©ficient des vagues de recrutement d'enseignants, mais souffrent des pÃ©riodes de restriction budgÃ©taire. Les seconds bÃ©nÃ©ficient de la hausse de la croissance et souffrent de son ralentissement.

Un rapport de l'AcadÃ©mie des sciences de 2004 relativise la supposÃ©e "dÃ©saffection" pour les Ã©tudes scientifiques. Celles-ci reprÃ©sentaient 36 % des effectifs du supÃ©rieur en 1996, 35 % en 2000 et 34 % en 2004. En revanche, les transferts ont Ã©tÃ© importants, aux dÃ©pens des sciences et filiÃ¨res fondamentales et au bÃ©nÃ©fice des sciences appliquÃ©es et des filiÃ¨res Ã vocation professionnelle. Ce n'est donc pas l'intÃ©rÃªt pour la science qui flÃ©chit, mais plutÃ´t la conviction qui augmente que les emplois d'ingÃ©nieurs dans le privÃ© sont mieux payÃ©s que ceux de chercheurs Ã l'universitÃ©...

8) "Il n'y a plus d'emploi dans les grandes entreprises ; seules les PME recrutent"

Alors que les jeunes ont tendance Ã rechercher le confort de l'emploi dans une grande entreprise, ce serait en rÃ©alitÃ© les PME qui auraient le plus besoin de recruter. Mais l'Insee a montrÃ© que les PME indÃ©pendantes ont, comme les grandes entreprises, dÃ©truit plus d'emplois qu'elles n'en ont crÃ©Ã©s dans les annÃ©es 1990. Ce sont les PME dÃ©pendantes des grands groupes - filiales, sous-traitantes, PME indÃ©pendantes rachetÃ©es par un groupe - qui en ont crÃ©Ã© le plus. Ce qui rend l'emploi global trÃ¨s dÃ©pendant, en dÃ©finitive, de la santÃ© des grandes entreprises.

9) "Le systÃ¨me Ã©ducatif est incapable de fournir les compÃ©tences dont les entreprises ont besoin"

Les employeurs critiquent volontiers la faible connaissance des rÃ©alitÃ©s de l'entreprise dont font preuve les jeunes sortant de l'Ã©cole. L'alternance serait le meilleur mode d'acclimatation des jeunes Ã la rÃ©alitÃ© du travail.

Mais la mise au point de formations "collant" Ã©troitement aux besoins des entreprises prÃ©sente une difficultÃ© majeure : ces besoins Ã©voluent rapidement, tant qualitativement - arrivÃ©e de nouvelles technologies, Ã©volution de la demande sur le marchÃ© - que quantitativement - alÃ©as de la conjoncture Ã©conomique, sort incertain de l'entreprise (restructurÃ©e, rachetÃ©e, fusionnÃ©e...). Or, il faut de quatre Ã dix ans (selon le niveau) entre le moment oÃ¹ une demande prÃ©cise est adressÃ©e Ã l'appareil de formation, et celui oÃ¹ une premiÃ¨re promotion peut sortir sur le marchÃ© du travail.

Surtout, la rÃ©ponse Ã cette assertion exige un dÃ©bat politique sur les missions de l'Ã©cole. Doit-elle former des citoyens cultivÃ©s et exercÃ©s Ã pratiquer la raison critique, au risque, selon ses dÃ©tracteurs, de perpÃ©tuer des savoirs ankylosÃ©s incapables de rÃ©pondre Ã la demande Ã©conomique et sociale ? Ou doit-elle dispenser un savoir tournÃ© vers des applications nÃ©cessaires Ã la performance Ã©conomique, au risque, disent les opposants Ã cette idÃ©e, de vouloir former des salariÃ©s disciplinÃ©s au service d'intÃ©rÃªts particuliers, au dÃ©triment de la connaissance scientifique et de l'intÃ©rÃªt gÃ©nÃ©ral ?

Â

10) "Les dÃ©parts massifs Ã la retraite vont rÃ©gler le problÃ¨me du chÃ´mage des jeunes"

La dÃ©mographie franÃ§aise est ainsi faite que les classes d'Ã¢ge les plus nombreuses, qui ont bÃ©nÃ©ficiÃ© du plein emploi des "trente glorieuses" (1945-1975), commencent Ã partir en retraite au moment oÃ¹ les classes d'Ã¢ge les moins nombreuses, nÃ©es dans les annÃ©es 1980, arrivent sur le marchÃ© du travail. D'oÃ¹ une pÃ©nurie de main d'oeuvre qui frapperait les entreprises... et soulagerait les statistiques du chÃ´mage.

Mais ce raisonnement arithmÃ©tique ne tient pas compte du fait que la situation n'est pas la mÃªme d'un secteur, voire d'une entreprise Ã l'autre : l'industrie automobile a certes un effectif vieillissant, mais elle recrutera moins que l'informatique, dont la pyramide des Ã¢ges est plus jeune.

De plus, nombre de secteurs peuvent pallier les dÃ©parts par le recours aux technologies, aux dÃ©localisations ou Ã l'immigration.

La nÃ©cessitÃ© d'Ã©lever le plus possible de jeunes Ã un niveau de formation suffisamment Ã©levÃ© pour qu'ils puissent s'adapter au monde mouvant du marchÃ© du travail restera encore, et pour longtemps, Ã l'ordre du jour.

Antoine Reverchon

Article paru dans l'Ã©dition du 19.05.09

Quelles sont les raisons du chÃ´mage des jeunes dans votre pays ? _____

Inventions d'Ã©critures

Quelles sont les raisons du chÃ´mage des jeunes dans votre pays ?