

Jeunesse, le devoir d'avenir

Entretien avec Dominique Charvet et Michele Mansuy

Le rapport « Jeunesse, devoir d'avenir » propose la création d'un droit de la formation tout au long de la vie. L'interrogation sur la Jeunesse doit s'inscrire dans une réflexion sur les transformations et l'avenir de notre société. Un grand débat politique autour de ces enjeux est un impératif démocratique.

Jean-Frederic Vergnies

Vous avez insisté dans votre rapport sur l'importance de « penser et d'agir autrement », pouvez-vous nous préciser ce point ?

Dominique Charvet

Être passé des politiques publiques en faveur de la Jeunesse à une proposition pour tout le monde est le point fort du rapport. Ce n'est pas une nouvelle pierre philosophale, mais à travers les analyses de la jeunesse comme annonciatrice de changement, les transformations tirant vers une société du savoir et en même temps une société éprise d'émancipation, on peut déjà voir que certains points trouvent leur application. Je pense aux récents licenciements de population au savoir réduit et jamais renouvelé, par exemple ces dames d'une grande fabrique de biscuits ou de chaussures. On voit très clairement que l'absence totale de préoccupation d'entretien d'une capacité de savoir, d'une capacité de maîtrise de son destin tout au long de la vie, a des effets qui font que certains payent le changement et d'autres pas. Je dirais la même chose sur le passage des jeunes à l'emploi. En cette fin d'année, on voit tout un ensemble de jeunes gens à la recherche d'un emploi, en situation d'incertitude ; cette incertitude, ils vont la vivre tout seuls ou avec l'unique soutien de leur famille. On assiste à ce scénario depuis de longues années,

que ce soit après le bac ou la fac, on leur dit bonne chance ; mais ce sont des bonnes chances enfermées dans leur petit groupe, dans les familles.

Ces deux exemples soulignent pour moi l'importance d'un autre propos, d'une autre posture, tout à la fois à l'égard des jeunes et de tout le monde.

Dominique Charvet est président de chambre à la Cour d'appel de Paris et membre du Conseil supérieur du travail social, ancien directeur de la Protection judiciaire de la Jeunesse au ministère de la justice, et auparavant membre des cabinets de Mesdames Questiaux et Dufoix, ministres de la Solidarité.

Michèle Mansuy, économiste, est actuellement coordonnatrice de l'Interrégion Sud-Est à l'Insee. Elle a été responsable du Département des entrées dans la vie active (DEVA) au Céreq de 1992 à 2000. Elle a participé à une recherche comparative des modes de transition de l'école à l'emploi en Europe dans le cadre du projet CATEWE - Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe, achevé en Janvier 2001. Elle a publié notamment avec Marc Bordigoni : « Les parcours professionnels des lycéens et apprentis débutants », *Économie et Statistique*, n° 304-305, 1997, p. 109-120.

Michèle Mansuy

Dans la phase de diagnostic du groupe « *de l'école à l'emploi* », on est arrivé rapidement au constat que les difficultés d'insertion des jeunes n'étaient pas un problème des jeunes eux-mêmes mais en fait un problème largement lié aux transformations de l'appareil productif tout entier. Il fallait envisager de proposer des solutions qui s'appliquent aux jeunes et aux autres. Cela s'est imposé assez naturellement et tous les participants du groupe ont partagé ce diagnostic ; c'était assez exemplaire. On a été amené à envisager assez vite la situation des jeunes non pas en tant que jeunes, mais par rapport à la situation dans laquelle ils étaient, soit jeunes en formation comme les adultes en formation, jeunes au travail, jeunes au chômage, mais pas en tant que jeunes dans l'absolu. Cela s'est déroulé naturellement dans la procédure de notre travail.

J.-F. V.

Qu'est-ce qui a retenu le plus votre attention à l'occasion de l'élaboration de ce rapport ?

D. C.

Quelque chose qui n'est pas dans le rapport. J'ai senti qu'il y avait de l'espace pour dire et pour créer des choses maintenant avec les gens de maintenant. Cela était perceptible au sein de la commission qui était « pluraliste » avec le Medef (Mouvement des entreprises de France), les parents d'élèves, les représentants syndicaux, les experts. J'ai perçu que la parole était possible, que les discours n'étaient pas uniquement « destinés au procès verbal » et qu'une écoute existait. Il a été possible ensemble d'avancer une analyse et des raisonnements qui n'étaient pas nécessairement dans l'esprit de chacun au point de départ. Il a pu se produire une sorte d'intelligence collective avec le sentiment que l'on peut changer les choses et qu'on les dise autrement, qu'on en dise d'autres, et que cela est attendu. On n'était pas en train de compter les points pour chaque camp ; cela a été très motivant. Cela participe aussi à la force du rapport. Les gens ont accepté pendant deux ans que l'on parle de cela et que cela se dise ainsi.

M. M.

Ce qui n'a pas exclu les débats vifs. Par exemple, le fait de dire que l'éducation s'était massifiée et pas démocratisée a suscité des réactions loin d'être unanimes.

J.-F. V.

On a pu parler de « démographisation » de l'éducation.

D. C.

Ce qui est important dans un rapport ce n'est pas la question du consensus, c'est la construction d'un débat partagé ; comme cela, les gens pourront s'emparer pour faire avancer les choses. Ce qui a été dit était vent debout contre les discours sur le « plus de moyens », les questions de partage de la plus-value ou la création d'une allocation supplémentaire : l'allocation jeune. Au-delà du contenu et de ses propositions, le point marquant du rapport réside dans cette posture.

J.-F. V.

Sans revenir sur l'introuvable définition de la jeunesse et la question de savoir jusqu'à quel âge on est jeune, ce qui a dû vous occuper un certain temps, les notions d'effet d'âge, d'effet de génération et d'effet de période, vous paraissent-elles éclairer le débat ?

D. C.

Créer un couple à vingt ans, à quarante ans ou à cinquante ans, ce n'est pas pareil. Là, on assiste à un effet d'âge. À vingt ans, vous allez avoir des enfants différemment qu'à quarante, et vous en aurez probablement plus. Être d'une génération, être de la génération 68, porte quelque chose de fort. Chaque génération a quelque chose qui la fonde. Effet de période, ce n'est pas la même chose d'avoir vingt ans après l'université en 1960 et aujourd'hui. Dans les années 60, on trouve un emploi de cadre, maintenant cela risque d'être un stage mal payé.

M. M.

Au regard de l'emploi, nous nous sommes posés ces questions en essayant de réfléchir aux catégories que l'on utilise et à ce qu'est l'expérience, notamment avec l'intervention d'Yves Lichtenberger. Ces catégories semblent naturelles, mais au fond qu'est-ce que c'est d'avoir de l'expérience ? Qu'est-ce que l'insertion professionnelle ? À quel moment cette phase se termine-t-elle ? Quand se termine la jeunesse ? Tous ces points sont difficiles. On s'est penché sur l'effet de période en mobilisant les travaux de Baudelot et Gollac (1997) en regardant la situation des trentenaires aujourd'hui et dans les années 70. Et les trentenaires n'ont pas du tout la même place dans la société dans ces deux époques. On a aussi beau-

coup travaille sur les effets de la conjoncture ; puisque faire des propositions dans une phase de reprise ouvre des degrés de liberté et augmente les chances que les propositions aboutissent. Nous avons essayé d'apprécier, pour autant que les études puissent nous renseigner, les effets de la conjoncture sur la situation relative des jeunes. On a pu montrer que la position d'emploi des jeunes est plus sensible à la conjoncture que celle des adultes. Ce qui était important pour la portée à venir des propositions du rapport.

« *Ce qui structure
le plus la jeunesse,
ce sont probablement
les transformations
déjà évoquées
de la machine
productive* »

J.-F. V.

Comment le bilan des politiques publiques en faveur des jeunes vous a-t-il amené à soutenir certaines propositions ?

D. C.

L'intérêt des travaux a été d'éviter les caricatures et ... l'autocongratulation. Sur le plan quantitatif, les moyens alloués sont considérables, que ce soit pour l'Éducation nationale, les emplois aidés, et avec une forte mobilisation intellectuelle autour du montage de dispositifs jeunes. On a donc été conduit d'une réflexion sur les moyens à une réflexion sur les référentiels. Et là, on est confronté à une abondance de biens. Trois grands ressorts sont présents : la volonté d'éduquer, la volonté d'insérer, qui date des années 80, et le ressort de la sécurité. Quelque part, le choix n'est pas fait entre ces référentiels ; parfois, ils s'entrechoquent. Par exemple, pour les mineurs, on est quelquefois dans le référentiel de protection ; d'autres fois, dans celui de la répression. On ne sait plus si l'on est là pour la sécurité ou pour construire un projet éducatif. En réalité, celui qui fait de la sécurité a envie aussi que cela soit éducatif, et celui qui fait de l'éducation n'est pas non plus un ange et sait que cela passe par une part de répression. Il n'existe pas un ressort dominant.

Le second point, le plus important, est que ce qui structure le plus la jeunesse ce ne sont pas les politiques sur la jeunesse. Ce qui structure le plus la jeunesse, ce sont probablement les transformations déjà

évoquées de la machine productive. Qui est-ce qui fait les frais de ces transformations ? Comment répartit-on les risques dans notre société ? Et aussi, y compris au cœur des politiques publiques, en réalité agit-on sur les vrais ressorts ? Pour reprendre un exemple, que j'ai souvent évoqué lors des réunions de travail, on ne peut tenir un propos éducatif : « *il faut éduquer, éduquer, éduquer* » et gérer une fonction publique dans laquelle vous déconstruisez vos équipes éducatives tous les ans. Les institutions éducatives sont très largement placées dans cette contradiction. Le fonctionnement de la fonction publique ouvre à chaque fonctionnaire un droit à mutation chaque année selon un barème ; ce qui fait que les équipes peuvent se construire et se défaire uniquement selon ce fonctionnement de type fonction publique et non pas selon une logique de projet éducatif. Les services sont devant une injonction paradoxale. On leur dit : « *soyez pérenne, soyez constant, soyez référent* » dans un système où ni leur pérennité, ni leur référence ne sont assurées. Au fond, une partie de notre sujet est que les politiques publiques qui touchent vraiment le public jeune ne sont pas mises à jour et en débat, du moins pas autant qu'elles devraient l'être.

M. M.

Les politiques d'emploi ont eu un effet sur le volume du chômage mais le constat sur les gains en qualifications et sur la sécurisation des trajectoires était plus incertain ; et finalement, on est arrivé au diagnostic que probablement les politiques publiques n'avaient pas pris en compte l'existence de trajectoires d'insertion. Elles ont présupposé qu'il suffisait de mettre les jeunes en situation d'emploi pour assurer la sécurisation des trajectoires. C'est la fameuse première ligne du CV. Malgré les idées de gestion de parcours, avancées depuis plus de vingt ans, les parcours erratiques des non-diplômés ne recevaient pas un véritable accompagnement, sans doute parce que ces idées n'étaient pas véritablement appliquées.

D. C.

On est amené à constater, comme cela a été écrit, que les politiques publiques sont sans politique. Ainsi, il est frappant de constater que les travailleurs sociaux donnent l'impression d'être sans « feuille de route ». Ils gèrent des dispositifs et des institutions et ils sont en même temps dans un grand silence. On ne les rend pas porteurs d'un projet, au-delà de l'attribution d'une allocation supplémentaire. Pourtant, ces cen-

taines de milliers de gens engagés attendent qu'on leur dise ou se diriger, et d'en débattre ensuite. Ils en sont à créer leur propre destin eux-mêmes. C'est une armée en cantonnement. Ils ne sont pas projetés en avant, même s'ils agissent. L'évaluation courante ne peut être alors que quantitative.

Pour en revenir aux jeunes, leur aspiration est justement de devenir « grands » et de s'occuper des problèmes de « grands ». Il ne s'agit pas tant de les aider à être jeune qu'à être maîtres de leur vie et de leur environnement, à être écoutés lorsqu'ils prennent la parole. Ne pas reconnaître ce rôle est une manière d'occulter les problèmes. C'est une façon d'éviter de poser des problèmes politiques à notre société, mais il y a des problèmes que rencontrent les jeunes ; alors que le monde est en train de se transformer profondément et qu'il faut dans ces transformations retrouver, pour employer des grands mots, ce qui fait « humanité », « égalité », « socialisation ». De ce point de vue, ce rapport est intéressant parce que c'est un rapport laïc et pas théologique.

J.-F. V.

Pour en venir aux propositions, comment votre proposition principale d'un droit à une formation tout au long de la vie se traduit-elle par l'ouverture d'un droit à l'expérience professionnelle ?

D. C.

Ce droit à l'expérience professionnelle me paraît aujourd'hui une évidence dans notre société ou l'on dit : « *bossez, engagez-vous.* » On ne peut tenir ce propos sans mettre en œuvre collectivement les conditions pour le concrétiser. C'est quelque part comme le droit de vote. À partir du moment où l'on construit une nouvelle société avec une maîtrise commune de notre vie sociale, il faut absolument que tout le monde puisse y entrer et donc, pour ceux qui le nécessitent, avoir un droit à l'expérience professionnelle. C'est une belle trouvaille.

M. M.

On est parti du constat que ceux qui ont les trajectoires les plus favorables à formation donnée sont ceux qui ont un plus d'expérience. En regardant l'organisation de notre système de formation, notamment dans l'enseignement supérieur, nous nous sommes aperçus que rien n'est fait pour rendre possible la conjonction de cette première expérience avec l'acquisition de cette formation. Au Danemark, 60 % des jeunes combinent un emploi avec la poursuite de leur

formation, ce qui permet une intégration plus facile par la suite. Sans vouloir transposer directement les systèmes étrangers, les enquêtes du Céreq font aussi ressortir qu'un certain degré d'expérience change l'insertion. D'où la question : comment faire en sorte que l'accès à cette première expérience soit le plus large possible ?

D. C.

Certains syndicats étudiants semblent critiquer le fait qu'un tiers des étudiants travaillent. Cette appréciation semble pouvoir être remise à la question. Si on travaille parce que l'on ne peut pas survivre sans cela et que cela devient un handicap, alors il faut lutter contre. Au contraire, si ce type de passage de la formation à l'emploi est un plus, ce qui semble être plutôt le cas, alors ce qui est interrogé ce n'est pas une approche sociale mais une approche institutionnelle. Que faisons-nous pour que le fonctionnement des institutions éducatives rende possible la conjonction entre travail et formation ? Comment construisons-nous cela ? Face à beaucoup de questions posées par les transformations, on répond soit en renvoyant aux maillons les plus faibles la charge et le prix de la transformation, soit on répond en termes d'action sociale en créant une nouvelle allocation. C'est plus compliqué de réinterroger un mode de fonctionnement, bien qu'il ne soit pas « grave dans le marbre » (comme les horaires des cours, la fermeture le samedi). Il faut essayer de sortir à la fois du renvoi à l'individu (« *débrouillez-vous* ») et de la solution par l'assistance avec une prestation pour chaque problème. Tout cela est improductif en termes de démocratie pour notre société.

M. M.

On voit bien qu'ailleurs l'organisation est différente. Nous avons également pointé la tendance de certaines entreprises à employer en « stage » des jeunes très qualifiés en les rémunérant faiblement.

D. C.

Le droit à l'expérience professionnelle est une manière de lutter contre ce rapport de force dans lequel nos étudiants sont à l'évidence trop faibles par rapport aux entreprises. Il faut éviter qu'ils soient tout seuls à la recherche de stage (NDLR : le lendemain de l'entretien, le ministre délégué à l'Enseignement professionnel, Jean-Luc Mélenchon, signait une convention avec la SNCF sur les conditions de rémunération des stagiaires).

J.-F. V.

De quelle manière pourrait être mis en œuvre ces droits à la formation tout au long de la vie et à la première expérience professionnelle ?

D. C.

La proximité est en la matière le maître mot. Les régions seraient le lieu privilégié pour monter la concertation et la mise en œuvre de ces droits garantis par l'État. Il est essentiel que les jeunes continuent à irriguer les entreprises car sinon ces dernières se coupent de la société en train de se construire. Un certain nombre de choses existent déjà avec les *start-up*, le multimedia, ou encore les emplois-jeunes.

M. M.

Il ne s'agissait pas pour nous d'aller dans les détails pour les propositions de mise en œuvre, mais les groupements d'employeurs pourraient certainement être particulièrement réceptifs à l'application de ces nouveaux droits.

D. C.

Il ne s'agit pas de proposer des prototypes, mais de se saisir d'un point encore insuffisamment développé dans le rapport, à savoir la nouvelle attitude des jeunes face au travail. Les magazines et les travaux scientifiques sont remplis de ce sujet. Est-on devant un phénomène de désengagement vis-à-vis de la vie entrepreneuriale ou devant la revendication d'être un peu plus considéré comme des acteurs et un peu moins comme des sujets ? Peut-on ouvrir dans les entreprises un dossier « jeunes » afin de développer notre intelligence en commun ? Ils sont annonceurs de transformation, ce n'est pas une BA que l'on demande aux entreprises. Le droit à l'expérience est une opportunité pour les entreprises de réfléchir à leur façon de fonctionner, de se projeter dans l'avenir. On ne peut demander à ceux qui arrivent de se conformer au modèle existant ; avec le droit à l'expérience, il s'agit aussi pour les entreprises de se confronter à une expérience nouvelle et de la nommer. Par exemple, dans mon domaine, le droit, les jeunes stagiaires perçoivent différemment la notion vieille de deux siècles de « *bon père de famille* » (et la gestion qui va avec) utilisée dans les arrêts prononcés par la Cour.

J.-F. V.

A propos du droit à l'expérience, j'ai noté que vous évoquiez parfois la notion de « professionnalisation », parfois celle de « socialisation ».

M. M.

Dans l'expérience, on peut voir l'apprentissage des règles de l'entreprise, la socialisation au sein de l'entreprise, sans donner de contenu en termes de compétences techniques. Il peut aussi y avoir, et c'est la situation la plus favorable, un apport en termes de savoir et de savoir-faire, de compétence.

D. C.

Le droit à l'expérience professionnelle est comme une amorce à la formation tout au long de la vie. L'idée est de mettre les gens dans une continuité tout au long de leur vie pour l'éducation et la formation. Il y a un moment où cela doit commencer ; pour certains, cela se fait tout naturellement. D'ailleurs, il est prévu de recréer des droits à formation au fur et à mesure que l'on travaille. Pour d'autres, il faut faire un effort pour cela. Le droit à l'expérience professionnelle est une modalité du droit à la formation tout au long de la vie.

Ainsi, une caissière de grand magasin qui décide à trente ans de reprendre des études, ce n'est pas nécessairement prévu, ce n'est pas organisé. Il y a ceux qui ont décidé à un moment d'arrêter leurs études et de travailler, pour ensuite décider bien après de reprendre des études.

La société est en train de changer, la satisfaction de posséder un statut est en train de disparaître car les statuts deviennent menaces. Chacun ne peut être dans une politique de ligne Maginot ; chacun, *volens nolens*, devra changer, autrement c'est la vie qui le changera. Il faut répondre à cela et proposer un cadre où l'on peut construire une réponse. Le principe de réalité est de dire, c'est bien cela qui se passe, nous en sommes là.

« La formation
tout au long
de la vie est
le fondement
d'un véritable
droit individuel
à la mobilité
professionnelle »

M. M.

On s'est inspiré dans le rapport des trois modèles d'évolution professionnelle de R. Boyer et J.-L. Beffa (NDLR p. 234 du rapport). Le modèle de la « *profession* » s'applique par exemple aux informaticiens ; celui de la « *stabilité polyvalence* » est très

present dans l'industrie et la finance : la stabilité s'accompagne d'une forte polyvalence et d'un effort d'adaptation à l'évolution des techniques et à celle des exigences des clients. La majorité des personnes sont dans un modèle de flexibilité de marche. Il ne faut donc pas se voiler la face, quel que soit le jugement que l'on peut porter, voilà ce qui nous attend.

J.-F. V.

D'ailleurs, les informaticiens doivent en permanence entretenir leurs connaissances.

M. M.

La compétence des informaticiens est une compétence vivante. Dans les trois types de trajectoires, on sent bien la nécessité d'entretenir les compétences. Ceux qui sont sur le marché très concurrentiel doivent avoir la possibilité de se reclasser facilement ; ceux qui sont en position de stabilité polyvalente ne peuvent pas se permettre de rester statiques, ils doivent accompagner les changements dans l'entreprise. La formation tout au long de la vie est le fondement d'un véritable droit individuel à la mobilité professionnelle.

D. C.

Ce n'est pas le premier défi que l'on rencontre face aux transformations du monde du travail. On peut penser au défi du passage de la manufacture à l'usine. La question est de savoir si l'on peut vivre ce défi de manière moins destructrice et moins inégalitaire que les modèles que nous avons connus dans le passé. Moins destructrice dans la mesure où, en entretenant la capacité de plus de gens, on en perd moins en route ; moins inégalitaire parce que l'on sait très bien qu'il y a des métiers qui vous forment et qu'il y en a d'autres qui vous assèchent. Dans les petits métiers des professions de services, on ne mobilise, en quelque sorte, qu'un petit savoir, alors que dans d'autres emplois, même si on travaille dix à douze heures par jour, on bénéficie de toutes les informations qui circulent dans son domaine professionnel, on rencontre toutes les personnes compétentes qui peuvent exister. Dans ce dernier cas, le travail porte lui-même sa formation alors que dans le premier, le travail porte lui-même l'appauvrissement de celui qui l'accomplit. Voilà ce dont il faut débattre en commençant par les jeunes. C'est bien de commencer par les jeunes, parce qu'il est peut-être plus facile d'installer avec eux de nouvelles façons de produire la société et de fabriquer les biens et services.

J.-F. V.

Pour conclure, comment concevez-vous la suite du rapport ?

D. C.

Nous avons pris notre part dans la bataille des idées. En effet, il existe le niveau du travail de prospective, qui est au plan des idées, des concepts, de ce qui permet de composer et de recomposer la pensée. Ensuite, il y a la bataille politique, le temps de dire un projet, de convaincre, de se donner les moyens de la réalisation. Enfin, la troisième étape est la réalisation, lorsqu'un ministère mandate une administration pour la faire en œuvre avec les partenaires sociaux. Nous en sommes aujourd'hui à la deuxième étape. Il s'agit de réunir les forces politiques autour. Notre rapport est l'objet de commentaires, notamment des acteurs des champs politique, syndical, associatif, avec des critiques d'ordre politique sur le projet. Cela veut dire que ce rapport a une chance de sortir de la bataille conceptuelle des idées pour aller vers le champ de la bataille politique. On ne peut pas faire l'économie de l'affrontement politique quand on va arriver au domaine du réel et de ses transformations.

J.-F. V.

L'existence de critiques est-elle pour vous un signe de réappropriation du rapport par le monde politique ?

D. C.

Certains ont compris le contenu du rapport, et sont pour. Il y a ainsi des positions très positives de la ministre de la Jeunesse et des Sports, Madame Buffet ; d'autres sont plus réticents. Il y a donc une possibilité de passer à une autre page et de faire du rapport un enjeu. Il n'y a pas de politique scientiste. Si l'éducation-formation tout au long de la vie doit se réaliser, elle se réalisera à travers des moments où les gens s'affronteront en termes d'avantages et d'inconvénients. Il ne peut y avoir une bonne parole, prononcée par les « prospectivistes que nous prétendons avoir été », adressée directement à d'excellents programmeurs chargés de l'application ; entre les deux, il y aura la dimension de l'enjeu politique. Il faut le souhaiter. Le rapport est alors approprié, déformé, pour rentrer dans un programme.

J.-F. V.

L'attachement à la démocratie traverse l'ensemble du rapport.

D. C.

Il y a une vraie question de démocratie aujourd'hui. Elle touche à l'absence de visibilité d'un certain nombre de choix qui structurent nos vies dans leurs dimensions tant personnelles que collectives. L'accès aux savoirs, les relations avec les institutions font partie de ces sujets qui peuvent changer notre monde. Il s'agit de dépasser une logique de gagnants et de

perdants ; nous pouvons avancer ensemble. La démocratie est un régime qui existe parce qu'on le porte.

M. M.

Effectivement, tout au long des travaux, la démocratie a été une préoccupation forte.

Bibliographie

Commissariat général du Plan (2001), *Jeunesse, le devoir d'avenir*, Rapport de la Commission présidée par D. Charvet, La Documentation française.

Baudelot C. , Gollac M. (1997), « Le salaire du trentenaire : question d'âge ou de génération ? », *Économie et Statistique*, n° 304-305.