



L'EMPLOI CREE LA CROISSANCE

Croissance et emploi sont les symboles de la réussite économique du Royaume-Uni, devenu depuis 20 ans une terre promise dans l'imaginaire collectif grâce à son économie florissante et à son plein-emploi. Tandis qu'avec une population équivalente et malgré des dépenses en mesures actives contre le chômage près de cinq fois supérieures, le chômage reste deux fois plus élevé en France que chez son voisin d'outre-Manche.

Cette différence de situation ne semble explicable que par une différence d'approche fondamentale entre les deux pays. Il paraît dès lors nécessaire de s'interroger sur les réalités de l'emploi au Royaume-Uni, comparé à la France. Le marché de l'emploi y est-il aussi instable et précaire que d'aucuns le prétendent ? Les types d'emploi en France et au Royaume-Uni sont-ils irréconciliables ? Quelle est la véritable nature des emplois créés outre-Manche, qui rendent l'attractivité du pays si dynamique depuis 20 ans ?

	France	Royaume-Uni
Population totale	61,6 M.	59,9 M.
Taux d'emploi	62,8%	71,8%
Taux de croissance	0,5%	2,2%
Taux de croissance de l'emploi	0,2%	0,8%
Total des dépenses en mesures actives d'aide à la création d'emplois ¹ (2002)	€ 12,7 Md.	€ 1,5 Md.
Total des dépenses en mesures passives (ASSEDIC/ <i>Job Seeker Allowance</i>) ²	€ 22,4 Md.	€ 6,1 Md.
TOTAL	€ 35,1 Md.	€ 7,6 Md.
Taux de chômage BIT	9,8%	4,7%

Source: Eurostat 2003

L'emploi crée la croissance

¹ Mesures actives (Eurostat) : dépenses publiques consacrées à des programmes en faveur des chômeurs, des personnes ayant un emploi à risque et des personnes inactives qui souhaiteraient entrer sur le marché du travail. Ces dépenses couvrent six catégories de mesures: la formation des chômeurs et des groupes à risque, la rotation des tâches/le travail partagé, des mesures d'incitation à l'emploi, l'insertion des handicapés, la création directe d'emplois et des mesures d'incitation en faveur des jeunes entreprises

² Mesures passives (Eurostat) : dépenses publiques principalement consacrées au maintien des revenus des personnes sans emploi (les prestations de chômage et d'autres programmes visant à compenser la perte de salaires ou traitements) ainsi qu'à la préretraite (programmes visant à faciliter la préretraite partielle ou totale des travailleurs plus âgés)

Contrairement à une idée largement répandue en France, ce n'est pas la croissance qui permet de créer l'emploi. Le Royaume-Uni l'a compris : c'est l'emploi qui crée la croissance. Là où la France pose un taux de croissance minimum comme préalable indispensable à toute création d'emploi et s'attache à protéger le « droit du travail », le Royaume-Uni cherche avant toute chose à améliorer « l'offre de travail » afin de nourrir l'activité et l'attractivité du pays. Sa méthode ? Le *Workfare* ou *Welfare-to-Work* : accroître et qualifier la population active est une des clés de la croissance et du plein-emploi.

1. La valorisation du travail et l'acceptation du chômage comme étape, et non comme état

Cela passe d'abord par une forte valorisation du travail : une étude sur les incitations à l'emploi révèle de fait que « le facteur proprement économique n'intervient que de façon secondaire dans la décision de travailler. »³ Tout travail est valorisé, même ce que les Français considéreraient comme un « mauvais job ». Le petit boulot n'est pas associé à un statut de précarité, et de même le chômage n'est pas stigmatisé de la même manière qu'en France, où il constitue souvent une cause de honte pour celui qui le subit et devient, quand il se prolonge, un handicap majeur pour la réinsertion sur le marché du travail. Au Royaume-Uni, une période de chômage est davantage acceptée comme éminemment temporaire et comme faisant partie du cercle de « destruction créatrice » qui caractérise l'économie libérale. Le chômage n'est pas un état, ce n'est qu'une étape.

Afin de mobiliser les chômeurs, le Royaume-Uni a créé des modalités d'indemnisation qui poussent les chômeurs à travailler et qui ne peuvent tenter de les conforter dans la situation de non-emploi : le système des taxes et des prestations sociales vise à ce que la situation financière des salariés soit meilleure que celle des chômeurs et qu'une augmentation de revenus ne soit pas pénalisante pour le nouveau travailleur. Selon les cas, certaines allocations, les *In-Work Benefits*, continuent même d'être versées après le début du nouvel emploi afin de motiver la recherche d'emploi du chômeur et éviter les situations contre-productives de « trappes à chômage »⁴.

2. La mobilisation de tous les actifs : la fameuse méthode du *targeting*

Alors qu'en France, pour résorber le chômage, la tendance va dans le sens d'une réduction du nombre de demandeurs d'emplois, le Royaume-Uni cherche à mobiliser au maximum ses ressources productives et incite au travail. Pas question de rogner la population active, pas question de croire que le nombre d'emplois est une valeur finie. Pas question donc de créer des pré-retraités et de faire payer les contribuables pour rendre inactif un travailleur en pleine capacité de ses moyens. Le Royaume-Uni va chercher tous les travailleurs : « *Enfourche ton vélo : vas chercher du travail !* »⁵.

Depuis 1979, les gouvernements britanniques se sont attachés de fait à augmenter et améliorer l'offre de travail, afin qu'elle réponde le mieux possible aux demandes et évolutions du marché. Sous l'impulsion de Margaret Thatcher puis de Tony Blair (au travers notamment des *New Deals*, initiés en 1998), la politique

³ « Housing costs, housing benefits and work disincentives », in *Housing Research 185*, juillet 1996

⁴ Pour en savoir plus, voir les « 5 fiches prêtes à l'emploi »

⁵ « *On your bike: go and look for work!* », slogan des années 1970, où le gouvernement d'un Royaume-Uni en crise poussait les actifs à accroître leur mobilité et élargir leurs horizons de recherche d'emploi

gouvernementale a rompu avec les efforts précédents qui soutenaient la demande de travail pour désormais soutenir l'offre de travail, dans les secteurs privé et public.

Augmenter l'offre de travail – Des emplois répartis sur tout le spectre de la population active

	France	Royaume-Uni	Δ
% Population active dans population totale	43,6%	49,5%	+ 5,9 pts.
PIB par tête (en milliers de US Dollars)	24,1	26,5	+ 10%
Emplois marchands (sur l'emploi total)	72,7%	80,0%	+ 7,3 pts.
Emplois publics (sur l'emploi total)	27,3%	20,0%	- 7,3 pts.
Emplois dans les services (sur l'emploi total)	73,5%	79,2%	+ 5,7 pts.
Taux d'emploi des 55-64 ans	36,8%	55,5%	+ 18,7 pts.
Taux d'emploi des femmes	56,7%	65,3%	+ 8,6 pts.
Age moyen de départ à la retraite	58,8	62,3	+ 3,5 ans
Nombre de deuxièmes emplois	649 000	1 165 000	+ 80%
Temps de travail hebdomadaire, temps plein	40,7 h.	43,8 h.	+ 3,1 h.

Source: Eurostat 2003

Les ressources productives sont mobilisées le plus possible, alors même qu'en France la tendance va dans le sens d'une réduction du nombre de demandeurs d'emplois et la population active s'élimine par les deux bouts⁶, ce qui prive l'économie de précieuses ressources productives, tout en alourdissant les dépenses sociales qui pèsent sur les sociétés et les individus. Et ne résout pas le problème du chômage.

Même si sa productivité annuelle par emploi est inférieure à celle de la France, le Royaume-Uni offre ainsi à toute sa population active la possibilité de travailler et parvient au final à un PIB par tête supérieur⁷. Les faits montrent que l'emploi crée la valeur, plus d'emplois créent plus de croissance.

3. Former les actifs en continu

S'il est vrai que les travailleurs français sont plus qualifiés au départ, au Royaume-Uni ils sont formés tout au long de la vie active, ce qui permet une souplesse des compétences, des emplois moins catégorisés et donc des embauches plus fluides. Afin d'adapter le travailleur aux mutations de l'environnement économique, le Royaume-Uni promeut la formation tout au long de la vie active, prise

⁶ Arrivée tardive sur le marché du travail des plus jeunes (notamment dû à la survalorisation du diplôme qui pousse à l'allongement de la durée des études) d'un côté, et de l'autre, RTT, préretraites pour les plus âgés, etc.

⁷ En 1980, il représentait 75% du PIB par tête français. En 2002, il est passé à 110% - une progression spectaculaire.

en charge par l'entreprise : 21% des employés britanniques, contre 7,8% en France, participent à une formation ou un enseignement une fois par mois. Veiller à la qualité continue de la formation des travailleurs et à leur adaptabilité aux progrès et aux évolutions économiques est une priorité pour un marché de l'emploi dynamique et compétitif. Depuis 20 ans, cette politique crée des emplois marchands et soutient la croissance.

Améliorer l'offre de travail – Des emplois qualifiés et des travailleurs formés par l'entreprise

La formation permanente - L'exemple de Renault

	France	Royaume-Uni
Population âgée de 25 à 64 ans ayant participé à une formation ou un enseignement au cours des 4 semaines précédant l'enquête	7,4%	21,3%

Source: Renault UK

4. Soutenir la création d'entreprises

Pour soutenir la création d'emplois, le gouvernement britannique facilite également la création de nouvelles entreprises. Par exemple, la récente création des *ready-made companies* permet aux investisseurs d'accélérer les procédures de mise en route : en 48 heures et pour un coût compris entre £50 et £1000 (€75 et €1 500), il est possible d'acquiescer le cadre juridique d'une entreprise « prête à l'emploi » qui permet d'effectuer des transactions commerciales sous 24h. De même, la faillite au Royaume-Uni n'a pas le même poids définitif qu'en France et il est aisé, et même encouragé, de se relancer. En France, l'Etat est l'objet d'attentes qui montrent bien les différences de conception de la réussite professionnelle individuelle : « *L'intervention étatique mine l'esprit d'entreprise. Etre entrepreneur requiert une certaine prise de risque. Or le message que l'Etat français diffuse à ses citoyens est, au contraire, qu'il faut s'assurer la sécurité, que lui-même prend à sa charge.* »

Entrepreneur britannique en France, IX France SA

Néanmoins, un certain nombre de mesures visant à simplifier le processus de création d'entreprise ont été récemment adoptées :

- Il existe depuis 1996 un « guichet unique », le CFE (Centre de Formalités des Entreprises), auprès duquel sont déposées et centralisées les demandes d'immatriculation des entreprises.
- De même, la création de la SAS (Société par Actions Simplifiée), entre la SA et la SARL, a été très bien adoptée par les entrepreneurs⁸.

Mais l'avantage du Royaume-Uni demeure indéniable. Il a ainsi toujours su alimenter, de manière modérée, la culture du travail et valoriser la prise de risque. Ce qui renforce l'attractivité économique et culturelle britannique : du point de vue des investisseurs, l'émulation stimule et le risque rapporte.

La précarité n'est pas là où l'on croit

⁸ La SAS nécessite les mêmes conditions de départ que la SA, si ce n'est qu'un seul associé est nécessaire pour commencer et qu'il ne lui est pas possible de faire appel à l'épargne publique ou d'entrer en bourse.

La précarité est le maître mot des détracteurs du modèle économique britannique. Or la nature de l'emploi au Royaume-Uni n'est pas dégradante. Et plus que l'emploi, c'est bien le non-emploi qui est précaire. Il faut donc relativiser l'instabilité de l'emploi au Royaume-Uni, surtout par rapport à ce que la France a à offrir.

	France	Royaume-Uni
CDD	3 119 M.	1 643 M.
Temps partiel (% de l'emploi total)	16,7%	25,5%
Temps partiel involontaire (% total emploi partiel total)	25,0%	9,0%

Source: Eurostat 2003

Les CDD sont désormais majoritaires dans les flux d'embauches en France et, si le temps partiel est plus développé au Royaume-Uni, la part du temps partiel involontaire, qui mesure l'insatisfaction des travailleurs, est en revanche supérieure en France. De même, le nombre des RMistes n'a jamais été aussi élevé (près de 1,2 millions). Au total, les faits montrent que la protection sociale de droit commun à la française se révèle impuissante à contrer la montée de situations de précarité de l'emploi.

Principale mise en cause : la rigidité du droit du travail, qui pour les chefs d'entreprise constitue un réel frein à l'embauche : ils sont réticents à se lier de façon quasi définitive à une main d'œuvre qu'il faut pouvoir ajuster en cas de ralentissement économique. *« On veut être libre pour embaucher. Si ce n'était pour cette lourdeur administrative, nous aurions certainement 30% d'employés supplémentaires en France. Mais le droit français imposé est une réelle contrainte pour l'entrepreneur. »*

Directeur Général, IX France SA

D'où les recours de plus en plus fréquents à des contrats de travail limités dans le temps, et donc extrêmement précaires pour l'employé.

Au Royaume-Uni, la conséquence directe de la souplesse du droit social et du plein-emploi est le fait que le rapport de force tourne en faveur des travailleurs. Les chefs d'entreprise sont unanimes : « La politique des ressources humaines est un objectif prioritaire au Royaume-Uni. » L'employeur se trouve de fait lui aussi confronté à des exigences d'attractivité, et pour retenir des salariés de plus en plus volatiles il se doit de leur offrir des salaires compétitifs, puis de les fidéliser par un système élaboré de primes. Certainement une des raisons pour lesquelles le Royaume-Uni compte plus de 300 000 Français...

Nature et politique de l'emploi britannique ? Politiques audacieuses, emplois pas si précaires

Décrier la précarité des emplois britanniques fait oublier que c'est le nombre de chômeurs, de CDD et du temps partiel involontaire qui sont la vraie précarité. La France se vante de rendre le chômage moins difficile qu'ailleurs, mais le but de l'attractivité n'est-il pas de rendre le travail plus facile qu'ailleurs ?

De huit points supérieure, la population active britannique est un indicateur de dynamisme. Accroître et mobiliser la population active et non réduire son nombre et son temps de travail est une des premières clés de la création d'emplois. Pour cela, il

apparaît important de réformer les lois de gestion du temps de travail (35h, pré-retraites, etc.), ainsi que de réformer dans son entier les philosophies d'indemnisation du chômage et de prise de risque économique.

C'est aussi l'environnement productif qui doit se repenser afin de modifier les comportements économiques : valoriser le travail, le dépenibiliser, dédramatiser la faillite, pousser à la création d'entreprise et à la prise de risque qui rapporte, accepter l'emploi indépendant sans y voir l'insécurité avant toute chose. Le chômage doit se voir comme moment et non comme état. Inciter au travail par des allocations et non des assurances-chômage est une solution qui a fait ses preuves, et d'autant plus efficacement qu'elle permet de ne pas surtaxer les entreprises et nuire à leur compétitivité. Le *Welfare* doit pousser à l'emploi et non salarier le chômeur.

Au final, le plein emploi donne le pouvoir aux travailleurs de choisir l'employeur le plus offrant et d'infléchir le rapport de force en leur faveur. L'instabilité devient productive et motive la qualité de l'emploi. La souplesse économique n'est ainsi pas uniquement souhaitable du point de vue de l'employeur, il y va de l'intérêt général de tous les travailleurs.