

Emploi : la France peut-elle s'inspirer du modèle britannique ?

Article paru dans l'édition du 08.03.05

Jean de la Fontaine avait-il raison de penser que la frog (la grenouille) ne pourrait jamais se faire aussi grosse que le roast beef (le boeuf) ? A en juger par les statistiques, le Royaume-Uni apparaît pourtant plus performant, économiquement parlant, que la France.

En 1980, le produit intérieur brut (PIB) par tête britannique représentait 75 % du PIB par tête française. En 2003, il passait à 110 %, une progression spectaculaire de 35 points en vingt-trois ans. Alors qu'il y a vingt-cinq ans, la France était ainsi largement en tête avec un revenu par habitant supérieur et un taux de chômage plus faible que chez notre voisin d'outre-Manche, aujourd'hui, à populations égales, la richesse annuelle par habitant au Royaume-Uni est supérieure de plus de 1 500 euros à celle de la France, la croissance plus dynamique, le taux d'emploi plus important (71,8 % contre 62,8 %) et le taux de chômage deux fois plus faible (4,7 % contre 10 %).

Pourtant, la situation géographique unique de la France, ses infrastructures de pointe, son système de santé et d'éducation performant et sa main-d'oeuvre qualifiée pourraient faire penser qu'elle a tous les atouts nécessaires pour séduire les entrepreneurs et décisionnaires économiques. Ces atouts-là sont le hardware de l'attractivité économique, c'est-à-dire des atouts structurels. Ce qui attire en réalité les investissements et les actifs ambitieux, c'est le software, à savoir les comportements ainsi que l'environnement économique et culturel d'un pays.

Le software 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 (par exemple, les règles administratives, le droit du travail) et c'est cela qu'il faudrait améliorer. Si le Royaume-Uni a atteint le plein-emploi, c'est grâce à ses softwares, à un environnement propice au travail, à la souplesse des administrations partenaires des acteurs économiques et à la législation du travail qu'il a su mettre en place.

Les gouvernements successifs, conservateurs comme travaillistes, ont ainsi toujours cherché à intégrer les différents corps sociaux par le biais de l'emploi. Le chômage est considéré comme une étape et non comme un état justifiant d'un statut. Si une période de chômage est considérée comme normale, l'inactivité prolongée est vue avec suspicion. Les politiques visent à valoriser l'idée du travail, plutôt que celle du loisir, à mobiliser toute la population active plutôt que de la limer avec des préretraites et des réductions du temps de travail. Au Royaume-Uni, c'est l'emploi qui crée la croissance.

On décrie alors la précarité des emplois créés outre-Manche. Mais, bien plus que l'emploi, n'est-ce pas le non-emploi ou le mal-emploi permanents qui créent une

précarité permanente ? Leader mondial du travail temporaire, championne du contrat à durée déterminée (CDD), du temps partiel involontaire (25 % contre 9 %) et forte de ses 1,2 million de rmistes, la France présente au final une structure du marché du travail et une protection sociale visiblement incapables de contrecarrer la montée du chômage.

On argumentera que le Royaume-Uni offre peu de couverture sociale, notamment en matière de chômage. Certes, à peine 7,6 milliards d'euros y sont dépensés en mesures actives (aide à la création d'emplois) et passives (allocations-chômage), soit près de cinq fois moins que la France, qui débourse plus de 35 milliards par an à cette fin. En réalité, le modèle britannique de prestations sociales prend le contre-pied de la position française : il vise à ce que la situation financière des salariés soit meilleure que celle des chômeurs et à ce qu'une augmentation des revenus ne soit pas pénalisante pour le nouveau travailleur.

La fluidité de la législation du travail est l'autre atout majeur de la machine britannique. En effet, si un employeur ne peut pas ajuster ses coûts salariaux en fonction de l'activité économique, c'est-à-dire licencier sans difficulté et sans un coût excessif, il maintiendra un niveau constant de sous-emploi plutôt que de devoir supporter un sureffectif qui conduirait à des pertes financières. A protections et procédures très comparables, le droit du licenciement agit effectivement comme une punition en France. Non seulement les indemnités versées ne sont pas plafonnées, ce qui rend le recours aux procès prud'homaux quasi systématique, mais encore il n'y a pas de transaction à l'amiable qui permette à l'employé, sauf artifices, de démissionner sans perdre ses droits.

Le licenciement est donc vécu comme un traumatisme par l'employé et par l'employeur. Or si licencier est un risque pour l'employeur, embaucher le sera davantage. Cette incertitude crée un sous-emploi permanent, drame pour les chômeurs, que l'empilement de protection sociale et de règlements ne résout pas. Dans ce contexte, les rigidités du droit du travail sont les premiers freins à l'emploi et à la croissance.

Au Royaume-Uni, à l'inverse, les indemnités sont plafonnées, la transaction prime et le procès est un dernier recours. Le préjudice est proportionné. L'instabilité devient même productive et motive la qualité de l'emploi puisque la fluidité du marché du travail et le plein-emploi donnent au salarié le pouvoir de choisir l'employeur le plus offrant et d'infléchir le rapport de force en sa faveur.

Modifier la philosophie de prise de risque économique, mobiliser la population active, assouplir les règles administratives et la législation du travail sont les impératifs économiques de l'Hexagone du XXI^e siècle. En dix ans, ce pays peut atteindre le plein-emploi et démontrer qu'il existe une voie française pour y parvenir.

Le Royaume-Uni a construit sa force sur sa capacité d'adaptation. Inventeur de l'Etat-providence, il a ensuite su le moderniser et en faire une arme de pointe. Son plein-emploi rend le sous-emploi français difficile à accepter, a fortiori depuis que de jeunes Français se rendent de plus en plus nombreux outre-Manche pour y trouver du travail. La France possède des avantages structurels, qui sont les plus difficiles à mettre en

place. En s'attaquant au soft, elle pourrait devenir un moteur économique puissant et renouer avec la croissance généreuse et avec un taux d'emploi supérieur à 70 % qu'elle a connu dans le passé. Nous voulons ainsi croire qu'il est au moins aussi facile à la France de faire évoluer les comportements vers plus de souplesse qu'au Royaume-Uni de construire des infrastructures de qualité. L'objectif est atteignable. La frog est après tout par nature plus habile que le rosbif...

par Pascal Boris et Arnaud Vaissié