

Note d'information

Janvier 2016

Les marchés du travail français et britannique face à la crise

Les Français, jeunes et moins jeunes, hautement qualifiés et sous-qualifiés, sont de plus en plus nombreux dans nos entreprises au Royaume-Uni. Que viennent-ils chercher et qu'ont-ils trouvé ? Dix ans après la publication de notre premier rapport *Sous-emploi français, plein-emploi britannique: un paradoxe bien peu cordial* (2004), le Cercle d'outre-Manche propose un état des lieux de deux marchés du travail qui tentent de sortir de la crise.

I- Pourquoi la comparaison entre la France et le Royaume-Uni est-elle pertinente ?

1) La France et le Royaume-Uni : deux faux-jumeaux

- leurs populations sont proches (65,5¹ millions pour la France, 63,7² millions pour le Royaume-Uni), avec des taux de fécondité (2,0 contre 1,9 enfants par femme³, respectivement) et de natalité (12,3 ‰ contre 12,8 ‰ respectivement⁴) très voisins.
- La structure de leur PIB est très similaire (80% des richesses⁵ proviennent des services).
- Une industrie aussi importante dans les deux pays et qui a décliné fortement depuis 30 ans. Aujourd'hui, la part de l'industrie dans le PIB est de 21% au Royaume-Uni contre 19% en France⁶.
- Deux anciennes puissances coloniales désireuses de jouer un rôle de premier plan sur la scène internationale.
- Deux puissances nucléaires.
- Deux pays membres permanents du Conseil de Sécurité de l'ONU.

¹ INSEE

² Office for National Statistics

³ INSEE, Office for National Statistics

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

- Deux pays en crise confrontés à un fort déficit public : -3,9% du PIB en France et -5,7% au Royaume-Uni⁷ en 2014.
- Deux pays pratiquant la redistribution sociale avec un salaire minimum (9,67 € brut de l'heure en France et 8,76 € au Royaume-Uni en 2016).

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

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. La France est meilleure que le Royaume-Uni pour les investissements à moyens ou longs termes qui constituent également la compétitivité et l'attractivité d'un pays (ex : réseau de lignes à haute vitesse pour les transports, réseau de très haut débit pour le numérique, nucléaire pour l'énergie).

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.

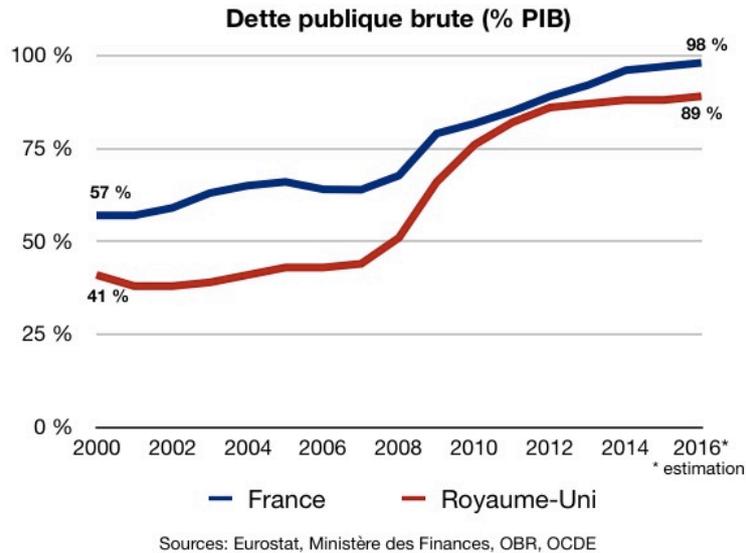
Or, le problème de la France est sa tendance à faire du *soft* un domaine *hard*, c'est-à-dire à rigidifier ce qui n'est pas de nature à l'être. Ce sont par conséquent les *softwares* qu'il faudrait améliorer en France : l'écosystème dans lequel les entreprises évoluent. Cela est d'autant plus crucial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

II- La crise a révélé et accentué le fossé entre les économies « matelas » et les économies « trampoline »

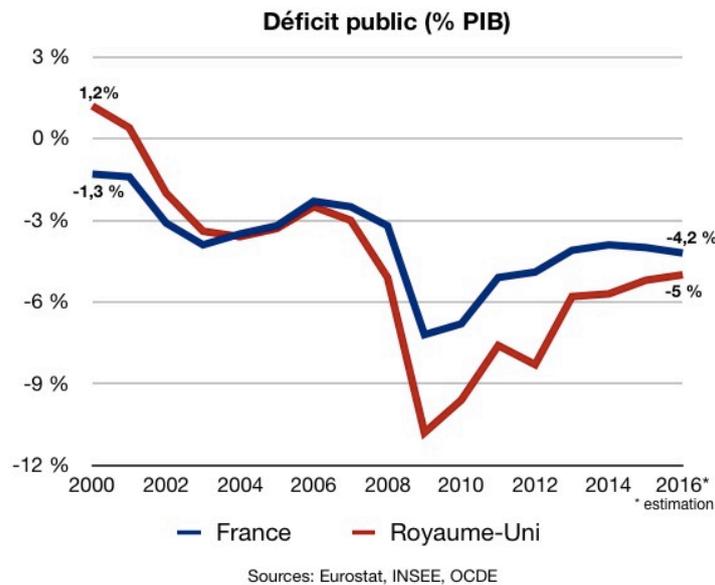
1- Une crise plus violente au Royaume-Uni qu'en France

Plus touché que la France en raison du poids du secteur financier dans son économie, le Royaume-Uni a connu une crise beaucoup plus violente. Par exemple, alors que la dette publique britannique demeurait très faible par rapport à celle des autres pays européens (à moins de 50% du PIB), les chiffres de l'endettement ont explosé à partir de 2008-2009. Les courbes de la dette publique française et britannique sont aujourd'hui très proches, au-delà du seuil de 90% du PIB.

⁷ Eurostat

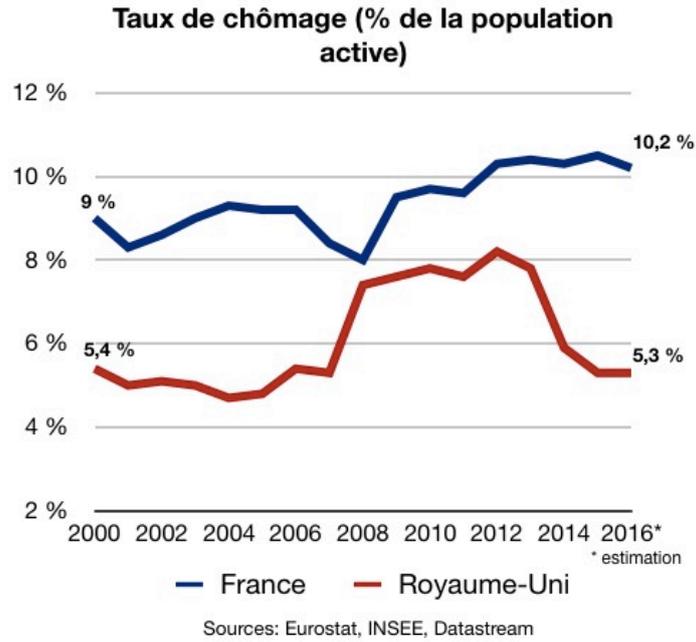


Les mêmes tendances se retrouvent dans la lutte contre les déficits. Dans les deux pays, les mesures de relance, le coût de la dette et le manque à gagner fiscal ont contribué à creuser le déficit.

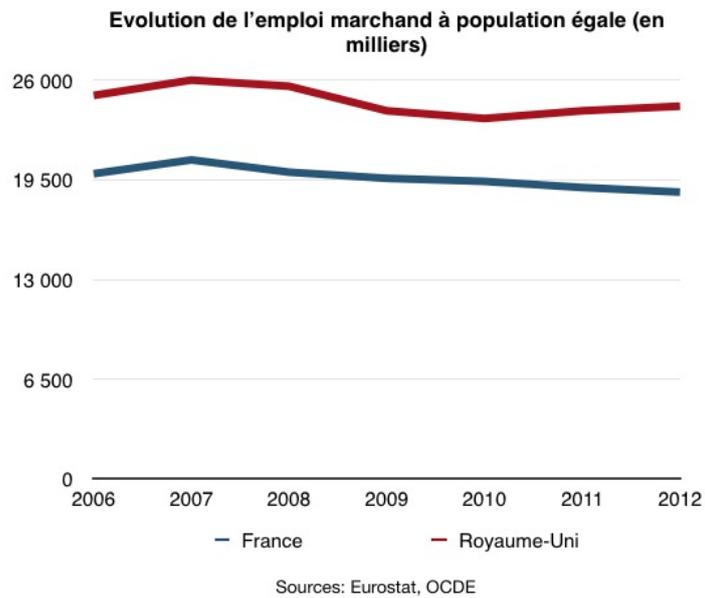


2- 6 ans après le début de la crise : emploi, croissance, investissements étrangers, une capacité de rebond plus importante au Royaume-Uni

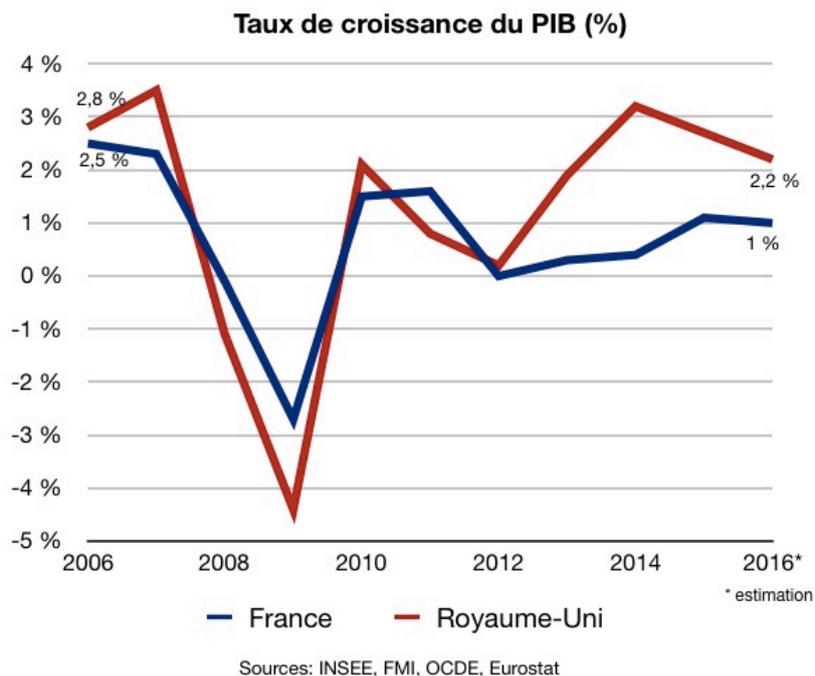
2.1 Pour la première fois dans l'histoire des crises britanniques, l'emploi a bien résisté (un taux de chômage en France 40% plus élevé qu'au Royaume-Uni)



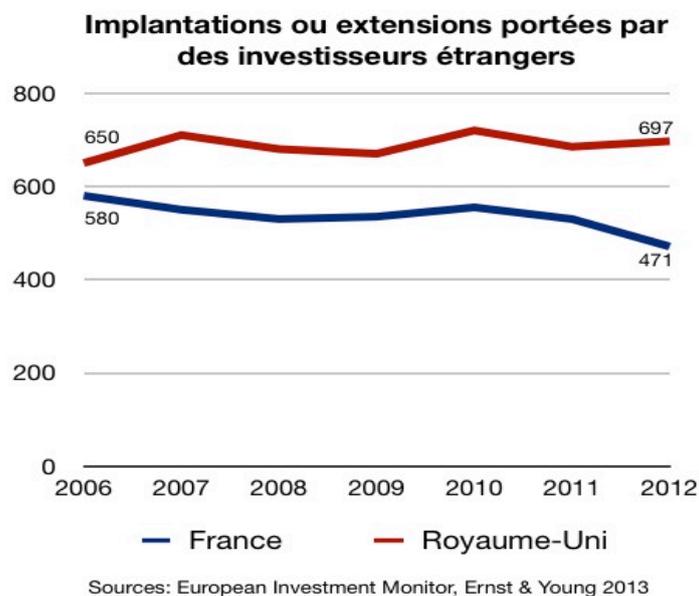
2.2 Une évolution de l'emploi marchand à la hausse depuis 2010 (+1,2 millions)



2.3 Un taux de croissance britannique 5 fois plus élevé qu'en France pour 2013



2.4 L'attractivité britannique renoue avec les niveaux d'avant crise

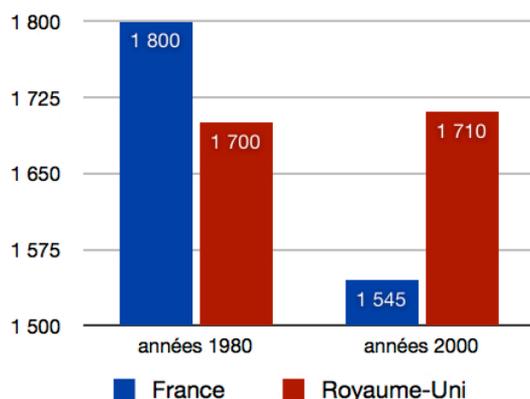


III- La recette britannique en 5 étapes

1- Faire du plein emploi un projet de société : placer au centre la valeur travail

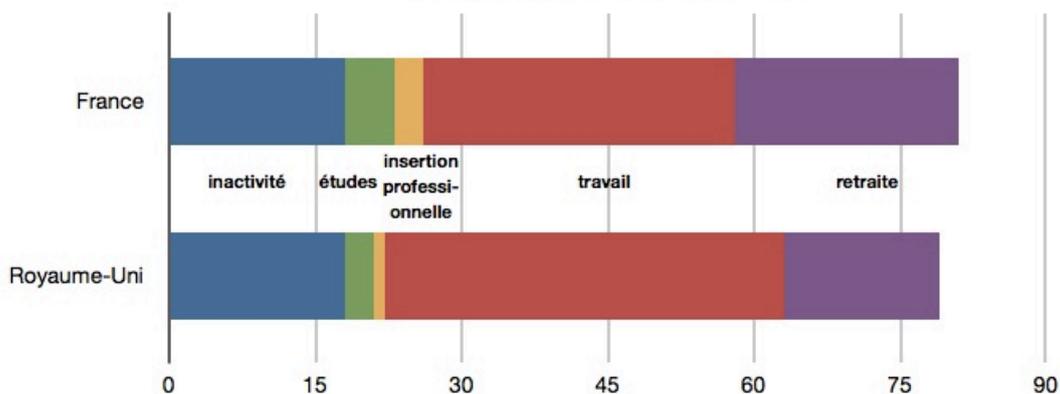
1.1 Le temps de travail au Royaume-Uni est resté stable en 20 ans

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



Source : Dares, OFCE-Sciences Po

Temps de travail et durée de vie



Source : Cercle d'outre-Manche, 2010

Quand on intègre la durée des études, le temps d'insertion professionnelle et l'âge effectif de la retraite, on constate que les Britanniques travaillent en moyenne 9 ans de plus que les Français.

1.2 Des dépenses chômage 5 fois moins élevées au Royaume-Uni qu'en France

Le traitement du chômage au Royaume-Uni et en France en 2013

	France	Royaume-Uni
Dépenses en mesures passives: "rendre le chômage supportable" (ASSEDIC/ "Job Seeker Allowance")	30 Mds € 1,4% du PIB	5,7 Mds € 0,3% du PIB
Dépenses en mesures actives (type contrats aidés)	23,7 Mds € 0,9% du PIB	5,6 Mds € 0,2% du PIB
Total des dépenses chômage	53,7 Mds €	11,3 Mds €

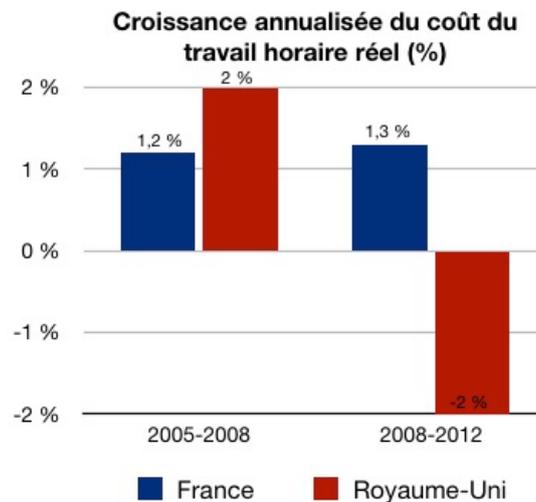
Il est intéressant de relever que la France a un taux de chômage 40% plus élevé qu'au Royaume-Uni... en dépensant près de 5 fois plus en mesures actives/passives.

2- Dépenser moins pour taxer moins : la baisse des coûts dans la fonction publique

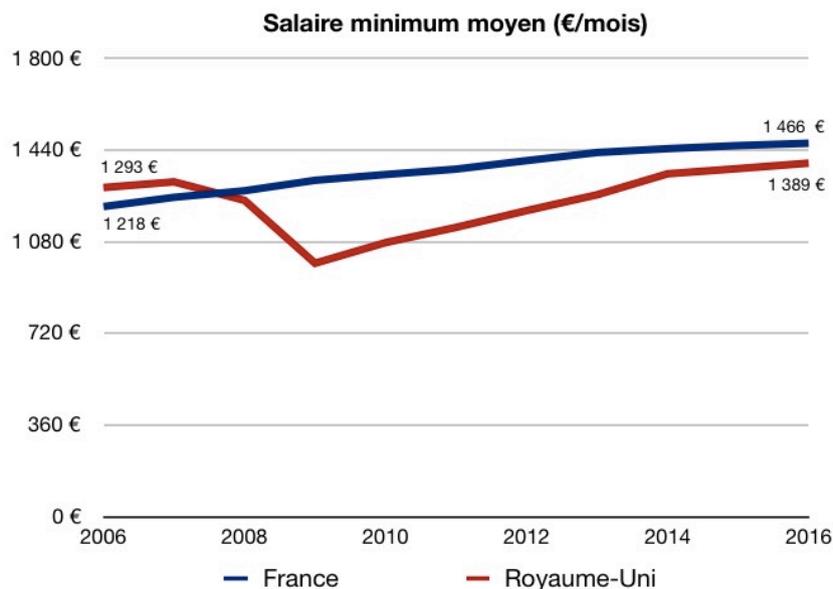
Au Royaume-Uni, les dépenses publiques sont passées de 47,4% du PIB en 2009 à 43,1% en 2013. S'agissant de la fonction publique, le gouvernement britannique a supprimé 410 000 emplois publics de mai 2010 à décembre 2012 et prévoit de porter ce chiffre à 1 million d'ici à 2017.

A titre d'exemple, la Banque d'Angleterre compte 1 955 salariés pour un coût total de 155 millions € par an. Il est intéressant de relever que la Banque de France emploie 13 000 agents pour un coût de 1,5 milliard € par an.

3- Un coût du travail non surtaxé qui s'ajuste en fonction de la conjoncture



Sources: OCDE, base de données Stan



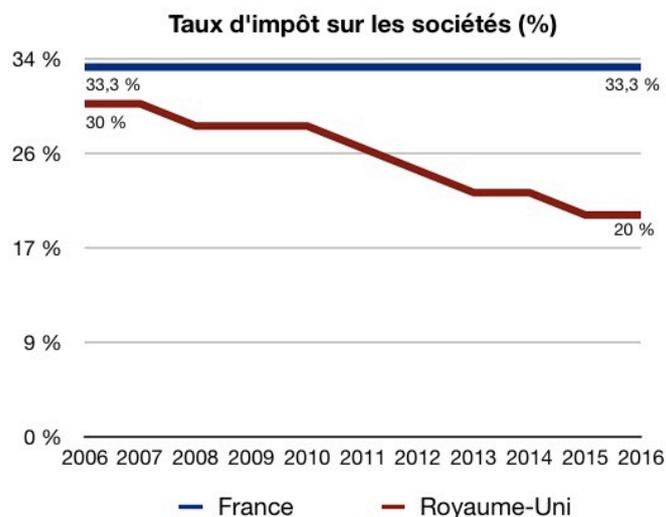
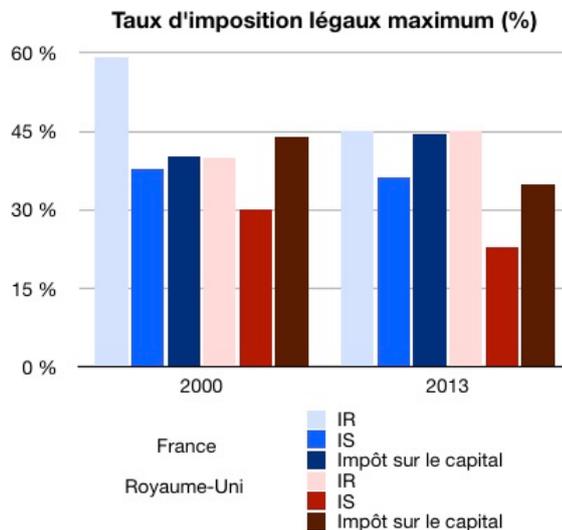
Source: Eurostat

TVA et charges sur les salaires (2013)

	France	Royaume-Uni
TVA taux normal	19,6 %	20 %
Taux taux réduit	7 % et 5,5 %	5 % et 0 %
PLF 2014	taux normal 20 % taux réduits 10 % et 5 %	/
Charges patronales	38 %	10 %
Charges salariales	22 %	12 %
Total des charges sur les salaires	60 %	22 %

Sources: Eurostat, Triactis

- 4- L'effort fiscal en temps de crise est porté par l'ensemble des ménages via l'IR, afin d'alléger la fiscalité sur le travail et le capital et ainsi ne pas endommager la création de richesses

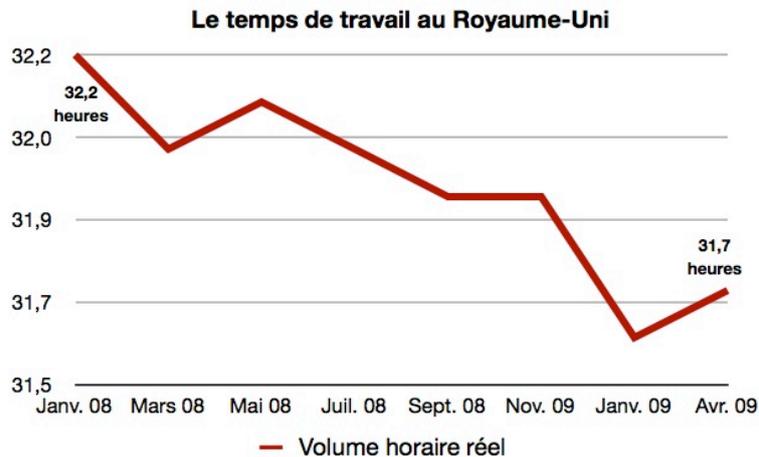


5- Le droit du travail au Royaume-Uni incite les entreprises à maintenir leurs taux d'emploi et à embaucher

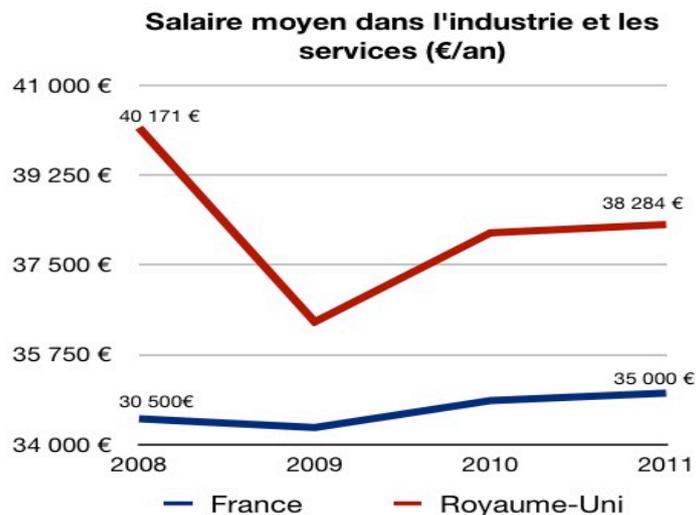
Il n'est possible de faciliter l'embauche, et donc de réduire la période intermédiaire de chômage, que si les rouages du marché du travail sont fluides. Le Royaume-Uni a su instaurer une législation du travail souple qui permet aux entreprises de moduler leurs effectifs en fonction des fluctuations économiques.

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 recours à la destruction d'emplois. D'autres pistes sont explorées : le gel des salaires, la baisse du nombre d'heures de travail ou l'augmentation de contrats à temps partiel.



Source: ONS



Source: Eurostat

Jusqu'à un an après l'embauche, les entreprises britanniques 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. L'entreprise 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 encore plus crucial en phase de redémarrage économique : l'entreprise britannique n'hésitera pas à embaucher, amorçant un cercle vertueux embauche-consommation-relance, là où son homologue français attendra plusieurs mois avant de signer un nouveau contrat, entraînant le cercle vicieux non-embauche, non-consommation et panne de relance.

Alors que la France assimile à tort flexibilité et précarité, le Royaume-Uni a fait le choix de développer le temps partiel notamment en période de crise :

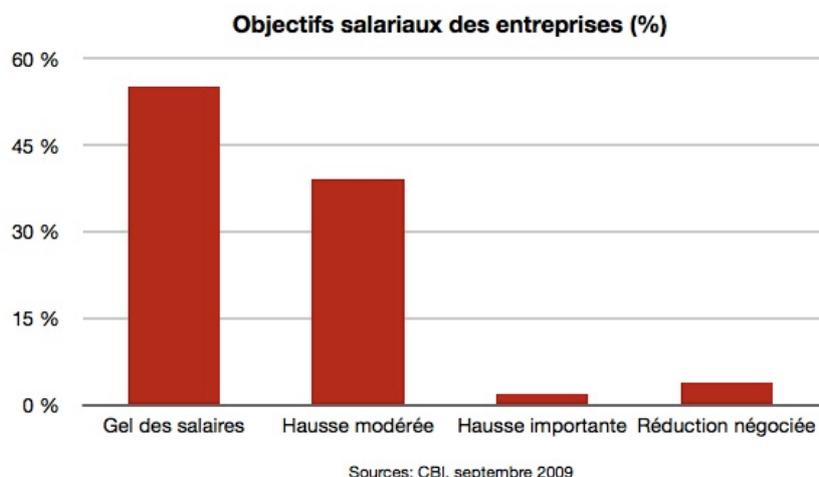
Travail temporaire et travail à temps partiel : la précarité n'est pas là où l'on croit

	France	Royaume-Uni
Travail temporaire (% de l'emploi total)	15,2%	6,3%
Travail à temps partiel	13,8%	24,9%

Sources : Eurostat

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.

Par exemple, au plus fort de la crise en septembre 2009, entreprises et syndicats britanniques se sont accordés sur les objectifs suivants :



CONCLUSION

Le Royaume-Uni, pays le plus comparable à la France, parvient à maintenir des taux d'emploi qui restent à ce jour les plus élevés de l'Union européenne. Quelles recettes pour la France et quelles seraient les conditions d'un retour au plein emploi ? Baisse des charges, simplification du code du travail, réforme de l'indemnisation du chômage, tout en dessinant les contours d'un droit du travail plus souple.

Face à un chômage de masse en France qui ne décroît pas depuis 35 ans, les responsables politiques et l'ensemble des acteurs économiques et sociaux doivent s'attaquer aux causes profondes de cet échec collectif.

Il est important de rappeler que le Royaume-Uni, ancien « homme malade de l'Europe » dans les années 1970, part de loin et qu'il n'est pas plus facile de réformer au Royaume-Uni qu'en France.

Contact:

Philippe Chalon
Secrétaire général du Cercle d'outre-Manche

Tel : 0044 (0) 20 8762 8486

philippe.chalon@cercledoutremanche.com