

Une série d'articles Youth Forever pour éclairer certains volets de la génération Z à travers le monde

Le Royaume-Uni en quelques chiffres



7,5 %

Croissance du PIB au Royaume-Uni en 2021 contre -11 % en 2020



30 %

Part des moins de 25 ans, quasiment la même part qu'en France



67 millions

D'habitants, la même population qu'en France



3 milliards

PIB du Royaume-Uni en 2021, 6ème puissance mondiale

Un taux de chômage faible qui ne concerne pas les jeunes

Le taux de chômage n'a jamais été aussi bas au Royaume-Uni depuis 50 ans. Néanmoins, cette tendance exclue encore une fois les plus jeunes. Le taux de chômage des jeunes britanniques est plus de trois fois supérieur à celui des adultes de plus de 25 ans. En juillet 2022, le chômage était de 3,6% pour l'ensemble de la population contre 11,3% pour les jeunes âgés de moins de 25 ans. Il s'agit le plus souvent d'un chômage de longue durée puisque parmi les jeunes de 16 à 24 ans qui sont actuellement au chômage, 74% le sont au moins depuis 6 mois. Les chiffres que révèlent The Trades Union Congress sont encore plus préoccupants : depuis 2000, le nombre de jeunes au chômage depuis plus d'un an a augmenté de 874 %. Souvent, les jeunes britanniques n'ont pas retrouvé d'emploi depuis la pandémie. A cette période presque deux-tiers des travailleurs ayant perdu leur emplois pendant la pandémie avaient moins de 25 ans.

Tout de même, les initiatives gouvernementales pour contrer le chômage des jeunes ont été nombreuses à fleurir pendant la pandémie. Le programme Kickstart, d'une valeur de 2 milliards de livres sterling, s'était ainsi développé en novembre 2020. Il finance des placements professionnels d'une durée de six mois aux jeunes de 16 à 24 ans. Ce programme s'inscrit dans une démarche stratégique de la part du gouvernement car le coût du chômage des jeunes au cours de la prochaine décennie est estimé à 28 milliards de livres sterling.

Pour ce qui est des jeunes qui réussissent à devenir salariés, ils sont de plus en plus à parier sur la flexibilité au travail.

Le contrat zéro-heure

Le contrat zéro heure initialement introduit par les jeunes dans les années 1980 néolibérales de Margaret Thatcher et particulièrement développé depuis 2008, ne fait toujours pas l'unanimité aujourd'hui. Il s'agit d'un type de contrat de travail qui ne garantit aucune durée de travail. Ainsi, un travailleur qui possède un contrat zéro-heure n'a aucune garantie sur le nombre d'heures minimales à effectuer pour son employeur. L'entreprise n'a donc aucune obligation de fournir du travail à ses employés. Pourtant, au quatrième trimestre 2020, une personne sur dix âgée de 16 à 24 ans étaient employée avec un contrat zéro-heure au Royaume-Uni. Ce contrat est parfois perçu comme plus avantageux car plus flexible et permettant une plus grande liberté. Néanmoins, un des inconvénients les plus notables du contrat zéro-heure est que les travailleurs peuvent se retrouver dans à l'insécurité la plus totale du fait de l'instabilité que procure le contrat. Le film britannique *Sorry We Missed You* de Ken Loach, réalisateur pourfendeur de l'économie libérale et de ses impacts sur la société, dépeint parfaitement les dessous cruels de ce type de contrat.

Le « job sharing »

En 2021, 122 000 employés travaillaient sous contrat de partage de poste au Royaume-Uni, soit une hausse d'environ 3000 travailleurs par rapport à 2020. Le partage de poste consiste à ce que deux personnes ou plus se partagent un emploi à temps complet. La différence avec l'emploi à temps partiel réside dans le fait que les deux employés (ou plus) travaillent en collaboration. Ils doivent alors s'engager à terminer l'ensemble du travail en équipe, et pas seulement leur moitié du travail. Lorsque ce concept rassemble jeunesse et personnes plus expérimentées, il permet plus de diversité et de cohésion intergénérationnelle et est donc bénéfique pour l'entreprise. À l'échelle macroéconomique, le partage de poste pourrait également être bénéfique pour diminuer le nombre de jeunes sans emploi et hors du système scolaire au Royaume-Uni alors qu'il concerne aujourd'hui un jeune britannique sur 10 en 2021 d'après The Association for Young People's Health.

La semaine de 4 jours

Alors que trois quarts des Britanniques sont en faveur de la semaine de travail de quatre jours et 67 % de la génération Z estime que cela influe sur leur envoi de candidature auprès des entreprises, de plus en plus d'employeurs décident de mettre au banc d'essai la semaine de 4 jours. Elle consiste à travailler 4 jours au lieu de 5 pour un même salaire. L'objectif est d'améliorer la productivité du salarié en lui permettant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. En juin 2022, la plus grande expérience britannique de semaine de 4 jours fut réalisée et a réuni 70 entreprises qui avaient décidé de participer au programme 4 Day Week UK Campaign. L'objectif était de déterminer quels étaient les impacts de la réduction du temps de travail sur la productivité des entreprises et le bien-être des salariés. A mi parcours, 96 % des entreprises avaient alors déclarées qu'elles étaient « susceptibles » voire « extrêmement susceptibles » de conserver la politique de la semaine de 4 jours et de 32 heures de travail après la fin de la période d'essai en décembre.

LA GEN Z AU ROYAUME-UNI

Un plancher salarial inférieur pour les jeunes britanniques

Alors que depuis l'Employment Equality Act 2006 les traitements discriminatoires fondés sur l'âge en matière d'emploi sont sanctionnés, la rémunération des jeunes britanniques ne se soumet pas à ce règlement. Au Royaume-Uni, les salariés de moins de 23 ans sont soumis à un salaire minimum différent en fonction de leur âge. En avril 2022, alors qu'un jeune de 20 ans disposait d'un taux horaire minimum de £6,83, celui-ci s'élevait à £9.50 pour un jeune de plus de 23 ans soit une différence de salaire de plus de 30 %. L'initiative avait pourtant été portée dans le but de faciliter la compétitivité des jeunes sur le marché du travail. Payés moins chers, ils représentaient donc pour l'employeur un avantage financier, facilitant leur recrutement. Le second objectif cité par le gouvernement britannique était de faire reculer l'entrée sur le marché du travail des plus jeunes afin d'allonger la durée de l'éducation. Pourtant, de nombreux jeunes britanniques ne disposent pas aujourd'hui de ce choix et se voient dans l'obligation d'entrer sur le marché du travail le plus tôt possible en tant qu'apprenti. C'est ainsi qu'ils se retrouvent doublement mis en difficulté par le plancher salarial mis en place au Royaume-Uni.

Cet écart salarial ne s'arrête pas là et l'impact du secteur joue également un rôle prédominant dans la précarisation des jeunes. Ils sont de plus en plus concentrés dans des emplois peu rémunérés et connaissent une vitesse de progression d'emploi plus faible que les générations précédentes. L'Institut for Fiscal Studies informe même que les hommes nés après 1985 ont non seulement commencé plus bas dans l'échelle professionnelle que leurs prédécesseurs, mais l'ont également remonté plus lentement par la suite. Le contexte pandémie a encore une fois été particulièrement freinant pour les jeunes britanniques car ils sont surreprésentés dans les industries qui furent les plus touchées par les restrictions de fermeture lors du confinement, comme le commerce de détail, la restauration et le tourisme.

Alors que le chômage n'a jamais été aussi peu élevé au Royaume-Uni, les jeunes britanniques n'en bénéficient que partiellement : ils sont trois fois plus à être sans emploi que les autres adultes. Lorsqu'ils sont salariés, ils sont de plus en plus à la recherche de flexibilité au travail, c'est ainsi que se développent le contrat zéro-heure, le job sharing ou encore la semaine de 4 jours, considérés comme symboles de l'ultra flexibilité à la britannique. On pourra aussi arguer que les jeunes ne sont pas logés à la même enseigne que leurs aînés sur le marché du travail dû au plancher salarial.

Pour recruter les talents de demain, les entreprises devront ainsi redoubler d'efforts pour attirer des jeunes de plus en plus exigeants sur leur rémunérations et sur la flexibilité au travail.

Un article écrit par Gabrielle Pastel

Pour aller plus loin :



A hundred UK companies sign up for four-day week with no loss of pay
Thousands of employees to be moved permanently to four days in policy described as 'transformative'



Sources :

« [Youth Employment Index 2022, Building a resilient workforce for the future](#) », Youth Futures Foundation

« [Four-day week pays off for UK business](#) », Henley Business School

« [Is Job Sharing The Future Of Flexible Work?](#) », Refinery29

« [Young people increasingly concentrated in low-paid occupations, and young men increasingly struggling to progress – even before COVID-19](#) », Institut for Fiscal Studies

« [Le fléau des contrats « zéro-heure » au Royaume Uni](#) », APD Connaissances

« [Why do young people have lower minimum wages?](#) », Gov.UK

« [Zero hours contracts as a source of job insecurity amongst low paid hourly workers](#) », University of Cambridge

« [Job sharing in the Civil Service](#) », Gov.UK