



Tony Blair et Gordon Brown, chancelier de l'Echiquier.

## Un « marché de plein emploi » admiré des patrons français

Les patrons français implantés en Grande-Bretagne ne tarissent pas d'éloges. « *Il y a vingt ans, la France était largement en tête, avec un PIB par habitant supérieur et un taux de chômage plus faible que chez notre voisin d'outre-Manche* », notent plusieurs présidents et chefs d'entreprise français membres du Cercle d'outre-Manche (COM), dans un rapport récent intitulé « *Sous-emploi français, plein emploi britannique : un paradoxe bien peu cordial* ». Et de souligner qu'« *aujourd'hui, à populations égales, la richesse par habitant au Royaume-Uni est supérieure de plus de 6 %, et le taux de chômage deux fois plus faible* ».

**Flexibilité.** Les « *dépenses en mesures actives contre le chômage [formation des chômeurs, mesures d'incitation à l'emploi, Ndlr] sont près de cinq fois supérieures* » en France (12,7 milliards d'euros, contre 1,5 milliard, selon Eurostat, en 2003), souligne le rapport. « *Là où la France s'attache à protéger le droit à l'emploi, le Royaume-Uni cherche avant toute chose à améliorer l'offre de travail afin de nourrir l'activité et l'attractivité du pays.* » La Grande-Bretagne « *a su résoudre son chômage en dix ans, tout en affichant une part moindre de travail précaire et en*

*recourant davantage qu'en France à l'immigration* », soulignent les auteurs, selon lesquels « *le marché du travail britannique est un marché de plein emploi* ».

La clé de ce « miracle » ? « *La flexibilité du marché du travail qui fait tant défaut à la France* », explique Arnaud Vaissié, président-directeur général de SOS, numéro un mondial d'assistance médicale (4.000 employés). « *En France, un licenciement est traumatisant pour le licencié et pour l'employeur* », scande le rapport.

Arnaud Vaissié n'ignore toutefois pas la faiblesse du modèle social britannique : les fortes inégalités. Mais, d'une part, « *les salaires mirifiques de la City déséquilibrent la distribution des revenus* », d'autre part, le COM est convaincu que la redistribution des fruits de la croissance en Grande-Bretagne est à l'œuvre. En 1999, Tony Blair a instauré un salaire minimum dont l'augmentation, depuis sa mise en œuvre, représente près de 40 %. Le dernier budget britannique relève ce *minimum wages* à 5,06 livres l'heure dès l'automne prochain (910 livres brut par mois, soit 1.200 euros, sur la base de 182 heures), sachant que les charges sociales sont inférieures en Grande-Bretagne. L. C.

directeur général de la Confederation of British Industry, l'organisation patronale britannique

## « calisations n'ont rien de négatif »

Le phénomène de délocalisation (*offshoring*) n'a rien de négatif. Selon nos estimations, l'économie britannique a réalisé grâce à cela un bénéfice net global de 16 milliards de livres au cours des deux ou trois dernières années. Dans un contexte comme le nôtre, marqué à la fois par une pénurie de travailleurs qualifiés et un faible taux de chômage, un emploi qui se déplace en Inde n'est pas un emploi perdu au Royaume-Uni. C'est plutôt un salarié qui se libère pour aller travailler dans des secteurs à valeur ajoutée. En même temps, grâce à la délocalisation, l'entreprise peut réduire ses coûts de production, gagner plus d'argent et verser plus d'impôts au Trésor. C'est là toute la santé de notre modèle.

► **Quant à l'immigration, jusqu'où peut aller la politique d'ouverture du Royaume-Uni ?** Nous sommes très en faveur du système de points [sur le modèle australien] que le gouvernement veut introduire. Car nous voulons que le Royaume-Uni reste ouvert aux travailleurs immigrés, dont nous avons besoin, à condition que ceux-ci soient qualifiés et qu'ils parlent ou apprennent l'anglais, qui est la langue mondiale du business. Les nouveaux venus doivent aussi être régularisés, avoir une sécurité sociale et payer les impôts. S'ils ne remplissent pas ces conditions, le gouvernement doit avoir le courage de les renvoyer vers leur pays d'origine. Les règles étant claires, les



« Dans un contexte de pénurie de travailleurs qualifiés, un emploi qui se déplace en Inde n'est pas un emploi perdu au Royaume-Uni. C'est plutôt un salarié qui se libère pour aller travailler dans des secteurs à valeur ajoutée. »

Britanniques accepteront et auront confiance en un système ouvert.

► **Qu'entendez-vous finalement par travailleurs qualifiés ? Selon de nombreux Britanniques, à force de mettre l'accent sur les nouvelles technologies et l'éducation supérieure, le pays se retrouve dépourvu de plombiers, de menuisiers, ou encore de personnel d'hôpital...**

Nous souhaitons accueillir tous les immigrés qui combleront des vides dans l'économie britannique : plombiers, artisans, travailleurs du BTP, infirmiers ou docteurs, ingénieurs ou informaticiens, jusqu'au personnel des hôtels et des restaurants. Le concept est à entendre au sens large.

► **L'Europe fait-elle assez pour devenir plus compétitive ? Quel jugement portez-vous sur la Commission dirigée par José Manuel Barroso ?**

Le patronat britannique apprécie l'élan réformateur de cette équipe, notamment de son président et de certains commissaires. L'Agenda de Lisbonne pour une Europe compétitive doit être au cœur du programme. La question primaire est de faire fonctionner l'Europe au sein de l'économie globale et non pas comme si le monde extérieur n'existait pas.

► **La Confederation of British Industry, que vous dirigez, critique**

**pour certaines propositions de la Commission contenues dans l'agenda social, notamment celles qui visent à encadrer les plans sociaux des entreprises. Quelle en est la raison ?**

Nous voyons ici un excès de régulation. Les entreprises doivent être libres de se restructurer en fonction des évolutions dans les technologies ou les marchés. C'est par la flexibilité, plus que par la législation, qu'elles s'adapteront aux nouvelles données et qu'elles garantiront la sécurité des emplois. Les restructurations sont des occasions de créer de la nouvelle croissance. Nous allons donc nous battre contre l'inclusion de ces propositions dans l'agenda social.

► **La CBI s'oppose aussi à la directive européenne sur le temps de travail, qui fixe un plafond de 48 heures par semaine...**

Cette directive est un attentat à la liberté individuelle, et j'espère que le Royaume-Uni maintiendra sa clause d'exception. Les gens doivent être en mesure de travailler plus de 48 heures s'ils le souhaitent. Le patronat doit assurer qu'il n'y ait pas d'abus et veiller à ce que les salariés opèrent dans des conditions de sécurité. Mais soyons clairs : le fait que le Royaume-Uni ait le marché du travail le plus flexible en Europe et un taux de chômage très faible n'a rien d'une coïncidence : c'est la preuve que les deux aspects sont liés.

► **Au passage, que pensez-vous du débat en France sur les 35 heures ?**

Si la France veut être compétitive, non pas face à ses voisins en Europe mais face à la Chine, l'Inde, le Brésil ou l'Amérique, elle n'a pas d'autre choix, à mon sens, que de renoncer aux 35 heures et de permettre à ceux qui le souhaitent de travailler davantage. Son taux de chômage élevé et un taux de croissance faible l'affaiblissent dans un monde globalisé.

► **La CBI est-elle favorable à la Constitution européenne ?**

Le Premier ministre Tony Blair a bien défendu les instances du patronat britannique, et le projet qui en est sorti est globalement positif, à une exception près : l'inclusion dans la Constitution de la charte des droits fondamentaux. Dans la mesure où il reconnaît et élargit le droit de grève, ce document pose un problème à nos entreprises.

► **Allez-vous appeler vos membres à voter oui à la Constitution ?**

Nous attendrons que le gouvernement annonce la date du référendum. Nous lancerons alors une consultation interne, et nous en dévoilerons ensuite les résultats. A ce jour, le monde du business peut s'estimer plutôt satisfait du projet de Constitution, mais le vote est un exercice individuel dont je ne puis préjuger.

Propos recueillis par A. M.

**LUNDI : Une interview de Klaus Zumwinckel, président de la Deutsche Post.**