

POUR UNE POLITIQUE DES ÂGES

Nous serons bientôt en 2006. La première génération du baby-boom en France célébrera alors son soixantième anniversaire. « Année charnière du grand retournement démographique » qui devrait, selon tant de bons auteurs, marquer le début d'une réduction de la population active, le nombre de sortants devenant alors supérieur au nombre d'entrants sur le marché du travail.

Une véritable aubaine pour le gouvernement alors en place qui verrait spontanément le chômage se réduire. Une véritable catastrophe pour les entreprises qui seraient désormais confrontées à de graves pénuries de main-d'œuvre. En surestimant le seul facteur démographique et les effectifs par tranches d'âge, ont été projetés sur les années à venir des espoirs et des craintes, à mon sens, démesurés.

Le scénario central des projections démographiques de l'INSEE ¹ révèle que les effectifs des 25-59 ans, qui forment aujourd'hui le cœur de la population active en France, diminueraient, entre 2005 et 2020, de... 900 000 personnes. Mais il révèle aussi que les effectifs des personnes de 60-64 ans, quant à eux, devraient croître, durant la même période, de 1,3 million de personnes, de

sorte que les effectifs des 25-64 ans au total augmenteraient, sur cette période, d'environ 400 000 personnes !

Ce n'est donc pas la pénurie de main-d'œuvre qui guette le pays. C'est sa capacité à créer des emplois et à mettre ou maintenir les Français au travail qui constitue le véritable défi. Or, cela implique une profonde rupture par rapport aux tendances jusqu'ici observées.

La plus préoccupante est assurément le chômage et le sous-emploi endémique dont souffre la France depuis 35 ans, qui, soulignons-le une fois de plus, n'avaient rien d'inéluctable comme en atteste le différentiel de taux d'emploi, par exemple, entre la France (et incidemment l'Allemagne) d'un côté, les pays scandinaves, le Royaume-Uni et les Pays-Bas de l'autre.

Du fait même de ce sous-emploi, a été encouragée la baisse des taux d'activité et, plus encore, des taux d'emploi des jeunes (16-24 ans) et des personnes plus âgées (55-64 ans). Ceci n'ayant point été sans flambée corrélative des dépenses sociales ni sans un déséquilibre croissant entre le nombre d'actifs occupés cotisants et celui, de plus en plus important, des inactifs allocataires.

1. INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). « Projections de population active 2003-2050 ». INSEE Résultats, n° 13, août 2003.

Anticipant une aggravation de ce déséquilibre avec le vieillissement démographique et l'arrivée à 60 ans des générations nombreuses du baby-boom, s'imposait évidemment une réforme des régimes de retraite.

Celle des salariés du privé est intervenue en 1993 et celle des agents de la fonction publique en 2003. Nous en avons alors montré les vertus mais aussi les limites, en soulignant qu'il était logique d'allonger la durée d'activité professionnelle sur la durée de vie mais que, vu la situation de l'emploi, il était improbable que l'on réussisse en effet à inverser les tendances sus-évoquées, particulièrement l'abaissement continu de l'âge effectif de cessation d'activité des seniors ².

Une première remarque empruntant au bon sens s'impose : si nos parents, dont l'espérance de vie était beaucoup plus faible que la nôtre, entraient en activité à 16 ans, ils avaient accompli leurs 40 années de travail à 56 ans. Si nos enfants entrent en activité à 25 ans, il leur faudra attendre 65 ans pour justifier d'un nombre d'annuités au moins équivalent.

La seconde remarque est tout aussi simple à comprendre : elle concerne le nombre d'années de travail rapporté à la durée de vie. Si celle-ci s'allonge et que l'on estime opportun de maintenir ce ratio constant, il va de soi qu'il faut allonger corrélativement la durée d'activité professionnelle et donc cotiser plus longtemps.

Nous n'avons jamais tiré les conséquences de ces phénomènes pourtant élémentaires. Les Français continuent, de gré ou de force, à quitter leur activité professionnelle de plus en plus tôt. Cela est purement et simplement intenable,

et sur un plan collectif aussi bien économique que social, et sur un plan individuel parce que, n'ayant point fait le plein de leurs droits à pension, le pouvoir d'achat de leur retraite ira rapidement déclinant.

Il faut mettre les Français de tous les âges au travail, notamment maintenir les seniors en emploi. L'idée largement répandue suivant laquelle ils ne seraient plus aussi efficaces doit être résolument remise en question en tenant compte du fait qu'à 60 ans, leur état de santé n'est plus le même qu'il y a 50 ans, que la nature du travail a évolué. Un effort majeur doit être engagé en faveur d'une gestion prévisionnelle des âges, de la formation des plus de 40 ans, de l'amélioration des conditions de travail et, sans doute, une réforme de la rémunération à l'ancienneté sera-t-elle indispensable. Mais parier sur les vieux ne doit pas impliquer de sacrifier les jeunes. Une gestion astucieuse des ressources humaines passe par une politique des âges équilibrée.

Cela est vrai aussi pour les personnes de 30-40 ans qui devraient pouvoir bénéficier d'une meilleure conciliation entre leur temps de travail et leur temps libre. Et pour les jeunes qui n'ont pas tous le feu sacré pour des études de plus en plus longues, et dont la volonté d'entreprendre s'émousse à mesure que le temps passe et qu'ils piaffent dans l'antichambre du marché de l'emploi.

Tout cela est plus facile à dire qu'à faire, m'objectera-t-on : « seule la croissance peut relancer l'emploi ». À moins que ce soit l'inverse, que ce soit en dynamisant les activités et l'emploi que la croissance reparte à un rythme plus soutenu...

Hugues de Jovenel

2. Voir notamment *Futuribles*, n° 298, juin 2004 et n° 299, juillet-août 2004.