



PANORAMA DE L'EMPLOI EN FRANCE ET AU ROYAUME-UNI

Sortie de récession en janvier 2010, **l'économie britannique a été durement touchée par la crise** dont l'origine est la crise immobilière américaine des *subprimes*. Le Royaume-Uni a été plus atteint que d'autres économies, d'une part parce que le secteur financier et bancaire pèse plus lourd qu'ailleurs : 10% du PIB contre 5% en France. D'autre part, **les Britanniques se sont massivement endettés** pour être propriétaires alors que les prix de l'immobilier s'envolaient (taux d'endettement des ménages britanniques : 150% en 2008 contre 74,6% en France).

Toutefois, **les chiffres de l'emploi résistent plutôt bien.**

	France	Royaume-Uni
Population totale	65,4 M	62,04 M
Population active	27,8 M	30,4 M
Nombre de personnes sans emploi	3,3 M	2,48 M
Chômage total	9,7%	7,8%
Taux de chômage des moins de 25 ans	25%	20%
Taux d'emploi des moins de 25 ans	30%	51%
Taux d'emploi des 55 - 64 ans	38,9%	58%

Sources : Insee, *National Statistics*, Eurostat, 2011.

Derrière un taux d'emploi global français inférieur à celui de ses principaux concurrents européens se cachent des disparités. Le taux d'emploi des 25-55 ans est sensiblement similaire à celui des autres pays. En revanche, celui des jeunes et des seniors est très largement inférieur.

Le cumul emploi-retraite, le système de décote-surcote et la remise en question de la préretraite systématique lors de plans sociaux sont des progrès importants en France quant au maintien en emploi des seniors. Depuis trois ans, on estime en effet que 300 000 seniors ont pu conserver leur emploi.¹ Toutefois, les débats sur la réforme des retraites menée l'année dernière traduisent le fait, aujourd'hui encore, que **deux idées fausses restent bien ancrées dans la société française** :

- mettre les seniors à la retraite aiderait les jeunes à trouver du travail,
- le progrès social consisterait à s'arrêter de travailler de plus en plus tôt.

¹ Portail du Gouvernement, 23 septembre 2010.

Les études de l'économiste Pierre Cahuc ont montré que le marché de l'emploi n'est pas un gâteau que l'on se partage et que les variations de taille de la population active influent peu sur le niveau du chômage. Il y a simplement des actifs employables et d'autres qui le sont moins. De plus, les chiffres de l'OCDE montrent que tous les pays qui ont élevé le taux d'emploi des seniors ont aussi augmenté celui des moins de 25 ans. La première idée est donc fausse. Enfin, la deuxième assertion sous-estime le fait que pour beaucoup, le travail est vécu comme épanouissant.

Intégrer l'ensemble de la population en âge de travailler est un gage de réussite du pacte citoyen: c'est un encouragement à la transmission du savoir-faire pour l'entreprise, mais aussi un facteur de lien inter-générationnel pour la société.

Pour les jeunes

1- Rendre compétitif le coût du travail des jeunes non qualifiés

Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans sans formation secondaire est de 18% en France et 11% au Royaume-Uni, en revanche il tombe respectivement à 7% et 3% pour les jeunes ayant une formation de l'enseignement supérieur.²

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 et qui seront soumis à de **longues périodes de chômage au cours de leur vie professionnelle**.

En partant du principe que **c'est en travaillant que l'on acquiert une qualification, patronat et syndicats britanniques s'accordent sur la nécessité d'avoir un salaire minimum différencié** en fonction du niveau de qualification afin de rendre l'emploi des jeunes non qualifiés compétitif pour l'entreprise.³

Il existe ainsi 3 niveaux de *Minimum Wage* :

- Pour les 16-17ans (£3,64/heure soit 4,4€/h)
- Pour les 18-21 ans (£4,92/heure soit 6€/h)
- Pour les 22 ans et plus (£5,93/heure soit 7,15€/h)

Avec le Smic indifférencié tel qu'il existe en France (8,86€/heure), il est presque **insurmontable pour ces jeunes de trouver un emploi** puisque les entreprises préfèrent pour le même coût de travail embaucher une population qualifiée.

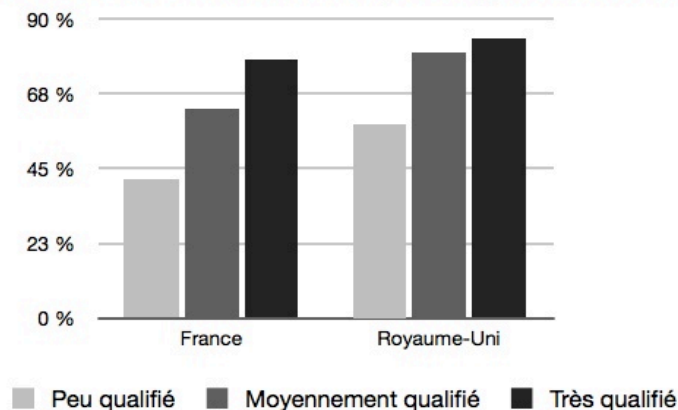
A noter que le *Minimum Wage* au Royaume-Uni est perçu par les employeurs et les employés davantage comme **une étape transitoire** dans la vie professionnelle que comme un statut ayant vocation à durer. Cela explique en partie pourquoi la population active britannique touchant le *Minimum Wage* est presque deux fois moins élevée que la population active française au Smic (6,6% au Royaume-Uni contre 12,2% en France).⁴

² Eurostat 2009.

³ Entretien conduit par le Cercle d'outre-Manche avec le CBI et le TUC, 10 juin 2010.

⁴ Estimation du Cercle d'outre-Manche avec données INSEE et *National Statistics*.

Taux d'emploi selon le niveau de la formation initiale, un an après obtention du diplôme (2006)



Source: OCDE

2- Investir dans les formations supérieures courtes qui offrent une insertion rapide sur le marché du travail

Au Royaume-Uni, les formations supérieures sont en moyenne d'une à deux années plus courtes qu'en France et **l'accès à un emploi permanent y est plus rapide**. 85% des jeunes de moins de 25 ans au Royaume-Uni ont un emploi permanent contre seulement 50% en France.⁵

Il existe en France des **formations courtes qui sont un franc succès en matière d'insertion professionnelle**. Les cursus IUT par exemple, connaissent un faible taux d'échec et un taux d'emploi à la sortie supérieure aux formations universitaires Bac + 4 et 5 (76% contre 70%). De plus, ces formations permettent d'intégrer le marché du travail plus jeune (21 ans en moyenne pour les IUT contre 24 ans à l'Université). Répartis dans 115 établissements, il y a aujourd'hui 120 000 étudiants en IUT.

Alors que les stages en France retardent parfois de plusieurs années l'accès à un véritable emploi, au Royaume-Uni ces derniers n'ont, jusqu'à aujourd'hui, qu'une **vocation pédagogique et ne durent que quelques semaines**. Le diplôme, même généraliste, donne généralement directement accès à l'emploi. Les *traineeships*, bien qu'ils se développent en période de crise, sont encore loin d'être le sas d'entrée obligatoire vers le marché du travail.

⁵ Eurostat 2008.

Emploi temporaire, emploi permanent chez les 15-24 ans (2008)



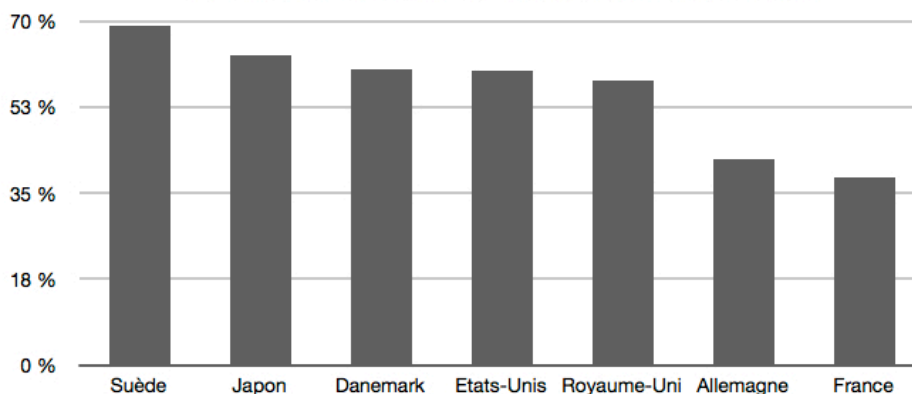
Source: Eurostat, Insee, Statistics UK

Pour les seniors

3- Une loi anti-discrimination afin d'interdire d'utiliser l'âge comme critère de sélection dans les plans de licenciement

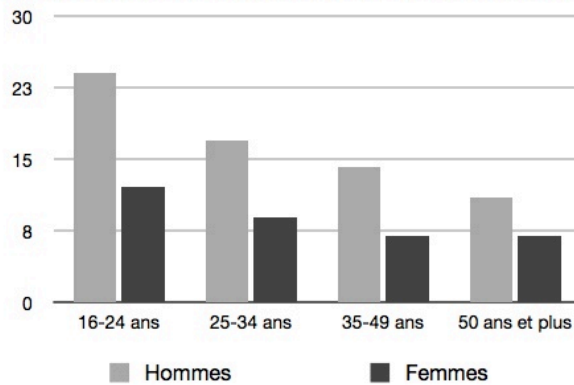
Le Royaume-Uni a mis en place une **loi anti-discrimination efficace**. Avant 2006, il existait un âge plafond au-delà duquel il était impossible pour un employé de porter plainte pour licenciement abusif. La loi du 1^{er} octobre 2006 supprime ce plafond et interdit toute discrimination à l'embauche ou à l'accès à la formation, quel que soit l'âge. Elle vise donc à la fois les plus âgés et les plus jeunes. Un employé qui estime avoir été mis à la porte de son entreprise sans autre raison que son âge, avant l'âge légal de la retraite (65 ans au Royaume-Uni), peut porter plainte auprès des juridictions pénales. Par ailleurs, tous les employés peuvent faire valoir leur « droit au travail » au-delà de 65 ans, et sur le plan juridique, l'entreprise a le « devoir d'examiner » cette demande.

Taux d'emploi des 55-64 ans : comparaison internationale



Source: OCDE 2008

Taux de licenciement en fonction de l'âge et du sexe au Royaume-Uni (% , 2009)



Source: Labor Force Survey

Pour les jeunes et les seniors

4. Développer le compagnonnage

La formation en interne des nouvelles recrues est à la fois une nécessité en termes de compétitivité et une obligation légale. Elle représente toutefois un coût non négligeable pour l'entreprise, qui peut hésiter à embaucher un jeune face à l'investissement que cela représente notamment en période de crise. A l'autre bout de la chaîne, **les seniors, même s'ils sont éligibles pour une retraite à taux plein, sont souvent désireux de travailler davantage**, parfois au-delà de l'âge légal de la retraite mais leur coût du travail reste élevé en raison de leur ancienneté.

La flexibilité du droit du travail britannique a permis de développer le modèle du compagnonnage qui s'est imposé à la fois comme un **vecteur d'emploi pour les seniors** et comme un **outil de formation des jeunes efficace et compétitif pour l'entreprise**.

5. Donner aux entreprises la liberté en matière de formation

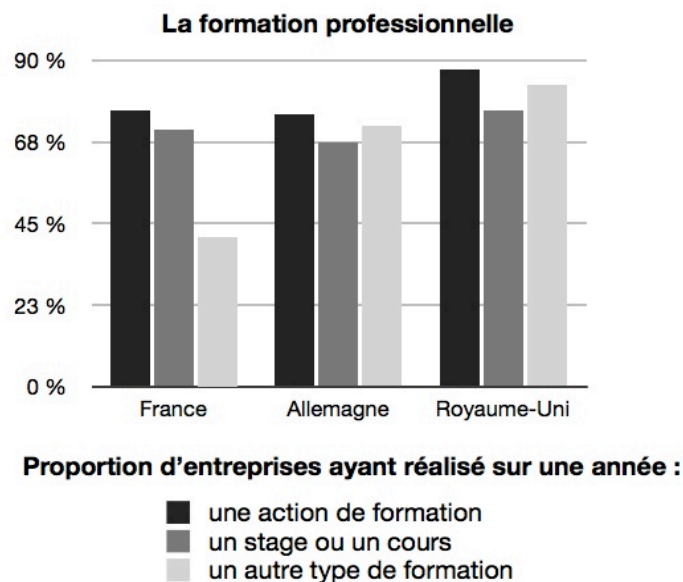
Dans une société moderne **la formation continue et la requalification au travail doivent être permanentes**. En France, le système repose sur l'obligation pour les employeurs de participer au financement de la formation continue des salariés et sur le droit pour ces derniers à se former sur leur temps de travail. Dans chaque branche professionnelle, les employeurs appliquent les accords nationaux inter-professionnels négociés par les partenaires sociaux. Au Royaume-Uni, il n'existe

pas d'obligation légale. Le taux d'accès des salariés ayant bénéficié de la formation continue est de 61% au Royaume-Uni contre 48% en France.⁶

Paradoxalement, la formation continue telle qu'elle existe en France ne place pas les entreprises au cœur du dispositif puisqu'elles sont dépendantes d'organismes extérieurs:

- 1/ les branches professionnelles imposent aux entreprises un organisme collecteur,
- 2/ l'organisme collecteur impose aux entreprises les formations qui leur seront remboursées ou non. **Il s'agit d'un système mutualisé donc non ciblé.**

A l'inverse, **au Royaume-Uni, le système est individualisé** : chaque entreprise décide de sa politique de formation en fonction de ses besoins.



Source: Eurostat, New Cronos

Conclusion

Le Royaume-Uni croit à l'idée que **ce qui est flexible est par nature plus adaptable**. La souplesse du marché du travail et le ciblage des politiques de l'emploi ont permis au Royaume-Uni d'enregistrer des performances économiques remarquables au cours de ces 20 dernières années, et aujourd'hui, de contenir la baisse de l'emploi en cette période de crise.

Il est intéressant de relever qu'en 15 ans le taux d'emploi des seniors au Royaume-Uni a augmenté de 10 points. Ce n'est qu'au prix d'un changement des mentalités et de réformes structurelles que le pays a pu prouver **qu'embaucher des seniors étaient économiquement viable**. Cette dynamique montre qu'**il n'y a ni réforme impossible ni fatalité du chômage**.

⁶ OCDE, « Taux d'accès à la formation continue par âge ».