



# l'actualité de la formation

www.actualite-de-la-formation.fr

## Jeunes et seniors : le Cercle d'outre-Manche recommande les bonnes recettes britanniques

La perfide Albion, toujours prompte à nous damer le pion, peut nous en remonter en matière d'emploi des jeunes et des seniors. C'est ce qu'avance en tous les cas la dernière étude *Premier emploi inaccessible, retraite précoce - 6 mesures pour changer la donne* du Cercle d'outre-Manche, un groupe de réflexion réunissant des dirigeants français de groupes internationaux opérant au Royaume-Uni et en France. L'ouvrage propose « six mesures simples » pour résoudre la situation du taux d'emploi peu performant des jeunes et des seniors en France

À commencer par moins payer les jeunes pour les rendre plus compétitifs. « En France comme au Royaume-Uni, le taux d'emploi des jeunes est lié à la formation et ce sont les jeunes non qualifiés, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas eu accès à une formation diplômante de type CAP, BEP, Bac professionnel qui peinent le plus à trouver un emploi. », expliquent les auteurs Arnaud Vaissié et Pascal Boris, cofondateurs du Cercle. Partant du principe que c'est en travaillant qu'on acquiert une qualification, ils recommandent la mise en place d'un Smic différencié calqué sur le « minimum wage » qui module la rémunération en fonction du niveau de qualification : les 16-17 ans touchent 4,4 euros de l'heure, les 18-21 ans 6 euros et les plus de 22 ans 7,15 euros. Selon eux, le Smic (à 8,86 euros de l'heure) rend « presque insurmontable » la capacité des jeunes à trouver un emploi. La solution : introduire le Smic différencié pour les moins de 22 ans en réduisant les cotisations patronales et salariales pour arriver à 1 148 euros mensuels (le Smic est à 1 592 euros)

Préférer les formations supérieures courtes qui permettent une insertion professionnelle plus rapide. Au Royaume-Uni, les formations supérieures sont plus courtes d'un ou deux ans en moyenne : 85 % des jeunes ont un emploi permanent contre 50 % de jeunes Français. Les auteurs vantent les mérites des IUT qui connaissent un taux d'insertion professionnelle supérieur à celui des bac + 4. Ils proposent donc de doubler les effectifs de ces formations en obligeant les établissements à publier leurs taux d'insertion et en conditionnant leur financement à leur performance.

Pour les seniors, il faut passer par une loi anti-discrimination afin de s'aligner sur l'entreprise britannique qui agit « non pas par âge mais par 'poste et compétences' ». En conséquence de quoi, la pyramide des âges est maintenue et les savoirs conservés dans l'entreprise. Ils sont eux aussi trop chers, donc il faut supprimer le statut de cadre « qui rigidifie le marché du travail et nuit à l'employabilité des seniors », avancent les auteurs. De l'autre côté de la Manche, les salaires évoluent de manière continue jusqu'à 50 ans puis baissent d'environ 20 % entre 50 et 65 [1] cite l'étude, cela les rend « plus compétitifs sur le marché du travail. Cela explique en partie pourquoi le taux d'emploi des seniors en France est de 38,3% contre 58% au Royaume-Uni » [2]

Enfin, pour les deux, plus de flexibilité en créant un cadre juridique du « compagnonnage » pour offrir des contrats de travail à temps partiel et à taux réduit aux seniors ayant liquidé leur retraite. À eux la charge de former les jeunes au sein de l'entreprise, donc baisse du coût de l'embauche du jeune et de la formation ! « La formation en interne des nouvelles recrues est à la fois une nécessité en termes de compétitivité et une obligation légale. », rappelle l'étude (Voir notre autre article).

[1] OCDE, « Vivre et travailler plus longtemps », 2006

[2] INSEE et National Statistics, 2010



Le 24 janvier 2011, par Béatrice Delamer

---

**Droits de reproduction et de diffusion réservés © Centre Inffo 2011**

**Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage, en accepter et en respecter les dispositions.**