



La France peut trouver du ressort dans le « modèle » britannique

Et de deux ! Après *Sous-emploi français, plein emploi britannique : un paradoxe bien peu cordial*, publié au début de 2005, le Cercle d'outre-Manche vient de sortir son deuxième rapport comparant les modèles économiques et sociaux de la France et de la Grande-Bretagne. Intitulé *My Neighbour is Rich – Ou comment la France peut s'inspirer du réformisme permanent d'Albion pour accélérer son retour à l'emploi et à la croissance*, le document a toutes les chances de ne pas passer inaperçu dans le débat politique de l'élection présidentielle, et ce, d'autant plus que les deux principaux candidats à l'Élysée – Ségolène Royal et Nicolas Sarkozy – affichent, fait remarquable en France, un certain tropisme pour le modèle britannique de Tony Blair.

Fondé par deux patrons français établis outre-Manche – Pascal Boris, directeur général de BNP Paribas UK et président de la Chambre de commerce française de Grande-Bretagne, et Arnaud Vaissié, PDG d'International SOS (société leader opérant dans l'assistance médicale) et président de la section des conseillers du commerce extérieur de la France au Royaume-Uni – le Cercle regroupe une vingtaine de présidents, chefs d'entreprise, directeurs généraux ou *partners* associés de grands groupes internationaux opérant en terre d'Albion. Depuis leur premier travail, Pascal Boris et Arnaud Vaissié constatent que de nombreuses mesures introduites en France sont d'inspiration britannique sans l'avouer : les Maisons de l'emploi, la flexibilité du marché du travail proposée sans succès par le CPE, le débat sur la réforme du Code du travail... « Des portes se

sont ouvertes », remarquent-ils. D'où l'intérêt d'un deuxième rapport qui, non seulement revient dans le détail sur le fonctionnement du marché du travail britannique et sur la globalisation *made in UK*, mais qui explique aussi comment et pourquoi les réformes sont possibles au Royaume-Uni.

À travers trois cas de figure (la réforme du dialogue social, l'introduction de méthodes du secteur privé dans le secteur public et la réforme mal aboutie du NHS – le système de santé national), les auteurs montrent que l'État britannique a songé avant tout à se donner les moyens de réussir. La réforme du dialogue social a restitué aux entreprises et aux syndicats, non plus opposés idéologiquement, l'initiative et l'autonomie dans les négociations salariales, désengageant ainsi l'État. L'introduction de méthodes du privé (*benchmarking*, mise en place de structures d'audit, *rating* de satisfaction des clients, recrutement sur la base de contrats de droit privé, ce qui permet à la masse salariale de la fonction publique de s'adapter elle aussi en fonction de la conjoncture...) dans le secteur public a rendu celui-ci plus attentif aux performances. Enfin, la réforme mal réussie et toujours contrastée du NHS serait la preuve, a contrario, que sans changements structurels dans l'organisation et le fonctionnement du service public, les investissements massifs que le gouvernement britannique déverse dans la santé ont peu de chances d'améliorer les prestations.

A. M.

Pour en savoir plus : www.cercledoutremanche.com