

Les conséquences sociales des restructurations d'entreprises
Etude pour la DG V de la
Commission de l'Union Européenne

Royaume Uni

BRITISH STEEL

Alain Grandguillot - David Jackson

ETUDE APPROFONDIE SUR LE SITE DE BRITISH STEEL,
DISTRICT DE MOTHERWELL,
COMTE DE LANARKSHIRE, ECOSSE

1. HISTORIQUE ET BACKGROUND

Historiquement, le comté de Lanarkshire, qui se trouve au sud et à l'est de Glasgow, s'est développé rapidement au cours du dix-neuvième siècle avec l'introduction de l'industrie lourde en commençant par le textile et en passant ensuite par les mines de charbon et l'industrie sidérurgique. La population du comté était dense et les conditions de vie très dures. La plupart des logements publics étaient de mauvaise qualité.

21% de la population souffraient de privations. Ce pourcentage était inférieur à celui de la ville de Glasgow mais deux fois plus important qu'ailleurs dans la région de Strathclyde.

La population de Lanarkshire, lors de l'annonce de la fermeture de Ravenscraig et la perte de 3090 postes directs, était de l'ordre de 500 000 habitants (soit 8% de la population de l'Ecosse) dont 161 000 salariés. De ces 161 000, 60% travaillaient dans le secteur tertiaire (dont la moitié dans les services publics), 28% dans l'industrie et environ 6% étaient leur propre employeur.

En 1990, le comté dépendait davantage de l'industrie que la région de Strathclyde, dans laquelle il se trouve, et même de l'Ecosse en général. Les industries les plus importantes étaient la mécanique générale suivie par la métallurgie, l'électricité et l'électronique, l'agroalimentaire, le textile et la chaussure. Malgré l'existence de l'électronique à East Kilbride (l'une des nouvelles villes autour de Glasgow), ce secteur est moins important qu'ailleurs en Ecosse.

Des deux districts les plus touchés par la perte d'emplois dans la sidérurgie (Motherwell et Monklands) un tiers de tous les emplois dans l'industrie manufacturière à Motherwell est représenté par la sidérurgie et des grosses entreprises tandis que Monklands hébergeait davantage de PME / PMI.

Le comté avait connu plus de succès que l'Ecosse en attirant 15% de tous les emplois créés par des entreprises étrangères. Entre 1981 et 1989, 20 des 28 usines ouvertes dans le Lanarkshire avaient sélectionné East Kilbride comme base pour leur nouvel emplacement.

Le taux de chômage dans le comté a baissé de 19,1% entre décembre 1988 et décembre 1989, en parallèle avec la tendance générale en Ecosse et légèrement plus que la région de Strathclyde (17,5%).

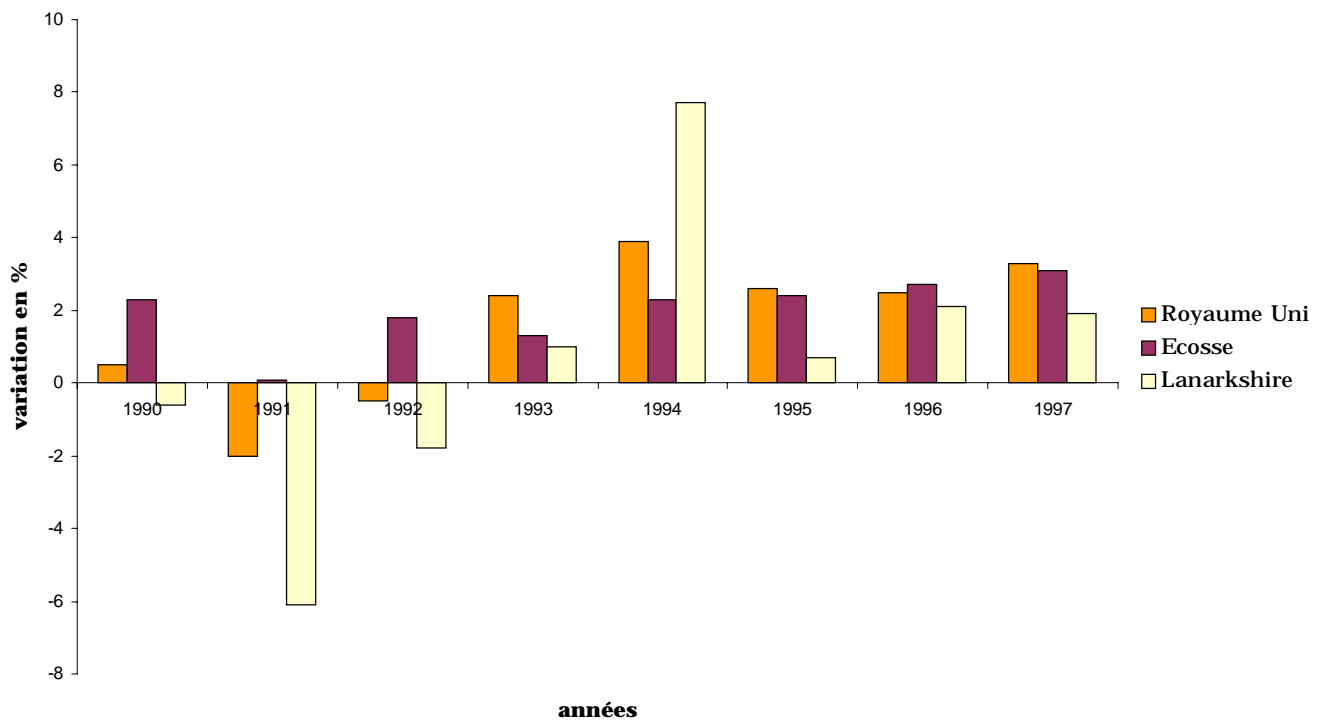
En mars 1990, 12,3% des salariées travaillant dans le comté étaient au chômage contre 12,3% pour la Région et 9,6% pour l'Ecosse.

Cependant, plus d'un tiers des chômeurs étaient sans travail depuis plus de 12 mois.

Des indications claires démontrent que des chômeurs et même beaucoup de jeunes ayant quittés l'école étaient pratiquement illettrés. Cette situation est reflétée par le fait que 43% des jeunes doivent suivre une formation supplémentaire (Youth Training Scheme) pour qu'ils soient aptes à chercher du travail. Ce chiffre est à comparer avec l'Ecosse: 34% et des régions au sud de l'Angleterre:12%.

Lanarkshire possédait un pourcentage élevé de friches industrielles et de terrains disponibles pour le redéveloppement (35% de tous les terrains disponibles en Ecosse). 90% de ces terrains se trouvaient dans les districts de Motherwell et de Monklands.

Figure 1: Croissance en GDP - Royaume Uni, Ecosse et Lanarkshire (1990 - 97)



1.1 Effets de la fermeture de Ravenscraig:

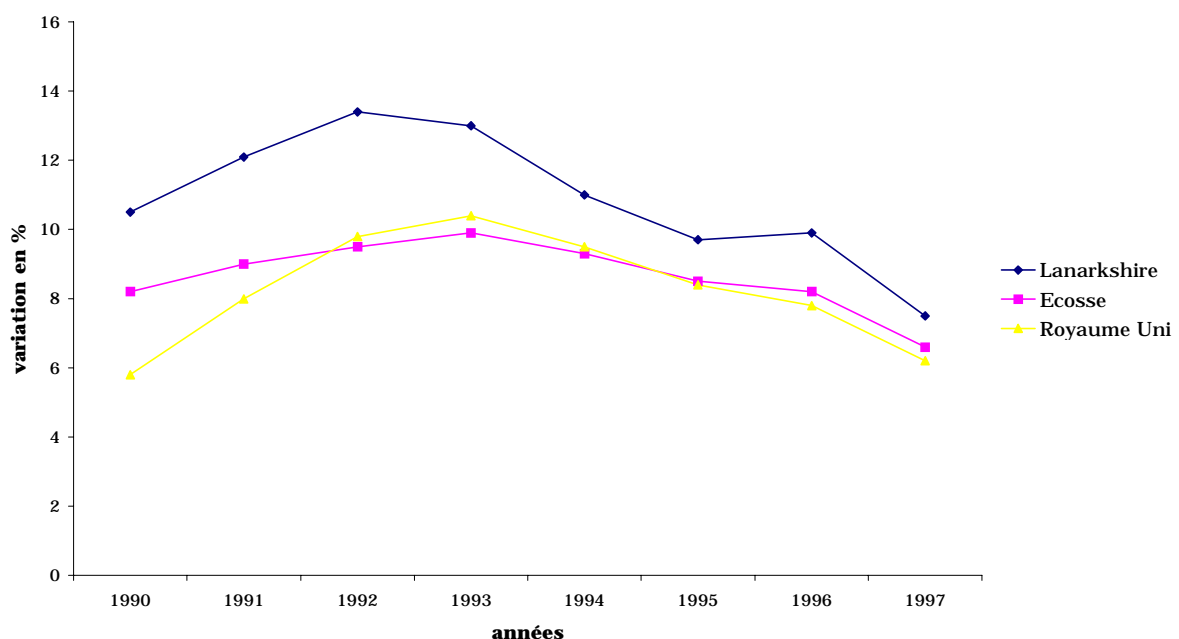
En 1974, il y avait encore 5 700 personnes employées à Ravenscraig. Ce chiffre allait progressivement être réduit à 3090 personnes au début des années 90 dont 89% résidait dans le comté de Lanarkshire. Cette réduction a été effectuée grâce au recours à la sous-traitance.

En plus de la réduction annoncée de 3 090 salariés, une étude entreprise en octobre 1995 (The Lanarkshire Case Study par Barry Moore et David O'Neill) a estimé que 1 921 personnes travaillant pour les sous traitants ont également perdu leurs emplois. Plus de 128 personnes travaillant dans d'autres sociétés étaient touchées indirectement par la fermeture, soit un total de 5 139. Il est à noter que cette estimation concerne seule le site de Ravenscraig. Il est nettement inférieur au chiffre de 15 000 personnes cité dans une autre étude faite pour Motherwell District Council. Il convient de souligner qu'à l'époque de l'annonce des licenciements, personne ne connaissait les effets indirects avec précision, et le chiffre de 15 000, cité non seulement dans la région mais également au Parlement de Westminster, était plutôt pessimiste.

La période de trois mois suivant la fermeture du laminoir à chaud en février 1991 a vu monter le taux de chômage de Lanarkshire de 4% (846 personnes). Une croissance supérieure à l'Ecosse bien que la tendance du chômage soit à la hausse suite à une récession dans l'économie.

La fermeture d'un haut fourneau en juillet 1991 a eu peu d'impact sur le taux général du chômage. Pendant les trois mois suivants, le niveau a même baissé de 1 411 grâce à une reprise générale de l'économie.

Figure 2 : Chômage (1990 - 97)



La dernière étape de l'arrêt total du site en juin 1992 a vu une hausse significative de 11% (2 346 personnes) sur le niveau de chômage de Lanarkshire pendant les deux mois suivants la fermeture. Le taux de chômage de Lanarkshire est resté proche de la tendance nationale jusqu'à cette dernière étape lorsque l'écart a monté à quatre points au-dessus du taux national pour l'Ecosse. Cependant, cette divergence n'a pas duré longtemps et le taux est redescendu en novembre 1992. Depuis cette date le niveau de chômage de Lanarkshire est resté toujours un ou deux points au-dessus du niveau national pour l'Ecosse.

Même si l'impact des licenciements sur le taux de chômage du comté a été négatif, il a été d'une durée limitée puisque la mise à disposition de plans de formation a joué un rôle important. Il est aussi possible qu'après quelques mois de chômage, un certain nombre de chômeurs aient décidé de s'inscrire à des cours de formation dont ils avaient l'option jusqu'au dix-huitième mois suivant leur licenciement. La proximité de Lanarkshire à Glasgow a aussi joué un rôle du fait qu'il existait davantage d'opportunités dans la Métropole.

Quelques statistiques sur les départs de Ravenscraig:

Personnes inscrites au chômage:

Hommes	95%
Femmes	5%

Age:

18-24	4%
25-39	34%
40-49	29%
50-59	23%
60+	10%

Qualifications:

Licence ou équivalent	8%
A-level ou équivalent	14%
O-level ou équivalent	27%
Sans qualifications	48%

Ancienneté exprimée en années:

1-4	9%
5-9	10%
10-24	59%
25+	22%

Situation du personnel licencié:

**Immédiatement après
leur licenciement:**

En août 1994:

12%	En chômage	25%
64%	En formation	3%
13%	Ayant retrouvé un emploi ou travaillant pour leur propre compte	56%
11%	Inactif	16%

L'impact sur les fournisseurs de Ravenscraig:

Nombre de sociétés	108
Valeur totale de leur chiffre d'affaires avec Ravenscraig	41 million d'Euros
Proportion de leur chiffre d'affaires annuel	25%
Effectif avant fermeture	9 542
Licenciements résultant de la fermeture	1 921

1.2 British Steel et les Réactions Politiques:

Malgré la privatisation de British Steel en 1987, la société a continué à figurer dans des débats à la House of Commons entre le gouvernement et l'opposition. En 1988, la société s'était engagée à maintenir l'unité de production de Ravenscraig au moins jusqu'à la fin de 1994 sauf si les conditions du marché dictaient une autre conduite. L'annonce de l'intention de fermer Ravenscraig a naturellement relancé les discussions au Parlement. Une réunion de la House of Commons Trade & Industry Committee qui a eu lieu en décembre 1990, pendant laquelle le Secrétaire d'Etat pour l'Ecosse a été questionné par les parlementaires sur l'avenir de l'industrie sidérurgique écossaise, a démontré l'importance placée sur cette activité en déclin et les effets probables de la cessation de production sur l'économie écossaise.

Il faut souligner qu'à cette époque, le nombre de salariés engagés dans la production d'acier représentait environ 2% de l'effectif total engagé dans l'industrie manufacturière en Ecosse et que la sidérurgie représentait 2,6% du total de la production de toute l'industrie écossaise.

Pendant la réunion du Committee des critiques ont été formulées sur le manque de communication de la direction générale de British Steel à Londres notamment auprès des syndicats et même envers le Secrétaire d'Etat pour l'Ecosse lui-même. En réponse à des questions sur la possibilité de trouver un acquéreur pour le site, le Secrétaire d'Etat a répondu que ce serait une erreur pour le gouvernement de promouvoir la vente comme telle. Le gouvernement avait été approché par plusieurs organisations intéressées par l'achat du site, mais ces organisations n'avaient pas assez d'information pour faire une offre et le gouvernement ne détenait pas d'informations non plus. En plus, il a été souligné que ce n'était pas de la responsabilité du gouvernement de donner de telles informations puisque Ravenscraig n'appartenait plus à l'Etat et que le gouvernement ne pourrait agir comme courtier dans cette affaire.

Si l'annonce a été un choc pour la région elle n'était pas complètement inattendue. Il était assez clair, depuis longtemps, que la société souhaitait fermer un de ses sites de production. Le site de Ravenscraig était démodé et très peu d'investissements avaient été faits pour moderniser les outils de production. Entre 1982 et 1991, British Steel a préféré investir des sommes considérables (770 millions d'Euros) à Llanwern et Port Talbot au Pays de Galles, et a procédé à d'autres investissements, s'élevant à 507 millions d'Euros, pour moderniser ses usines à Teeside, Lackenby, Redcar Scunthorpe et Shotton en Angleterre. Par contre, Ravenscraig n'avait pu bénéficier que d'un petit investissement de 24 million d'Euros pendant la même période.

Entre-Temps, la société avait décidé d'acquérir des sites en Europe et d'élargir sa base commerciale en rachetant Walker Steel. Elle souhaitait également rationaliser sa production au Royaume Uni sur deux sites et améliorer sa valeur ajoutée en fournissant à l'avenir des produits d'une finition supérieure.

Toute cette information apparaît dans le deuxième rapport de la réunion du Trade & Industry Committee datée du 12 décembre 1990. Une annexe a été présentée au Committee par le District de Motherwell. Cette annexe a été basée sur un rapport que le District a commandé à des experts indépendants afin d'évaluer la rentabilité de Ravenscraig. Très peu d'information contenue dans ce rapport a été communiquée officiellement par British Steel..

Pour conclure, il est probable que, stratégiquement, British Steel voulait fermer Ravenscraig. Le changement dans les conditions du marché a fourni la justification de mettre fin à la production en avance de l'engagement donné lors de la privatisation. Il ne restait qu'à négocier les conditions de départ pour les 3 090 salariés avec The Iron and Trades Confederation, le plus puissant syndicat présent sur le site.

2. PLAN SOCIAL

La Traité de Paris prévoit le paiement de subventions pour aider les salariés travaillant dans la sidérurgie et les charbonnages qui perdent leur travail à cause des fluctuations importantes des conditions du marché.

A l'époque cette aide prenait la forme de paiements après le licenciement suivant les spécifications de ISERBS (Iron & Steel Employees Re-adaptation Benefit Scheme). Ce Traité était destiné à encourager la rationalisation des industries sidérurgiques et charbonnières en Europe. British Steel elle-même a décidé de payer des indemnités de départ considérablement plus importantes que les minima statutaires fixées au Royaume Uni.

Les allocations suivantes, financées par le Gouvernement Britannique et la Commission Européenne, ont été versées aux salariés licenciés:

- Des allocations équivalentes aux salaires nets pour une durée allant jusqu'à 52 semaines à condition que les individus concernés s'inscrivent à des cours de formation agréés. Les frais de ces cours étaient également pris en charge;
- Ceux qui avaient trouvé un autre emploi ou ceux qui avaient décidé de travailler pour leur propre compte recevaient la différence entre leur nouveau salaire et leur ancien salaire pendant une période de 18 mois;

- Ceux ayant atteint l'âge de 55 ans et qui n'avaient pas trouvé un nouvel emploi étaient éligibles à recevoir une allocation hebdomadaire afin que leurs indemnités de chômage plus cette allocation soient équivalentes à 90% , puis 80% de leurs salaires précédents.

Les avantages fournis par British Steel consistaient en:

- Une indemnité de départ améliorée par rapport aux dispositions minimales fixées par la loi;
- Une compensation pour perte d'emploi équivalente à 6 mois de salaire en moyenne;
- Une pension immédiate pour ceux ayant atteint 50 ans;
- L'accès à un service de conseil compréhensif.

L'ancienneté du salarié déterminait le degré d'éligibilité aux allocations détaillées ci-dessus. Une limite de 18 mois suivant la date de licenciement a été fixée comme butoir pour pouvoir bénéficier de ces conditions.

Compte tenu des caractéristiques de l'effectif de British Steel, il est évident que la plupart des salariés ont pu bénéficier largement de ces mesures.

En plus de ces dispositions, une assistance considérable à été fournie par British Steel (Industry) Ltd qui avait été créée en 1975 pour aider les communautés touchées par des changements de la conjoncture de la sidérurgie. Cette société a comme objet le renforcement de la base économique de ces communautés en soutenant la croissance d'entreprises existantes ou de celles nouvellement créées. British Steel (Industry) Ltd a investi plus de 18 millions d'Euros directement dans plus de mille petites et moyennes entreprises en Écosse et a créée plus de 15 000 mètres carrés de superficie à louer sur quatre sites aménagés. BS(I) a également fourni un soutien financier et une aide dans la gestion d'un grand nombre d'organisations dont l'objet est le bien-être de communautés sidérurgiques et, en particulier, des jeunes, notamment par la création d'une Youth Enterprise Centre à Motherwell - la première en Écosse.

2.1 Le Rôle des Pouvoirs Publics:

L'annonce de la fermeture des usines de Ravenscraig et de Clydesdale n'était pas totalement inattendue. Les pouvoirs publics de Lanarkshire (parmi d'autres) ont réalisé au cours des années 1980 qu'il fallait réaménager le territoire pour tenir compte du déclin de l'industrie lourde et de son remplacement peu à peu par le secteur tertiaire.

Parmi les pouvoirs publics, le District de Motherwell était en première ligne puisque la communauté qu'il représentait était la première concernée par les événements. Le District avait l'avantage d'avoir ses membres élus au suffrage universel ce qui lui a conféré une certaine légitimité. Il était, donc, bien placé pour jouer un rôle clé.

Le District a décidé de mettre en place trois stratégies thématiques pour traiter la crise dans la sidérurgie:

(i) Militer pour un avenir viable pour la sidérurgie. Ceci impliquait une certaine confrontation avec British Steel qui était manifestée par la commande d'un rapport par des experts indépendants (financé par le District) sur l'avenir de l'industrie, le rachat d'un certain nombre d'actions dans la Société British Steel pour donner au District le droit de représentation aux Assemblées Générales parmi lesquelles il pourrait surtout poser des questions et d'autres actions similaires;

(ii) Mettre en place une campagne pour informer sur les difficultés économiques par voie de presse, entretiens à la télévision etc. pour s'assurer que la question de Ravenscraig reste à l'actualité sur le plan régional, national et international;

(iii) Le développement d'un plan d'action en cas de fermeture. Ceci était assez délicat dans le sens que, politiquement, le District pouvait assumer un rôle pour empêcher la fermeture mais avait une certaine difficulté à la planifier, au moins en public.

Ainsi, avant même l'annonce de la fermeture, le District cherchait à influencer les décideurs pour qu'une stratégie soit mise en place dans le but de démarrer activement la reconversion de la région. Ceci a été fait sans grande formalité puisque aucun mécanisme officiel tel qu'une Task Force n'a été créée.

Pendant ce temps d'autres organisations publiques ont été actives.

2.2 Le Rôle des Autres Organisations Publiques:

Un document préparé par Lanarkshire Enterprise en juillet 1990 pour discussion avec son autorité de tutelle, Scottish Enterprise, a fixé six objectifs stratégiques:

- + Développer des entreprises avec une base compétitive et internationale;
- + Développer les ressources humaines du comté;
- + Améliorer l'environnement et l'infrastructure;
- + Créer une confiance en l'avenir auprès de la population et améliorer les perceptions du territoire par des tiers;
- + Assurer aux exclus l'accès aux opportunités.

Pour arriver à ces objectifs, cinq principes d'opération ont été fixés:

- + Il est reconnu que le développement économique est un service qui devrait fonctionner comme une entreprise;
- + Lanarkshire Enterprise s'efforcera d'identifier et de combler les lacunes qui freinent le développement du comté;
- + Il identifiera également les opportunités et les besoins spécifiques qui formeront les bases pour une relance efficace de l'économie;
- + Lanarkshire Enterprise ne sera pas un prestataire de services majeur mais il mettra à la disposition des entreprises un réseau de services destinés à assurer des ressources adéquates;
- + Il sera concerné par la qualité de vie proposée par Lanarkshire, c'est-à-dire le "produit Lanarkshire" qui fera l'objet d'un programme de promotion;
- + Il construira des partenariats effectifs avec les autorités locales et le secteur privé.

Ces cinq principes guideront les efforts de Lanarkshire Enterprise pour réaliser sa mission et ses cinq objectifs stratégiques.

Objectif 1.

La clef de la prospérité économique de Lanarkshire pour le futur est le développement d'une bonne base d'entreprises performantes et internationales.

- Améliorer la performance des entreprises existantes ;
- attirer des investisseurs étrangers et encourager le développement d'échanges commerciaux ;
- améliorer le nombre de sociétés créées et augmenter le taux de survie de ces entreprises.

Objectif 2.

Développer les Ressources Humaines :

- faire des programmes de formation plus adaptés aux besoins des entreprises ;
- accroître la formation dispensée par les entreprises et développer davantage les ressources humaines pour que ces deux aspects deviennent un trait saillant du développement des entreprises ;
- changer les attitudes des gens en faisant disparaître les barrières à l'emploi des femmes; créer un Centre d'Opportunités pour conseiller les demandeurs d'emploi sur des postes disponibles et en matière de formation; améliorer les écoles de formation existantes et en créer un plus grand nombre.

Objectif 3.

Améliorer l'environnement et l'infrastructure :

- élever la qualité des friches industrielles et des terrains à vendre ;
- assurer la disponibilité de terrains pour de nouvelles activités, l'expansion éventuelle d'entreprises existantes et des investisseurs étrangers ;
- améliorer la qualité de l'environnement surtout dans les quartiers les plus défavorisés ;

- jouer un rôle clé dans la promotion d'initiatives de développement dans les quartiers privés couvrant l'environnement, le logement, la formation professionnelle et les entreprises ;

- améliorer les aménagements du territoire et les infrastructures, notamment dans les domaines des transports publics, la construction de logements de meilleure qualité, l'achèvement du site de New Lanark, la promotion et le développement d'un nouveau stade national, et l'aménagement du National Engineering Laboratory Technological Park.

Objectif 4.

Image et Promotion:

- changer l'image de Lanarkshire qui est focalisée sur le chômage, les friches industrielles et le déclin de l'industrie lourde ;

- créer un intérêt de la part des "clients" extérieurs au comté ;

- construire de bonnes relations publiques pour Lanarkshire Enterprise et la promotion de ses services ;

- renforcer le sentiment de fierté de la population pour sa région ;

- bâtir une culture d'entrepreneur.

Objectif 5.

Assurer aux exclus l'accès aux opportunités:

Ceci se fera par des efforts accrus dans les domaines de l'éducation, du logement, d'aménagements civiques tels que des écoles, des terrains de sports, des espaces culturelles et de loisirs, la proximité aux commerces etc.

2.3 Création du Lanarkshire Working Group et de la Lanarkshire Enterprise Zone:

En décembre 1990 le Secrétaire d'Etat pour l'Ecosse a annoncé la création du Lanarkshire Working Group.

Ce Groupe se composait principalement des organisations suivantes:

Les Districts de Motherwell, Hamilton, Clydesdale, Monklands, et East Kilbride et leurs Enterprise Companies ; la Scottish Office, Scottish Enterprise et Lanarkshire Development Agency (qui avait été créée en mars 1991) & Scottish Homes - (toutes des organisations publiques). British Steel (Industry) Ltd était aussi un membre du Groupe.

Leur mission était de :

- identifier les principales contraintes au réaménagement de l'économie de Lanarkshire sur le plan physique, économique, environnemental et administratif ;
- recommander des mesures qui pourraient être adoptées pour résoudre ces problèmes ;
- considérer comment ces mesures pourraient être mise en application.

Ce Groupe a publié son rapport en juin 1991 qui recommandait le démarrage de 16 projets de développement capables d'être réalisés dans des délais rapides suivis par 7 autres à plus long terme. D'autres recommandations couvraient l'environnement, la formation professionnelle, le tourisme, le développement et la création d'entreprises, y compris la désignation d'une Enterprise Zone.

3. Les Résultats de l'Action Enclenchée

3.1 En rétrospective le Lanarkshire working group a eu quatre résultats distincts :

- il a obtenu un engagement de la part du gouvernement à financer les mesures nécessaires pour le relancement de l'économie ;
- son travail coïncidait avec la mise en place par la Scottish Office de Scottish Enterprise et du Lanarkshire Development Agency ;

- il a suggéré la création d'une Enterprise Zone ;

- ses recommandations devenaient le plan général pour la reconversion de la Région. Tous les organismes économiques de la région avaient contribué, souscrit à ce plan et étaient obligés de le mettre en place ensemble.

En janvier 1992, des propositions ont été préparées pour la création d'une Enterprise Zone par Scottish Office, et approuvées par le gouvernement britannique et la Commission Européenne en mars de la même année.

Dès cette approbation, l'Enterprise Zone Steering Committee et le Groupe de Travail ont été formés. Ses membres se sont constitués de représentants des Districts concernés, du Conseil Régional de Strathclyde, de la Scottish Office, de Scottish Enterprise et de Lanarkshire Development Agency.

Les Objectifs à Long Terme ont été fixés comme suit :

- aménager 200 hectares de terrains industriels / commerciaux sur 10 ans;
- créer 15 000 emplois bruts dont 7 500 emplois supplémentaires à la fin de l'an 2003;
- devenir la meilleure Enterprise Zone au Royaume Uni avec le plus grand nombre d'emplois créés par hectare ;
- la campagne de marketing la plus efficace ;
- la plus grande satisfaction des clients.

3.2 Les Résultats d'une Evaluation de l'efficacité de la Zone par des consultants indépendants:

Lanarkshire Development Agency et Scottish Enterprise ont demandé à des consultants extérieurs d'évaluer l'efficacité de l'Enterprise Zone en 1998, cinq années après sa création.

Leur rapport fait état des réalisations suivantes:

En mars 1998, 64 entreprises se sont installées sur la zone qui comporte 9 sites différents dont les superficies varient de 1 à 78 hectares. Ces 64 entreprises emploient 5 264 salariés. De ces 5 264 emplois il est estimé que 2 671 représentent des créations d'emploi. Il est anticipé que, à l'an 2003, ces chiffres vont s'accroître à 10 962 postes dont 5 477 seront des créations d'emploi.

Comme 36 % des terrains restent disponibles (environ 72 hectares) il a été calculé que 13 679 salariés travailleraient sur la zone avant la fin de l'an 2003, dont 9 526 seraient des créations de poste. En supposant que ces 9 526 postes supplémentaires soient créés, le coût aux pouvoirs publics reviendrait à 21 000 Euros.

A titre de comparaison, entre 1981 et 1992 environ 1 milliard d'Euros ont été investis par le gouvernement dans les Enterprise Zones au Royaume Uni pour la création de 58 000 postes supplémentaires sur 22 zones. Le coût de chaque poste créé a été évalué à 25 500Euros.

Facteurs clés dans le choix des entreprises à s'établir sur la Lanarkshire Enterprise Zone par ordre d'importance:

- (i) Bonne accessibilité au réseau autoroutière et au rail;
- (ii) Disponibilité de Terrains;
- (iii) Avantages fiscaux tels que:
 - exemption des impôts locaux pendant 10 ans et
 - 100 % crédit d'impôt basé sur la valeur des immobilisations.

Les graphiques suivants montrent le profil des sociétés installées sur la zone

Figure 3 : Nombre de personnel employé dans les entreprises de la zone

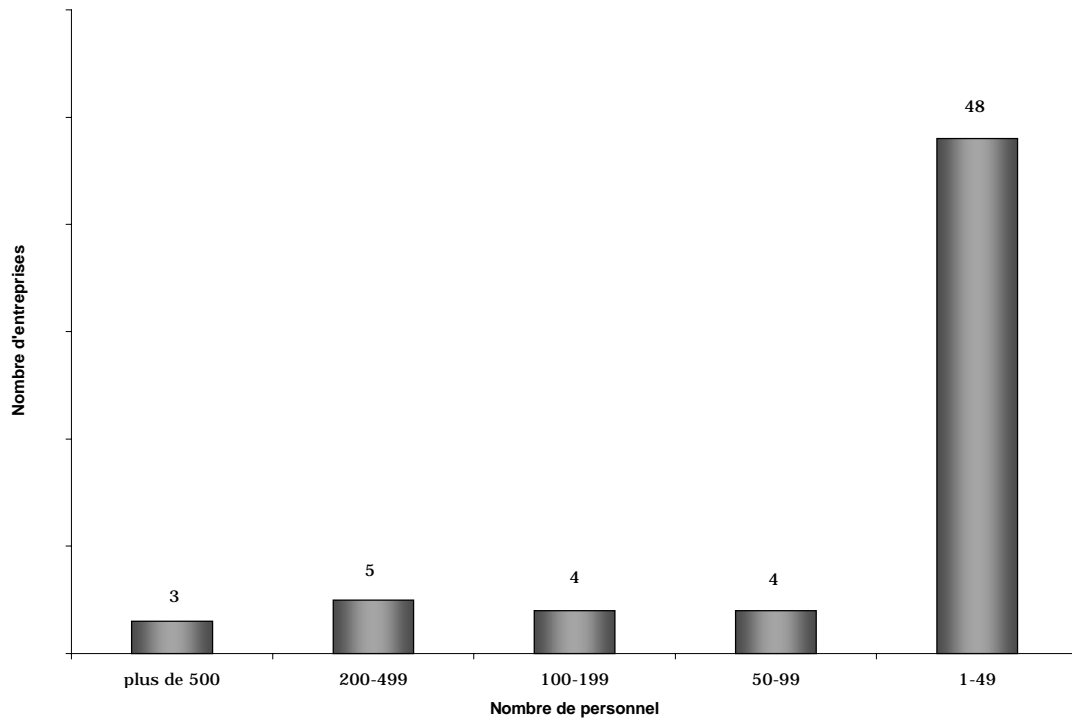
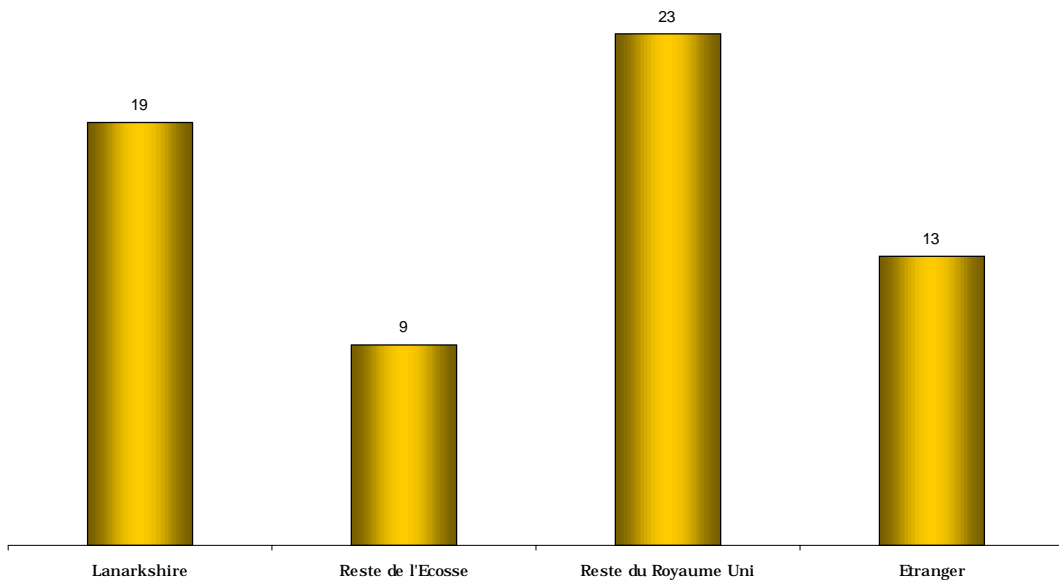
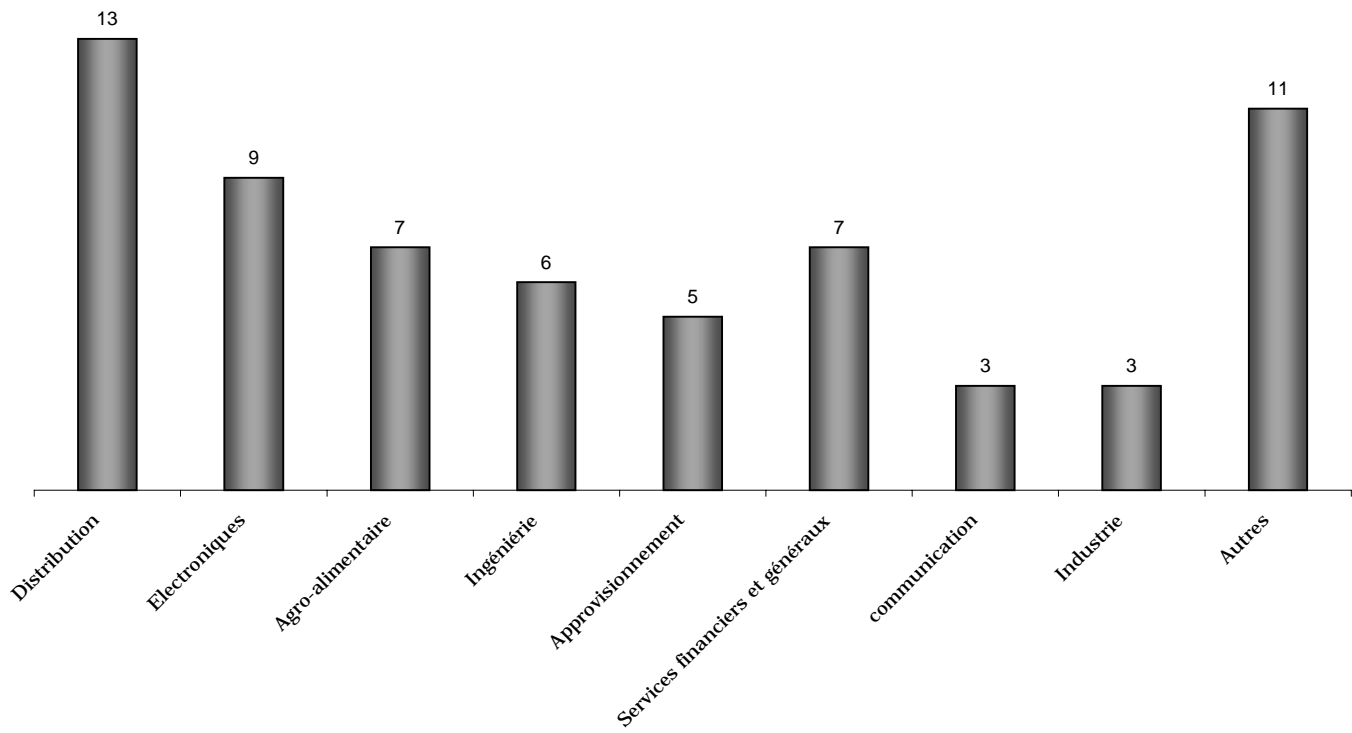


Figure 4 : Origine de la maison mère



3.3 Le Site de Ravensraig :

Figure 5 : Secteur



" Ravenscraig Regeneration" est un projet de redéveloppement du site par les partenaires suivants

- Lanarkshire Development Agency
- North Lanarkshire Council (anciennement Motherwell District Council)
- British Steel Plc

Le site de Ravenscraig est d'une superficie de 455 hectares - la taille d'une petite ville. La reconversion du site créera des opportunités de développement qui sont importantes pour la région. Le projet "Ravenscraig Regeneration" proposera 3 000 logements, plus de 6 000 emplois, des magasins, des aménagements sportifs et civiques, le tout relié par un système de transport public de bonne qualité afin d'éviter trop de circulation sur les routes.

La reconversion de Ravenscraig changera l'image et l'identité des environs. Elle va créer de nouveaux emplois, engendrer une nouvelle confiance auprès des habitants de la localité. Elle deviendra également le moteur pour changer l'avenir non seulement de Motherwell mais aussi de Lanarkshire en général.

A l'heure actuelle, le site a été complètement décontaminé aux frais de British Steel (30 millions d'Euros), et le projet attend le feu vert de la Scottish Office dès que les formalités de l'obtention d'un permis de construction auront été respectées.

Conclusions

La reconversion de Motherwell et de Lanarkshire a été établie sur de bonnes bases. Beaucoup de progrès ont été fait, mais il reste beaucoup à faire.

Les clés du succès sont :

- La Connaissance de l'Économie Locale

Rien ne remplace de solides connaissances de la composition de l'économie d'un territoire. La direction économique d'un District ou d'une Région devrait disposer d'un réseau d'information sur ce qui se passe dans les entreprises locales notamment du point de vue de leurs performances, les tendances du marché et les besoins en termes de développement.

- La coordination des partenaires

La capacité de tous les partenaires publics à s'entendre et à travailler ensemble est primordiale. Ceci implique une vision claire exprimée sans ambiguïté avec une définition claire des objectifs à atteindre.

- La Communication des Objectifs

L'existence de documents de promotion expliquant la stratégie déterminée par les pouvoirs publics est essentielle. En prenant le cas de la Lanarkshire Development Agency, un document de qualité intitulé "Changing Gear - a Strategy for the Lanarkshire Economy" (Changement de vitesse - une stratégie pour l'économie de Lanarkshire) contient une Déclaration d'Engagement, signée par les représentants des différents acteurs, qui contient une affirmation que ces organisations travailleront ensemble pour améliorer la prospérité de Lanarkshire.

Ce document détaille la stratégie, les objectifs du comté et comment les réaliser.

Les cinq principaux objectifs sont :

- la création et le développement d'entreprises performantes en les encourageant à devenir plus compétitives et plus innovatrices ;
- la création d'une "industrie" pour dispenser de la formation professionnelle ;
- l'intégration du Lanarkshire avec le monde par les moyens de communications physiques et électroniques ;
- le développement du comté comme une économie vibrante qui attire du monde pour y vivre et y travailler ;
- la création d'un environnement dans lequel tout le monde a la possibilité de partager dans la prospérité en commençant par les moins privilégiés.

Le Rôle du Pouvoir Central

La Scottish Office, qui est l'Administration Publique de l'Ecosse, dont le représentant politique est le Secrétaire d'Etat pour l'Ecosse, finance l'organisation Scottish Enterprise dont le rôle est la promotion de la création d'emplois, d'une plus grande prospérité et d'une meilleure qualité de vie dans les Lowlands de l'Ecosse, c'est à dire dans toutes les régions sauf les Highlands & Islands. Scottish Enterprise gère avec la Scottish Office la joint-venture "Locate in Scotland" dont l'objet est d'attirer des investisseurs étrangers. Ils ont un réseau de bureaux à Londres, aux Etats-Unis, en Allemagne, au Japon et en Corée du Sud et à Hong Kong. et des représentants en Suisse, Taiwan, Singapour et Australie.

Scottish Enterprise est également responsable pour 13 Local Enterprise Companies dont l'une des plus importantes est la Lanarkshire Development Agency. Tandis le Secrétaire d'Etat pour l'Ecosse et la Scottish Office fixent les grandes lignes de la stratégie à adopter dans le pays, Scottish Enterprise et ses 13 Enterprise Companies sont responsables pour le développement au niveau local dans le cadre de cette stratégie. Les Districts participent directement dans le management des Enterprise Companies avec des organisations telles que Scottish Homes qui sont responsable du logement public. Ce partenariat permet la définition d'une vision claire et unique de la stratégie à adopter et de la coordination des efforts à tous les niveaux pour assurer la réalisation des objectifs et la transition d'une économie dominée par l'industrie lourde à une économie qui comporte un plus large éventail de secteurs d'activités.

Nous souhaiterions exprimer nos remerciements aux organisations suivantes qui ont contribué à cette étude:

Lanarkshire Development Agency
Motherwell District Council
Iron & Steel Trades Confederation
Scottish Office
Scottish Enterprise

Sources Bibliographiques

Lanarkshire Enterprise - First Policy Statement;
Coopers & Lybrand - Review of the Development & Interim Evaluation of the Lanarkshire Enterprise Zone;
Impact of Redundancies on Local Labour Markets & Post Redundancy Experience de Barry Moore et David O'Neill;
House of Commons Trade & Industry Second Report on British Steel - Ravenscraig and Clydesdale;
Lanarkshire Working Group Report - June 1991.