

POINT DE VUE

Le modèle britannique s'impose-t-il ?

par Pascal Boris et Arnaud Vaissié (*)

À la veille de la présidence britannique de l'UE, Tony Blair semble de plus en plus s'imposer comme le leader d'une Europe en mal d'idéal. Fort d'une légitimité nationale par trois fois validée et d'une économie britannique qui tourne à pleins gaz, le Premier ministre peut-il offrir à l'Europe ce qui lui manque : un modèle socio-économique qui marche ?

Le modèle britannique utilise les outils de l'économie de marché et y greffe un système de Welfare qui protège les plus faibles et pousse à l'emploi. La grande révolution de Tony Blair a été de cesser d'opposer l'économie au social. Au Royaume-Uni, la justice sociale, c'est le plein-emploi. Ainsi le gouvernement travailliste a réalisé la prouesse de diviser le chômage de moitié et d'amoinrir le fossé entre les plus riches et les plus pauvres. Quelles sont ses recettes ? Quels enseignements la France peut-elle en tirer en matière d'emploi et de protection sociale ?

Ingrédients communs. Pour appliquer des recettes, il faut les mêmes ingrédients. Or la France et le Royaume-Uni en ont de nombreux en commun : leurs populations sont égales (60 millions d'habitants), la structure de leur PIB est très similaire (les richesses nationales proviennent à 72 % des services dans les deux pays, et respectivement à 25 % et 27 % de l'industrie). La seule différence aujourd'hui est que le chômage est inférieur à 5 % au Royaume-Uni, le taux d'emploi de 10 points supérieur, ce qui représente 4 millions d'emplois supplémentaires. Le PIB par habitant, qui représentait 75 % de celui de

la France en 1980, atteint aujourd'hui les 110 %, soit un supplément de richesse de 1.500 euros par personne et par an.

Au Royaume-Uni, la justice sociale, c'est autant de défendre le salarié que de lui faciliter sa « réentrée » sur le marché du travail tout au long de sa vie active. En France, 10.000 emplois sont détruits et 10.000 emplois sont créés chaque jour. L'économie de marché est donc bien là. Or il n'est possible de faciliter l'embauche, et donc de ré-

duire la période intermédiaire de chômage, que si les rouages du marché du travail sont fluides.

L'emploi se pense à partir des entreprises, non à partir du chômage. Elles seules décident de la création d'emplois. Plus particulièrement, le Royaume-Uni a compris que son modèle économique doit aussi satisfaire aux besoins des entreprises de services, qui représentent, comme en France, plus de 73 % de l'emploi total. Celles-ci, contrairement au secteur industriel, ont des coûts d'exploitation dépendant à plus de 80 % de l'emploi. Il n'est donc pas viable qu'il n'y ait pas d'ajustement possible de leurs coûts en fonction de leur demande. Si les coûts salariaux sont maintenus alors que le chiffre d'affaires chute, l'entreprise passe en perte.

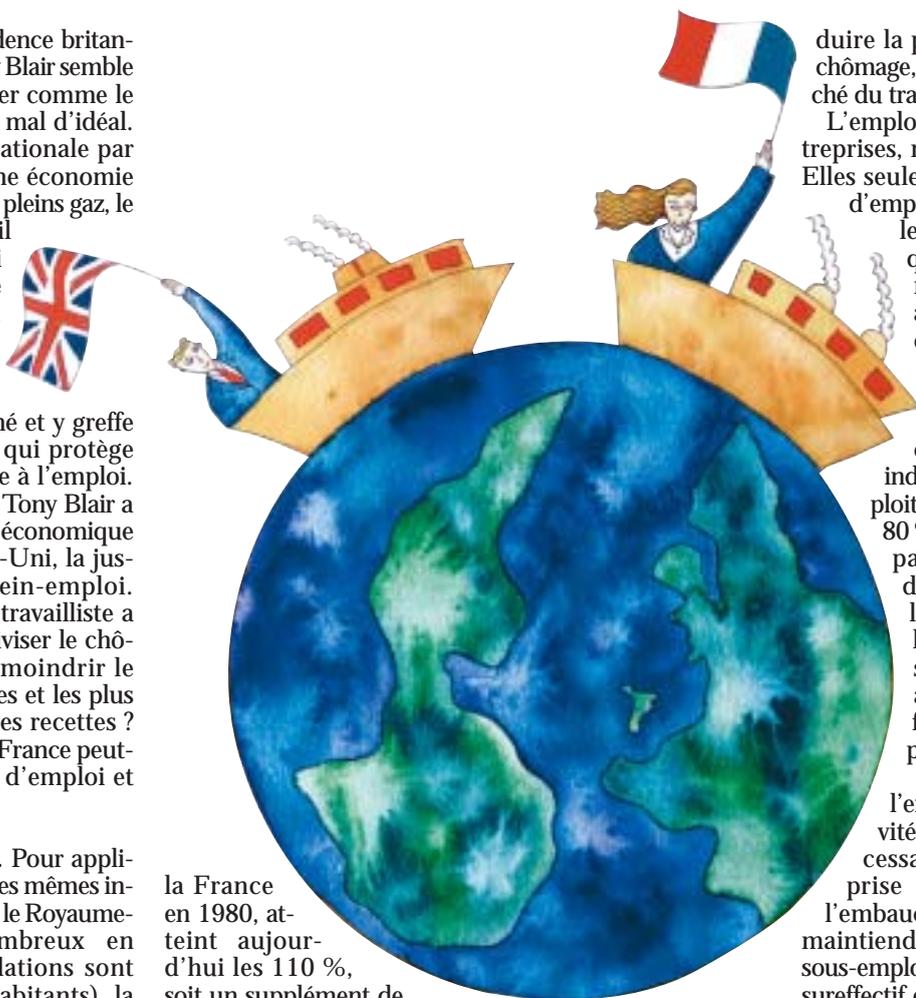
L'élasticité du niveau de l'emploi en fonction de l'activité est donc une donnée nécessaire à la santé de l'entreprise et au dynamisme de l'embauche. Sans elle, l'entreprise maintiendra un niveau constant de sous-emploi plutôt que de risquer un sureffectif qui conduirait à des pertes financières. La fluidité du marché du travail britannique, loin d'entraîner la précarité des travailleurs, crée en réalité des conditions souvent favorables pour les salariés puisque, au final, le plein-emploi leur donne le pouvoir de choisir l'employeur le plus offrant et d'infléchir le rapport de force en leur faveur. Les salaires augmentent de 4 % au Royaume-Uni, contre 2 % en France. Ainsi, à salaires horaires mini-

mum quasi égaux et à populations égales, aujourd'hui seulement 1,3 million de Britanniques touchent le National Minimum Wage (équivalent Smic) contre 2,9 millions en France.

Moderniser le welfare. Enfin, la véritable prouesse du gouvernement travailliste est d'avoir réussi à créer un marché du travail souple tout en conservant et modernisant le welfare. Pour cela, il est devenu « welfare-to-work », un modèle d'Etat providence qui combine incitation au travail et niveau de revenus décent pour tous. Les minima sociaux britanniques visent à ne pas générer de « trappe à pauvreté », c'est-à-dire à faire que la situation financière des salariés soit meilleure que celle des chômeurs. Par exemple, l'Income Support équivaut non seulement au système du RMI mais il joue surtout un rôle de complément financier des bas salaires pour les actifs qui retrouvent un emploi. Les allocations sont des systèmes de relance, non des régimes d'assurance.

Tony Blair a enrichi les Britanniques en menant une politique de gauche qui utilise les outils de marché. Au nom de quel a priori notre pays devrait-il s'empêcher d'utiliser ce qui marche pour créer plus d'emplois et de prospérité ? « *Messieurs les Anglais, tirez les premiers !* » Comme nos ancêtres le firent à Fontenoy, les Français peuvent gagner la bataille.

(*) Pascal Boris et Arnaud Vaissié sont respectivement président de la Chambre de commerce de Grande-Bretagne et président des conseillers du Commerce extérieur de Grande-Bretagne, cofondateurs du Cercle d'Outre-Manche et coauteurs du rapport « Sous-emploi français, plein-emploi britannique : un paradoxe bien peu cordial ».



L'EMPLOI SE PENSE À PARTIR DES ENTREPRISES, NON DU CHÔMAGE.

carnet

Laurent Germain, directeur financier du Cnes



Membre du comité exécutif, il succède à Michel Lefèvre qui part en retraite. 33 ans, Essec et ENA (2000), Laurent Germain était depuis 2004 conseiller technique chargé des affaires budgétaires au cabinet de François d'Aubert, ancien ministre délégué à la Recherche. Auparavant à la direction du budget du Minefi, il y a occupé les postes d'adjoint au chef du bureau recherche et espace puis du bureau synthèse et politique budgétaire. Le Cnes annonce également la nomination d'Alain Cuquel comme directeur de la fonction qualité, membre du comité exécutif. Il succède à Yves Trempat, qui rejoint son corps d'origine, les Ponts et Chaussées. Alain Cuquel, 53 ans, Insa Toulouse, docteur ingénieur en physique des solides, CPA, était direc-

teur de la fonction achats-ventes-juridique du Cnes. Il sera remplacé par Michel Dorrier, 56 ans, X, ESE, ingénieur général de l'Armement, entré au Cnes en 1972, actuellement sous-directeur applications-R&T-programmation au sein de la direction des programmes.

CAPGEMINI

► Lucia Sinapi-Thomas Elle prend en charge le risk management. 41 ans, Essec, Sfaf, entrée chez Cap Gemini en 1992 pour prendre la responsabilité du service fiscal, elle occupait depuis 1999 le poste de directeur des opérations financières et fiscales.

FUJITSU SERVICES

► Nicolas Sautier Il est nommé directeur marketing, communication et alliances pour la France. Ingénieur ENSIGC à Toulouse, Nicolas Sautier a effectué sa carrière au sein de Bull ISD (Integration Services Division) où il a notamment développé à partir de 1997 l'activité consulting de Bull autour des technologies Microsoft. Il était dernièrement directeur marketing et alliances de BT Consulting & Systems Integration (antérieurement Syntegra).

KEOLIS

► Serge Petetin

Il est nommé directeur juridique et des relations contractuelles du groupe. 50 ans, DESS droit du commerce international, Serge Petetin a réalisé sa carrière au sein du groupe Bouygues de 1982 à 2003. Il y a notamment occupé le poste de directeur central juridique de Bouygues Bâtiment et membre du comité de direction de cette société. Il était dernièrement directeur juridique adjoint de MBDA France (missiles).

NEXITY

► Philippe Cibelly Chargé de mission auprès de la direction financière, il sera notamment chargé de mettre en place les financements structurés dans le cadre de la gestion des patrimoines immobiliers, des nouveaux services et des partenariats public et privé. ESCP et MBA de Wharton, Philippe Cibelly a travaillé au sein des départements banque d'affaires de Merrill Lynch et de CAI. Il était depuis 2004 directeur au sein du département Equity Capital Markets d'ABN-Amro Rothschild. Il a contribué au processus d'introduction en Bourse de Nexity.

ROLAND BERGER STRATEGY CONSULTANTS

► Philippe Chassat

Il est nommé partner, pour le secteur des services financiers. 35 ans, IEP Paris, DESS marchés des capitaux, il était partner services financiers chez Mercer Oliver Wyman, après avoir travaillé pour Bossard (1995) et AT Kearney (1997). Philippe Chassat est un spécialiste des problématiques de développement commercial, d'efficacité opérationnelle et de rapprochement dans le secteur bancaire en France et à l'international.

MACIF-MUTUALITÉ

► Jacques Chemarin

Il succède à Pierre Juvénat à la présidence de la filiale santé-prévoyance du groupe Macif. 52 ans, vice-président de la région Macif Centre depuis 1994, Jacques Chemarin est devenu administrateur de Macif-Mutualité en 2002 puis vice-président en 2004.

RESPONSABLE

fdegan@latribune.fr
FAX : 01.44.82.16.18
TÉL. : 01.44.82.17.70