



Cercle d'outre-Manche

**Premier emploi inaccessible, retraite précoce**

**6 mesures pour changer la donne**

*L'emploi des jeunes et des seniors, une comparaison France – Royaume-Uni*

Pascal Boris

Arnaud Vaissié

**Décembre 2010**

## **FOREWORD**

Cross-country comparisons of economic performance are notoriously difficult to prepare. Even countries as apparently similar as the UK and France operate in mysteriously different ways, with the roots of many social and economic practices hidden deep in their respective histories.

But it is vital not to abandon the attempt to compare and contrast – when they are carefully prepared such comparative analyses can highlight weaknesses and identify feasible policy options.

The Cercle d'outre-Manche have an impressive record in identifying such practices, through well-researched comparative studies. This report is no exception. The authors have carefully dissected the French and British labour markets and drawn some thought-provoking conclusions.

On the northern side of the Channel we envy French hourly productivity, which is materially above ours. The French look longingly at our lower unemployment rate, especially among young and old workers. The report shows how it might be possible to have the best of both worlds. The conclusions and recommendations deserve serious attention from policymakers.

Sir Howard Davies  
Director of the London School of Economics

## **PREFACE**

Comparer les performances économiques de deux pays est un exercice particulièrement difficile. Même des pays aussi similaires en apparence que la France et le Royaume-Uni fonctionnent de manière différente, leurs pratiques économiques et sociales s'enracinant dans leurs histoires respectives.

Mais il est impératif de ne pas renoncer à l'idée de comparer et de confronter deux modèles : bien construite, cette approche permet de révéler des points faibles et d'identifier des choix politiques viables.

C'est ce que le Cercle d'outre-Manche parvient à faire depuis des années, au travers d'études comparatives approfondies. Ce rapport ne fait pas exception à la règle. Les auteurs ont disséqué avec soin le marché du travail en France et au Royaume-Uni et en ont tiré des conclusions stimulantes.

Sur la rive britannique de la Manche, on envie la productivité horaire des Français. Les Français, eux, regardent avec admiration notre taux de chômage plus bas, en particulier chez les jeunes et les seniors. Cet essai montre qu'il est peut-être envisageable de ne garder que le meilleur des deux mondes. Ses conclusions et ses recommandations méritent toute l'attention des décideurs politiques.

Sir Howard Davies  
Directeur de la *London School of Economics*

## LE CERCLE D'OUTRE-MANCHE

Gilles Avenel	<i>London &amp; European, Chairman</i>
François Barrault	<i>FDB Partners, Chairman</i>
Pascal Boris	<i>BNP Paribas UK, Chief Executive Officer (1999 – 2007)</i>
David Blanc	<i>Vestra Wealth LLP, Partner</i>
Pascal Cagni	<i>Apple, General Manager, VP Europe, Middle East, India and Africa</i>
Laurence Colchester	<i>Bitter Lemon Press Ltd, Director</i>
Pierre-Yves Cros	<i>Cap Gemini Consulting, Chief Executive Officer</i>
Alain Demarolle	<i>Eton Park International LLP, Managing Director, European Affairs</i>
Pascal D'hont	<i>DLA Piper London/Paris, Avocat - Strategy</i>
Bernard Deloménie	<i>Horwath International, Regional Director</i>
Bruno Deschamps	<i>Entrepreneurs Partners LLP, Chairman &amp; CEO et 3i Plc, Senior Partner</i>
Jean-Michel Ditner	<i>Investment Direct Ltd, Director</i>
Xavier Dupeyron	<i>Altran, Executive Director UK &amp; Ireland</i>
Gaël Dutheil de la Rochère	<i>IK Investment Partners, Regional Adviser et, Acorn Equity, founder</i>
Thibault de Fontaubert	<i>Lombard Odier Darier Hentsch UK Ltd, Executive Vice President</i>
Laurent Fourier	<i>International SOS, General Manager CEMA</i>
Sophie Gasperment	<i>The Body Shop International, Chief Executive Officer</i>
Florence Gomez	<i>Chambre de Commerce française de Grande-Bretagne, Directrice</i>
Jean-Dominique Mallet	<i>Veolia Environmental Services UK, Chief Executive Officer</i>
Julien Artero	<i>Control Risks, Global Client Services</i>
Victoire de Margerie	<i>Rondol Technology, Chairman &amp; Chief Executive Officer</i>
Elisabeth Maxwell	<i>Mazars LLP, Partner</i>
Olivier Morel	<i>Cripps Harries Hall, Partner, Solicitor et Avocat à la Cour</i>
Philippe Chalon	<i>International SOS, Director of External Affairs</i>
Marc Mourre	<i>Morgan Stanley, Managing Director (en charge des matières premières)</i>
Nathalie Rachou	<i>Topiary Finance, Chief Executive Officer</i>
Stéphane Rambosson	<i>Veni Partners LLP, Managing Partner</i>
Madani Sow	<i>Bouygues UK &amp; Warings, President</i>
Gérard Tardy	<i>Mérieux Développement, Directeur</i>
Martin Tricaud	<i>HSBC plc, Global Head of Multinationals, Global banking</i>
Arnaud Vaissié	<i>International SOS, Chairman &amp; Chief Executive Officer</i>

Les opinions exprimées dans cet ouvrage n'engagent que leurs auteurs et en aucun cas les institutions auxquelles ils appartiennent.

**Ouvrage sous la direction de :**

**Pascal Boris** Co-fondateur du Cercle d'outre-Manche, Président d'honneur de la *Chambre de Commerce Française de Grande-Bretagne*

**Arnaud Vaissié** Co-fondateur du Cercle d'outre-Manche, Président de la *Chambre de Commerce Française de Grande-Bretagne*

***Avec la collaboration de :***

**Gérard Tardy** Directeur de *Mérieux Développement*

**Bruno Deschamps** Président de la section des *Conseillers du Commerce Extérieur de la France en Grande-Bretagne*

**Ouvrage préparé et rédigé par:**

**Philippe Chalon** Secrétaire général du Cercle d'outre-Manche

**Raphaëlle Leblanc** Consultante

# SOMMAIRE

## Introduction

### 1- Qui sommes-nous ?

### 2- Le Cercle d'outre-Manche au cœur des réformes depuis 2004

2.1 « Le divorce économique sans faute »

2.2 La défiscalisation comme moteur de financement des start-up

2.3 Un guichet unique pour l'Emploi

2.4 Dialogue social et fixation du Smic : en finir avec le « ménage à trois »

### 3- La comparaison avec nos principaux concurrents est essentielle

3.1 La France se pense davantage nation industrielle que le Royaume-Uni, la réalité montre que c'est une vision déformée

3.2 La comparaison avec l'Allemagne depuis 20 ans montre par exemple que la France a fait une erreur de diagnostic sur le modèle allemand dans les années 1990 : nos performances économiques se sont croisées mais nous ne sommes plus désormais sur les mêmes pentes de compétitivité

### 4- La crise financière et économique renforce encore davantage la pertinence de la comparaison entre la France et le Royaume-Uni

4.1 De nombreux points communs

4.2 Les atouts du Royaume-Uni sont les faiblesses de la France et les atouts de la France sont les faiblesses du Royaume-Uni

## I- L'emploi en France et au Royaume-Uni en 2010

1- Le match France – Royaume-Uni

2- L'emploi, priorité numéro 1 des Français depuis plus de 35 ans

3- Un marché du travail français à plusieurs facettes : un taux d'emploi des 30-55 ans élevé mais les jeunes et les seniors largement écartés du marché du travail. Au total les Français travaillent 9 ans de moins que les Britanniques

## II- Le Travail : clef du succès de l'individu, des entreprises et de la Société

1- **Le temps de travail.** Le travail ne se partage pas : les jeunes et les seniors, premières victimes des politiques de réduction du temps de travail

2- **Le coût du travail.** Coût du travail et compétitivité sont indissociables : une comparaison entre la France, le Royaume-Uni et l'Allemagne

3- **Le droit du travail.** Le droit du travail au Royaume-Uni incite les entreprises à embaucher

4- **La qualification au travail.** Dans une société moderne la formation continue et la requalification au travail doivent être permanentes

### III- L'emploi des jeunes et des seniors : état des lieux des deux côtés de la Manche

#### 1- Les jeunes non qualifiés

1.1 Au Royaume-Uni comme en France, le manque de qualification constitue un grave handicap lorsqu'il s'agit de trouver un emploi durable

1.2 De nouveaux outils à destination des jeunes qui ont décroché du système scolaire

Une refonte du système éducatif avec la mise en place de 12 *diplomas* à vocation technique et professionnalisante

- Le *National Vocational Qualifier* : l'escalier social britannique
- Le *Flexible New Deal* : un programme unique d'accès à l'emploi pour les jeunes non qualifiés

#### 2- Les jeunes qualifiés

2.1 Un accès plus rapide à un emploi permanent au Royaume-Uni

2.2 L'accélération des partenariats entre (toutes) les universités et les entreprises

- Le nouveau programme « UEN » (*University Enterprise Network*)
- Les *Career services*, des départements stratégiques au sein des universités

#### 3- Les seniors

3.1 Les DRH en France se focalisent sur la pyramide des âges de l'entreprise alors que les DRH au Royaume-Uni considèrent en premier lieu postes et compétences

3.2 Un outil efficace : le *New Deal 50 Plus* fait baisser le chômage des seniors

3.3 Les seniors britanniques semblent être la catégorie professionnelle la moins touchée par la crise

3.4 Un âge légal de la retraite fixé trop tôt rend difficile l'emploi des seniors dès 50 ans

3.5 En France comme au Royaume-Uni, les retraites sont au cœur des réformes

### Conclusion

### Tables des annexes

## 6 constats, 6 mesures

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 premier emploi est un mât de cocagne quel que soit le niveau d'études**; quant aux plus de 55 ans, ils se trouvent trop souvent entraînés sur **un toboggan qui mène du travail à la retraite en passant par le chômage**.

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.<sup>1</sup> Toutefois, les débats sur la réforme des retraites 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.

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 fautive. 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.

La France peut-elle tirer des enseignements des bonnes pratiques des pays européens dont elle partage le modèle social inclusif et qui sont ses principaux concurrents?

### Pour les jeunes

#### 1. Rendre compétitif le coût du travail d'un jeune non qualifié

##### Constat

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.<sup>2</sup>

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

<sup>1</sup> Portail du Gouvernement, 23 septembre 2010.

<sup>2</sup> Eurostat 2009.

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.<sup>3</sup>

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).<sup>4</sup>

## Mesure

Introduire un **Smic différencié** sur le modèle du *Minimum Wage* britannique afin de baisser le coût du travail en fonction du niveau de qualification.

Par exemple, pour tout jeune de moins de 22 ans, réduire les cotisations patronales et salariales afin d'obtenir **un coût du travail plus compétitif pour l'entreprise.** Celui-ci pourrait être indexé sur le coût entreprise du *Minimum Wage* des 18-21 ans évalué à 1 148€ mensuel (contre 1 592€ pour un Smic aujourd'hui). En pratique, ce dispositif permettrait de donner accès au marché du travail aux jeunes non qualifiés qui en étaient jusque-là écartés. Puisque ce dispositif vise les cotisations patronales et salariales, **il n'y aurait pas d'incidence majeure sur le salaire net du jeune.**

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

### Constat

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.<sup>5</sup>

---

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

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

<sup>5</sup> Eurostat 2008.

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.

## Mesure

Doubler les effectifs de ces formations offrant de solides débouchés professionnels dans les 5 ans.

Le moyen d'atteindre cet objectif serait d'instaurer l'obligation légale pour les établissements d'enseignement supérieur de publier les statistiques sur les taux de placement de leurs formations. **L'attribution de leurs financements tiendrait compte de ces indicateurs** afin de permettre de récompenser les performances des formations les plus adaptées au monde du travail. Dans ce cadre, le financement des IUT serait augmenté pour tenir compte de leurs taux de placement. L'attractivité des IUT s'en trouverait renforcée.

## Pour les seniors

### **3. Mettre en place un loi anti-discrimination afin d'interdire d'utiliser l'âge comme critère de sélection dans les plans de licenciement**

#### Constat

En cas de réduction d'effectifs dans une entreprise, la comparaison des pratiques en France et au Royaume-Uni est significative :

**en France**, l'entreprise regarde sa **pyramide des âges** et sort ses seniors de manière prématurée. Cette sélection est devenue une **pratique socialement acceptée** dont les effets collatéraux ne favorisent ni l'emploi des seniors ni l'entreprise.

D'une part, les plans de licenciement par l'âge contribuent à **rendre inemployables les plus de 50 ans lorsqu'ils sont licenciés**. En effet, si l'on instaure des pré-retraites à 55 ans, on exclut de facto des embauches à 52 ans par exemple.

D'autre part, cette sélection par l'âge peut parfois conduire à la **disparition d'un savoir faire au sein de l'entreprises** dont les effets peuvent se traduire par une baisse de la qualité et de la productivité par exemple sur les chaînes de montage.

**Au Royaume-Uni**, l'entreprise agit non pas par âge mais par **poste et compétences**. En conséquence, la **pyramide des âges au sein des entreprises est respectée et maintenue sans perte de savoir**. Cette pratique permet en outre la recherche d'optimisation des compétences et de l'expérience des seniors.

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<sup>er</sup> 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.

## Mesures

Se doter d'une loi anti-discrimination sur le modèle britannique du *Code de pratique sur la diversité des âges dans l'emploi* pour rompre avec le licenciement des seniors comme pratique socialement acceptable.

### **4. Supprimer le statut de « cadre » qui rigidifie le marché du travail et nuit à l'employabilité des seniors**

#### Constat

Plus le marché du travail est segmenté, plus il se rigidifie et moins il est opératoire dans un monde moderne qui est un monde flexible et fluide. **Le statut de cadre encourage un modèle de rémunération fondé sur l'ancienneté.** Lorsque l'on compare l'évolution des salaires dans les pays industrialisés, la France fait figure d'exception avec une hausse continue tout au long de la carrière professionnelle. Cette situation crée un **décrochage important entre le salaire et le poste occupé.**

Le statut de cadre n'existe pas dans le droit du travail britannique. Les salaires évoluent de manière continue jusqu'à 50 ans puis **baissent d'environ 20% entre 50 et 65 ans<sup>6</sup>**, ce qui contribue à rendre les seniors 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.<sup>7</sup>**

#### Mesure

Supprimer le statut de cadre qui constitue une barrière à l'employabilité des seniors et à la fluidité du marché de travail.

#### Pour les jeunes et les seniors

### **5. Introduire de la flexibilité juridique pour développer le compagnonnage**

#### Constat

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,**

<sup>6</sup> OCDE, « Vivre et travailler plus longtemps », 2006.

<sup>7</sup> INSEE et *National Statistics* 2010.

**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**.

## Mesure

Créer un cadre juridique du compagnonnage qui permettrait aux entreprises d'offrir des contrats de travail à temps partiel et à taux réduits aux seniors ayant liquidé leur retraite. Sur le modèle du compagnonnage, il s'agirait de confier aux seniors des tâches de formation des juniors au sein de l'entreprise. Une telle mesure aurait pour effet de faire baisser le coût d'embauche d'un jeune en diminuant le coût de la formation pour l'entreprise. Elle permettrait également de développer la transmission du savoir-faire dans la société et de **renforcer la solidarité inter-générationnelle au sein de la Société**.

## 6. Donner aux entreprises la liberté en matière de formation

### Constat

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.<sup>8</sup> Comment se fait-il qu'un pays qui a codifié le système de la formation réussisse moins bien qu'un pays qui n'a pas instauré d'obligation ?

Paradoxalement, la formation continue 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.

---

<sup>8</sup> OCDE, « Taux d'accès à la formation continue par âge ».

## Mesure

Assouplir l'impôt formation tout en conservant le CIF (congé individuel de formation) et le DIF (droit individuel à la formation) et **laisser les entreprises libres de choisir leur système de formation en fonction des besoins individuels**. En revanche, encourager les plans de formation diplômante en partenariat avec les organismes d'enseignement supérieur et le Ministère de l'Education Nationale. L'idée serait de renforcer les passerelles entre savoir (académique) et savoir-faire (professionnel).

# Introduction

## 1- Qui sommes nous ?

Présidents ou directeurs généraux de groupes internationaux opérant dans divers secteurs d'activité, notre point commun est d'être des chefs d'entreprise français ayant à diriger des affaires franco-britanniques. Fréquemment sollicités et interrogés par les hauts-fonctionnaires et hommes politiques sur le Royaume-Uni, nous avons décidé de partager nos expériences et réflexions au sein du Cercle d'outre-Manche.

Il existe deux niveaux de comparaison entre la France et le Royaume-Uni : celui des stéréotypes, qui sont particulièrement nombreux entre les deux pays, ou celui de l'analyse, sans préjugés et en recherchant des éléments objectifs et quantifiés. C'est cette dernière approche que le Cercle d'outre-Manche a choisi pour conduire ses travaux.

Depuis 6 ans, **notre think-tank a pour objectif de faire du *benchmarking* entre la France et le Royaume-Uni en mettant en avant les meilleures pratiques des deux pays.** Une approche reprise désormais dans les réformes engagées en France, qui cherchent à s'inspirer systématiquement du meilleur modèle étranger dans chaque domaine. Le groupe de réflexion a mis en exergue la souplesse du droit du travail ou l'environnement pro-entreprise au sein des administrations au Royaume-Uni mais également la qualité des infrastructures en France (transport, santé et énergie notamment).

Le Cercle d'outre-Manche n'a pas cédé aux sirènes de la dérégulation financière ni du surendettement des ménages, notamment en matière immobilière.

## 2- Le Cercle d'outre-Manche au cœur des réformes depuis 2004

Même si le Royaume-Uni a particulièrement souffert de la crise financière et immobilière, il est cependant utile d'analyser les réformes mises en place par les gouvernements britanniques au cours de ces vingt dernières années, qui ont considérablement amélioré l'attractivité britannique. Il existe toujours un laboratoire d'idées à 2 heures d'Eurostar de Paris. Force est de constater que les visites à Londres de ministres ou leaders d'opinion sont toujours aussi fréquentes.

Nous poursuivons aujourd'hui notre travail d'information et d'explication que nous pensons être utile à notre pays et certaines des propositions que nous avons faites dans nos précédentes publications<sup>9</sup> ont fait l'objet de récentes mesures gouvernementales.

### 2.1 « Le divorce économique sans faute »

- **Novembre 2004 - Le Cercle d'outre-Manche propose « Le divorce économique sans faute »** : créer une possibilité de rupture de contrat de travail par consentement mutuel entre le salarié et l'employeur afin que le salarié ne

---

<sup>9</sup> « L'Université et la Recherche : moteurs de la création d'entreprises, comment s'inspirer du modèle britannique ? », éditions Studyrama (mars 2009) ; « 6 mois, 6 mesures pour que la France repasse devant le Royaume-Uni », rapport, juin 2007 ; « *My neighbour is rich* », rapport, octobre 2006 ; « Plein-emploi britannique, sous-emploi français : un paradoxe bien peu cordial », rapport, novembre 2004.

perçoive plus le licenciement comme un traumatisme. Ce nouveau contrat ouvrirait aux mêmes droits à indemnité.

- « *Il est important de pacifier la relation employeur-employé, même au moment du licenciement, afin de fluidifier le marché de l'emploi et faciliter l'embauche, la reconversion, et l'évolution du travailleur. Toute rigidité sociale en la matière est un frein direct à l'emploi et à la richesse* ». (« **Sous-emploi français, plein-emploi britannique : un paradoxe bien peu cordial** », 1<sup>er</sup> rapport du CoM, p.24).

**19 juillet 2008 - Décret publié au Journal officiel :**

- Le décret crée la « rupture conventionnelle » du contrat de travail : à mi-chemin entre démission et licenciement, elle ouvre droit aux allocations-chômage. L'accord entre le salarié et l'entreprise devra être homologué par le directeur départemental du travail.

2.2 La défiscalisation comme moteur de financement des start-up

- **Octobre 2006 - Le Cercle d'outre-Manche propose une action sur l'ISF afin d'augmenter le vivier des *Business Angels* français:**
  - « *Faisons en sorte de permettre à ceux qui y sont soumis de déduire de l'assiette de l'ISF le montant des fonds investis dans des entreprises. La mesure est simple et semble la plus prometteuse pour encourager le développement pérenne des entreprises à fort potentiel* ». (« **My neighbour is rich** », 2e rapport du CoM, p.29).

**21 août 2007** – La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat permet toute personne redevable de l'ISF de déduire de 75% tout investissement fait dans une PME, plafonné à 50 000 euros.

### 2.3 Un guichet unique pour l'Emploi

- **Octobre 2006** - Le Cercle d'outre-Manche propose la **fusion de l'ANPE et de l'Unedic, sur le modèle des guichets uniques des Jobcentres plus britanniques** :
  - « En 2002, dans le cadre du programme One, les services de l'emploi sont passés à un mode de fonctionnement **centralisé et simplifié**: les Jocentres (service de placement / ANPE) et les Benefits Agencies (services de paiement / UNEDIC) **ont fusionné en guichets uniques** : les Jobcentres plus. Ces agences permettent ainsi au demandeur d'emploi d'effectuer toutes les démarches administratives en une seule fois, c'est le fameux one stop service ». (« **My neighbour is rich** », 2<sup>e</sup> rapport du CoM, annexes « 5 fiches prêtes à l'emploi », p.7).

**31 janvier 2008** - Adoption par l'Assemblée nationale et le Sénat de la fusion de l'ANPE et de l'UNEDIC. Une seule institution sera désormais chargée d'assurer les missions dévolues aux deux anciens organismes. Ces missions consistent à prospecter le marché du travail, accueillir et inscrire les demandeurs d'emploi, leur offrir un accompagnement, procéder à leur placement et à leur indemnisation.

Les « **Pôles Emplois** » simplifient depuis le 5 janvier 2009 le placement et l'indemnisation des 2,2 millions de chômeurs du pays.

### 2.4 Dialogue social et fixation du Smic : en finir avec le « ménage à trois »

- **Juin 2007** - Le Cercle d'outre-Manche propose **de fixer le Smic par une commission paritaire Patronat-Syndicat appuyée par des experts économiques (sur l'exemple de la Low Pay Commission britannique)**. L'objectif est d'avoir comme en Angleterre un Smic reconnu par les partenaires sociaux comme optimum pour l'emploi, la croissance et le pouvoir d'achat (« **6 mois, 6 mesures pour que la France repasse devant le Royaume-Uni** », 3<sup>e</sup> rapport du CoM, p. 13).

**4 décembre 2008** - La loi en faveur des revenus du travail présenté en Conseil des ministres le 23 juillet dernier prévoit **la modification de la procédure de fixation du Smic**, avec la création d'une **Commission consultative d'experts** chargée de remettre chaque année à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au gouvernement un rapport sur les évolutions souhaitables du SMIC.

### 3- La comparaison avec nos principaux concurrents est essentielle

**La France a des atouts certains:** de grandes entreprises solides, une infrastructure de qualité, une élite bien formée, une situation géographique enviable et un territoire bien administré. Parce que le monde moderne évolue très rapidement, grâce à la mondialisation et aux évolutions technologiques, il nous semble que **seule une évolution rapide permettra à la France de garder une place de choix dans le monde de demain.**

#### 3.1 La France se pense davantage nation industrielle que le Royaume-Uni, la réalité montre que c'est une vision déformée

L'image de l'industrie britannique a été écornée au cours de ces dernières années en raison du rachat par des groupes étrangers de ses fleurons automobiles. D'où le sentiment que le Royaume-Uni n'a plus d'industrie. Or, bien que le secteur industriel ait largement diminué depuis ces trente dernières années, comme en France, il constitue toujours une part importante de l'économie. Contrairement au sentiment généralement répandu en France, l'industrie britannique est plus puissante que l'industrie française : en 2008, la part de l'industrie dans le PIB était de 22,4% au Royaume-Uni contre 20,5% en France.<sup>10</sup>

#### Part de l'industrie dans le PIB

	France	Royaume-Uni
Industries manufacturières	12,1%	13,5%
Construction	6,5%	6%
Energie	1,9%	2,9%
<b>TOTAL</b>	<b>20,5%</b>	<b>22,4%</b>

Sources: INSEE, *Office for National Statistic*, 2008.

Mise en place il y a un an, la « *Manufacturing Strategy* » a pour ambition de replacer le Royaume-Uni à l'avant-garde industrielle mondiale. Le gouvernement britannique compte en effet sur la chute de la livre sterling et le redéploiement des travailleurs qualifiés dans ce domaine pour renforcer ce secteur. Il est intéressant de relever que la production industrielle britannique a enregistré en mars dernier sa plus forte hausse depuis 8 ans (+2% sur le mois, soit deux fois plus que la production industrielle française sur la même période, +1%).<sup>11</sup>

**Il est donc faux de dire que le Royaume-Uni n'a plus d'industrie.**

<sup>10</sup> INSEE, *Office for National Statistic*, 2008.

<sup>11</sup> *Statistics UK*, avril 2010.

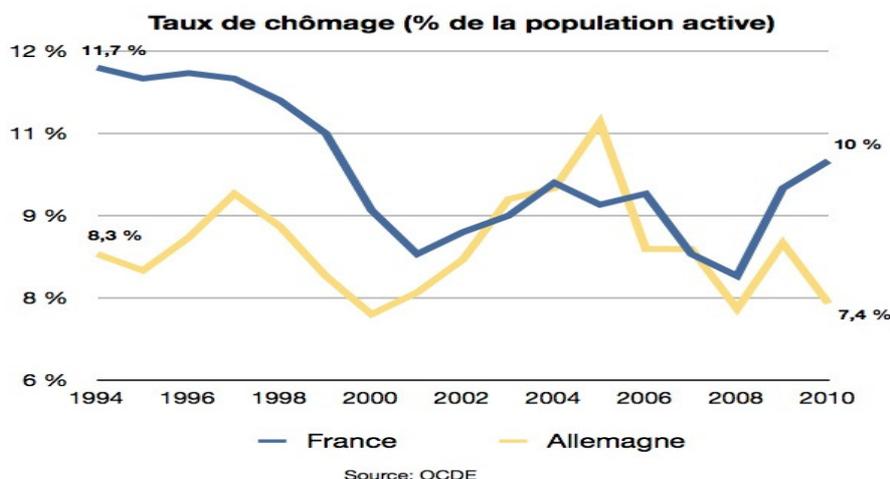
### 3.2 La comparaison avec l'Allemagne depuis 20 ans montre par exemple que la France a fait une erreur de diagnostic sur le modèle allemand dans les années 1990 : nos performances se sont croisées mais nous ne sommes plus désormais sur les mêmes pentes de compétitivité

Journalistes et politiques s'accordent actuellement pour vanter les mérites du « nouveau modèle » allemand : gestion prudente des finances publiques, rigueur budgétaire, mise en avant de la valeur travail, compétitivité en matière commerciale. S'agit-il vraiment d'une mutation récente chez nos voisins rhénans, ou d'une prise de conscience française un peu tardive ? En réalité, **l'Allemagne n'a pas changé radicalement les traits caractéristiques de son économie**. Ces dernières années, elle n'a fait que commencer à récolter les fruits d'une politique de réformes engagée à marches forcées à l'époque de la réunification. Retour sur un malentendu français qui a duré près de vingt ans, et dont il va falloir tirer de sérieuses leçons en matière de compétitivité.

A la veille de la réunification, l'économie de la République Fédérale d'Allemagne affichait une santé remarquable, avec une croissance moyenne de 4,2% sur la décennie 1980 contre 2,4% en France sur la même période.<sup>12</sup> Deux ans après la réunification, la situation s'est fortement dégradée, en raison du poids sur les finances publiques imposé par le rééquilibrage du tissu industriel, l'ajustement des écarts de prix, la vague de privatisations et l'absorption du différentiel d'activité. La croissance annuelle du PIB allemand chute alors à 1,5% en 1992 puis à -1,7% en 1993. La hausse du chômage, particulièrement marquée à l'Est, accompagne cette baisse de croissance, avec un taux qui passe de 5,6% en 1991 à 8,4% en 1994 pour atteindre 9,8% en 1997.<sup>13</sup>

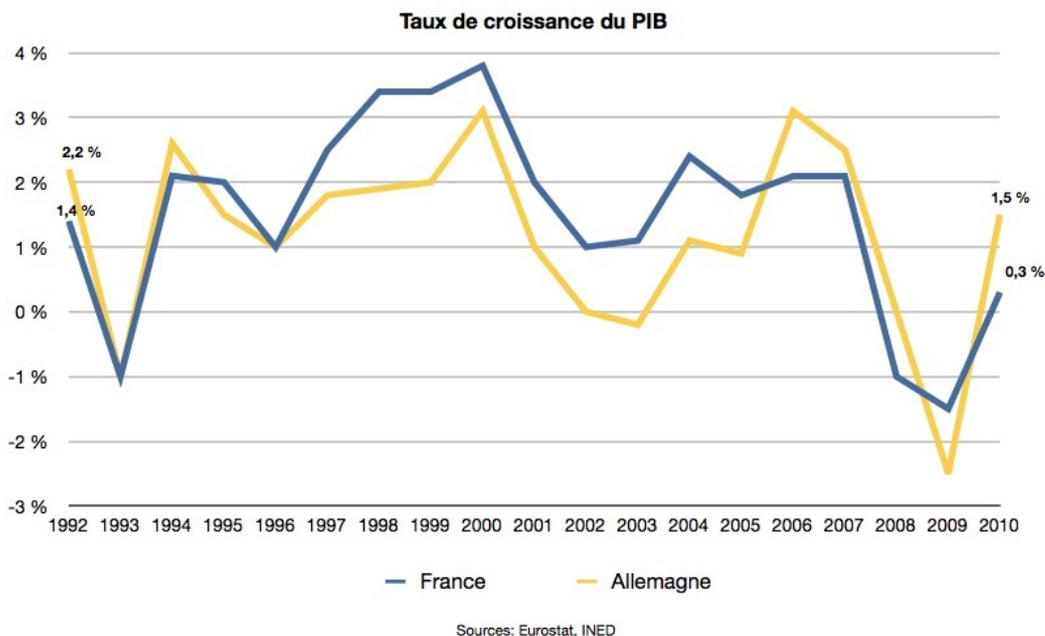
Dans les années 1990, la France affichait des chiffres de croissance et du chômage relativement similaires à ceux de son voisin rhénan. L'erreur de diagnostic a été de considérer que les deux pays suivaient la même tendance de fond, et que les résultats français n'étaient pas particulièrement mauvais au regard des performances allemandes. Croissance molle, hausse tendancielle du chômage d'équilibre, augmentation des déficits publics, ont cessé de paraître alarmants par comparaison.

Or 15 ans plus tard, **force est de constater que la France s'est étalonnée sur un pays qui était en convalescence économique du fait de la réunification**, et qui est redevenu aujourd'hui tout aussi compétitif qu'il y a 25 ans. **Nos chemins se sont croisés mais nous ne sommes désormais plus sur les mêmes pentes de compétitivité.**



<sup>12</sup> OCDE, 2010.

<sup>13</sup> Ibidem.



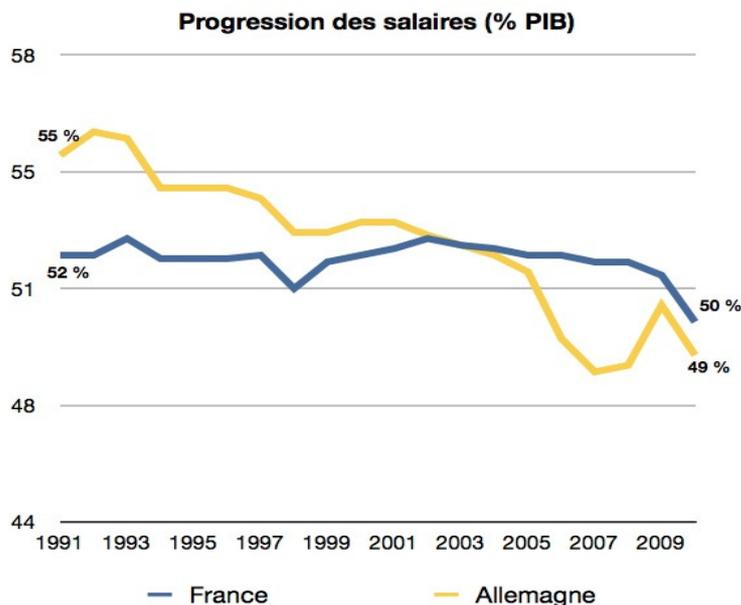
**Que s'est-il passé en 20 ans ? Côté allemand, une réduction des coûts salariaux pour compenser le renchérissement de l'euro.**

Face à un euro fort et pour lutter contre la concurrence des pays émergents, l'Allemagne a fait le choix d'une politique de « désinflation compétitive » : en contractant ses coûts salariaux, en diminuant le poids de sa fiscalité, l'Allemagne a ainsi compensé le renchérissement de l'euro et est demeurée compétitive en Europe.

La force du modèle allemand aujourd'hui réside également dans des réformes de fond, engagées sur les retraites, les salaires, le tissu économique, le droit du travail. **L'Allemagne récolte aujourd'hui les fruits d'un diagnostic correct effectué par ses politiques à la fin des années 1990 sur l'évolution du monde et sur la nécessaire adaptation de ses outils de production à la mondialisation.** Les réformes menées depuis près de 10 ans, indépendamment des alternances, traduisent des politiques de rigueur salariale. L'accent est ouvertement mis sur la conquête des marchés extérieurs, au risque de déprimer la demande intérieure.

Dans les faits, cela signifie que les syndicats allemands ont accepté des salaires relativement bas afin de préserver l'emploi alors que l'industrie était en pleine restructuration : entre 1998 et 2008, les coûts salariaux unitaires n'ont progressé que de 4,4% contre 19% en moyenne dans la zone euro.

La comparaison avec la progression des salaires en France témoigne de cette désinflation compétitive, observable dès le début des années 1990 :

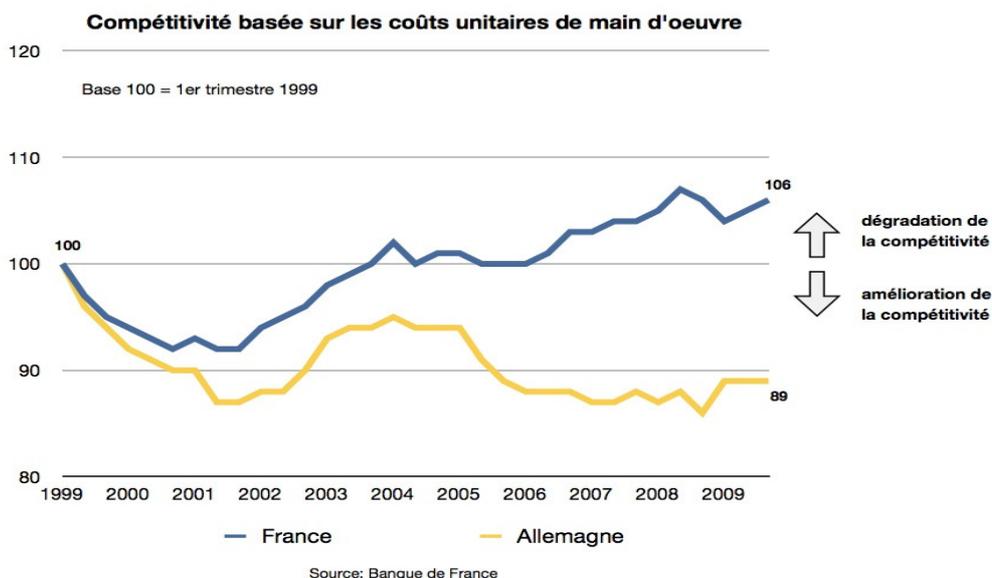


Sources: Eurostat, INED, Fondation Robert Schuman

Cette pression sur les coûts salariaux a redonné de la compétitivité aux exportations allemandes, et a permis au pays de se tourner vers des produits à forte valeur ajoutée, compatibles avec les orientations d'un euro fort. Et la compétitivité allemande s'est vue passablement renforcée par la délocalisation de nombreuses activités de production et de sous-traitance vers les pays d'Europe centrale et orientale où les industriels allemands ont massivement investi. Les exportations ont bondi, passant de 24% du PIB en 1995 à 47% en 2008. Parallèlement, les importations se sont également envolées, du fait notamment des délocalisations dans les PECO, mais dans des proportions moindres compte tenu de l'atonie relative de la demande intérieure. La conséquence est bien connue : une explosion des excédents commerciaux, qui étaient quasiment nuls en 2001 et qui ont atteint 136,1 Mds € en 2009 soit 5,7% du PIB allemand, un chiffre colossal.

**Et en France ? L'idée était de soutenir la demande intérieure par une politique des salaires et de faire baisser le chômage en réduisant du temps de travail.**

On connaît le modèle français en théorie : la réduction du temps de travail (35 heures et RTT d'une part, retraite à 62 ans d'autre part, contre 67 ans en Allemagne) sans baisse de salaires, financée par un accroissement des déficits publics, visait à soutenir la demande interne française. Cette politique limite la compétitivité française, en particulier dans un contexte d'euro fort.



Pendant ces 20 dernières années, **la France a poursuivi de manière imperturbable la même politique que ses dirigeants menaient déjà à l'époque des chocs pétroliers des années 1970** : la dépense publique, en hausse constante, amortit depuis 30 ans les effets d'une économie qui s'est mondialisée mais nous payons le prix fort de ce refus d'affronter la réalité : aujourd'hui, force est de constater que l'économie française n'est plus compétitive. Nous vendons moins à l'extérieur, nous achetons plus à l'étranger.

### Coût du travail et compétitivité sont indissociables.

Pourquoi ? Parce que toute politique qui privilégie d'abord le salaire pèse nécessairement sur les finances publiques. C'est ce qui s'est passé en France, où l'augmentation du SMIC et les allègements de charges sociales sur les bas salaires représentent un coût élevé sur les finances publiques. En faisant le choix inverse, l'Allemagne est parvenue à une meilleure maîtrise de ses déficits, sans amputer son pouvoir d'achat : en 10 ans, entre 1998 et 2008, le salaire moyen dans la fonction publique allemande a augmenté de 12% quand celui de la France a augmenté d'un tiers.

En clair, quand on prend en compte l'inflation, les fonctionnaires allemands ont vu leur pouvoir d'achat stagner quand celui de la France a augmenté d'un tiers. Mais ce faisant, l'Allemagne a pu dégager une marge de manœuvre financière pour alléger le poids de sa fiscalité sur les entreprises...alors que les prélèvements obligatoires se sont accrus en France. De la même manière, le consensus sur la modération salariale, fruit de dix ans de négociations sociales outre-Rhin, a permis de faire baisser de 1,4% par an le coût total du travail, quand ce dernier s'est renchéri de 0,8% en France.

	Cotisations sociales employeur (% rémunération totale)	Dépenses de protection sociale (% du PIB)	Part dans les recettes de protection sociale			
			Cotisations sociales			Contributions publiques (impôts)
			A la charge de l'employeur	A la charge du salarié	Employeurs et salariés	
<b>France</b>	41,4	30,6	45,9	17,1	63	30,4
<b>Allemagne</b>	30,3	30,5	37	22,2	59,2	33,9

En France, le coût total supporté par l'employeur aujourd'hui représente le double du salaire net (moyen) perçu par le salarié, alors que ce rapport était de 1,7 en 1970. Plus largement, le problème qui se pose est celui de la pression fiscale sur le travail qui, en France, est historiquement plus lourde que celle qui pèse sur le capital.

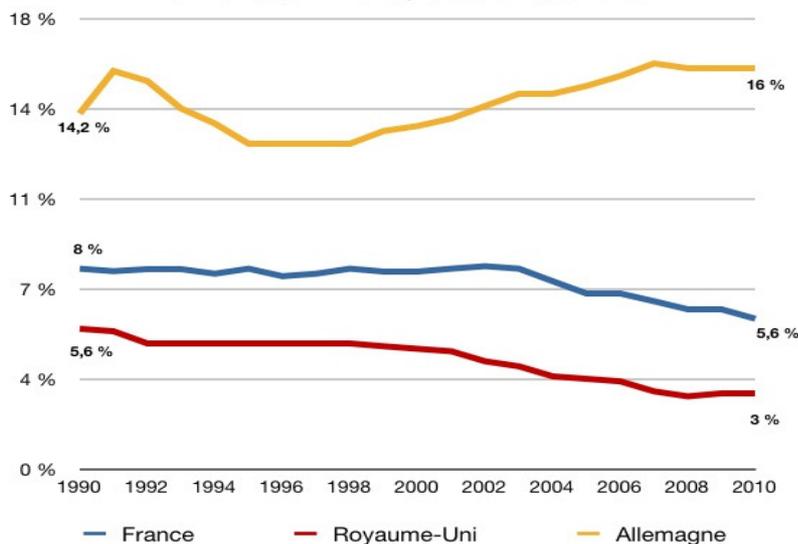
### La France et l'Allemagne ne jouent plus la même partie dans la zone euro.

En 1999, l'instauration d'une monnaie unique reposait à la fois sur le refus d'une suite de dévaluations compétitives et sur le choix d'un modèle de monnaie forte, imposant un positionnement sur des produits à forte valeur ajoutée.

L'euro a affecté diversement les économies européennes en fonction des marges d'adaptation dont disposaient chacun des pays : en Allemagne, l'importance historique des exportations permettait de compenser la faiblesse de la demande intérieure ; la France, qui ne disposait pas de cette marge de manœuvre, a cherché à soutenir sa demande intérieure par une politique des salaires volontariste, quitte à souffrir d'une baisse de compétitivité extérieure.

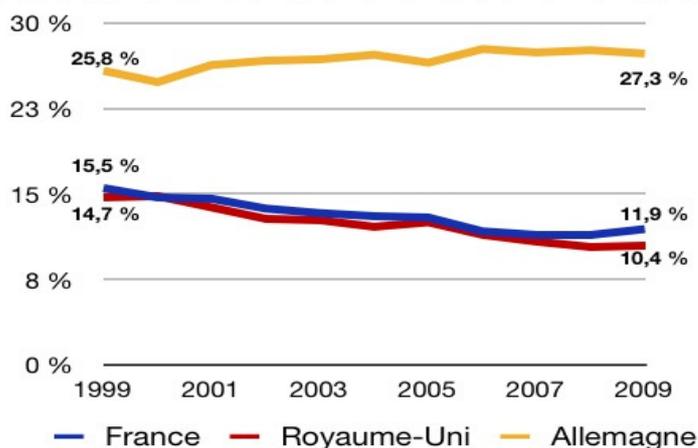
La part de marché de la France dans les exportations mondiales de biens et services a stagné pendant dix ans, avant de régresser depuis l'introduction de la monnaie unique. Forte d'un solide tissu de PME, d'une fiscalité plus favorable aux entreprises et d'un coût du travail plus compétitif, l'Allemagne a conservé puis augmenté ses parts de marché :

Parts de marché mondiales relatives en volume (exportations de biens et services, %),  
en France, en Allemagne et au Royaume-Uni



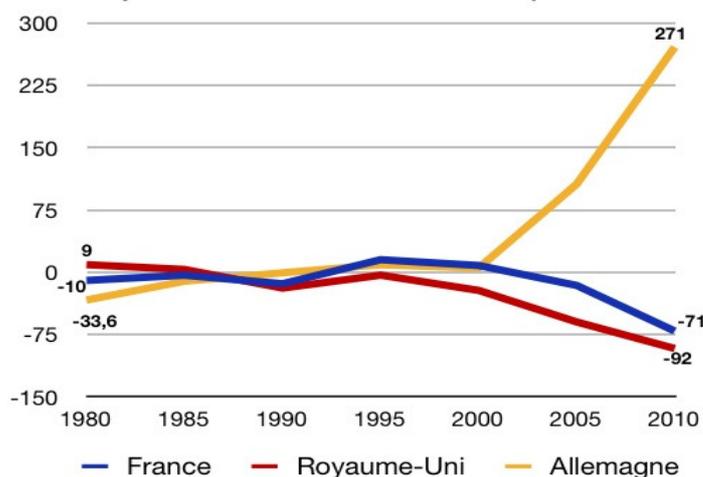
Sources: OCDE, DGPE

### Origine des exportations en provenance de l'Union européenne (%)



Source: Eurostat

### Evolution historique de la balance commerciale (biens et services, Mds €)



Source: Banque mondiale

Il est parfois bon de rappeler certaines évidences : la réunification allemande est terminée, son coût politique et social absorbé, son tissu productif adapté. Pendant des années, **la France a comparé ses performances économiques en berne à celles d'un pays souffrant d'un handicap structurel lourd** qu'il a fini par dépasser grâce à des **réformes en profondeur** et au maintien d'un cap réaliste face à la mondialisation.

#### 4- La crise financière et économique renforce encore davantage la pertinence de la comparaison entre la France et le Royaume-Uni

##### 4.1 De nombreux points communs

La France et le Royaume-Uni ont de nombreux points en commun et il est pertinent de comparer ces deux faux-jumeaux :

- leurs populations sont proches (65,4 M pour la France, 62,04 M pour le Royaume-Uni), avec des taux de fécondité (2,0 contre 1,8 enfants par femme, respectivement) et de natalité (13,0 ‰ contre 12,9 ‰ respectivement) très voisins.
- La structure de leur PIB est très similaire (80% des richesses proviennent des services).
- Deux anciennes puissances coloniales ayant le sentiment d'avoir été déclassées mais désireuses de jouer un rôle de premier plan sur la scène internationale.
- Deux puissances nucléaires.
- Deux pays pratiquant la redistribution sociale avec un salaire minimum de niveau équivalent en France et au Royaume-Uni (8,86€ par heure en France contre 7,15€ au Royaume-Uni).
- Deux pays confrontés à une forte dette publique : 80,3% du PIB en France et 70% au Royaume-Uni (2010).

Contrairement aux idées reçues, **le modèle britannique est davantage un modèle continental qu'atlantiste**. Au cours de ces 15 dernières années, le Royaume-Uni a multiplié des réformes dont l'orientation est beaucoup plus européenne qu'américaine avec un marché du travail encadré, une politique de redistribution sociale largement développée et un souci écologique marqué.

##### 4.2 Les atouts français sont les faiblesses britanniques, les atouts britanniques sont les faiblesses françaises

Position géographique unique, infrastructures de pointe, système de santé et d'éducation performants, main d'oeuvre qualifiée, la France possède le **hardware de l'attractivité économique**, c'est-à-dire les infrastructures et atouts structurels, ou "durs", dont peu de pays peuvent se targuer.

L'avantage britannique lui, se situe en revanche sur le **soft**, c'est-à-dire sur les comportements et l'environnement économique et culturel. Le **soft** est, par définition, souple.

Or, le problème de la France est sa tendance à faire du **soft** un domaine **hard**, c'est-à-dire à rigidifier ce qui n'est pas de nature à l'être. Ce sont par conséquent les **softwares** qu'il faudrait améliorer en France : l'écosystème dans lequel les entreprises évoluent.

**Le Royaume-Uni part de loin : il n'est pas plus facile de réformer au Royaume-Uni qu'en France.**

Exsangue à la fin des années 1970, le Royaume-Uni doit solliciter un prêt auprès du FMI en 1976 et apparaît comme « l'homme malade de l'Europe ». Ultime épreuve précédant l'arrivée au pouvoir de Margaret Thatcher, l'hiver 1978-79 voit se multiplier des grèves dures, échappant totalement à l'autorité du gouvernement. C'est le « *Winter of Discontent* », qui se traduit par 30M de journées de travail perdues, et engendre un profond sentiment d'exaspération au sein de la population. C'est de cette guerre sociale et de ce « ras-le-bol » généralisé que naîtront l'élection de Margaret Thatcher et l'acceptation du changement. Les Britanniques n'étaient pas plus ouverts à la réforme que les Français ne le sont aujourd'hui. Or, depuis les années 1990, ils ont non seulement rattrapé leur retard, mais on su mettre en place un environnement qui reste dynamique et attractif.

Un autre exemple dans le secteur de l'éducation : il y a 30 ans, l'université britannique souffrait des mêmes maux que l'université française d'aujourd'hui, avec un système académique ankylosé et coupé de son environnement économique. Il aura fallu l'investissement massif des gouvernements conservateurs et travaillistes dans l'innovation sous toutes ses formes et l'encouragement systématique des coopérations entre recherche théorique et applications commerciales, pour faire du Royaume-Uni un pays capable de rivaliser avec les traditionnels pays d'innovation (Etats-Unis et Japon). Mais aussi avec les puissances émergentes – Israël, Taïwan, Corée du Sud, Inde – qui menacent aujourd'hui de nous doubler sur notre propre terrain du *high-tech*.

« Poussiéreuses » dans les années 1970 et peu tournées vers l'entreprise, les universités britanniques ont introduit des réformes qui portent leurs fruits aujourd'hui, pour l'innovation et pour l'emploi - dont les étudiants et chercheurs français ne sont pas les derniers à vouloir profiter.

**Aujourd'hui, notre propos est d'essayer de comprendre comment le Royaume-Uni, pays le plus comparable à la France, parvient à maintenir des taux d'emploi qui sont à ce jour parmi les plus élevés de l'Union européenne et assez largement supérieurs aux taux français notamment chez les jeunes et les seniors puisque l'on parle d'un écart de 20 points.<sup>14</sup>**

---

<sup>14</sup> Taux d'emploi des moins de 25 ans. France : 31,5% vs Royaume-Uni : 52,1%. Taux d'emploi des 55-64 ans. France : 38,3% vs Royaume-Uni : 58%. Sources : Insee et *National Statistics* 2010.

## I- L'emploi en France et au Royaume-Uni en 2010

### 1- Le match France - Royaume-Uni

Sortie de récession en janvier dernier, **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, **le taux d'emploi reste à un niveau élevé** pour la première fois dans l'histoire des récessions britanniques. Avec un taux d'emploi de 72,4% en 2010 (74,6% en 2007), le Royaume-Uni résiste plutôt bien. A titre de comparaison, le taux d'emploi en France est de 64% en 2010 (65,2% en 2007) et de 68% en Allemagne (70,7% en 2007).

Le CBI (équivalent du Medef en Angleterre) prévoyait il y a un an que la barre des 3 millions de chômeurs serait atteinte à la fin de l'année 2009. Le patronat anglais a dû revoir à la baisse ses prévisions puisque le nombre de demandeurs d'emploi reste relativement stable autour de 2,5 M depuis 1 an (3,3 M en France).

**Le pays maintient des taux d'emploi qui sont à ce jour parmi les plus élevés de l'Union européenne** et assez largement supérieurs aux taux français notamment chez les jeunes et les seniors puisque l'on parle d'un écart de 20 points.

Malgré ces chiffres encourageants, **le pays reste toutefois très inquiet de ces résultats qu'il juge médiocres.**

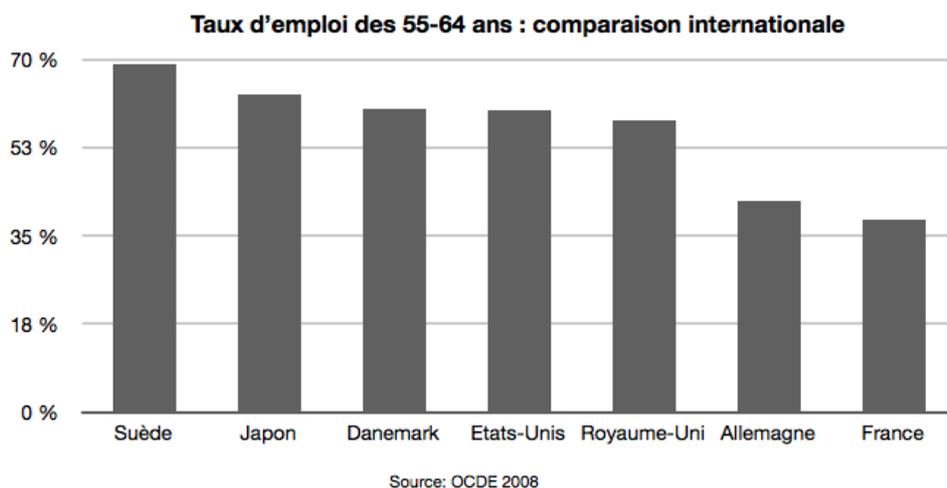
Alors que le Royaume-Uni compte près de 3,5M d'habitants en moins par rapport à la France, **sa population active est plus élevée et son taux d'emploi largement supérieur** notamment chez les jeunes et les seniors. Observons les chiffres :

	France	Royaume-Uni	Différentiel Royaume-Uni - France
Population totale	65,4M	62,04M	<b>- 3,36 M (- 9,4%)</b>
Population active	27,8M	30,4M	<b>+ 2,6 M (+ 9%)</b>
Nombre de personnes sans emploi	3,3M	2,5M	<b>- 0,8 M (- 7,5%)</b>
Chômage total	10,1%	7,8%	<b>- 2,3 points (différentiel de - 23%)</b>
Taux d'emploi des moins de 25 ans	31,5%	52,1%	<b>+ 20,6 points (différentiel de + 65,3%)</b>
Taux d'emploi des 55 - 64 ans	38,3%	58%	<b>+ 19,7 points (différentiel de + 51,4%)</b>

Sources : Insee et *National Statistics* 2010

Les jeunes (15-24 ans) d'abord : sur l'ensemble des trente dernières années, le Royaume-Uni a su maintenir le taux d'emploi des jeunes au-dessus de la barre des 50%, soit 20 à 30 points au-dessus du taux français.

Et les seniors ? En ce qui concerne le taux d'emploi des 55-64 ans, la France figure en bas de tous les classements internationaux, avec près de 20 points de retard sur le Royaume-Uni, comme en témoigne la dernière étude de l'OCDE sur le travail des seniors :



Si la photographie est préoccupante, le film l'est encore plus. Il est intéressant de relever qu'en 15 ans le taux d'emploi des seniors au Royaume-Uni a augmenté de 7,5 points (de 48,7% à 56,2%).<sup>15</sup> **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.**

En revanche, lorsque l'on compare la moyenne d'âge des dirigeants des 20 premières entreprises françaises et britanniques, force est de constater que les plus de 50 ans français résistent plutôt bien...

#### Moyenne d'âge des dirigeants des 20 premières sociétés du CAC et du Footsie

France	Royaume-Uni
54,8 ans	49,6 ans

Source : Cercle d'outre-Manche

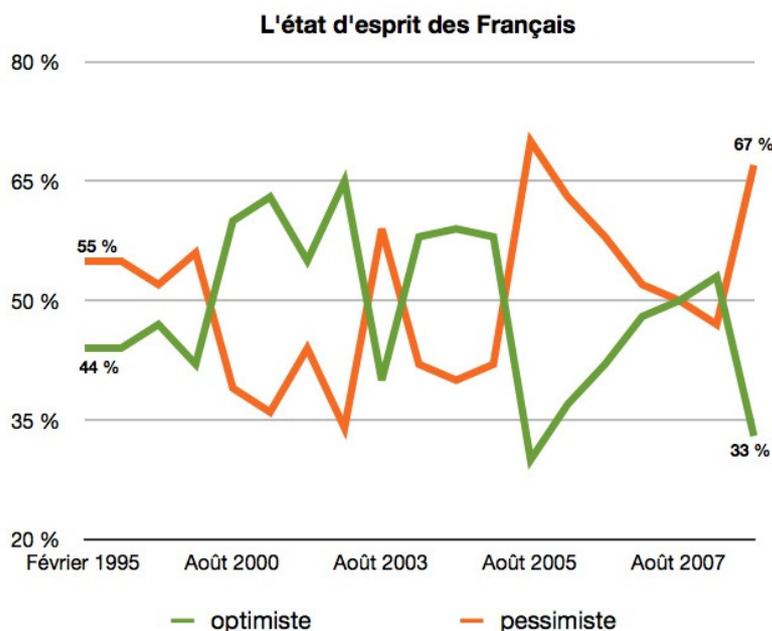
<sup>15</sup> Source: *National Statistics UK*, 2010

## 2- L'emploi, priorité numéro 1 des Français depuis plus de 35 ans

Il est frappant de constater que les cinq dernières élections présidentielles françaises ont eu un **thème de campagne identique** et à juste titre : **l'emploi**. 1981, 1988, 1995, 2002, 2007 et nous pouvons d'ores-et-déjà ajouter 2012. Depuis 1978, **la France ne connaît plus le plein-emploi**, c'est-à-dire un taux de chômage inférieur à 5% (selon la définition du BIT).

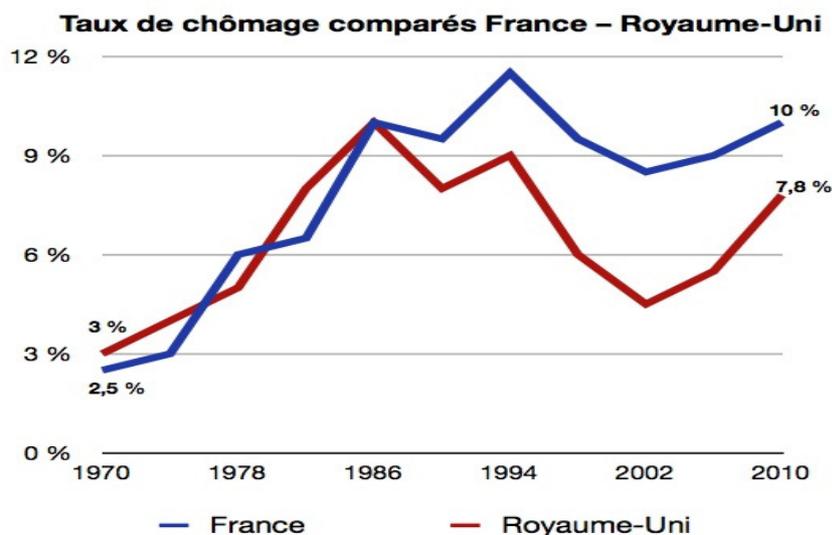
Depuis 30 ans, **la société française est inquiète pour son avenir et sa jeunesse**. Les instituts de sondage montrent régulièrement que la grande majorité des personnes interrogées (3 Français sur 4 lors du dernier sondage Ifop) estiment que les nouvelles générations auront « moins de chance » que celles qui les ont précédées.

Si l'on considère l'accès à l'emploi comme la boussole du morale d'une société, force est de constater que la société française est déboussolée.



Source: Ifop, « L'état d'esprit des Français, août 2008 »

Les exemples étrangers prouvent que **la situation de la France n'est ni exceptionnelle ni inévitable**. Le Royaume-Uni dont le taux de chômage était supérieur à celui de la France au début des années 1980 est parvenu à atteindre l'objectif de plein-emploi entre 1998 et 2007. Résultat : les campagnes des élections générales de 2001 et 2005 (2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> mandats de Tony Blair) portaient sur la redistribution des richesses précédemment créées avec notamment l'amélioration et l'investissement massif dans les services publics britanniques.



Sources: INSEE, National Statistics, OCDE

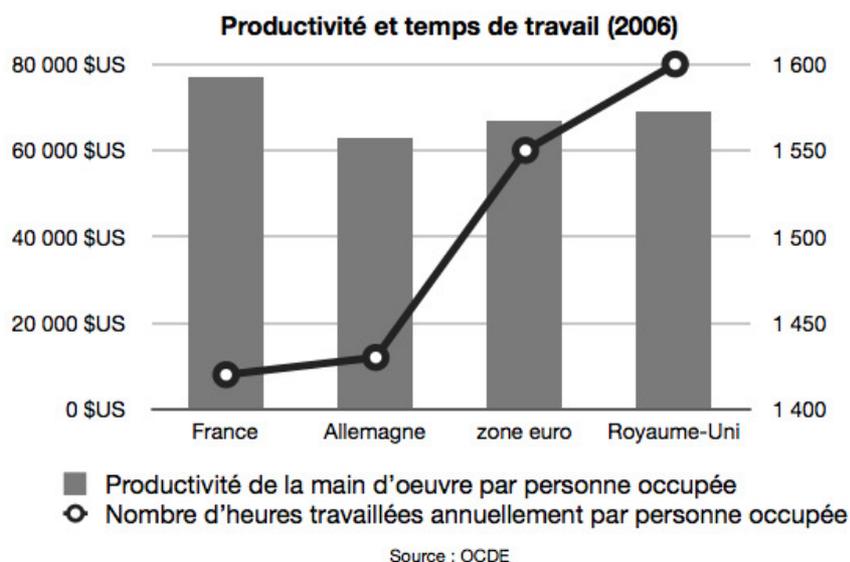
La crise actuelle intervient après 16 ans de croissance, soit la plus longue période de prospérité du Royaume-Uni depuis 1945, ce qui avait généré **un réel optimisme au sein de la population**.

Les Anglais, très durement touchés par la crise devraient être extrêmement agités et inquiets alors que les Français devraient se sentir confiants et mieux protégés avec des amortisseurs sociaux plus solides. Mais la situation est très paradoxale : un sondage publié l'été dernier montre que le chômage inquiète 54% des Français et seulement 20% des Anglais. L'évolution du pouvoir d'achat préoccupe 51% des Français et seulement 5% des Anglais.

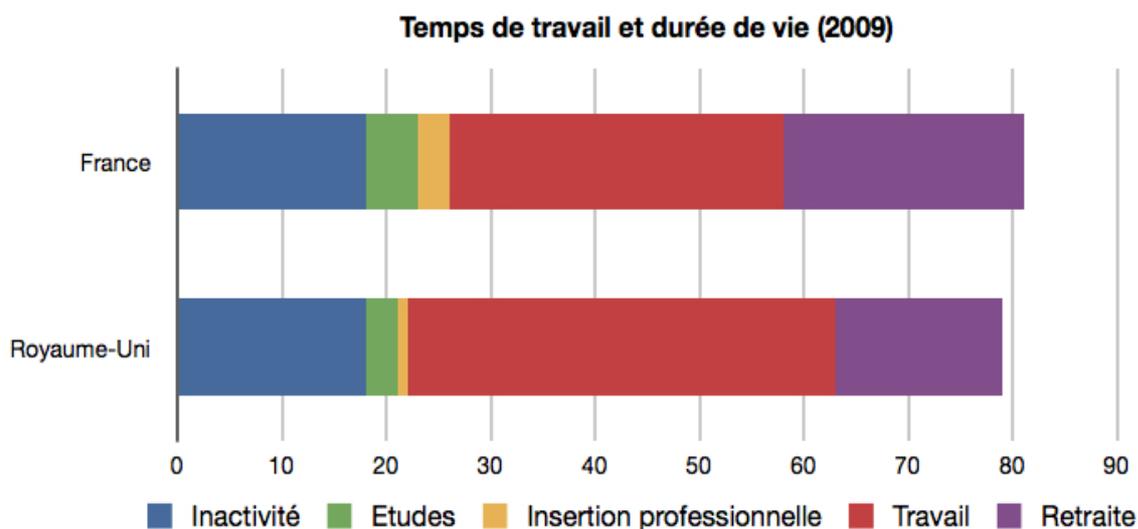
Ainsi, les sondages d'opinion mettent régulièrement en lumière **l'inquiétude des Français** face à la conjoncture alors que les Britanniques eux, demeurent davantage confiants dans la capacité de leur économie à absorber les chocs. En fait, **les Britanniques ont l'habitude de la volatilité de l'emploi** et réagissent donc mieux face à la crise.

**3- Un marché du travail français à plusieurs facettes : un taux d'emploi des 30-55 ans élevé mais les jeunes et les seniors largement écartés du marché du travail. Au total les Français travaillent 9 ans de moins que les Britanniques**

La France a en effet l'un des meilleurs taux de productivité par actif de l'OCDE, ce qui est d'autant plus exceptionnel qu'elle détient également le record du plus petit nombre d'heures travaillées annuellement.

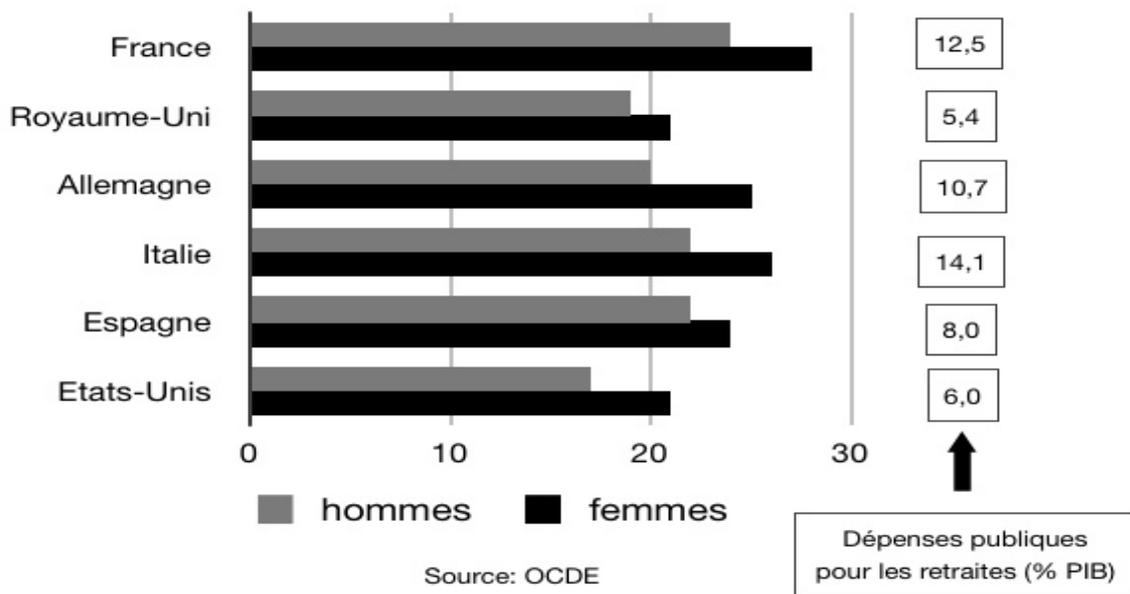


Et surtout, quand on regarde le nombre d'années travaillées, en intégrant la durée des études, le temps d'insertion professionnelle et l'âge effectif de la retraite, on constate que **les Français travaillent en moyenne 9 ans de moins que les Britanniques** :



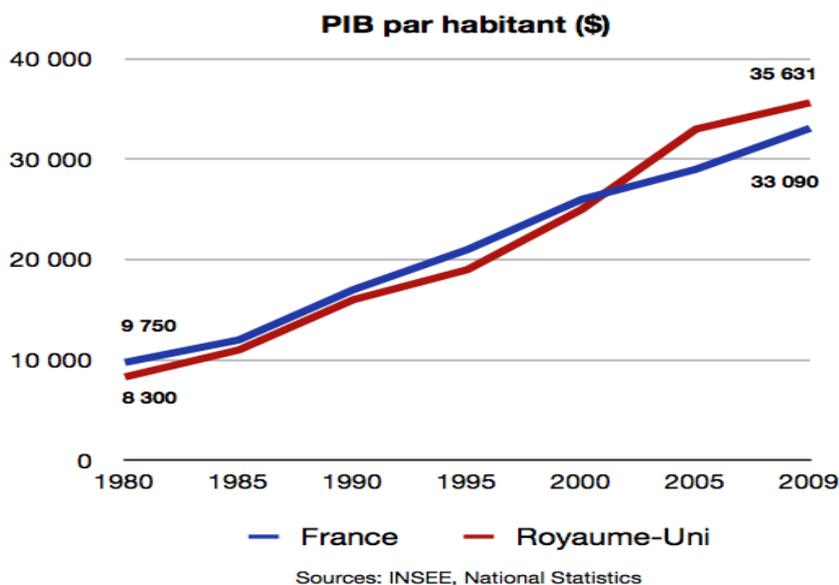
Sources : Cercle d'outre-Manche, 2010

### Durée moyenne de la retraite (2007)



Avec près de 6 années supplémentaires passées à la retraite par rapport aux Britanniques, et 9 par rapport aux Américains, les retraités français font figure d'exception dans le monde.

Si la France cumulait son bon niveau de productivité à un volume de travail plus élevé, le pays générerait sans doute **davantage de richesses**. Il n'est donc pas surprenant qu'au cours des 20 dernières années, le Royaume-Uni ait enregistré une croissance de son PIB de 48% (contre 35% en France, soit **une différence d'un tiers entre les deux pays**).



Les différentes explications du constat précédent, sur le différentiel de création de richesses et sur les taux d'emploi des jeunes et des seniors, se concentrent en général sur trois facteurs clefs : le coût du travail, le droit du travail et le temps de travail. Il est donc utile de faire une comparaison France – Royaume-Uni sur ces sujets.

## II– Le Travail : clef du succès de l'individu, des entreprises et de la Société

### 1- Le temps de travail. Le travail ne se partage pas. Les jeunes et les seniors, premières victimes des politiques de réduction du temps de travail

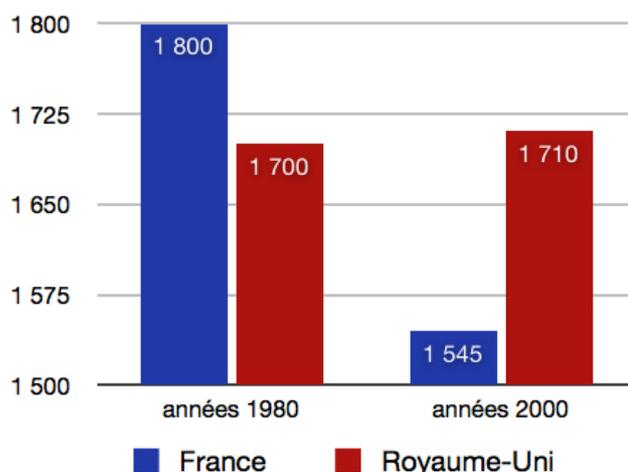
Si l'on regarde le temps de travail effectif, le nombre de jours fériés de congés, on constate que les Britanniques travaillent 30 jours de plus, soit un mois de plus que les Français chaque année.

#### Éléments de comparaison

	France	Royaume-Uni
<b>Durée hebdomadaire légale</b>	<b>35h</b>	Pas de durée hebdomadaire légale hormis la directive européenne fixant à 48h la durée maximale du travail au sein de l'Union européenne. <b>La durée effective moyenne est estimée 36,4h par semaine.</b>
Jours fériés	11	9
Jours de congés	25	24,5
Durée annuelle conventionnelle	1568	1649
Heures non travaillées pour congés et jours fériés	-270	-185
<b>Durée annuelle effective</b>	<b>1 531</b>	<b>1 631</b>

Source: OFCE, « France 2012 »

#### Temps de travail effectif par an (moyenne lissée par décennie)



Source : Dares, OFCE-Sciences Po

Il est intéressant de relever que la France travaillait en moyenne **100 heures de plus par an que le Royaume-Uni il y a 30 ans. La tendance s'est largement inversée** puisqu'aujourd'hui c'est le Royaume-Uni qui travaille 100 heures de plus que la France.

Le temps de travail effectif par an est resté stable au Royaume-Uni au cours de ces 30 dernières années (1 700 heures par an), en revanche il a baissé sensiblement en France (de 1 800 heures à 1531 heures par an).

Cette évolution, en France, renvoie à l'idée selon laquelle la baisse de la durée du travail est un moyen de partager les emplois. En effet, on a longtemps considéré le travail comme un volume fini, **un gâteau à partager**. Il suffirait alors que chacun travaille moins longtemps pour que les entreprises embauchent des personnes supplémentaires. Les politiques de l'emploi en France se sont appuyées sur **ce modèle depuis le milieu des années 1970**. Sauf que nous ne vivons pas dans un tel monde.

Pour favoriser l'accès au travail des jeunes, on a donc pensé qu'il fallait **moins travailler** afin de **partager les emplois** (39 heures en 1982, 35 heures en 2002) et inciter les seniors à sortir du marché du travail (système élargi de préretraites).

Force est de constater l'échec de cette politique :

- Les incitations à faire sortir les seniors du marché du travail ont tellement bien fonctionné qu'il est de **plus en plus difficile pour un senior de rester actif**.
- Ces dispositifs n'ont pas **créé l'appel d'air escompté pour les jeunes**, dont la situation face à l'emploi reste préoccupante (la France occupe la queue de peloton des pays européens quant aux taux d'emploi des jeunes et des seniors).
- Le marché est par définition « flexible » : l'environnement économique est toujours très incertain et une proportion massive des emplois se redéploie sans cesse entre les entreprises. Si l'on veut corriger certains effets du marché, il est important d'apporter des solutions flexibles et souples.

Apporter une **solution rigide** conduit le marché à **exclure le problème**, on le constate en France depuis plus de 20 ans avec l'exclusion des jeunes et des seniors.

La contribution Delalande illustre le malentendu. Mise en place en 1987 et supprimée en 2008, l'idée était de dissuader les entreprises de licencier des salariés âgés de plus de 50 ans en taxant ces dernières à hauteur d'un à douze mois de salaire brut. Elle a eu dans les faits un effet pervers redoutable, en dissuadant les employeurs d'embaucher des quinquagénaires.

## 2- Le coût du travail : coût du travail et compétitivité sont indissociables, une comparaison entre la France, le Royaume-Uni et l'Allemagne

Le taux de chômage des moins de 25 ans est lié à la formation : ce sont les jeunes non qualifiés, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas eu accès à une formation diplômante (CAP, BEP, Bac professionnel) qui peinent à trouver un emploi et qui sont plus enclins à connaître le chômage au cours de leur vie professionnelle.

**Coût du travail et Smic élevés n'incitent pas les entreprises à recruter ces jeunes non qualifiés.** Il est donc important de lever ces barrières à l'emploi.

### Le coût du travail en France, Royaume-Uni, Allemagne

	Salaire net	Part du salaire net dans le coût du travail (%)	Cotisations salariales	Salaire brut	Cotisations patronales	Part des cotisations patronales dans le coût du travail (%)	Ensemble des cotisations	Coût du travail total
France	82.9	58.6 %	17.1	100	41.4	29.3 %	58.5	<b>141.4</b>
Royaume-Uni	81.9	68.5 %	18.1	100	19.5	16.3 %	37.6	<b>119.5</b>
Allemagne	78.8	60.5 %	22.2	100	30.3	23.3 %	52.5	<b>130.3</b>

Sources : Eurostat

### Le coût du SMIC en France

	Salaire net (€)	Part du salaire net dans le coût du travail (%)	Cotisations salariales	Salaire brut (€)	Cotisations patronales*	Part des cotisations patronales dans le coût du travail (%)	Ensemble des cotisations	Coût du travail total
<b>SMIC</b>	1 056	66 %	288	<b>1 344</b>	248	16 %	536	<b>1 592</b>

\* hors ZRR (zone de revitalisation rurale) et avec réduction Fillon

### Les salaires minimum des jeunes en France et au Royaume-Uni

Il n'y a pas en France de salaire minimum spécifique pour les jeunes (hormis les contrats d'apprentissage). Ces derniers sont donc soumis au SMIC au même titre que l'ensemble de la population :

	SMIC français
Salaire net (€)	1065
Part du salaire net dans le coût du travail (%)	66%
Cotisations salariales	288
Salaire brut (€)	1 344
Cotisations patronales*	248
Part des cotisations patronales dans le coût du travail (%)	16%
Part des cotisations salariales dans le coût du travail (%)	18%
Ensemble des cotisations	536
<b>Coût du travail total</b>	<b>1 592</b>

\* hors ZRR (zone de revitalisation rurale) et avec réduction Fillon

Sources: Commission des comptes de la Sécurité sociale, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, Cercle d'outre-Manche.

En revanche, il existe au Royaume-Uni plusieurs SMIC en fonction de l'âge :

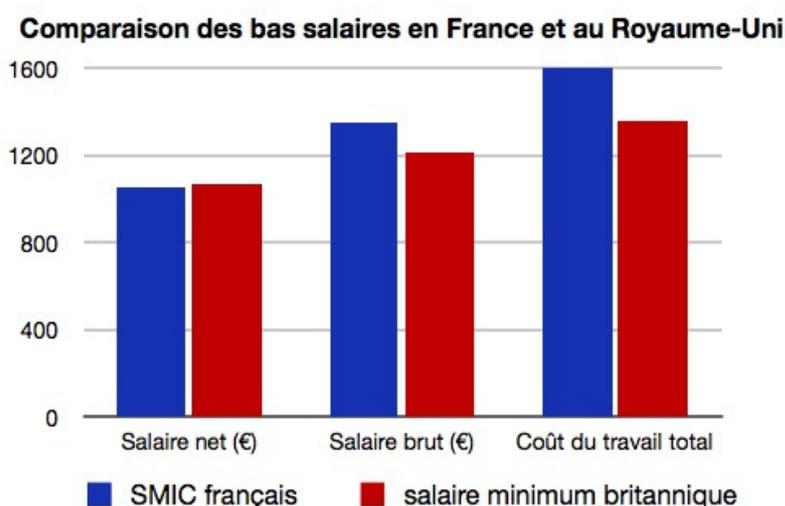
- £3,57/heure pour les 16-17 ans, soit environ 760€ par mois ;
- £4,83/heure pour les 18-21 ans, soit environ 1 026€ par mois ;
- £5,80/heure pour les 22 ans et plus, soit environ 1 238€ par mois.

Si on lisse les variations liées aux différents secteurs d'activité, qui peuvent être soumis à des accords de branche différents, ainsi que les corrections liées aux heures supplémentaires, on obtient les chiffres moyens suivants :

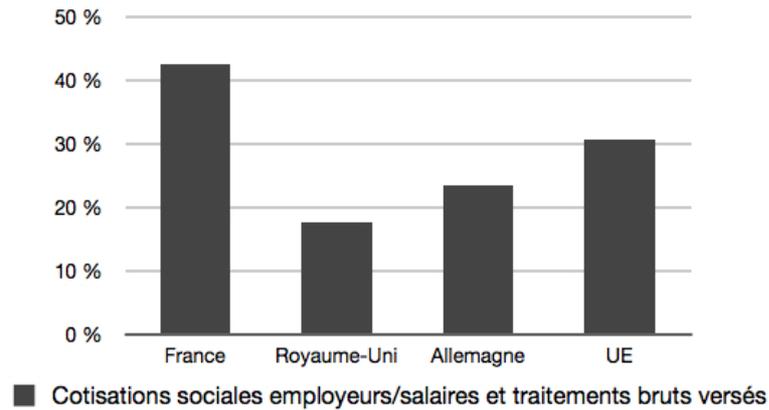
	<b>SMIC jeune britannique (16-17 ans)</b>	<b>SMIC jeune britannique (18-21 ans)</b>	<b>SMIC britannique (&gt; 22 ans)</b>
Salaire net (€)	670	904	1090
Cotisations salariales	90	122	148
Salaire brut (€)	760	1026	1238
Cotisations patronales	90	122	148
Ensemble des cotisations	182	245	296
<b>Coût du travail total</b>	<b>850</b>	<b>1 148</b>	<b>1 386</b>

Source : Cercle d'outre-Manche

La comparaison pied à pied fait apparaître une similitude des salaires nets de cotisations salariales (mais avant impôt sur le revenu), compensée par une meilleure absorption du coût du travail britannique au niveau des charges patronales, et dans une moindre mesure, salariale :



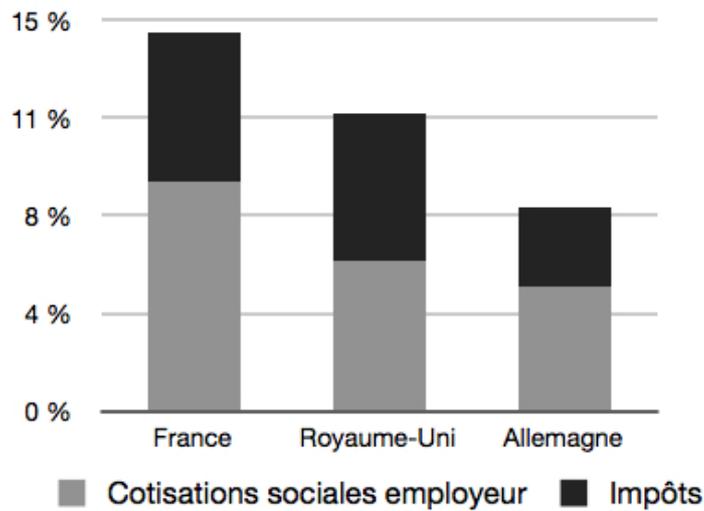
### Part des charges sociales dans le salaire des travailleurs peu qualifiés (2007)



Source : Eurostat

En France, le coût total supporté par l'employeur aujourd'hui représente le double du salaire net (moyen) perçu par le salarié, alors que ce rapport était de 1,7 en 1970. Plus largement, le problème qui se pose est celui de la **pression fiscale sur le travail** qui, en France, est historiquement plus lourde que celle qui pèse sur le capital :

### Prélèvements obligations/PIB (% , 2008)



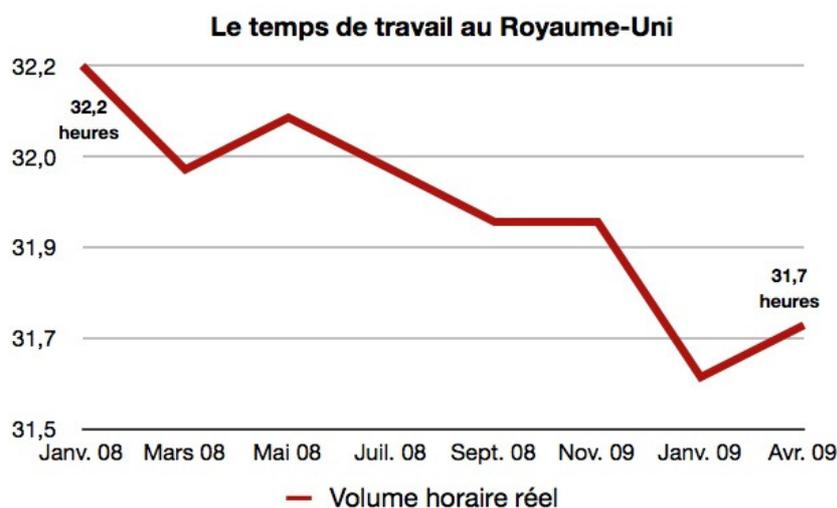
Source : OCDE

**3- Le droit du travail.** Le droit du travail au Royaume-Uni incite les entreprises à embaucher

Il n'est possible de faciliter l'embauche, et donc de réduire la période intermédiaire de chômage, **que si les rouages du marché du travail sont fluides**. Le Royaume-Uni a su instaurer une législation du travail souple qui permet aux entreprises de moduler leurs effectifs en fonction des fluctuations économiques.

Malgré de nettes améliorations, le droit du travail **en France** n'incite pas les entreprises à embaucher, par peur de pérenniser un emploi alors que la reprise est encore fragile. Ainsi, **les entreprises sont souvent en situation permanente de sous emploi, de sous production et donc de sous-croissance**.

En période de crise, la souplesse du marché du travail britannique permet aux entreprises d'apporter des **réponses graduées sans qu'elles aient systématiquement recours à la destruction d'emplois**. D'autres pistes sont exploitées : le gel des salaires, la baisse du nombre d'heures de travail ou l'augmentation de contrats à temps partiel.

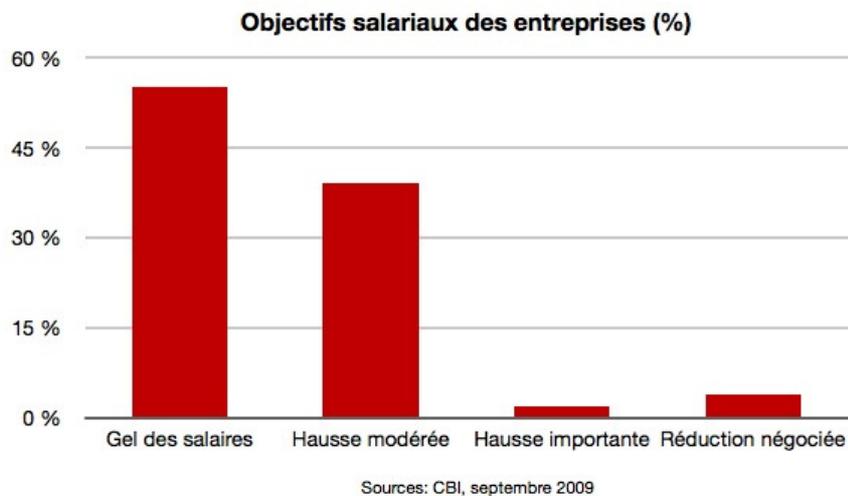


Source: ONS

Cette flexibilité permet en outre d'absorber la main d'œuvre étrangère en fonction de la conjoncture économique, c'est ainsi que 1,5M de travailleurs issus des pays de l'Est ont intégré le marché du travail britannique entre 2004 et 2008. On estime que ce nombre est retombé aujourd'hui à 800 000.

Le corollaire d'un droit du travail souple est un plus large consensus social qui repose sur un **diagnostic partagé entre patronat et syndicats**, à savoir s'accorder sur les besoins ponctuels de l'entreprise en favorisant la souplesse pour sauvegarder les emplois. Puisque la marge de négociation est nettement plus importante qu'en France, en l'absence du « tout-réglementaire », tout le monde « tire dans le même sens ».

Par exemple, entreprises et syndicats s'accordent aujourd'hui sur les objectifs suivants :

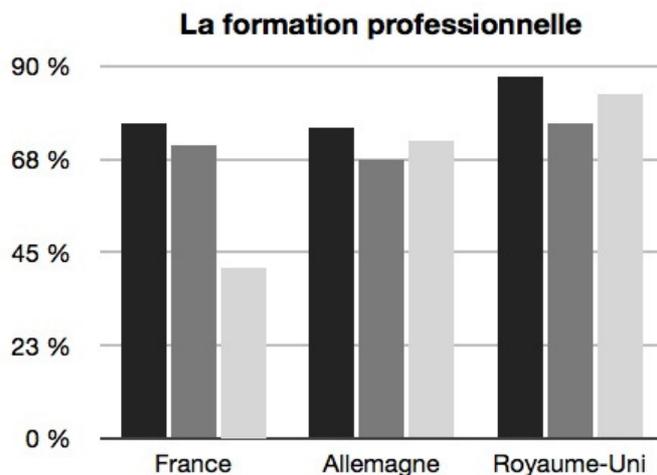


Contrairement à ce qui se passe dans des pays avec un droit du travail moins flexible, les entreprises britanniques ne sont pas en situation permanente de sous emploi, de sous production et donc de sous croissance, parce que l'environnement juridique et social leur donne la possibilité de **s'ajuster au marché rapidement**.

Jusqu'à un an après l'embauche, elles peuvent se séparer d'un salarié sans aucune procédure s'il s'avère que l'activité ne redémarre pas comme prévu ou si un contrat important ne se matérialise pas. Une entreprise britannique n'est pas aussi crispée par le coût de départ d'un salarié, et recrute donc plus sereinement en sachant qu'elle peut rapidement ajuster ses effectifs. C'est une différence d'attitude particulièrement critique en phase de redémarrage économique : l'entreprise britannique n'hésitera pas à embaucher, amorçant un cercle vertueux embauche-consommation-relance, là où son homologue française attendra plusieurs mois avant d'embaucher, entraînant le cercle vicieux non-embauche, non-consommation et panne de relance.

#### **4- La qualification au travail. Dans une société moderne la formation continue et la requalification au travail doivent être permanentes**

La France a pris du retard en matière de formation professionnelle par rapport à ses voisins européens. La part des entreprises qui ont réalisé au moins une action de formation en 2009 (stages, cours, mais aussi formation en situation de travail ou FEST, auto-formation, colloques ou séminaires avec un objectif de formation, cercles d'apprentissage ou de qualité, etc.) se situe dans la moyenne européenne, aux côtés de l'Allemagne mais loin derrière le Royaume-Uni.



**Proportion d'entreprises ayant réalisé sur une année :**

- une action de formation
- un stage ou un cours
- un autre type de formation

Source: Eurostat, New Cronos

En France, la formation continue 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 à la formation est plus élevé au Royaume-Uni qu'en France, seulement 1 entreprise sur 4 prend en compte le retour sur investissement dans les modalités d'évaluation contre 1 sur 2 au Royaume-Uni.

Paradoxalement, la formation continue 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.**

**La requalification permanente des médecins britanniques**

En plus de leur diplôme qui leur donne le droit d'exercer (*licensing*), les médecins britanniques doivent continuer à suivre une formation continue tout au long de leur carrière (*revalidation plans*). Tous les 5 ans, s'ils veulent continuer à exercer, ils doivent prouver à l'équivalent britannique de l'ordre des médecins, le *General Medical Council*, que leurs compétences et leur savoir-faire répondent aux normes professionnelles de la profession et aux avancées scientifiques. Au programme : formation continue, échange de bonnes pratiques, inspections régulières et examen de requalification. En France, en revanche, la médecine est exercée à vie par des praticiens diplômés à la fin de leurs études, mais sans aucune obligation de formation pour continuer à exercer par la suite. Pour les médecins britanniques, la requalification est permanente.

### III – L'emploi des jeunes et des seniors : état des lieux des deux côtés de la Manche

Aux deux extrémités de la chaîne de l'emploi, les jeunes et les seniors sont les catégories les plus vulnérables sur le marché du travail. L'amélioration de leurs taux d'emploi constitue une priorité en France comme au Royaume-Uni.

#### 1- Les jeunes non qualifiés

1.1 Au Royaume-Uni comme en France, le manque de qualification constitue un grave handicap lorsqu'il s'agit de trouver un emploi

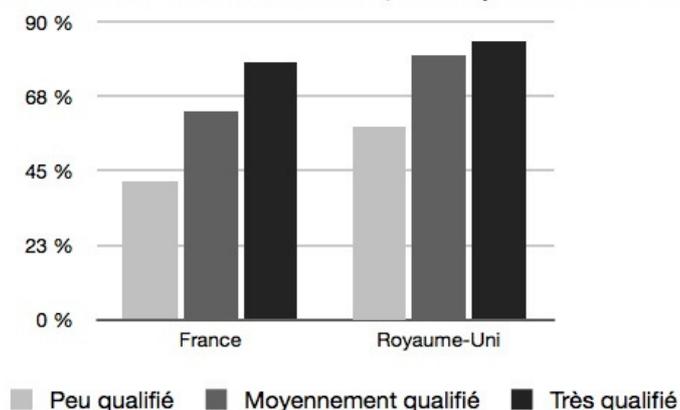
L'emploi des jeunes (15-24 ans) en France et au Royaume-Uni

	France	Royaume-Uni
Taux d'activité	31,5%	52, 1%
Taux de chômage	21,2%	16% (entre 12 et 14 sur période 2001-07)
Taux de chômage des jeunes sans formation secondaire	18%	11%
Taux de chômage des jeunes avec une formation secondaire	9%	5%
Taux de chômage avec une formation de l'enseignement supérieur	7%	3%

Sources : Eurostat, Insee, *Statistics UK*, 2009

Le taux de chômage des moins de 25 ans (21,2% en France et 16% au Royaume-Uni) est avant tout lié à la formation : **ce sont les jeunes sortis sans qualification qui peinent le plus à trouver un emploi et qui sont plus enclins à connaître le chômage tout au long de leur vie professionnelle.**

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



Source: OCDE

Au Royaume-Uni, les moins de 25 ans qui n'ont aucune qualification ont 5 fois plus de chances d'être au chômage par rapport à ceux qui sont titulaires d'un diplôme universitaire. Or le gouvernement britannique doit faire face à un problème de taille : 1 jeune sur 6 est désormais sans emploi et sans formation et 16,6% des jeunes quittent l'école chaque année sans qualification, soit un vivier de 110 000 jeunes (contre 60 000 en France).<sup>16</sup>

## 1.2 De nouveaux outils à destination des jeunes qui ont décroché du système scolaire

- **Une refonte du système éducatif** a eu lieu en 2008 avec le lancement de la campagne « *The Diploma, bringing learning to life* ». Le programme vise à revaloriser les formations techniques avec la création de **diplomas à vocation professionnalisante pour les 14-19 ans. Il s'agit surtout de moderniser l'image de l'apprentissage**, délaissé au Royaume-Uni depuis une trentaine d'années. En effet, entre la fin des années 1970 et la fin des années 1990, le nombre d'apprentis au Royaume-Uni n'a cessé de baisser pour atteindre le chiffre plancher de 50 000 en 1999 (239 000 apprentis en France sur la même période). En 10 ans, le Royaume-Uni a multiplié par 6 le nombre d'apprentis (295 000 aujourd'hui) contre 378 000 en France.

### Nouveau site internet de l'apprentissage (Portail gouvernemental)

Les *diplomas* sont des diplômes reconnus par les entreprises, dont le niveau se situe entre le GCSE (équivalent brevet des collèges) et les *A levels* (équivalent baccalauréat).

Les formations proposées aujourd'hui prévoient **cours théoriques et stages en entreprises**, elles sont au nombre de 14: administration des entreprises, métiers de la construction, médias et informatique, engineering, environnement, coiffure, métiers paramédicaux, information, design, services publics, métiers de la distribution, services sociaux, sports, tourisme.

<sup>16</sup> CBI et Medef.

La grande nouveauté de ce système, par rapport à l'apprentissage traditionnel, est que **le Diploma donnera désormais accès** à l'université.

Mis en place à la rentrée dernière, ce nouveau programme ferait l'objet d'une première évaluation dans les tous prochains mois.

- **Le National Vocational Qualifier** : l'escalier social britannique

Afin de rendre plus lisibles les attentes des recruteurs et d'uniformiser les compétences requises pour un emploi donné, le gouvernement britannique a mis en place, **à la demande des entreprises**, le *National Vocational Qualifications* (NVQs) qui comprend 5 niveaux de compétence. Le premier niveau correspond à une personne ne sachant ni lire ni écrire, le niveau 5 à un poste d'encadrement supérieur (niveau master ou MBA). Ce barème a 3 avantages :

- puisqu'il intègre tout le monde (des moins qualifiés aux plus hautement qualifiés), il s'agit d'une **base de données efficace** sur laquelle le gouvernement peut travailler. Il est possible de **mesurer les progrès en termes de formation** au sein des entreprises et de conduire des réformes ciblées en fonction de ces résultats.
- les entreprises sont incitées à jouer le jeu avec un système de remboursement pour celles qui font de la formation de leurs employés une priorité. Résultats : ces mesures incitatives permettent par exemple à un employé évoluant du niveau 1 au niveau 2 de passer d'un Smic à un Smic +.

Cet outil permet la socialisation des jeunes non qualifiés au sein de l'entreprise en rendant visible (et accessible) **les marches de « l'escalier social »**.

- **Le New Deal** : un programme d'accès à l'emploi simple et lisible

Le Royaume-Uni n'utilise **qu'un seul programme cadre depuis 1997**, le New Deal. Il est décliné en plusieurs options selon les besoins des populations. Le *New Deal For Young People* s'adresse aux 18 - 24 ans au chômage depuis 6 mois. Depuis l'année dernière, **le gouvernement a mis en place le Flexible New Deal**, afin d'aider plus particulièrement les jeunes non qualifiés.

A titre de comparaison, on ne compte plus les mesures en faveur de l'emploi des jeunes en France :

- 1977 : Pactes pour l'emploi des jeunes : exonérations de cotisations patronales et dispositifs de formation.

- 1982 : Stages pour les 16-18 ans et les 18-21 ans, alternant formation théorique et pratique en entreprise.

- 1983 : Contrat de qualification, contrat d'adaptation et stages d'initiation à la vie professionnelle.

- 1984 : Travaux d'utilité collective (TUC) dans les collectivités locales, le milieu associatif et les établissements publics.

- 1989 : Contrats emploi-solidarité (CES) pour les 18-25 ans : emplois à mi-temps, rémunérés sur la base du smic, dans les collectivités locales et les associations.

- 1991 : Plan exo-jeunes, avec une exonération de charges sociales pour l'embauche en entreprise des 18-25 ans.
- 1997 : Emplois-jeunes visant les moins de 26 ans dans le secteur public et associatif.
- 2002 : Contrat jeune en entreprise : CDI destiné aux 16-22 ans ayant un niveau de diplôme inférieur au bac et comprenant des aides financières pour les employeurs.
- 2003 : Contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) destiné aux collectivités locales et aux associations.
- 2006 : Echec du CPE (contrat première embauche), offrant une certaine souplesse de licenciement pour inciter à embaucher. Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE) - (Contrat « Jeunes en Entreprises »).
- 2009 : Plan pour l'emploi des jeunes.

**Trop de contrats tuent l'emploi.** Leur nombre est déjà un obstacle majeur à une dynamique saine du marché du travail. La complexité est telle que les employés des Maisons de l'Emploi ont régulièrement pour mission d'aller expliquer aux entreprises le bien-fondé et les modalités de tel ou tel contrat. **Impossible dans ces conditions de connecter rapidement l'offre et la demande**, difficile de rassurer l'employeur, difficile de motiver le jeune en recherche d'emploi.

Les principales différences entre les plans d'aide pour les jeunes en France et le New Deal For Young People :

- ✓ Le New Deal perdure pour le jeune chômeur tant qu'il est au chômage : c'est un programme à durée indéterminée. En France, les programmes d'aide sont à durée déterminée (1 an renouvelable une fois), le jeune chômeur retombant ensuite dans le droit commun.
- ✓ Une aide pour tous les jeunes, quelle que soit leur formation.
- ✓ Les conditions d'éligibilité en France sont l'âge et le niveau d'étude. Au Royaume-Uni, seul l'âge est retenu comme critère d'entrée.

Sur l'année 2008, le coût du *New Deal* pour les jeunes a été de 500M€. L'ensemble des dispositifs d'aides aux jeunes chômeurs en France est évalué à un peu plus 800M€ sur la même année.

### **Le New Deal For Young People : comment ça marche ?**

- Phase 1 : le *Gateway*

Après 6 mois de chômage, l'accompagnement du jeune chômeur commence par une période d'aide individualisée approfondie, qui peut durer jusqu'à 4 mois : le *Gateway*. Au début de cette phase, chaque participant rencontre son conseiller personnel, examine avec lui son parcours, ses qualifications et ses chances de trouver rapidement un emploi, et élabore un plan d'action individuel qui précise les différentes étapes nécessaires avant

de trouver un emploi. La priorité à ce stade est d'orienter chacun vers un emploi non subventionné.

➤ Phase 2 : Le NDFYP

Au bout de 4 mois, lorsque le *Gateway* ne fonctionne pas et touche à sa fin, le NDFYP propose alors **4 options**. Le jeune chômeur est dans l'obligation d'en accepter une au risque de perdre ses allocations.

#### Les 4 options

**Option 1 – emploi aidé** : cette option concerne des emplois privés subventionnés et des aides à la création d'entreprise. L'employeur privé qui accepte d'accueillir un jeune participant perçoit une subvention de 70€ par semaine et par jeune pendant 6 mois, et reçoit en outre une somme de 800€ pour la prise en charge des coûts occasionnés pour lui dispenser une formation professionnelle d'une journée par semaine dans le but d'une qualification reconnue (= *New Deal Jobs*).

**Option 2 – formation à plein temps** : le participant se voit proposer un enseignement ou une formation à plein temps lui permettant d'acquérir les qualifications de base et d'obtenir une qualification professionnelle de niveau 2 (*National Vocational Qualification*). La formation peut durer un an, période pendant laquelle l'intéressé perçoit une aide d'un montant égal à sa JSA (allocation chômage).

**Option 3 – expérience de travail dans le secteur associatif** : le participant se voit proposer un travail pendant 6 mois au plus, pour le compte d'une association à but non lucratif, afin d'acquérir une expérience. L'intéressé perçoit un salaire ou une allocation d'un montant égal à sa JSA et une subvention de 500€ sur 6 mois. L'organisation accueillant le jeune doit dispenser une formation d'une journée par semaine.

**Option 4 – expérience de travail au sein de la *Task force Environnement*** : le participant se voit proposer un travail et une formation au sein d'une association ou d'un projet visant à améliorer l'environnement, pour une durée de 6 mois maximum. Même rémunération que l'option 3 + formation d'une journée par semaine.

## **Et en France ?**

### *- L'alternance*

- En France, la **formation en alternance** allie des périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et une formation théorique dispensée dans un centre de formation ou, dans le cadre des contrats de professionnalisation, par l'entreprise elle-même.

- L'alternance est organisée autour de **deux contrats** :

- Le **contrat d'apprentissage** dans le cadre de la formation initiale ;
- Le **contrat de professionnalisation** dans le cadre de l'insertion en alternance.

Chacun de ces contrats est destiné à un public déterminé avec un objectif précis. On estime qu'un jeune en alternance a en moyenne 70% de chances de décrocher un emploi à l'issue de sa formation.

- Le système repose sur une forte contrainte qui pèse sur les entreprises, puisque les employeurs ont l'**obligation légale d'avoir 3% de leurs salariés en alternance**. Dans la pratique, près de 70% des entreprises de plus de 250 salariés atteignent ce seuil légal. Mais parmi elles, beaucoup ne recrutent des jeunes qu'afin d'échapper à la pénalité, sans avoir de réel projet d'embauche derrière. Et surtout, dans les grandes entreprises (plus de 500 salariés), environ 20% des entreprises préfèrent être pénalisées.

- Aujourd'hui, les chiffres de l'alternance et de la professionnalisation sont respectivement en baisse de 3% et de 18% depuis un an et demi. Selon le ministère du Travail, seulement 283 650 contrats d'apprentissage et 141 302 contrats de professionnalisation ont été signés en 2009, des chiffres en baisse en raison de la crise économique.

- Le **Plan d'urgence du pôle emploi (2009)**, lancé par le secrétaire d'Etat à l'emploi Laurent Wauquiez, espère relancer les formations en alternance, qui devraient concerner 1 jeune sur 5, soit environ 800 000 jeunes, d'ici à 2015. Quant aux contrats de professionnalisation, le plan d'urgence avait prévu la création de 30 000 contrats supplémentaires, entre juin 2009 et juin 2010. Actuellement, toutes les entreprises qui embauchent un jeune de moins de 26 ans par ce dispositif sont dotées d'une prime exceptionnelle de 1000 euros, doublée si celui qui a été embauché n'a pas le niveau bac.

### *- Les dispositifs professionnels en faveur de l'emploi des jeunes*

- Le **dispositif « 0 charge »**, instauré par le plan de relance de décembre 2008, prévoyait une exonération totale de cotisations pour les TPE embauchant au niveau du Smic et jusqu'à 1,6 Smic, soit une aide d'environ 185 euros pour un salarié à plein temps. Initialement prévu pour durer un an, il a été prolongé : le plan Jeunes lancé en avril 2009 par Nicolas Sarkozy avait en effet élargi la possibilité du zéro charge pour les entreprises de plus de 10 salariés recrutant un apprenti d'ici juin 2010. Ce dispositif a permis l'embauche d'environ 1 million de salariés, dont la moitié de jeunes.

- Toujours dans le cadre de la relance économique, une **prime de 1 800 euros par apprenti** est allouée pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés, qui embauchent des apprentis supplémentaires. Cette somme correspond à une prise en charge globale pour tout jeune apprenti supplémentaire.

- La France cherche enfin à lutter contre les **sorties précoces d'apprentissage**, notamment par le financement de 20 000 places supplémentaires dans les secteurs en difficulté.

## 2- Les jeunes qualifiés

Tête bien faite ou tête bien pleine ? D'un côté, le Royaume-Uni valorise l'expérience personnelle, l'audace, la pratique ; de l'autre, la France valorise la théorie, la cohérence d'un cursus, et **sur-valorise le diplôme**.

L'université au Royaume-Uni n'est pas tant considérée comme le lieu d'apprentissage d'un métier que comme un lieu de formation culturelle et sociale. Par exemple, la création de son réseau personnel (*personal network*) est considérée comme un élément-clé de l'expérience universitaire : lors des rentrées, les *Deans* ou directeurs d'université, dans leur message d'accueil, mettent davantage l'accent sur la vie sociale et culturelle du cursus universitaire que sur la formation à un futur emploi.

Avoir suivi des études d'archéologie puis travailler à la *City* ne choquera personne, bien au contraire. Ainsi, Brent Hoberman, patron de *Lastminute.com* et exemple parmi d'autres, a-t-il étudié les littératures française et allemande avant de se lancer dans le *cyber-business*. "*Nous recherchons plutôt des têtes bien faites que des têtes bien pleines*" déclare de son côté la responsable du recrutement des jeunes diplômés à la Barclay's.

### *2.1 Un accès plus rapide à un emploi permanent au Royaume-Uni.*

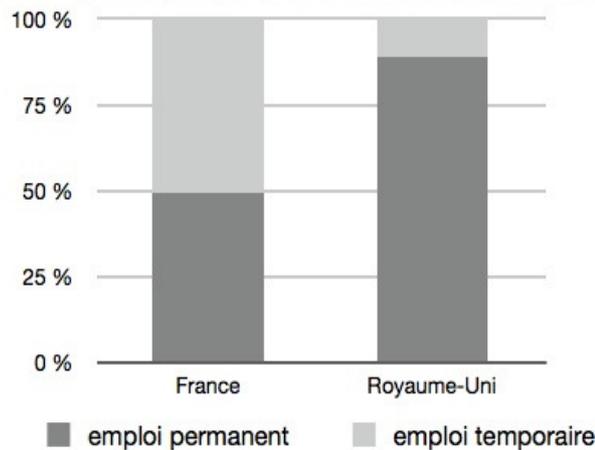
Le Royaume-Uni et la France ont le même nombre de diplômés par an (660 000 en France et 640 000 au Royaume-Uni) mais l'accès à **un emploi permanent outre-Manche est plus rapide** alors que les diplômés britanniques ne sont pas forcément mieux formés qu'en France. Et ce en dépit d'une durée moyenne des études souvent plus faible (4 ans en France en moyenne contre 3 ans au Royaume-Uni).

	France	Royaume-Uni
Nombre moyen d'étudiants	2,25M	2,33M
Nombre de diplômés par an	661 300	640 800
Durée moyenne des études dans le supérieur	4,7 ans	3,5 ans
Age moyen de sortie de l'enseignement supérieur	22 ans	21 ans
Taux de chômage des jeunes diplômés	7%	3%

Sources : Eurostat, Insee, *Statistics UK* 2009.

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.

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



Source: Eurostat, Insee, Statistics UK

Outre le fait que le marché du travail britannique est plus ouvert en raison de sa plus grande flexibilité, le coût des études universitaires peut expliquer en partie la différence des taux de chômage des jeunes diplômés français et britanniques (9% contre 3%).

La dette moyenne d'un étudiant sortant de l'université au Royaume-Uni s'élève à € 21 000 alors qu'elle est deux fois moins élevée en France. Par conséquent, les jeunes Britanniques doivent faire face à une pression financière qui les incite à intégrer rapidement le marché du travail. Au Royaume-Uni, **le premier emploi ne conditionne pas la carrière à venir**. Ainsi, toute expérience professionnelle est valorisée. Les jeunes diplômés peuvent donc accepter tout type de jobs avant de retrouver plus tard un emploi en adéquation avec leurs souhaits. En France en revanche, le jeune diplômé préférera attendre des mois sans emploi et ne pas courir le risque de s'enfermer dans un secteur moins valorisant.

#### 2.2 L'accélération des partenariats entre (toutes) les universités et les entreprises

- Le nouveau programme « UEN » (*University Enterprise Network*)

Le rapprochement des universités et des entreprises est au centre des politiques de l'emploi des jeunes au Royaume-Uni. Les universités prestigieuses comme Cambridge, Oxford, LSE ou Imperial College ont depuis longtemps des liens privilégiés avec les entreprises, l'action du gouvernement britannique porte désormais sur les universités régionales.

Un nouveau programme : « UEN » (*University-Enterprise Network*) a été mis en place il y a deux ans. Ce partenariat associe de manière très concrète :

- 5 universités régionales (Coventry, Southampton, Cranfield, Central Lancashire, Hertfordshire)

- 9 entreprises (Microsoft, BAE System, Cisco, BT, Hyde Group, Brookhouse, Westinghouse, Optare, MEAI)

- 4 agences régionales de développement (West Midlands, East of England, North West of England, South East of England).

Le programme repose sur une coopération entre ces 3 organisations sous forme d'accords financiers et de placement des étudiants. Chaque année, les 3 organisations définissent ensemble les secteurs qui répondent aux besoins des entreprises concernées et du tissu économique local via les agences de développement régionales. Par exemple, cette année, la priorité est donnée aux secteurs du nucléaire, de la manufacture et de l'engineering.

Ces universités régionales, moins connues, ne cherchent pas à rivaliser avec le top 10 britannique mais à **répondre aux besoins de leurs entreprises locales** avec un bon taux de placement de leurs étudiants.

Par conséquent, le modèle universitaire britannique, tel qu'il existe aujourd'hui, montre qu'il y a de la **place pour 2 systèmes (un système élitiste et un système qui l'est moins)**.

- Les *Careers services*, des départements stratégiques au sein des universités

Ils mettent en œuvre la politique des stages, facilitent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, font le lien avec les anciens élèves et négocient des partenariats avec les entreprises : ce sont les services carrières à l'anglo-saxonne.

Les frais d'université (4 000€ par an et par étudiant au niveau Licence soit l'équivalent des frais des écoles de commerce en France) introduisent la notion de « service » : **l'étudiant est en effet davantage considéré comme un « client et consommateur » que comme un « usager »**. Ce qui explique que ces derniers attendent de l'université qu'elle **offre un accès efficace et de qualité aux opportunités d'emploi**. Le rôle des services carrières britanniques est alors de relayer les attentes des employeurs pour favoriser au maximum la rétention des diplômés notamment au niveau régional.

Sous la direction de l'Association des Services Carrière des Universités du Royaume-Uni (AGCAS), les services carrières ont **l'obligation de publier les statistiques d'insertion professionnelle de leurs étudiants**, ce qui rentre en ligne de compte dans le classement national des universités britanniques.

Les services carrières des universités se sont profondément transformés et professionnalisés au cours de ces 5 dernières années. Aujourd'hui, les directeurs de ces services sont issus pour la plupart de l'entreprise, ils doivent posséder une solide expertise en termes de gestion des Direction des Ressources Humaines ainsi qu'un carnet d'adresses fourni pour établir des partenariats avec les entreprises.

Les 133 universités et collèges britanniques sont aujourd'hui **tous dotés** d'un service carrière.

Une comparaison éclairante : voici le site dédié à la gestion des carrières de l'Université de Bradford (**53<sup>e</sup> dans le classement national** des Universités britanniques):

The screenshot shows the 'Career Development Services' website for the University of Bradford. The header includes the university logo, a search bar, and contact details like 'careers@bradford.ac.uk' and '+44(0)1274 234991'. The main content area is titled 'Welcome to Careers!' and contains six service tiles: 'Student' (for current students), 'Graduate' (for graduates and other UK universities), 'Recruiter' (for finding students/graduates), 'Prospective student' (for those considering the university), 'Member of Staff' (for colleagues), and 'About Us' (for staff contact and objectives). Each tile has a 'More' link.

et voici la page internet du bureau des stages et de l'insertion professionnelle de La Sorbonne:

### Présentation du Bureau des stages et de l'insertion professionnelle (BSIP)

Coordonnées des personnes du services en relation avec les étudiants et les entreprises

Coordonnées des personnes du services en relation avec les étudiants et les entreprises

En Sorbonne, Porte 12-C369  
Rez-de-chaussée, Galerie Richelieu,  
Tél. : 01 40 46 25 51  
Fax : 01 40 46 32 77  
contact.bsip@paris-sorbonne.fr

**ENTREPRISES,**  
déposez vos offres de stage et/ou d'emploi, directement consultables en ligne par les étudiants de Paris-Sorbonne. **Cliquez ICI**

**ETUDIANTS,**  
consultez les offres de stages en ligne **ICI**

**Cliquez ICI** pour les informations sur les conventions de stage

**Pour toute question relative aux convention de stages**

**conventions.stages@paris-sorbonne.fr**

#### LES MISSIONS DU BUREAU DES STAGES ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Relais entre l'université et les entreprises, le Bureau des Stages et de l'Insertion Professionnelle (BSIP) a pour fonction d'impulser et de mettre en oeuvre des actions favorisant l'insertion professionnelle des étudiants.

Travaillant en étroite collaboration avec des représentants du monde professionnel, le BSIP s'efforce d'apporter aux étudiants une aide concrète, en fonction de leurs besoins. A cette fin, des ateliers méthodologiques (CV, lettres de motivation, préparation aux entretiens...) et des rencontres avec les entreprises sont organisés tout au long de l'année.

- Nos missions :
- ▶ La gestion des conventions de stages,
  - ▶ La diffusion des offres de stages en entreprise et des offres d'emploi
  - ▶ L'aide à l'insertion professionnelle des étudiants
  - ▶ L'organisation de rencontres professionnelles Etudiants/Entreprises

**Corinne L'Hermitte, Responsable administratif du Bureau des stages**  
corinne.l'hermitte@paris-sorbonne.fr

Les universités françaises commencent à mettre en place des services carrières, il est important de les développer rapidement en les rendant aussi professionnels que possible.

La France a 15 ans de retard dans ce domaine alors que les universités britanniques **accélèrent elles-mêmes leur rythme d'innovation.**

### Le nec plus ultra : le service carrière de Cambridge

Avec 12 conseillers à temps plein, un site internet qui propose des alertes mails pour les nouvelles offres d'emploi ciblées par secteur d'activité, une moyenne de 4 forums de recrutement par mois sur le campus et une plateforme interactive dédiée aux étudiants (entraînement aux tests psychométriques, inscription à des simulations d'entretien, mise en relation avec le réseau des anciens, etc.), le service carrière de Cambridge peut se vanter d'avoir des taux de placement de ses étudiants avoisinant les 96% au moment du diplôme.

## 3- Les seniors

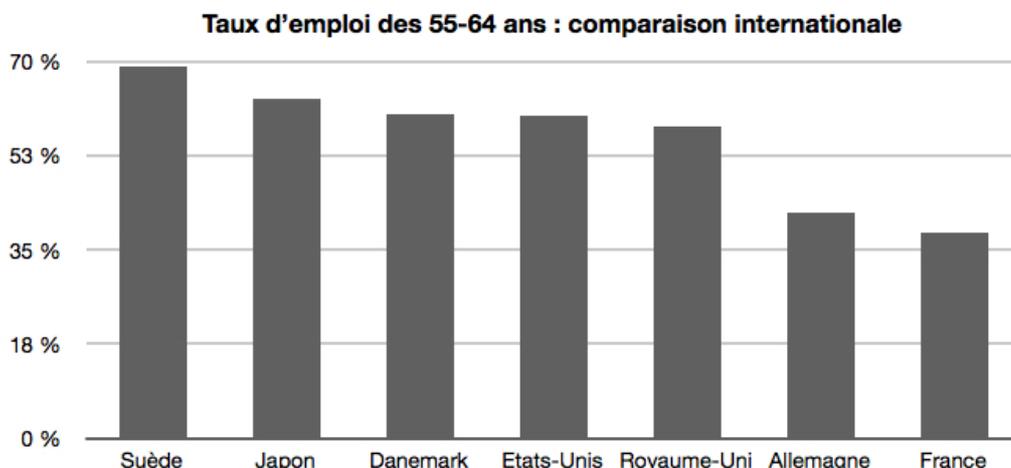
*« Il ne viendrait pas à l'idée des entreprises britanniques de rejeter la candidature d'une personne sous prétexte qu'elle a plus de 50 ans. Chaque candidature est appréciée en fonction de l'expérience et de la motivation de l'intéressé, non en fonction de son âge »*

Directeur général de la filiale britannique d'un groupe français

*3.1 Les DRH en France se focalisent sur la pyramide des âges de l'entreprise alors que les DRH au Royaume-Uni considèrent en premier lieu postes et compétences*

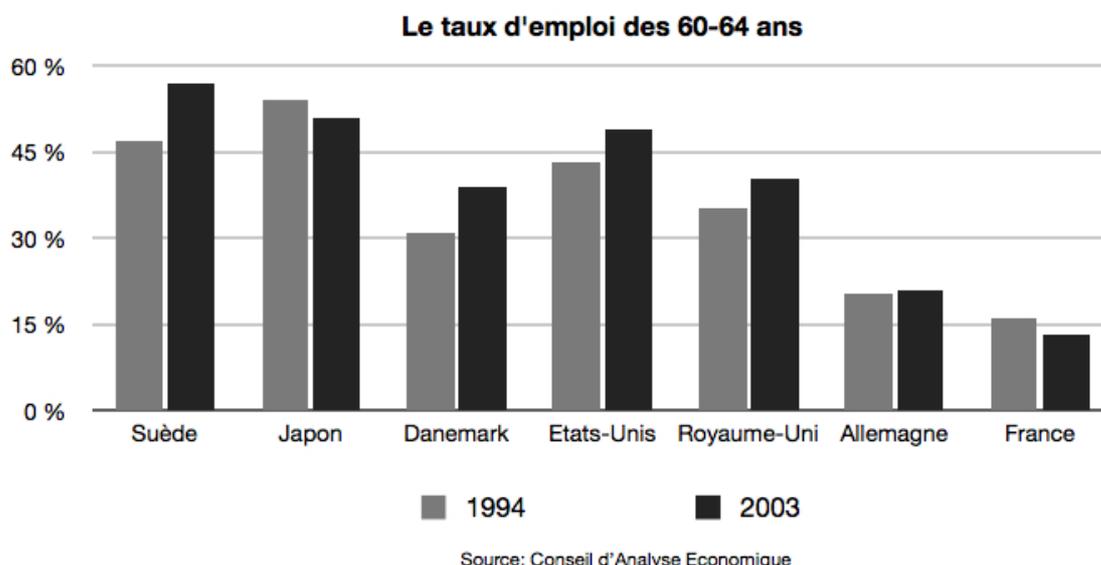
La France ne parvient pas à laisser ou remettre les salariés de plus de 55 ans au travail. Les politiques malthusiennes visant à les bouter hors du marché de l'emploi pour faire « place aux jeunes », menées en France depuis 25 ans, sont toutes des échecs. La France est aujourd'hui loin du compte : seuls 37,3% des plus de 55 ans ont un emploi, **un des taux les plus bas des pays de l'OCDE.**

Aujourd'hui, **à peine 53% des plus de 50 ans travaillent en France**, ce qui est peu par rapport aux autres pays de l'OCDE, où la moyenne est de 60%.



Source: OCDE 2008

Mais surtout, si l'on regarde ces mêmes pays, on constate que la tendance baissière se confirme... en France seulement : le taux d'emploi des 60-64 ans diminue fortement ces 20 dernières années, alors qu'il a eu tendance à augmenter dans tous les autres pays :



L'augmentation du chômage et les restructurations économiques ont fait émerger en France un **consensus social plus ou moins explicite**, selon lequel l'éviction des salariés âgés de l'activité économique constitue **l'une des pratiques les moins douloureuses** sur un marché du travail dégradé.

Pouvoirs publics et syndicats français ont donné corps à cette idée par diverses mesures et pratiques :

- **âge légal de départ à la retraite** : il a été abaissé à 60 ans en 1982 (inférieur de 4 ans par rapport aux pays de l'Union européenne).
- **dispositifs de cessation anticipée définitive de l'activité** : ils sont très nombreux (préretraites, dispenses d'activité et de recherche d'emploi, etc). Leur usage a atteint son niveau record au milieu des 1990 mais reste encore important aujourd'hui : on estime qu'il y a en France 120 000 préretraités et 400 000 dispensés d'emploi, un nombre élevé, comparable à celui des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.
- **mentalité** : pendant plus de 20 ans, on a laissé penser aux chômeurs de plus de 55 ans que leur allocation chômage est en réalité une forme de préretraite. Cette mentalité est en train de changer actuellement, notamment avec le dispositif **cumul emploi-retraite** qui renforce l'idée selon laquelle **il est possible de travailler après 60 ans**.

En cas de réduction d'effectifs dans une entreprise, la comparaison des pratiques en France et au Royaume-Uni reste significative :

en France, l'entreprise regarde sa pyramide des âges et sort ses seniors de manière prématurée parfois ce qui peut conduire au « *deskilling* » de l'entreprise, c'est-à-dire à la disparition d'un savoir-faire acquis par l'expérience dont les effets peuvent se traduire par une baisse de la qualité et de la productivité notamment sur les chaînes de montage.

Au Royaume-Uni, **l'entreprise agit non pas par âge mais par poste et compétence**.

### Le retour des seniors dans l'entreprise : le cas Schneider

Sur les chaînes d'assemblage des postes blindés à haute tension, Schneider avait constaté une dégradation de la productivité, une baisse de qualité rendue sensible par de fréquents retours de produits, et une explosion des coûts « cachés » pour l'entreprise à la suite du départ à la retraite de ses seniors. L'étude de ces problèmes a rapidement mis en évidence l'importance de la disparition du savoir-faire des salariés les plus expérimentés au sein de l'entreprise. Parce qu'ils savaient mieux gérer les difficultés techniques, les seniors étaient détenteurs d'un savoir-faire qui leur permettait d'apporter des réponses efficaces et rapides aux problèmes survenant sur les chaînes d'assemblage. Fort de ce constat, Schneider a décidé de réembaucher des seniors sur certains sites, améliorant ainsi sa productivité pour la plupart de ses postes techniques.

La stratégie mise en place au Royaume-Uni pour le maintien en activité des seniors est simple: **augmenter le taux d'activité des seniors en les incitant à travailler plus longtemps** d'une part, et d'autre part **en permettant aux chômeurs de retrouver un emploi par l'activation de dépenses passives** (bourses de formation et des primes de retour à l'emploi).

Tableau comparatif du chômage chez les plus de 55 ans en France et au Royaume-Uni

	France	Royaume-Uni
<b>Taux d'activité des 55-64 ans</b>	<b>37,3%</b>	<b>56,2%</b>
Taux de chômage	6,8% pour les hommes 7,7% pour les femmes	3,3% pour les hommes 2,0% pour les femmes
Taux de chômage de longue durée	63,1% pour les hommes 60,7% pour les femmes	36,5% pour les hommes 25,9% pour les femmes
Age légal de départ à la retraite	60 ans	65 ans pour les hommes 60 ans pour les femmes
Age moyen de départ à la retraite	58,8	62,3
% du PIB affecté aux retraites	12,6%	5%

Sources : Eurostat 2009.

Le Royaume-Uni alimente sa croissance en incitant les seniors qui le souhaitent à prolonger leur emploi ou à se remettre en selle. Ce n'est pas parce qu'on arrive en bout de course qu'il ne vaut plus la peine de courir.

### 3.2 Un outil efficace : le New Deal 50 Plus fait baisser le chômage des seniors

Dans la droite lignée de sa politique de *targeting*, le Royaume-Uni s'est en effet attaqué au chômage des seniors dans un volet spécifique de son *New Deal* et a créé le *New Deal 50 Plus*. Il propose :

#### ➤ Un accompagnement personnalisé

Comme pour les plus jeunes, l'intéressé bénéficie d'un conseiller personnel au sein des *Job Centres plus*, qui l'accompagne tout au long de sa recherche d'emploi et fait au mieux pour répondre à ses besoins de senior. Ce conseiller « spécial seniors » pourra par exemple lui proposer des cours et formations spécifiques, tels « *English as a Second Language* » ou « *Computer Basics* » ainsi qu'un soutien pour utiliser les programmes informatisés de recherche d'emploi. *Targeting* toujours !

### ➤ Une approche souple et modulable au gré des besoins et demandes

Dans le même esprit que le *New Deal* pour les jeunes, le *New Deal 50+* vise à faciliter le retour à l'emploi des personnes de 50 ans ou plus, à condition qu'elles reçoivent ou aient reçu une ou plusieurs prestations sociales pendant au moins 6 mois, y compris l'assurance chômage. Néanmoins, contrairement au *New Deal For Young People*, ce programme n'est pas obligatoire, il se fait sur la base du volontariat : les demandeurs d'emploi ne sont pas forcés d'accepter une formation ou un emploi, l'approche est souple et flexible.

« La décision de participer au programme n'appartient qu'à vous. Les nombreuses personnes qui y ont participé ont bénéficié de formations et ont pris confiance en eux - sans parler des avantages financiers que procure le fait de travailler », Conseiller New Deal 50 +.

### ➤ Le Working Tax Credit

Les participants au *New Deal 50+* qui reprennent une activité et qui bénéficiaient de prestations (*Income support, JSA, Incapacity benefit, Severe disablement allowance*) au cours des 6 derniers mois peuvent bénéficier du *Working Tax Credit* (ex- *Employment credit*). Le *Working Tax Credit* est un surplus de revenu accordé par le gouvernement pendant la première année du nouvel emploi.

Entre 2000 et 2008, le *New Deal 50+* a permis à près de 200 000 chômeurs de plus de 50 ans de retrouver un emploi, presque deux fois plus que le nombre de préretraités en France (120 000) !

La formation tout au long de la vie joue également un rôle majeur: elle favorise l'accès aux promotions et aux augmentations de salaire induisant un fort effet signal en faveur de la motivation des seniors à rester sur le marché de l'emploi.

En France, **seuls 37 % des seniors ont bénéficié d'une ou plusieurs formations depuis trois ans, soit près de trois fois moins que la moyenne des autres catégories de salariés**, et 81 % n'ont pas vu leur manager ou référent depuis trois ans dans le cadre d'un entretien de seconde partie de carrière.

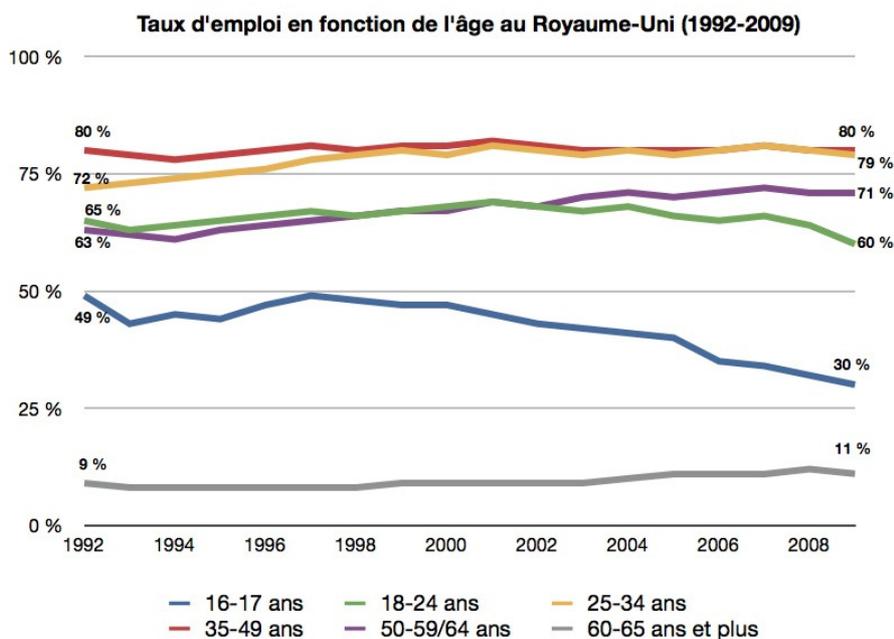
### *3.3 Les seniors britanniques semblent être la catégorie professionnelle la moins touchée par la crise*

Au Royaume-Uni, le taux d'emploi augmente plus vite chez les plus de 50 ans que parmi les autres catégories d'âge : de janvier à mars 2009, le taux d'emploi des 60-65 ans a encore augmenté de 0,2 points par rapport à l'an dernier, pour atteindre 11,8%. Cette tendance est notamment tirée vers le haut par une augmentation des taux d'emploi chez les femmes.

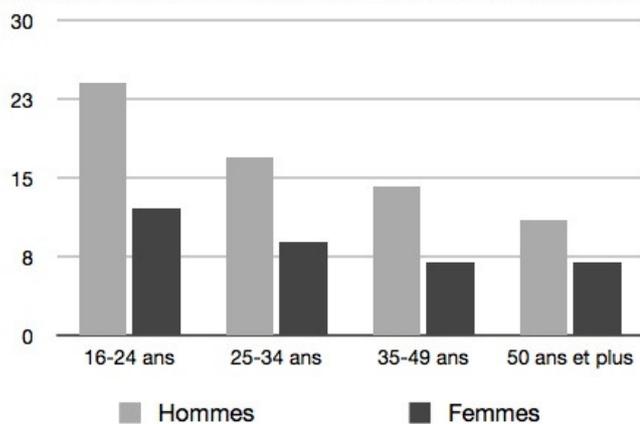
Comme l'explique Richard Lambert, directeur du CBI (équivalent du Medef anglais) "*Plus vous êtes vieux, plus il y a d'emplois*".<sup>17</sup> En effet, les derniers chiffres du CBI montrent que les 60-65 ans sont la catégorie professionnelle la moins touchée par la crise.

---

<sup>17</sup> Entretien conduit par le Cercle d'outre-Manche, 13 janvier 2010.

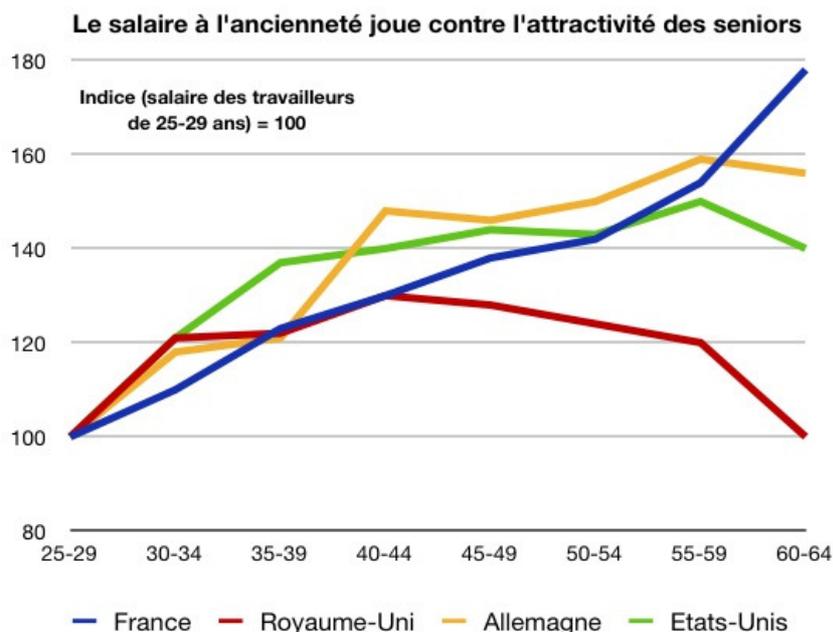


**Taux de licenciement en fonction de l'âge et du sexe au Royaume-Uni (%o, 2009)**



Il est intéressant de relever que les salaires britanniques évoluent de manière continue jusqu'à 50 ans puis **baissent d'environ 20% entre 50 et 65 ans**<sup>18</sup>, ce qui contribue à rendre les seniors plus compétitifs sur le marché du travail. En revanche, la France fait figure d'exception avec une hausse continue tout au long de la carrière professionnelle. Cette situation crée un **décrochage important entre le salaire et le poste occupé**, ce qui nuit à l'employabilité des seniors.

<sup>18</sup> OCDE, « *Vivre et travailler plus longtemps* », 2006.



Enfin, le **régime de retraite britannique reste un facteur influent** quant à la manière dont l'emploi des seniors est traité au Royaume-Uni. S'appuyant en grande partie sur des pensions contractées à titre privé, l'Etat n'assure un régime de retraite que très faible (105€ par semaine pour une personne seule et 180€ pour un couple), ce qui incite les 55-64 ans à travailler plus longtemps ou à retrouver un emploi rapidement.

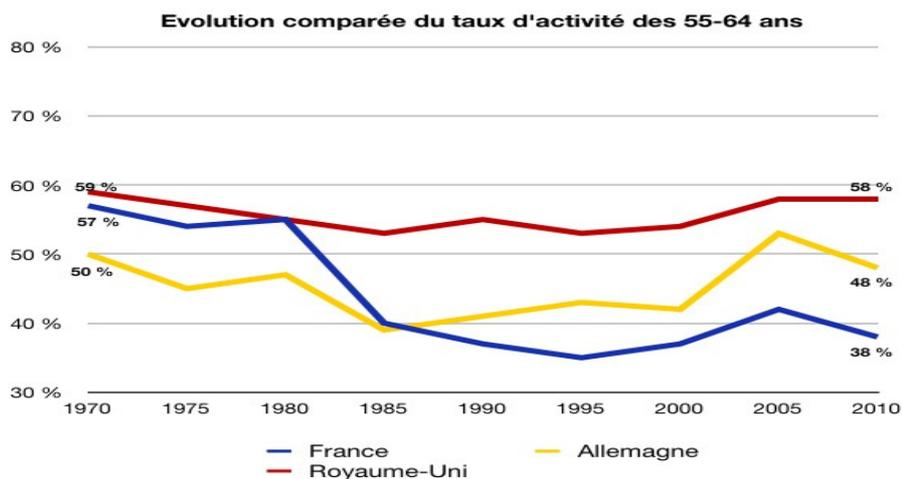
#### **L'importance de la transmission des savoirs entre les générations**

En France, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) œuvre en faveur de la mise en place d'un système de tutorat pour faire des partages de compétences et d'expériences entre jeunes et moins jeunes dans l'entreprise. C'est particulièrement important dans le domaine de la transmission d'entreprises, où les seniors représentent une proportion non négligeable des chefs d'entreprise. De ce point de vue, la cohésion intergénérationnelle peut représenter un outil de valorisation du capital humain et un élément de compétitivité des entreprises.

#### *3.4 Un âge légal de la retraite fixé trop tôt rend difficile l'emploi des seniors dès 50 ans*

Première observation : Il existe **une corrélation naturelle entre taux d'activité des seniors et âge légal de la retraite**. Ce lien a été pointé du doigt par le Conseil d'orientation des retraites : le décrochage majeur a eu lieu en 1981-1982, c'est-à-dire au moment du passage de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans.

D'un point strictement économique, une entreprise a moins de raisons d'investir à long terme dans la formation, la rémunération et l'évolution professionnelle d'un employé qui prendra sa retraite dans quelques années. Ce phénomène de désintérêt progressif pour un employé considéré en fin de carrière autour de 60 ans a eu tendance à apparaître beaucoup plus précocement à partir de l'étape législative charnière de 1981-1982.

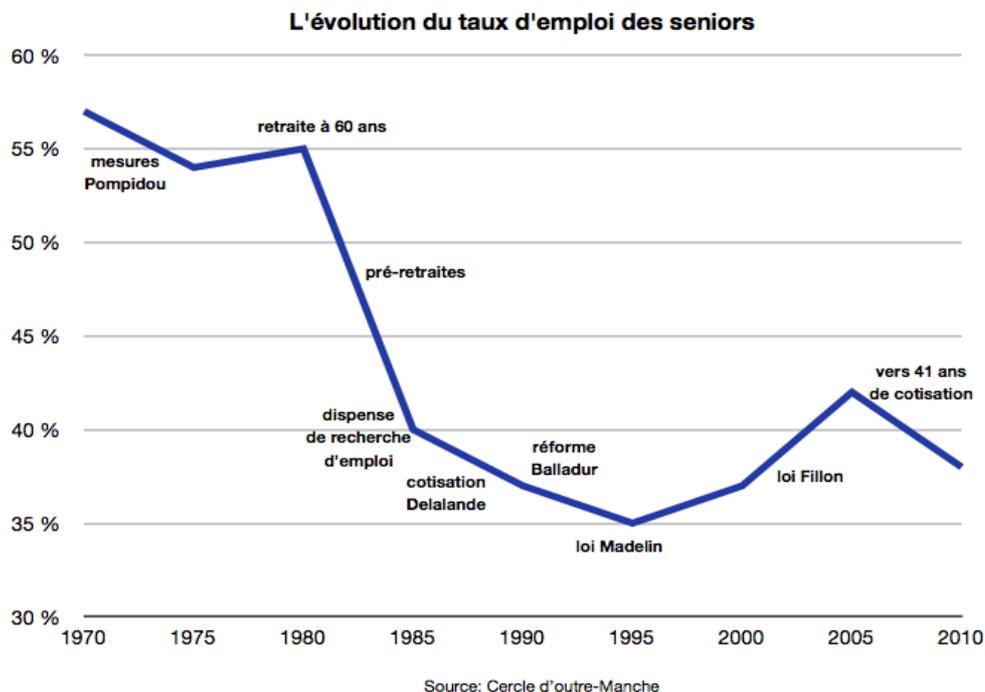


Sources: Conseil d'Analyse Economique, Cercle d'outre-Manche

Si l'on regarde maintenant en détail la courbe française du taux d'activité des seniors, on constate deux phénomènes :

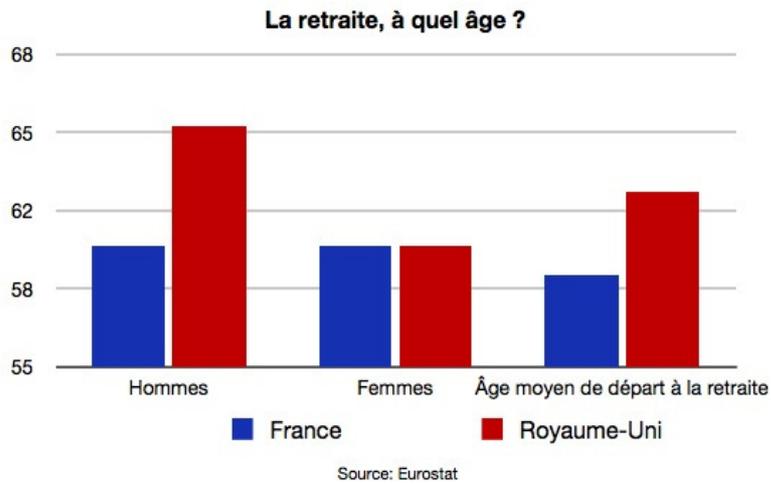
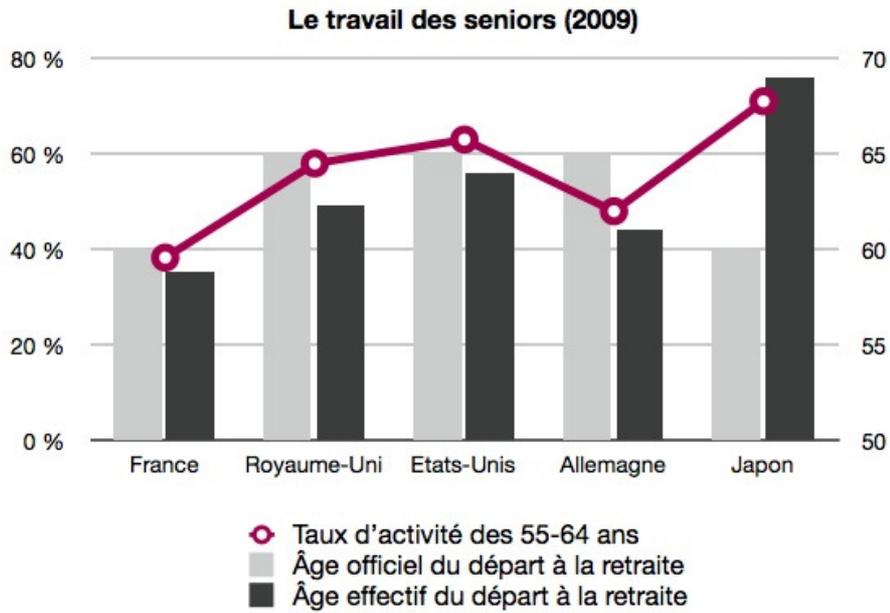
- la rupture majeure de 1981-1982 n'a jamais véritablement été enrayerée depuis ;

- on assiste à une dégradation du lien entre **des seniors de plus en plus jeunes** (à partir de 55 ans, puis de 50 ans) et des entreprises dont les taux d'emploi suivent très exactement l'encadrement légal de l'âge de la retraite.

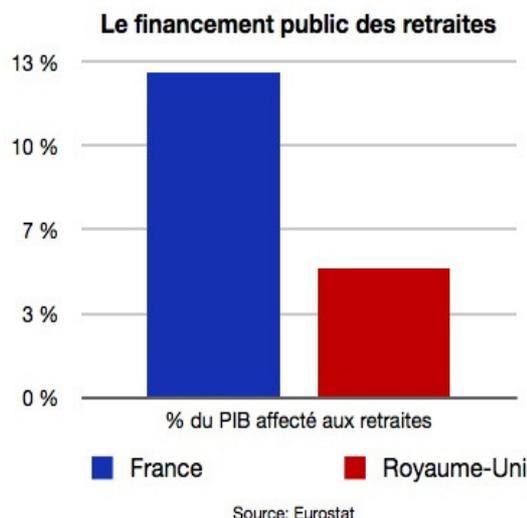


Source: Cercle d'outre-Manche

Si l'âge de la retraite légal est à 65 ans dans un pays, une personne de 57 ans sera « moins senior » qu'une personne vivant dans un autre pays où la retraite est à 60 ans. Par conséquent, il y a un lien qui semble évident entre l'augmentation de l'âge de la retraite et l'augmentation des taux d'emploi des seniors.



Le *Workfare* ne résout pas tout. Comme en France, d'ici à 2050, il y aura 50% de retraités en plus au Royaume-Uni. Sur cette même période, le ratio de personnes actives/personnes inactives sera divisé par deux. Enfin, au Royaume-Uni, 9 M à 12 M de personnes n'économisent pas assez pour leur retraite.



Il existe même en réalité une inégalité croissante des revenus au sein des catégories de retraités qui se traduit par la dépendance de plus en plus forte des retraités les moins aisés à l'égard des allocations sociales sous conditions de ressources (*Income support*).

En effet, le chiffre moyen de revenus britannique ne reflète pas le fossé existant entre les retraités les plus riches et les plus pauvres. La France a une « classe moyenne » de retraités, ce qui est beaucoup moins vrai au Royaume-Uni.

### 3.5 En France comme au Royaume-Uni, les retraites sont au cœur des réformes

Il existe un consensus général autour de la réforme des retraites au Royaume-Uni. **Le rapport Turner, préparé en 2006, a donné lieu à d'importantes évolutions.**

La réforme des retraites au Royaume-Uni a eu lieu en 2007, elle prévoit **un allongement progressif du départ à la retraite à 68 ans d'ici à 2046**. Jusqu'à présent, les Britanniques commençaient à percevoir leur pension d'État à 60 ans pour les femmes et 65 pour les hommes.

La retraite d'État de base se monte actuellement à £365 par mois (408€) pour une personne seule et à £584 (654€) pour un couple. Ces montants, particulièrement bas, restent encore très inférieurs au minimum vieillesse en France qui est de 708€ par mois pour une personne seule et 1 147€ pour un couple.

Elle sera plus avantageuse à partir de 2012 où elle sera indexée sur les salaires et non plus sur l'inflation. La suppression de cette indexation avait été une des premières mesures prises par Margaret Thatcher en 1980. Mais le système britannique est fondé sur les retraites d'entreprises, dont les fonds sont pour la plupart lourdement déficitaires.

Pour y remédier, le gouvernement a mis en place un plan national d'épargne-retraite, auquel cotiseront obligatoirement les salariés de plus de 22 ans à partir de 2012, soit potentiellement 10M de nouveaux cotisants pour une épargne annuelle évaluée à £ 8 Mds. La cotisation, soit 4% du salaire, sera payée par les entreprises (3%) et l'État (1%).

## Conclusion

**La « chaîne » de l'emploi au Royaume-Uni est souple. En France, il s'agit d'une barre rigide.**

« A chacun ses maux, à chacun ses remèdes », les politiques publiques de l'emploi au Royaume-Uni répondent au principe du « **ciblage** » des populations. Un seul dispositif gouvernemental depuis 12 ans : le **New Deal**. Ce programme cadre simple et lisible propose différentes options selon les besoins des populations. Pour les jeunes (*New Deal For Young People*), pour les seniors (*New Deal 50+*) mais également pour les familles monoparentales (*New Deal for Lone parents*) ou pour les handicapés (*New Deal for Disabled people*).

En France, **une fracture entre les âges s'est ouverte au sein du monde du travail**, comme si les jeunes – contraints pour la plupart d'évoluer d'emplois instables en emplois précaires – étaient voués à une longue file d'attente avant de pouvoir accéder à l'**emploi réservé aux 30-50 ans**.

Un tel modèle se révèle particulièrement redoutable **pour les moins qualifiés** et renforce les écarts de niveaux de vie entre les âges en introduisant des **fractures durables entre les générations**.

Dans les deux pays, le taux de chômage des moins de 25 ans est lié à la formation : ce sont les jeunes non qualifiés, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas eu accès à une formation diplômante (CAP, BEP, Bac professionnel) qui peinent à trouver un emploi et qui sont plus enclins à connaître le chômage au cours de leur vie professionnelle.

**Coût du travail et Smic élevés n'incitent pas les entreprises à recruter ces jeunes non qualifiés. Il est donc important de lever ces barrières à l'emploi.**

Le Royaume-Uni croit donc 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 récession.

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 viables**. Cette dynamique montre qu'**il n'y a ni réforme impossible ni fatalité du chômage**.

## **TABLES DES ANNEXES**

- 1- La durée de travail dans les contrats de travail français et britannique
  
- 2- Fiches de paie : une comparaison entre la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni
  
- 3- Tableau comparatif des régimes de retraite
  
- 4- Le statut d'auto-entrepreneur : comment ça marche ?
  
- 5- Au Royaume-Uni, une législation anti-discrimination forte qui repose sur la responsabilisation des entreprises et la valorisation des bonnes pratiques

## **1- La durée de travail dans les contrats de travail français et britannique : travail au forfait en France vs liberté de travailler au Royaume-Uni**

### **France**

#### **ARTICLE 3 : DUREE DU TRAVAIL**

##### ***A utiliser si le salarié est en modalité 1 : 35 h par semaine***

M. <Nom> effectuera 35 heures de travail effectif par semaine, soit 151,67 heures de travail effectif par mois.

M. <nom> est soumis(e) à l'horaire de travail collectif en vigueur au sein de la Société.

Le décompte de temps est auto déclaratif et s'effectue dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise.

##### ***A utiliser si le salarié est CADRE en modalité 3 : Forfait 218 jours***

Compte tenu de la nature des fonctions de M. <nom>, de son niveau de responsabilité et de l'autonomie dont il (elle) dispose dans l'organisation de son temps de travail, les parties conviennent que M. <Nom> ne peut suivre strictement un horaire prédéfini.

De convention expresse entre les parties, le décompte de temps de travail effectif est prévu en jours, dans la limite de 218 jours par an. Le décompte de temps est auto-déclaratif et s'effectue dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise.

M. <Nom> disposera d'une totale liberté dans l'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait, sous réserve de respecter les règles légales relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

##### ***A utiliser si le salarié est CADRE, en modalité 2 : Forfait (35 heures+10%) hebdomadaires sur 218 jours travaillés sur l'année civile***

Compte tenu de la nature des fonctions de M. <nom>, et de l'autonomie dont il (elle) dispose dans l'organisation de son temps de travail, les parties conviennent que M. <Nom> ne peut suivre strictement un horaire prédéfini.

De convention expresse entre les parties, le décompte de temps de travail effectif est prévu en jours, dans la limite de 218 jours par an englobant les variations éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Le décompte de temps est auto déclaratif et s'effectue dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise.

### **Royaume-Uni**

#### **ARTICLE 6.**

Your normal hours of work will be from 9 a.m. to 6 p.m. Monday-Friday. You are entitled to a lunch break of one hour. From time to time, you may be required to work such additional hours as may be required to complete your responsibilities depending on the reasonable requirements of the Company. No payment will be made by the Company for overtime worked.

## 2- Fiches de paie : une comparaison entre la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni

### France

Classification Employé Coefficient	D CHARGÉ	Établissement Direction Service	INTERNATIONAL	Salaires Horaire	167 46 HORISHEURE
------------------------------------	----------	---------------------------------	---------------	------------------	-------------------

Désignation	Nbre ou base	Taux ou %	Mnt à ajouter	Mnt à déduire	Ch. patronales
0221 SALAIRE DE BASE	151,67		1847,48		
0345 HRES SUPPL. A 125%	16,00	15,226	243,62		
0346 HRES SUPPL. A 150%	1,00	18,272	18,27		
0349 MAJOR H DE NUIT	29,50	4,263	125,76		
0353 MAJ H DE DIMANCHE	8,50	6,091	51,77		
0372 MAJOR H DE SAMEDI	8,50	4,263	36,24		
7352 H.S. 125% EXONERES	16,00	15,226	243,62		
7353 H.S. 150% EXONERES	1,00	18,272	18,27		
1175 ABS CONGES PAYS	3,00	85,295		255,89	
1176 INO CONGES PAYS	3,00	111,234		333,70	
1637 SAISIE TICKETS REST.	19,00				
7397 REST 88 EDO:				261,89	
1988 <BEST 88 NOW ABATTO>	2400,95				
1994 <BEST HEURES PAYS>	168,67				
7090 <BEST HRES REMON DPE	168,67				
7113 <B. RESE FILL. (08/04)>	152,38				
2000 S MALADIE TT	2400,95	0,750		18,01	
2002 S VIEILLESSE TA	2400,95	6,650		159,66	
7177 S VIEILLESSE TT	2400,95	0,100		2,40	
2020 C CHOMAGE PAC TA	2400,95	2,400		57,62	
5552 AGFF A21 /TA	2400,95	0,800		19,21	
2057 C21 CSE RC /TA	2400,95	3,000		72,03	
2223 C80 PREVOYANCE /TA	2400,95	0,600		14,53	
2227 C81 MUTUELLE /TA	2400,95	1,148		27,56	
7259 REST. I.C. ALLOC. DIF	20,00		115,60		
2512 INO TRANSI REC DARI8			28,30		
3280 RET. TICKETS RESTAU.	19,00	3,440		65,36	
3500 S MALADIE TT	2400,95	12,800		307,32	
3501 S VIEILLESSE TA	2400,95	8,300		199,28	
3503 S VIEILLESSE TT	2400,95	1,600		38,42	
3504 S P.N.A.L. TA	2400,95	0,100		2,40	
3505 S ACC.TRAVAIL TT	2400,95	1,200		28,81	
7212 S SOLIDAR.AUTO. TT	2400,95	0,300		7,20	
3520 C CHOMAGE PAC TA	2400,95	4,000		96,04	
3521 C CHOMAGE PAYS TA	2400,95	0,400		9,60	
3541 S P.N.A.L. TT	2400,95	0,400		9,60	
3542 S TRANSPORT TT	2400,95	2,600		62,42	
5752 AGFF A21 /TA	2400,95	1,200		28,81	
3557 21 CRE. NC/TA	2400,95	4,500		108,04	
3721 80 PREVOYANCE /TA	2400,95	0,600		14,53	
3727 81 MUTUELLE /TA	2400,95	3,442		82,64	
3823 S AF TK NORMAL TT	2400,95	5,400		129,65	
3840 TAXE APPRENTISSAGE	2400,95	0,500		12,00	
7241 CONTR.DEV.APPRENTIS.	2400,95	0,180		4,32	
3841 FORMATION PROFESS.	2400,95	2,200		52,82	
3842 EFFORT CONTRIBUTION	2400,95	0,450		10,80	
7342 REDUCT. FILLON (PDA)				-4,80	
7343 REDUCT. FORPAIT. CS/SS				-8,50	
3840 TICKETS RESTAU ENDL.				98,04	
4748 TAXE / PREVOYANCE				7,77	

Désignation	Nbre ou base	Taux ou %	Mnt à ajouter	Mnt à déduire	Ch. patronales
4770 ANN.DIV PRIME DR1					-461,87
4771 CAL.DIV PRIME DR1					615,83
4773 ANN.CBS PRIME DR1					-238,97
4774 CAL.CBS PRIME DR1	615,83	52,360			322,45
4775 ANN.DIV PRIME DR2					-692,81
4776 CAL.DIV PRIME DR2					769,78
4778 ANN.CBS PRIME DR2					-358,46
4779 CAL.CBS PRIME DR2	769,78	52,360			403,06
4800 ANN.DIV C21 EN COORDS					-2244,92
4801 CAL.DIV C21 EN COORDS					2485,02
4803 ANN.CBS C21 EN COORDS					-1161,52
4804 CAL.CBS C21 EN COORDS	2485,02	52,360			1301,16
4805 ANN.DIV C22 BOULES					-1668,51
4806 CAL.DIV C22 BOULES	12,00				1334,81
4808 ANN.CBS C22 BOULES					-863,20
4809 CAL.CBS C22 BOULES	1334,81	52,360			698,91
4825 ANN.DIV RC					-137,04
4826 CAL.DIV RC					137,04
4828 ANN.CBS RC					-70,90
4829 CAL.CBS RC					71,75
3378 S CBS TT	2169,14	2,400			52,06
3379 S CBS DEDUCTIB. TT	2169,14	5,100			110,63
3385 S RDS TT	2169,14	0,500			10,85
7376 CBS /HS DEDUCTIBLES	254,03	7,500			19,05
7376 CRDS /HS DEDUCTIBLES	254,03	0,500			1,27
7340 REDUCTIION COEFS./HS	261,89	21,500			56,31
3412 NET VIRGEMONT					1855,32
5903 SALAIRE B. CONTR. M-1				1847,48	
5897 PRIMES MEMS. ETAT M-1				36,24	
5898 HRES MAJ/DE ETAT M-1				439,42	
5883 BRUT 88				2400,95	
5884 BASE DIAFONNIE 88				2400,95	
5885 BASE C82				2423,17	
5886 BASE CRDS				2423,17	
5890 BRUT FISCAL				2400,95	
5882 BRUT REEL				2400,95	
5884 TOTAL COT. SALARIALES					508,57
5887 TOTAL CHARGES PAT.				1297,21	
5885 INO. H. ACCUM. ETAT M-1				28,30	
5886 RETENUES ETAT M-1					128,27
5891 NET FISCAL				1693,40	
5889 NET A DATER				1855,32	

### Royaume-Uni

Earnings	Units	Rate	Amount	Deductions	Amount
Basic Pay			1,848.99	Tax (code 647L)	280.40
Shift Allowance			92.45	Ni (category A)	161.20
<b>Total</b>			<b>Earnings 1,941.44</b>	<b>Total Deductions 441.60</b>	

Running Totals		Amount Paid	
Gross pay	20,352.48	Earnings	1,941.44
Taxable pay	20,352.48	Deductions	441.60
Tax	2,774.60	Net pay	1,499.84
<b>This Employment</b>		Bi/forward	
Gross pay	20,352.48	Amount paid	1,499.84
Taxable pay	20,352.48	C/forward	
Tax	2,774.60	Payment method	BACS
Student loan			
Employer's NI	1,610.43	<b>Employer's Contributions</b>	
Employer's NI	1,673.66	Ni (category A)	187.58
<b>Previous Employment</b>			
Taxable pay		Annual Salary	22,187.90
Tax		Ni Number	
		<b>Amount Paid</b>	<b>1,499.84</b>

### Allemagne

Lohnart	Anzahl	Betrag/E.	Zusatz	Betrag	Jahreswert
<b>Basisbezüge:</b>					
1001 Gehalt lt. Vertrag				3,476.25	
<b>Bruttoentgelt:</b>					
/101 Gesamtbrutto				3,476.25	11,040.39
<b>Gesetzliche Abzüge:</b>					
STBR Steuerbrutto					
KVBR KV/PV-Brutto			3,476.25	10,428.75	
RVBR RV-Brutto			3,476.25	10,428.75	
AVBR AV-Brutto			3,476.25	10,428.75	
LOST Lohnsteuer			3,476.25	10,428.75	
SOLZ Solidaritätszuschlag				616.66	1,849.98
KVAN Krankenversicherung				33.91	101.73
RVAN Rentenversicherung				274.62	823.86
AVAN Arbeitslosenversicherung				345.89	1,037.67
PVAN Pflegeversicherung				48.87	146.01
<b>Netto:</b>				42.58	127.74
/550 Gesetzliches Netto				2,113.92	
<b>Be- und Abzüge:</b>					
/552 Nachverrechnung aus Vorm.				281.67	
<b>Zahlungen:</b>					
/559 Überweisung				2,395.49	EUR
Bankverbindung: Breuer BLZ: 60090800 Sparda-Bank Baden-Württemberg, Kto: 0002114509					

### 3- Tableau comparatif des régimes de retraite

	<b>France</b>	<b>Royaume-Uni</b>
Régime de base	- Régime général de base obligatoire - Régimes complémentaires obligatoires	- Pension forfaitaire de base obligatoire (state pension) - Pension complémentaire (state second pension réformée en 2002, élargissant le champ des bénéficiaires)
Age minimum légal de retraite	- 62 ans d'ici à 2018	- 67 ans pour les hommes d'ici à 2020 - 65 ans d'ici à 2020
Nombre d'années de cotisation	- 41 ans	- 30 ans
Age moyen de sortie du marché de l'emploi	58,8 ans	- 63,1 ans pour les hommes - 61 ans pour les femmes
Possibilité de cesser de cotiser au régime de base	Non	Possibilité de cesser de cotiser au state second pension en cotisant à une pension professionnelle ou personnelle fournissant des prestations égales supérieures au régime obligatoire. Dans ce cas une remise sur les cotisations à l'organisme national est accordée
Répartition des prestations de pension	Etat : 100%	Etat : 57% Secteur privé : 43%
Montant des dépenses publiques de pension	12,6% du PIB	5,5% du PIB

Source : Sécurité sociale et *Department for Work and Pensions*.

#### **4- En France, le statut d'auto-entrepreneur: un système permettant aux seniors notamment de bénéficier d'un supplément de revenu. Comment ça marche ?**

Sur les 338 200 auto-entrepreneurs, on estime que 20% d'entre eux ont plus de 55 ans.

##### **Etre "auto-entrepreneur", cela consiste en quoi ?**

- Il n'y a qu'une seule limite pour être auto-entrepreneur : il faut réaliser moins de 80 300 euros de chiffre d'affaires pour une activité commerciale, ou moins de 32 100 euros pour les prestations de services et les activités libérales. Ces seuils évolueront chaque année comme le barème de l'impôt sur le revenu.

##### **A qui s'adresse ce statut ?**

- Aux retraités qui veulent bénéficier d'un supplément de revenu.
- Aux jeunes qui ont besoin d'un peu d'argent pour financer leurs études.
- Aux chômeurs, pour qui ce dispositif constitue une vraie opportunité de rebondir.

Sont également concernés les salariés et fonctionnaires qui ont le droit de devenir auto-entrepreneurs en dehors de leurs horaires de travail. A une seule condition : ne pas créer une activité qui conduit à démarcher les clients de son employeur sans son accord.

##### **Comment bénéficier de ce statut ?**

- L'auto-entrepreneur n'a pas besoin de s'immatriculer au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers.
- Une seule déclaration suffit: il doit s'inscrire sur le site en ligne <http://www.lautoentrepreneur.fr/> pour pouvoir commencer son activité dès le lendemain.
- Ce qui est vrai lorsqu'on souhaite créer son activité l'est également pour l'interrompre: l'auto-entrepreneur peut cesser son activité sans être soumis à des formalités ou à des obligations administratives complexes.

##### **Quels sont ses avantages ?**

- L'auto-entrepreneur doit s'acquitter d'un seul prélèvement équivalent à 13 % de son chiffre d'affaires mensuel ou trimestriel pour toute activité commerciale, 20,5 % pour une activité libérale ou à 23 % pour les activités de service.
- Il n'y a aucune autre taxe à acquitter : ni TVA, ni taxe professionnelle.
- S'il ne réalise aucun chiffre d'affaires, l'auto-entrepreneur ne paie aucune charge.
- Lorsqu'il cesse son activité, cela ne coûte rien non plus.
- Une seule chose est demandée : remplir "un livre chronologique des recettes" pour enregistrer les ventes effectuées, et pour les commerçants remplir un "livre des achats".

##### **Ce statut offre des droits sociaux importants**

- L'auto-entrepreneur est affilié à la Sécurité sociale et valide des trimestres de retraite.
- Il s'acquitte forfaitairement de ses charges sociales et de ses impôts uniquement sur ce qu'il encaisse. S'il n'encaisse rien, il ne paie et ne déclare rien. Il bénéficie de la couverture assurance maladie dès le premier euro de chiffre d'affaires.

## **5- Au Royaume-Uni, une législation anti-discrimination forte qui repose sur la responsabilisation des entreprises et la valorisation des bonnes pratiques**

### **Illustration 1 : les travailleurs handicapés, le handicap n'est pas compensé ou nié : il est intégré à la vie professionnelle**

Le Royaume-Uni fonde sa politique en faveur des personnes handicapées sur la **lutte contre la discrimination** : l'idée est de conduire progressivement les entreprises à changer leur regard sur le handicap. La politique britannique n'est donc pas concentrée principalement sur la personne handicapée, au contraire, c'est la société qui doit s'adapter à la situation particulière du handicap.

Le *Disability Discrimination Act* (DDA), qui vise à généraliser l'accessibilité aux personnes handicapées dans l'ensemble des lieux publics et des entreprises, voté en 1995, a été revu en 2005 pour intégrer des dispositifs facilitant l'accès à l'emploi. Le programme *Access to Work* **co-finance, aux côtés des entreprises**, les travaux et équipements spécifiques nécessaires à l'emploi de personnes handicapées, prend en charge leurs frais de transports (hors transports publics) et apporte aide et conseil à l'embauche et dans la lutte contre la discrimination.

### **Cette législation anti-discrimination repose d'abord sur l'évaluation des compétences.**

Il existe deux types d'allocations : la *Disability living allowance* (DLA) est versée sans conditions de ressources, avec trois taux différents en fonction du degré de handicap allant de 90 à 225 £ par mois (à 100 à 260 € par mois). Par ailleurs, les personnes handicapées désireuses de travailler passent le *Work Capability Assessment* (WCA, un test standard leur permettant d'abord de faire valoir leurs compétences auprès d'un employeur (et donc de se pourvoir en justice en cas de discrimination à l'embauche, par exemple), mais aussi de bénéficier de l'*Employment and Support Allowance* (ESA).

### **La responsabilisation des entreprises passe par la valorisation des bonnes pratiques.**

La politique britannique vise avant tout à encourager les bonnes pratiques au sein du secteur privé, afin de favoriser l'emploi des personnes handicapées. Un organisme indépendant, l'*Employers' Forum on Disability* (EFD), a été créé par une femme chef d'entreprise, Susan Scott-Parker, afin de faciliter l'accès des personnes handicapées au monde du travail et de récompenser les entreprises les plus performantes en la matière : événements publicitaires, primes, financement de campagnes publicitaires, aide aux entreprises qui forment et recrutent des personnes handicapées.

L'objectif est de transformer l'attitude du secteur privé et de normaliser la situation des personnes handicapées face à l'emploi. Pour ce faire, un outil a été mis en place afin d'aider les entreprises à faire évoluer leurs pratiques, l'accessibilité de leurs locaux et leur politique interne : le *Disability Standard*. **Un score, accessible au public et largement médiatisé, est attribué aux entreprises.** Les entreprises les plus performantes en la matière reçoivent des prix (médaille d'or, de bronze et d'argent) lors d'une cérémonie officielle où les fonds récoltés vont au profit d'associations en faveur du handicap.

Aujourd'hui on estime que le nombre de personnes handicapées ayant un emploi est de 1,2 million au Royaume-Uni contre 647 000 en France<sup>19</sup> (le plus souvent, employés par la fonction publique ou semi-public, le secteur associatif ou des entreprises dites adaptées aux personnes handicapées).

**Et en France ? Un système de contraintes financières sur les entreprises qui *in fine* permet d' « acheter les handicaps » et d'éviter le « care »**

En dépit des quotas fixés par la loi du 10 juillet 1987 sur l'emploi des travailleurs handicapés, la plupart des entreprises françaises demeurent sous le seuil des 6% d'employés handicapés. Elles encourent théoriquement une sanction financière, avec des pénalités allant de 400 à 1 500 fois le montant du SMIC horaire multiplié par le nombre de personnes handicapées non embauchées. Dans la pratique, la loi du 11 février 2005, dite loi handicap, permet aux entreprises de remplir leur obligation d'emploi de plusieurs manières :

- soit par emploi direct
- soit par sous-traitance
- soit par prestation de services auprès d'entreprises adaptées (ateliers protégés ou AP) ou de centres d'aide par le travail (établissements et services d'aide par le travail, ESAT). C'est la formule la plus fréquemment retenue : afin d'éviter la sanction financière, les entreprises optent pour un mode de calcul indirect, via la prestation de services dans un milieu protégé... et n'embauchent que peu de personnes handicapées dans leur masse salariale réelle.

**Un système encore trop peu incitatif**

Les principaux problèmes demeurent le déficit d'accessibilité des transports et des lieux de travail, le manque de formation adaptée, le coût pour l'employeur des contrats du plan de cohésion sociale ouverts aux personnes handicapées et la fréquente auto-censure des personnes handicapées elles-mêmes. La loi du 11 février 2005 prescrit la mise en accessibilité du cadre de vie (établissements recevant du public, transports conventionnels) d'ici à 2015, mais il n'y a pas encore de sanctions prévues pour les organismes y dérogeant. En outre, les entreprises ne sont pas concernées par ces mesures, et l'administration française peut y déroger, en vertu de la loi du 25 mars 2009. Les avancées sont encore timides.

**Illustration 2 : depuis 2006, l'emploi des seniors passe par une lutte active contre les discriminations**

Avant 2006, il existait au Royaume-Uni un âge plafond au-delà duquel il était impossible pour un employé de porter plainte pour licenciement abusif. La loi du 1<sup>er</sup> 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 de manière abusive 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.

Mais dans la pratique, les Britanniques cherchent à préserver une culture du compromis : d'un côté, le senior qui veut travailler plus longtemps n'a aucun intérêt à rester en procès des années, ce qui l'écarte d'autant du marché de l'emploi ; de l'autre, les entreprises sont désireuses d'éviter une publicité désastreuse pour leur image et des pénalités financières parfois substantielles : c'est pourquoi, dans la grande majorité des cas, les deux parties cherchent un accord à l'amiable.

Concrètement, si un salarié décide de porter plainte, il s'adresse dans un premier temps à l'ACAS (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*), un organisme d'arbitrage indépendant destiné à servir de médiateur dans les conflits mettant en jeu une situation

<sup>19</sup> Sources: ANPE et *Jobs today*, 2007.

de discrimination. Mise en place et largement financée par le *Department of Business Innovation & Skills* (BIS), l'ACAS a d'abord pour objectif de fluidifier le marché du travail et de renforcer la compétitivité des entreprises en régulant les conflits en amont.

Lorsqu'elle est mise en cause pour licenciement abusif ou pour refus d'embauche à caractère discriminatoire, l'entreprise devra dans un premier temps se soumettre au *Test of Objective justification*, c'est-à-dire apporter la preuve légale que son licenciement ou son refus d'embauche correspondait à un « but légitime de l'entreprise ». Dans le cas contraire, une action judiciaire peut être engagée à son encontre.

#### **Le Code de pratique sur la diversité des âges dans l'emploi**

Le gouvernement britannique a publié en 1999 un Code de pratique sur la diversité des âges dans l'emploi sur la base d'une large consultation des partenaires sociaux (syndicats, employeurs, associations). Une grande campagne de communication en faveur de l'emploi des seniors a également été lancée sur le thème *Age positive*, avec un site internet gouvernemental dédié, des initiatives locales récompensant les entreprises ayant des pratiques favorisant la diversité des âges, des conférences auprès des employeurs leur montrant des exemples de bonnes pratiques et l'avantage qu'elles peuvent avoir à favoriser l'emploi senior. Parmi les arguments en faveur de l'emploi des seniors, le gouvernement s'appuie sur des études montrant que les employeurs dont l'âge des salariés est divers bénéficient de taux de rotation réduits et de moins d'absentéisme et que les salariés seniors sont plus motivés et efficaces.

#### **Et en France ?**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a introduit dans le Code de la sécurité sociale des dispositions prévoyant des pénalités lorsque les entreprises d'au moins 50 salariés ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Le **décret du 20 mai 2009** en fixe les modalités d'application.

L'accord d'entreprise ou de groupe ou le plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés doit obligatoirement comporter deux éléments :

- d'abord un **objectif chiffré** de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus.
- Ensuite des « **dispositions favorables** » au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur au moins 3 domaines d'action parmi ces 6 :
  - le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
  - l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
  - l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
  - le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
  - l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
  - la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

A compter du 1er janvier 2010, des pénalités s'appliquent aux entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas négocié sur l'emploi des seniors : ces entreprises se verront infliger une **pénalité égale à 1 % de leur masse salariale**.

### **Illustration 3 : les travailleurs issus des minorités, pas de discrimination positive mais des actions positives**

Au Royaume-Uni, il n'existe pas de dispositif discriminant, pas d'« *affirmative action* », mais des méthodes visant à soutenir les initiatives prises pour diminuer les discriminations et inciter les minorités à s'intégrer davantage. Une fois encore, l'Etat

britannique n'oblige pas les institutions ou les entreprises mais incite. L'employeur reste le juge principal des méthodes à adopter.

➤ **Dans le secteur privé**

En plus d'encourager le travail indépendant chez les actifs d'origine immigrée, le gouvernement encourage la « discrimination zéro » sur le lieu de travail : il suggère par exemple aux employeurs de proposer des formations à leurs employés issus d'une minorité pour qu'ils accèdent plus facilement à des postes de cadre, ou bien imprimer des offres d'emploi internes de statut cadre dans les langues maternelles des minorités.

➤ **Dans le secteur public**

Dans l'éducation, chaque année est élu le meilleur professeur issu d'une minorité : c'est le *Windrush Award*. Il est décerné par le *Teacher Training Agency* à partir des témoignages d'enseignants, élèves et parents d'élèves, et récompense un professeur qui inspire le succès à ses élèves. Ce dispositif a pour but non seulement de reconnaître la valeur de très bons enseignants, mais aussi d'encourager les élèves issus des minorités à poursuivre une carrière dans l'enseignement.

Dans le secteur de la justice, de nouvelles mesures sont mises en place pour encourager les candidatures dans la magistrature d'un plus grand nombre de personnes issues de l'immigration. Les nominations se font toujours au mérite mais le *pool* à partir duquel elles se font s'est élargi. Pas de quotas ou de discrimination positive, mais plus d'ouverture et de flexibilité.

Au-delà des grandes lignes de conduite conseillées au niveau national pour améliorer l'employabilité des actifs et inactifs d'origine étrangère, le Royaume-Uni a pensé qu'il était plus judicieux de **confier les missions concrètes d'intégration des minorités aux collectivités locales**, plus à même de cibler les actions à mener (*targeting*). En effet, depuis les événements de Bradford en 2001, fort comparables à ceux des banlieues en France de l'hiver 2005, le Royaume-Uni a repensé son mode d'intégration des minorités.

**RAPPEL : Les émeutes de Bradford de 2001**

Du 23 au 25 juin 2001, des émeutes raciales d'une très grande violence ont causé des centaines de blessés parmi les policiers et plus d'1,5M€ de dommages. Les villes de Bradford, Burnley et Oldham ont été le théâtre d'actes de violence notamment entre groupes pro-nazi et jeunes issus de l'immigration, en majorité du sous-continent indien. Cet épisode de violence a bouleversé la Grande-Bretagne et conduit à une remise en question du mode d'intégration des minorités.

Le gouvernement a donc remis en cause les grandes politiques nationales d'intégration et s'est concentré sur des **efforts concrets au niveau local** :

➤ **Création des Task Forces :**

Equipes composées de représentants du gouvernement, des autorités locales, et des organisations sur place, les *Task Forces* ont pour but de déterminer les causes des tensions raciales (des questionnaires sont distribués aux habitants), d'élaborer des plans d'actions concrètes et ciblées, et de les mettre en œuvre. Elles interviennent dans tous les domaines de la vie de la ville : l'éducation, l'emploi, la culture, etc. Elles existent aujourd'hui dans tout le Royaume-Uni.

➤ **Création des *Local Strategic Partnerships* (LSP)**

Il s'agit d'équipes qui ont vocation à évaluer la mise en place des actions des *Task Forces* tous les 6 mois. C'est le gouvernement britannique qui alloue les fonds nécessaires au bon fonctionnement des LSP. Le Royaume-Uni, fidèle à ses principes, **évalue systématiquement ses actions pour mieux les gérer.**

Forts de leur succès, les LSP existent aujourd'hui dans 88 des localités les plus défavorisées. Celles-ci bénéficient en plus de fonds supplémentaires par le biais du *Neighbourhood Renewal Fund* (NRF). Ce système permet de passer outre la hiérarchie de l'administration et donne la possibilité aux localités d'agir rapidement dans leur quartier sans avoir à passer par les instances nationales ou régionales. L'objectif est clair : **trouver des solutions locales avec un maximum d'efficacité et de souplesse, sans attendre l'aval de l'Etat.**

**Les « super-schools » de la *Burnley Task Force***

Un des résultats de l'analyse du rapport de la *Burnley Task Force* a été que le système éducatif était l'une des raisons des nombreuses tensions raciales qui avaient mené aux événements de 2001. Aussi fut-il décidé que 5 « super-lycées » seraient construits en remplacement des 7 lycées existants. Les 5 lycées seront en réalité comme une seule et même école mais séparée en 5 établissements distincts et dispersés sur toute la communauté. Le fonctionnement ressemblera en quelque sorte à celui des universités, chaque école ayant sa spécialité scolaire – les étudiants souhaitant étudier telle ou telle matière pourront bouger au sein de l'un des 5 établissements. Chaque école aura ses propres règles et son propre uniforme pour garder une individualité propre mais offrira la souplesse au lycéen d'étudier ce qu'il souhaite dès le plus jeune âge. Les lycéens ne seront donc plus ghettoïsés en fonction du lieu de leur habitation ou des regroupements communautaires au sein de la ville, mais en fonction de leur projet d'avenir et des études qu'ils veulent poursuivre.

Le coût du projet est estimé à £ 50M. Aujourd'hui, ces vieux lycées sont en cours de démolition (phase 1 du projet). D'autres projets similaires devraient voir le jour.

Encore une fois le gouvernement britannique montre qu'il sait faire des réformes en profondeur et sait répondre aux urgences : il n'a pas pommadé le mal mais a littéralement supprimé les institutions obsolètes pour les remplacer par un nouveau dispositif nouveau plus adapté aux nouvelles réalités.

Ainsi le gouvernement incite les minorités à s'intégrer en s'appuyant sur les collectivités et en les finançant afin qu'elles mettent sur pied des politiques ciblées, concrètes et adaptées à leurs besoins. L'Etat soutient mais n'impose pas.

