



**Cercle d'outre-Manche**

## ***6 mois, 6 mesures***

***pour que la France repasse devant le Royaume-Uni***

**Juin 2007**

**[www.cercledoutremanche.com](http://www.cercledoutremanche.com)**

# 6 objectifs et 6 mesures qui fonctionnent au Royaume-Uni

## 1. Rendre l'administration pro-business

**La tâche de l'administration est de privilégier l'accompagnement des entreprises plutôt que leur contrôle car elles seules sont à la source de la création de richesse qui peut être ensuite redistribuée.**

- La création d'entreprise en 48 heures grâce à un vrai guichet unique et centralisé (la procédure est toujours de 3 à 5 semaines en France contre 24 heures seulement en Angleterre).

## 2. La fin du « ménage à trois » afin d'établir un dialogue social direct entre patronat et syndicats

- Fixer le Smic par une Commission paritaire Patronat-Syndicat appuyée par des experts économiques.

L'objectif est d'avoir comme en Angleterre, un Smic reconnu par les partenaires sociaux comme optimum pour l'emploi, la croissance et le pouvoir d'achat.

## 3. Rendre le droit du travail plus souple

- Créer une possibilité de rupture du contrat de travail par consentement mutuel entre le salarié et l'employeur afin que le salarié ne perçoive plus le licenciement comme un traumatisme.

Ce contrat ouvrirait aux mêmes droits à indemnité.

## 4. Inciter les particuliers à investir dans les jeunes entreprises

- Augmenter de 40 000€ à 300 000€ le plafond de l'investissement pour lequel un investisseur individuel peut bénéficier d'une déduction fiscale au moment de l'investissement et quelle que soit l'activité de l'entreprise.

L'expérience anglaise a démontré l'efficacité d'un plafond fiscal élevé.

## 5. Développer les incubateurs universitaires

- Création d'un Fonds d'abondement qui sera appelé à chaque fois qu'une Université obtiendra un financement privé.

## 6. Faire de la maîtrise de l'anglais, facteur-clé pour la compétitivité des cadres et de l'économie française, une priorité nationale

- Intégrer l'anglais aux matières de tronc commun dès l'enseignement primaire et encourager le recrutement d'enseignants issus de l'Union européenne dont l'anglais est la langue maternelle.



## Sommaire

<b>Cercle d'outre-Manche : participants</b>	4
<b>Introduction : qui sommes-nous ?</b>	5
<b>Mesures</b>	
1. Rendre l'administration pro-business	8
2. La fin du « ménage à trois » afin d'établir un dialogue social direct entre patronat et syndicats	13
3. Rendre le droit du travail plus souple	16
4. Inciter les particuliers à investir dans les jeunes entreprises	18
5. Développer les incubateurs universitaires	21
6. Faire de la maîtrise de l'anglais, facteur-clé pour la compétitivité des cadres et de l'économie française, une priorité nationale	23



## **Participants**

Gilles Avenel	<i>London &amp; European, Chairman</i>
Pascal Boris	<i>BNP Paribas, Chief Executive Officer UK</i>
Alain Demarolle	<i>Eton Park International LLP, Managing Director, European Affairs</i>
Pascal D'hont	<i>PriceWaterhouseCoopers LLP, Avocat at the Paris Bar</i>
Bernard Deloménie	<i>EMEA Horwath International, Regional Director</i>
Bruno Deschamps	<i>CDR Ltd, Director and Operating Partner</i>
Jean-Michel Ditner	<i>Investment Direct Ltd, Director</i>
Gaël Dutheil de la Rochère	<i>Schneider Electric, Managing Director</i>
Olivier Fleurot	<i>Publicis, Président exécutif</i>
Laurent Fourier	<i>International SOS, General Manager Europe</i>
Jacques Garaïalde	<i>Kohlberg Kravis Roberts &amp; Co Ltd, Managing Director</i>
Christophe Gasc	<i>Ilog Ltd, Managing Director</i>
Roland Lazard	<i>Saint-Gobain, General Delegate UK</i>
Olivier Morel	<i>Cripps Harries Hall, Partner, Solicitor et Avocat</i>
Christophe Nobilet	<i>Altran UK and Ireland, Chief Executive Officer</i>
Christine Ourmières	<i>Air France, General Manager UK and Ireland</i>
Cyrille du Peloux	<i>Veolia Transport, Chief Executive Officer</i>
Nathalie Rachou	<i>Topiary Finance, Chief Executive Officer</i>
Stéphane Rambosson	<i>Citi, Director, Equity Capital Markets</i>
Gérard Tardy	<i>Noble Fund Managers Ltd, Director</i>
Arnaud Vaissié	<i>International SOS, Chairman &amp; Chief Executive Officer</i>

Les opinions exprimées dans ce document n'engagent que leurs auteurs et en aucun cas les institutions auxquelles ils appartiennent.

## **Document préparé et rédigé par:**

Philippe Chalon  
Charlotte Dollot

*Avec l'aide de Philothée Gaymard*

## **Sous la direction des co-fondateurs du Cercle d'outre-Manche:**

Pascal Boris                      Président de la Chambre de Commerce Française de Grande-Bretagne

Arnaud Vaissié                    Président de la section des Conseillers du Commerce Extérieur de la France au Royaume-Uni

## INTRODUCTION

---

### ***Qui sommes-nous?***

Présidents ou directeurs généraux de groupes internationaux opérant dans divers secteurs d'activité, notre point commun est d'être des chefs d'entreprise français ayant à diriger des affaires franco-britanniques. Fréquemment sollicités et interrogés par les hauts-fonctionnaires et hommes politiques sur les raisons de l'attractivité du Royaume-Uni, nous avons décidé de partager nos expériences et réflexions au sein du Cercle d'outre-Manche.

Lorsque nous avons publié en 2004 le rapport «*Sous-emploi français, plein-emploi britannique : un paradoxe bien peu cordial*», le modèle britannique était alors au mieux considéré avec suspicion par l'opinion publique française, quand il n'était pas tout simplement rejeté avec mépris. Les propositions de ce premier rapport et de notre dernier rapport «*My neighbour is rich*» ayant fait l'objet d'un large débat, nous constatons aujourd'hui que de nombreuses mesures introduites en France sont d'inspiration britannique sans l'avouer. Par exemple : les Maisons de l'emploi, le nouveau débat autour de la réforme du code du travail, le dialogue social direct entre entreprises et syndicats sans intervention gouvernementale ou encore la fusion entre l'ANPE et l'Unédic sur le modèle des *Jobcentres plus* britanniques.

Nous poursuivons notre travail d'information et d'explication en rappelant aujourd'hui 6 mesures symboliques qui selon nous ont permis au Royaume-Uni d'être la *success story* européenne de ces 15 dernières années.

### ***Notre ambition : que la France repasse devant le Royaume-Uni dans les 5 ans***

#### **▪ France – Angleterre : quel score ?**

A l'image de l'entreprise, un pays doit se comparer en permanence avec ses voisins pour rester compétitif et attractif. *Benchmarking* et remise en question sont les préalables de tout changement et de toute évolution.

Pour appliquer les recettes de ce qui marche ailleurs, encore faut-il avoir les mêmes ingrédients. Or, la France et le Royaume-Uni en ont de nombreux en commun et il est pertinent de comparer les deux frères ennemis : leurs populations sont quasiment égales (60,4 millions au Royaume-Uni, 62,9 millions en France), 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).

Seuls l'emploi et la richesse par habitant marquent un point de rupture dans la comparaison des deux voisins européens. Avec un taux de chômage moitié moindre et un taux d'emploi de 10 points supérieur, le Royaume-Uni compte 4 millions d'emplois supplémentaires !

Outre-Manche, deux fois plus de nouvelles entreprises voient le jour chaque année, et surtout leur croissance, dix ans après leur démarrage, est plus de 7 fois supérieure à celle des nouvelles entreprises françaises. Le Royaume-Uni génère aujourd'hui 76 milliards € de PIB de plus par an que la France malgré 2,5 millions d'habitants en moins ! Le PIB par habitant, qui représentait 75% de celui de la France en 1980, atteint

cette année les 110%, soit un supplément de richesse de 2 400€ par personne et par an. L'ordre naturel des choses est que la France soit devant.

- **Rempporter ce match que la France perd depuis 15 ans**

La France possède des atouts majeurs indéniables : position géographique unique, réseaux de transport de qualité, système de santé et d'éducation performants, main d'œuvre qualifiée. La France possède le *hardware* de l'attractivité économique, c'est-à-dire les atouts structurels dont peu de pays disposent. L'avantage britannique se situe au contraire sur le *soft*, sur les comportements et l'environnement économique et culturel. Le *soft* est, par définition, souple. Le problème de la France est sa tendance à faire du *soft* un domaine *hard*, c'est-à-dire à rigidifier ce qui n'est pas de nature à l'être.

Là où la France s'attache trop souvent à protéger ses acquis et son « droit au travail », le Royaume-Uni cherche avant toute chose à s'ouvrir pour augmenter « l'offre de travail » afin de nourrir l'activité du pays. Il ne peut y avoir de redistribution sociale possible sans création de richesses au préalable puisque ce sont les fruits de la croissance qui permettent l'amélioration du *Welfare*. Pas de modèle social gagnant sans un environnement pro-business.

Le Royaume-Uni est aujourd'hui dans la situation de la France des années 1970: la question n'est pas de savoir si l'on trouvera un emploi, mais quel emploi. Tout n'est pas parfait outre-Manche: un système de santé qui peine à se reformer, une productivité qui reste faible mais contrairement aux Français, les Anglais sont confiants en l'avenir et ils ont le sentiment que leurs enfants vivront mieux que leurs parents.

Rectifier notre environnement économique et entrepreneurial, cadrer le rôle de l'Etat et avoir le courage de le faire – voilà en quoi la France peut s'inspirer du Royaume-Uni.

Si comparaison n'est pas raison, s'inspirer du Royaume-Uni n'est pas tricher et le reconnaître est déjà une victoire. Si la France trouve la détermination de faire sauter sa camisole, son potentiel de redémarrage est considérable. Il ne fait alors aucun doute qu'elle repassera devant Albion.

*"My neighbour is rich"*, si les Anglais le sont redevenus, pourquoi pas nous?

# 6 objectifs et 6 mesures qui fonctionnent au Royaume-Uni

## 1. Rendre l'administration pro-business

**La tâche de l'administration est de privilégier l'accompagnement des entreprises plutôt que leur contrôle car elles seules sont à la source de la création de richesse qui peut être ensuite redistribuée.**

- La création d'entreprise en 48 heures grâce à un vrai guichet unique et centralisé (la procédure est toujours de 3 à 5 semaines en France contre 24 heures seulement en Angleterre).

## 2. La fin du « ménage à trois » afin d'établir un dialogue social direct entre patronat et syndicats

- Fixer le Smic par une Commission paritaire Patronat-Syndicat appuyée par des experts économiques.

L'objectif est d'avoir comme en Angleterre, un Smic reconnu par les partenaires sociaux comme optimum pour l'emploi, la croissance et le pouvoir d'achat.

## 3. Rendre le droit du travail plus souple

- Créer une possibilité de rupture du contrat de travail par consentement mutuel entre le salarié et l'employeur afin que le salarié ne perçoive plus le licenciement comme un traumatisme.

Ce contrat ouvrirait aux mêmes droits à indemnité.

## 4. Inciter les particuliers à investir dans les jeunes entreprises

- Augmenter de 40 000€ à 300 000€ le plafond de l'investissement pour lequel un investisseur individuel peut bénéficier d'une déduction fiscale au moment de l'investissement et quelle que soit l'activité de l'entreprise.

L'expérience anglaise a démontré l'efficacité d'un plafond fiscal élevé.

## 5. Développer les incubateurs universitaires

- Création d'un Fonds d'abondement qui sera appelé à chaque fois qu'une Université obtiendra un financement privé.

## 6. Faire de la maîtrise de l'anglais, facteur-clé pour la compétitivité des cadres et de l'économie française, une priorité nationale

- Intégrer l'anglais aux matières de tronc commun dès l'enseignement primaire et encourager le recrutement d'enseignants issus de l'Union européenne dont l'anglais est la langue maternelle.

## 1- Rendre l'administration pro-business

**La tâche de l'administration est de privilégier l'accompagnement des entreprises plutôt que leur contrôle car elles seules sont à la source de la création de richesse qui peut être ensuite redistribuée.**

### *Une mesure symbolique*

**La création d'entreprise en 48 heures grâce à un vrai guichet unique et centralisé (la procédure est toujours de 3 à 5 semaines en France contre 24 heures seulement en Angleterre).**

L'Etat ne crée pas les richesses mais l'environnement qui le permet. A chacun sa place. L'Etat organise, les entreprises s'activent. Sur ce point, le consensus britannique est entier. La discussion n'est donc plus sur le mode de création de richesses, mais porte sur la manière qu'a l'Etat de les redistribuer. Car son rôle est bien là : comment favoriser l'économie de marché et la libre entreprise afin de créer les conditions nécessaires à la mise en place d'un modèle social efficace?

L'un des points essentiels d'une attitude pro-business et pro-réforme d'un gouvernement est la capacité qu'il a d'auditer ses comptes et d'évaluer la performance des aides qu'il octroie. Il serait utile de conduire par exemple un audit des aides publiques à la création d'entreprise en France et de rationaliser les opérateurs chargés de mettre en oeuvre ces aides et de conduire un suivi des résultats – qui n'existe pas à ce jour.<sup>1</sup> Pour évaluer les performances encore faut-il les quantifier.

Dans un contexte international caractérisé par la mobilité, il est particulièrement important pour un Etat de mettre en place un cadre simplifié et attractif. Cet aspect s'avère déterminant non seulement pour attirer les investissements étrangers mais aussi pour retenir ses propres richesses.

### **La stabilité et la lisibilité de la législation fiscale : préalables indispensables d'attractivité économique**

Le système fiscal français se caractérise tout d'abord par une grande complexité et une mauvaise lisibilité. Ce facteur est souvent retenu dans les enquêtes comme l'un des plus dissuasifs. La France est régulièrement montrée du doigt pour ses incessantes remises en cause des règles du jeu alors même que l'investisseur cherche une certaine stabilité à moyen terme. On invoque ainsi la multiplicité des taux d'imposition, leur forte progressivité et le nombre important de règles, amendements et niches dérogatoires. Le Centre de Recherches pour l'Expansion de l'Economie et le Développement des Entreprises (Rexecode) ne retient que deux raisons principales pour illustrer cette opacité:

- **La multiplicité des taxes et autres impôts à "finalité sociale"**

Cette complexité crée un flou sur le poids exact de la fiscalité (CSG, CRDS, prélèvement social de 2%, CBS, taxe professionnelle). Il suffit d'ailleurs de comparer les fiches de paie respectives des deux pays pour se rendre compte de

<sup>1</sup> Cf. Rapport public annuel de la Cour des Comptes pour l'année 2006

la complexité du système fiscal français. Là où effectivement le bulletin de salaire français comporte en moyenne plus de quarante lignes, le bulletin britannique n'en comporte que quatre : le salaire brut (*Basic Pay*), l'impôt sur le revenu (*Income Tax*), le cumul des cotisations sociales (*National Insurance*), et le revenu net (*Net Pay*).

- **La forte instabilité de la législation fiscale**

A titre d'exemple, au cours des vingt dernières années, le taux et l'assiette de l'impôt sur les plus-values à long terme en France ont été modifiés treize fois. Cette instabilité du système français témoigne de l'influence des alternances politiques sur la fiscalité, alors que le Royaume-Uni présente une législation paradoxalement plus compartimentée mais réformée de manière plus pragmatique et moins idéologique. Avant d'être un instrument politique, la fiscalité d'un pays est une arme économique de compétitivité, et les investisseurs étrangers sont réticents à s'engager dans un pays qui ne garantirait pas la visibilité de leurs situations fiscales à moyen terme.

En comparaison, la fiscalité britannique est plus stable et plus lisible. Le système d'imposition personnelle est notamment considéré comme l'un des plus simples du monde. A ce titre, l'*Income Tax* (Impôt sur le Revenu) et la *Corporation Tax* (Impôt sur les Sociétés) ne présentent que trois taux d'imposition uniques :

- ***Income Tax*<sup>2</sup> :**

- 10% jusqu'à £ 2 230 de revenus (jusqu'à 3 285 €)
- 22% de £ 2 231 à £ 32 370 (3 286 € à 47 683 €)
- 40% au-delà de £ 32370 (> 47 683 €)

Le taux marginal de 40% est l'un des plus bas de l'Union européenne.

- ***Corporation Tax*<sup>3</sup> :**

- 20% pour les sociétés dont les bénéfices imposables sont inférieurs à £ 300 000 (441 833 €)
- 30%<sup>4</sup> pour les sociétés dont les bénéfices imposables sont supérieurs à £ 1,5 millions (2,209 millions €).

Si la fiscalité britannique est moins complexe et plus lisible, elle n'en est pas pour autant plus avantageuse dans tous les domaines. Concernant l'impôt sur le revenu par exemple, le système britannique est d'autant plus avantageux que les revenus sont élevés, alors que la fiscalité française directe privilégie les bas salaires et les familles à travers le système du quotient familial. De même, près de la moitié des Français ne paient pas d'impôt sur le revenu alors même que celui-ci est pratiquement généralisé en Royaume-Uni. La lourdeur de la fiscalité ne se considère donc pas seulement en rapport au poids des prélèvements. C'est d'abord la lisibilité et la stabilité de l'environnement qui rendent un régime fiscal attractif.

---

<sup>2</sup> [www.inlandrevenue.gov.uk](http://www.inlandrevenue.gov.uk)

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> La taux passera de 30% à 28% à partir du 1er avril 2008

## Procédure et attitude pragmatiques

La fiscalité et son contrôle sont le quotidien des sociétés. Il est donc nécessaire que les administrations fiscales offrent souplesse et pragmatisme à leurs interlocuteurs et cherchent avant tout à leur rendre la vie facile. Et c'est peut-être dans ce domaine que l'exemple britannique est le plus inspirant.

- **L'*Inland Revenue*, prestataire des services aux entreprises**

L'*Inland Revenue*, équivalent du Fisc, est perçue au Royaume-Uni comme une société de services qui cherche à accroître son portefeuille de clients. L'entreprise est considérée comme un client que l'*Inland Revenue* se doit de satisfaire :

- Son attitude est coopérative, et les réponses sont en général données sous 48 heures
- Les autorités fiscales ont le souci permanent d'informer et de communiquer avec les dirigeants, via, par exemple, l'envoi à toute société nouvellement créée d'un CD-Rom régulièrement mis à jour (« *A Helping Hand from the Inland Revenue* »)
- La « présomption de bonne foi » mène la relation. Les autorités fiscales sont courtoises, bienveillantes et sans suspicion à l'égard de l'interlocuteur, et la société n'est pas, dès le départ, « suspecte pour fraude » ou considérée comme un mauvais élève
- Les rapports et correspondances sont personnalisés. L'*Inland Revenue* suit le cursus des entreprises, comprend les problématiques liées à une société et à son industrie, et l'interlocuteur reste le même pendant plusieurs années consécutives.

En France, la fiscalité est un domaine difficile d'accès, c'est donc l'Etat qui est en charge de l'expliquer, la gérer et la contrôler. Au Royaume-Uni, la relation de prestataire à client oblige à l'efficacité et à l'exigence. Le Fisc aussi doit être compétitif.

Afin de stimuler la performance de ses services publics, le Royaume-Uni a utilisé une fois encore de ses deux cartes maîtresses : la souplesse et l'innovation. Des méthodes similaires à celles utilisées dans le secteur privé afin d'exiger une même qualité de service – à la différence près que les prestations rendues sont gratuites, accessibles à tous et servent la compétitivité globale du pays.

## **Un organisme dédié au *Benchmarking* du secteur public pour le plus grand bénéficiaire du citoyen-client**

Les institutions du secteur public évoluent trop souvent au sein d'un marché monopolistique et ne sont pas particulièrement encouragées à améliorer leurs offres ou optimiser leurs coûts. A l'inverse, dans le secteur privé, la concurrence stimule les entreprises à toujours renouveler leurs produits ou services afin de satisfaire le consommateur et ne pas perdre de part de marché.

Aussi, afin de motiver le changement, il fallait trouver un moyen d'injecter au secteur public une mini-dose de compétition et de le soumettre à une obligation de résultat. Le Royaume-Uni s'est donc engagé à imposer des objectifs de performance et des standards de qualité pour toutes les institutions publiques. Les gouvernements britanniques successifs ont ainsi également mis en place un certain nombre d'outils afin de permettre à chaque institution de maîtriser ses ressources, d'évaluer ses performances et d'en retirer des bénéfices.

Se comparer pour mieux satisfaire le « citoyen-client », tel est la devise du *benchmarking* public à la britannique.

➤ **La mise en place de structures d'audit : les *Next Step Agencies* ou *Executive Agencies***

Ces agences sont des structures d'exécution qui régissent l'utilisation des ressources des ministères et qui sont responsables de leurs résultats (en fonction des objectifs établis dans leurs *business plan*<sup>5</sup>). Les *Executive Agencies* conduisent chaque année une auto-évaluation quantitative qui permet de chiffrer les performances puis de les comparer aux critères standards en matière de satisfaction client, de résultats financiers et de la gestion de l'offre de service. Par exemple, depuis 1998, chaque agence doit notamment se soumettre à la procédure de *Comprehensive Spending Review*, qui oblige chaque ministère à détailler toutes ses dépenses et à les justifier. Les coûts doivent être rationalisés et transparents.

➤ **La mise en place de standards qualitatifs: les *Citizen's Charters***

Ces chartes définissent les normes de qualité du service public. Les normes sont « *customer-centric* », c'est-à-dire très largement construites autour de la capacité de l'institution à répondre aux besoins du citoyen-client. Par exemple, chaque année, les ministères présentent une évaluation de leur performance par rapport à ces critères de qualité. Les évaluations sont consultables sur les sites Internet des ministères ou sur le site du *benchmarking* du service public ([www.benchmarking.gov.uk](http://www.benchmarking.gov.uk)). A un niveau plus micro-structurel, des standards ont aussi été établis pour chaque secteur, voire pour chaque service au sein de ces secteurs, afin que le citoyen-consommateur puisse choisir ce qui correspond le plus à ses besoins.

➤ **Motivations financières pour les employés et institutions du public: les *incentives***

Les autorités britanniques ont également instauré un certain nombre de fonds qui récompensent financièrement les institutions ou les employés les plus méritants. Ainsi, les enseignants dans les écoles publiques britanniques sont en partie rémunérés en fonction de leurs résultats. Par exemple, un enseignant de mathématiques à Londres qui est normalement rémunéré 4 000 € par mois<sup>6</sup> sera augmenté de 700 € par an s'il parvient à élever le niveau de sa classe selon les objectifs fixés au préalable par son établissement. Par ailleurs, chaque école doit faire la preuve de la bonne utilisation des fonds publics alloués et est placée en situation de relative compétition. En effet, le budget des écoles dépend en grande partie du nombre d'élèves. Aussi les écoles publiques cherchent-elles à attirer un maximum d'élèves dans leur établissement. Or, pour attirer les élèves, il faut prouver la qualité de son établissement. C'est le cercle vertueux du *benchmarking* public !

Evaluer, comparer et récompenser les meilleurs afin de motiver la qualité du service rendu pour tous, voilà la méthode du *benchmarking*. Les exigences de l'entreprise appliquées au secteur public. Un organisme dédié au *benchmarking* du secteur public en France permettrait d'évaluer la qualité des prestations rendues, pour le plus grand bénéfice du citoyen-client.

---

<sup>5</sup> Il existe aujourd'hui 138 agences recouvrant l'ensemble du secteur public (Armée, monuments publics, environnement, emploi, routes, santé, prison, etc.)

<sup>6</sup> A Londres, les salaires des enseignants varient entre 33 755 € et 57 100 € par an en fonction des écoles et des performances de l'enseignant, sources : « *Teachers' Pay 2004-06, Inner London* ».

## Pouvoir créer son entreprise en France en 48 heures

Tableau simplifié des procédures administratives en France et au Royaume-Uni

	FRANCE	ROYAUME-UNI
<b>Organisme de gestion</b>	CFE (Centre de Formalité des Entreprises). Le futur entrepreneur doit s'adresser au CFE des organismes suivants en fonction de son secteur d'activité:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>CCI</b> pour les commerçants</li> <li>- <b>Chambre des métiers et de l'artisanat</b> pour les artisans</li> <li>- <b>Greffes du Tribunal de Commerce</b> pour les sociétés civiles</li> <li>- <b>URSSAF</b> pour les professions libérales</li> <li>- <b>Service des impôts</b> pour les artistes-auteurs</li> <li>- <b>Chambre d'agriculture</b> pour les structures agricoles</li> </ul>	Companies House (organisme d'enregistrement unique pour tout type d'activité en Angleterre et au Pays de Galles).  <a href="http://www.companieshouse.gov.uk">www.companieshouse.gov.uk</a>
<b>Durée des procédures</b>	Entre <b>3 et 5 semaines</b> (montage et traitement du dossier)	<b>Formule "Same Day Incorporation"</b> dans la journée
<b>Coût</b>	Coût variant en fonction de la nature de l'activité et de la structure juridique:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 € pour un commerce</li> <li>- 150 € pour une SARL</li> <li>- 230 € pour une SA ou SAS</li> </ul>	Coût unique pour tout type d'entreprise: <b>£50 (£30 en cas d'enregistrement électronique).</b>

S'il est possible de créer son entreprise dans la journée outre-Manche, pourquoi la France ne parviendrait-elle pas à abaisser la durée des procédures administratives de 3-5 semaines à 48 heures ?

Sur le modèle de ce qui a été fait au Royaume-Uni avec la *Companies House*, il existe en France depuis 2002 le Centre de Formalité des Entreprises, guichet unique auprès duquel sont déposées les demandes d'immatriculation des entreprises. Mais ce guichet n'est pas centralisé comme au Royaume-Uni. En effet, selon son secteur d'activité, le futur entrepreneur français doit s'adresser au CFE d'un organisme différent, alors que le futur entrepreneur britannique enregistre son entreprise auprès de la seule *Companies House*. Il s'agit là du mille-feuille à la française : au lieu de remplacer une mesure peu efficace, on en rajoute une, censée la corriger.

Pour atteindre l'objectif anglais ou s'en rapprocher, il serait utile de regrouper les CFE en un seul et même organisme et de centraliser les registres du commerce actuels (1 par département) en un registre national, comme c'est le cas au Royaume-Uni. Enfin, il serait judicieux de mettre en place un site internet permettant d'effectuer en ligne les démarches de création de tout type d'entreprises – aujourd'hui seules les entreprises individuelles à vocation commerciale peuvent bénéficier de ce service (les SA et SARL sont exclues de ce dispositif dans la mesure où la loi impose encore au futur entrepreneur de transmettre les originaux des statuts de sa société sous forme papier).

## 2- La fin du « ménage à trois » afin d'établir un dialogue social direct entre patronat et syndicats

### *Mesure*

**Fixer le Smic par une Commission paritaire Patronat-Syndicat appuyée par des experts économiques.**

**L'objectif est d'avoir comme en Angleterre un Smic reconnu par les partenaires sociaux comme optimum pour l'emploi, la croissance et le pouvoir d'achat.**

Politiques et syndicats, tous devraient travailler à l'amélioration du *software*<sup>7</sup> de la France et s'accorder à dire que c'est l'emploi qui crée la croissance et non l'inverse. Au Royaume-Uni, l'économie de marché et la politique pro-business ne sont plus matières à débat. L'économie de marché permet la richesse, la richesse permet à l'Etat de redistribuer. Donc l'Etat doit permettre aux entreprises de créer de la richesse. Syllogisme imparable qui devrait faire l'objet en France d'un diagnostic partagé et d'un consensus national.

### **Des syndicats pro-business et pro-emploi : l'entreprise, priorité des syndicats ?**

Contrairement aux idées reçues, le mouvement syndical est robuste et très influent sur la scène politique britannique : le taux de syndicalisation est plus de trois fois supérieur au taux français !<sup>8</sup> Pourtant, paradoxalement, les syndicats semblent moins visibles et les relations avec le gouvernement plus apaisées. Comment expliquer ce décalage ?

Thatcher à la manière forte et Blair à la manière douce ont fait évoluer le pouvoir des syndicats et leur nature corporatiste. Compte tenu notamment de la forte baisse du taux de syndicalisation (moins 15% en 10 ans), les syndicats ont réalisé que leur survie dépendait de leur bonne entente avec les employeurs, et ils ne voulaient pas être ceux qui accéléreraient le déclin de l'industrie au Royaume-Uni. Ils sont devenus plus pragmatiques et se sont ralliés au centre, c'est-à-dire à l'idée que l'économie de marché et la survie de l'entreprise sont bonnes pour l'emploi. Aujourd'hui, ils cherchent donc à obtenir les accords les plus favorables pour leurs adhérents, ce qui implique souvent l'accord le plus favorable à l'entreprise. Sans entreprise prospère, mais qui peut quand elle le doit, faire évoluer son offre d'emploi, on a soit le sous-emploi soit pas d'emplois.

### **Des négociations bipartites et la recherche du bon compromis**

Jusqu'au gouvernement Thatcher, les rapports du monde du travail se jouaient à trois : le patronat, les salariés et le gouvernement. Ces rapports étaient conflictuels et, au final, c'est le gouvernement qui prenait la décision.

Depuis les quinze dernières années, on assiste à une décentralisation progressive de la négociation collective. Le gouvernement s'est petit à petit effacé des discussions

<sup>7</sup> Le *software* est pris comme l'environnement socio-économique dans lequel les entreprises évoluent, par opposition au *hardware*, structures et caractéristiques stables d'un pays

<sup>8</sup> Taux de syndicalisation en 2006: 8% en France, 30% au Royaume-Uni

sociales et aujourd'hui n'a plus pour rôle que de valider ou non la recommandation des syndicats (TUC) et du patronat (CBI). La « troisième voie » blairiste a ouvert la voie au bipartisme : l'Etat britannique a laissé la place à « un partenariat social » entre le patronat, les syndicats et des parties tierces qui ont pour rôle l'arbitrage et la médiation des conflits et disputes.

Ainsi au Royaume-Uni, le tripartisme ne fonctionnait pas plus qu'ailleurs et donnait des airs de mascarade, chacun campait sur des positions extrêmes en attendant que le gouvernement impose une solution dont aucun n'était satisfait. Aujourd'hui, le dialogue à deux oblige au résultat. Le bipartisme redonne du pouvoir aux acteurs sociaux et motive le changement. Les représentants du TUC et du CBI se félicitent de cette nouvelle donne : outre leur objectif commun de défense de l'entreprise et de l'emploi, ils sont également unis par leur refus inflexible de la négociation tripartite.

En France, le « trilogie » prévaut encore. Le gouvernement décrète plus qu'il ne concerte, ce qui le met inévitablement en situation de législateur de ses propres volontés – ménage à trois nécessairement boiteux si le gouvernement est juge, partie et exécutant. Le trilogie résulte en des monologues qui immobilisent.

### **Exemple de succès du bipartisme des négociations sociales au Royaume-Uni: le *Minimum Wage (Smic britannique)***

C'est dans cet esprit bipartite et informel que le Royaume-Uni a instauré le salaire minimum (*National Minimum Wage*) en 1999. C'est la *Low Pay Commission*, organisme indépendant composé de 9 personnes (3 représentants du TUC, 3 représentants du CBI et 3 experts économiques renommés choisis en commun par les 2 premiers groupes), qui décide des valorisations des salaires minimums.

Le rôle de ces experts économiques (professeurs d'économie des meilleures universités britanniques) est de mesurer l'impact économique (dont sur l'emploi) du niveau du salaire minimum à fixer afin d'éviter qu'un salaire trop élevé pour les circonstances économiques du moment soit un frein à la création d'emplois. Ces recommandations sont intégrées à la recommandation que fait la *Low Pay Commission* au gouvernement.

Jusqu'à présent, le gouvernement a toujours accepté leurs recommandations et le salaire minimum britannique, réévalué de 40% depuis sa création, a atteint cette année un niveau supérieur à celui du Smic<sup>9</sup> (1 361€/mois, contre 1 254€/mois en France)<sup>10</sup>. Et les patrons sont heureux : le salaire minimum est perçu comme une évolution positive par le CBI parce que petits commerces et entreprises doivent respecter la loi qui s'applique à tous, ce qui évite la concurrence sauvage.

---

<sup>9</sup> 1,8% des salariés britanniques touchent le salaire minimum contre 16,8% en France

<sup>10</sup> Note Eurostat, 18 juin 2007, "Minimum wages in the EU in January 2007"

## Salaire minimum en France et au Royaume-Uni

	France (Smic)	Royaume-Uni (Minimum Wage)
Montant mensuel du salaire minimum	<b>1 254 €</b>	<b>1 361 €</b>
% d'employés recevant le salaire minimum	<b>16,8 %</b>	<b>1,8 %</b>

Sources : note Eurostat, « *Minimum wages in the EU in January 2007* », 18 juin 2007

### **Pour parvenir à ce dialogue social, des règles respectées par tous**

Le dialogue social au Royaume-Uni est fondé sur le respect d'un certain nombre de règles ou codes de conduite qui permettent un encadrement du droit de grève. Fort de ce consensus, l'ensemble des acteurs sociaux reconnaît de fait que le recours à la grève reste la pratique de l'ultime recours. L'obligation d'arbitrage avant la grève par l'intermédiaire du Service consultatif d'arbitrage et de conciliation (Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS), la proportionnalité, le vote de la grève à bulletin secret sont des règles reconnues et adoptées par tous.

L'ACAS a comme premier rôle la médiation et l'arbitrage des conflits du travail et l'amélioration des relations professionnelles grâce aux services consultatifs qu'il offre aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants. L'ACAS, bien que financé par le gouvernement, est indépendant et n'est pas assujéti aux instructions ministérielles. Il est administré par un conseil composé d'un président et de neuf membres. Trois des membres sont nommés après consultation du CBI et trois autres le sont après consultation du TUC. Médiateur et arbitre, l'ACAS permet de désamorcer certains conflits en rendant le dialogue social plus apaisé.

Syndicats et patronat négocient ensemble comme le feraient deux partenaires économiques (à la fois client et fournisseur l'un de l'autre) intéressés à faire progresser ensemble leurs intérêts respectifs (qui peuvent être divergents). L'Etat est à sa place comme arbitre neutre. Le politique n'intervient pas dans la décision économique. Les rapports réalistes et apaisés dans lesquels chacun joue un rôle clair font partie du coeur du dispositif qui a permis au Royaume-Uni d'avoir un taux de croissance supérieur de 50% à celui de la France depuis 10 ans.

### 3- Rendre le droit du travail plus souple

#### **Mesure**

**Créer une possibilité de rupture du contrat de travail par consentement mutuel entre le salarié et l'employeur afin que le salarié ne perçoive plus le licenciement comme un traumatisme.**

**Ce contrat ouvrirait aux mêmes droits à indemnité.**

Il n'est possible de faciliter l'embauche, et donc de réduire la période intermédiaire de chômage, que si les rouages du marché du travail sont fluides. Le Royaume-Uni a su instaurer une législation du travail souple qui permet aux entreprises de moduler leurs effectifs aux fluctuations économiques tout en assurant au salarié une protection légale forte.

Comment alors, pour une protection du salarié comparable, la France peut-elle s'inspirer du Royaume-Uni, qui a réussi à faire de sa législation en matière de licenciement l'une des premières forces de son attractivité économique ?

#### **Souplesse contre rigidité : convergence de la protection de l'employé, divergence du coût pour l'employeur**

Contrairement à l'image de flexibilité exacerbée souvent prêtée au système britannique, au Royaume-Uni comme en France, la liberté du chef d'entreprise de se séparer de ses employés est limitée et encadrée. Toutefois, le système britannique est plus souple et privilégie le caractère raisonnable (« reasonable ») du comportement de l'entreprise et du salarié dans le processus de licenciement, notamment en adaptant de manière plus réaliste les indemnités de licenciement à la perte réelle du salarié.

Par exemple, si un employé a un problème de capacité, il sera exigé de l'employeur qu'il lui donne de vraies possibilités d'améliorer ses performances. En revanche, si un employé commet une faute lourde, il peut se trouver privé de toute indemnité. De plus, depuis octobre 2004 (entrée en vigueur de l'Employment Act 2002), les employeurs doivent également suivre une procédure disciplinaire similaire à celle existant en France avant de licencier un employé pour motif personnel. Toutefois, cette procédure ne s'applique pas en cas de faute grave du salarié (contrairement à la France). Le non-respect de cette procédure entraînera la requalification automatique du licenciement comme abusif (*unfair dismissal*).

En France, même si le motif du licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, l'entreprise devra verser des indemnités qui peuvent se révéler lourdes, parfois 50% plus élevées qu'au Royaume-Uni, comme pour compenser une injustice, alors même que le motif du licenciement provient d'une faute réelle et justifiée du salarié.

En ce qui concerne l'indemnisation du licenciement, les entreprises anglaises comme les entreprises françaises doivent indemniser les salariés licenciés. Mais l'indemnité française est près de trois fois plus élevée en moyenne pour un cadre que l'indemnité anglaise. L'employeur français hésitera donc à licencier certes, mais il n'embauchera pas quand l'activité reprendra, de même qu'il augmentera peu les salaires. Verrouiller les licenciements est un processus antiproductif en tous points et très pénalisant pour le dynamisme global de l'emploi.

## **Exemple récapitulatif simplifié : licenciement pour motif économique**

### **Hypothèses :**

- licenciement pour motif économique
- d'un cadre de 35 ans avec 6 ans d'ancienneté
- pas de convention collective applicable

	France	Royaume-Uni
Indemnités de licenciement théoriques	6 mois	6 semaines
Salaire hebdomadaire	1 200 €	1 200 €
Plafond hebdomadaire	sans	455 €
Indemnités réelles	6 240 €	2 730 €

### **Logique sociale contre logique économique : le traumatisme du licenciement en France**

En France, la logique est sociale et punit l'employeur qui aurait licencié un salarié sans motif acceptable. Par conséquent, le licenciement se ressent comme un traumatisme pour l'employé, l'équivalent professionnel du divorce pour faute. C'est également un traumatisme pour l'employeur, qui est fréquemment menacé de poursuites pénales au moment du licenciement quand ce dernier s'accompagne de recours liés au dépassement du temps de travail. La pénalisation excessive du droit du travail a un impact profond chez l'employeur. Elle est de fait un obstacle supplémentaire à l'embauche.

Outre-Manche, prime à l'inverse la logique économique, en indemnisant le préjudice réel du salarié. L'employé est responsabilisé et ne peut demander des indemnités sans avoir d'abord démontré qu'il a fait des efforts pour limiter son propre préjudice (*duty to mitigate*). Les indemnités sont en outre plafonnées, et l'employeur prend certes un risque financier, mais celui-ci est limité, la sanction qu'il encourt étant davantage pondérée par rapport à sa faute réelle et à la perte réelle du salarié. Au Royaume-Uni, la vision traumatisante du licenciement est beaucoup moins perceptible dans la mesure où celui-ci n'est pas un obstacle à la réembauche, et d'autant moins que, dans l'état actuel de tension du marché britannique, le salarié est confiant de retrouver un emploi rapidement (64 % des sans-emplois quittent le chômage dans les 6 premiers mois).

La pacification de la relation employeur-employé est une des clefs essentielles de la réussite anglaise en matière d'emploi. Elle fluidifie le marché de l'emploi et facilite l'embauche, la reconversion, et l'évolution du travailleur. En revanche, la rigidité sociale est une déconnexion des réalités économiques et un frein direct à l'emploi et à la création de richesses. Au final, le plein-emploi créé par une telle souplesse du droit du travail établit un rapport de force en faveur des travailleurs, puisque celui-ci institue un marché du travail proche d'une situation de concurrence parfaite. L'employeur se trouve confronté à des exigences d'attractivité. Manque de fidélité des employés, difficulté de retenir la main-d'oeuvre, volatilité des salariés sont de réelles préoccupations pour les recruteurs opérant au Royaume-Uni, eux-mêmes en concurrence pour attirer les meilleurs candidats.

## 4- Inciter les particuliers à investir dans les jeunes entreprises

### Mesure

**Augmenter de 40 000€ à 300 000€ le plafond de l'investissement pour lequel un investisseur individuel peut bénéficier d'une déduction fiscale au moment de l'investissement et quelle que soit l'activité de l'entreprise.**

**L'expérience anglaise a démontré l'efficacité d'un plafond fiscal élevé.**

Pour placer l'entreprise et l'emploi au cœur de l'économie de marché, du processus de plein-emploi et de justice sociale, encore faut-il avoir les moyens de créer des entreprises et de les faire prospérer.

En 2005, le Royaume-Uni a créé 161 400 emplois de plus que la France. Dix ans après leur démarrage, 2,3% des entreprises britanniques ont dépassé les 15 millions € de chiffre d'affaires contre seulement 0,3% en France. Outre une législation fiscale avantageuse et un droit du travail souple, comment pratiquement le gouvernement britannique parvient-il à encourager une création de richesses si énergique ?

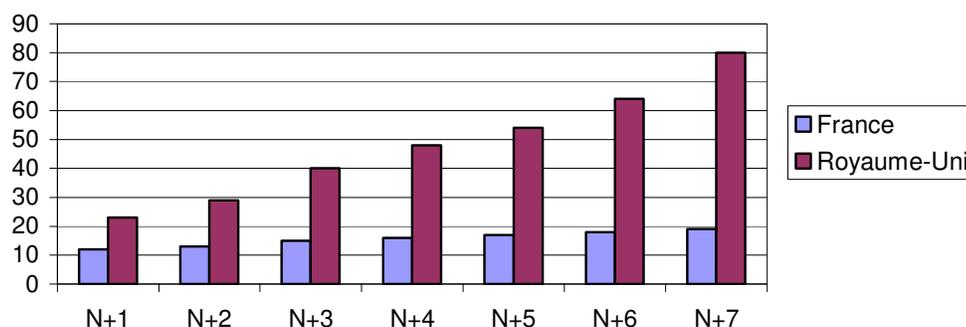
### Création d'emplois en France et au Royaume-Uni entre 2004 et 2005

	France		Royaume-Uni	
	2004	2005	2004	2005
Nombre d'emplois (en millions)	24,96	25,07	28,47	28,74
Croissance du nombre d'emplois	+112 300		+273 700	
Différentiel de création d'emplois France/Royaume-Uni	+161 400 pour le Royaume-Uni			

Source : Eurostat

### Evolution de l'emploi moyen par entreprise

(Emplois dans les entreprises créées l'année n, avec un capital social initial d'au moins 100 000 €)



Sources : pH Group in *Société civile* n.51

## **Les *Business Angels* : le maillon faible de la chaîne de financement française**

Les Français ne sont pas moins entrepreneurs que les Britanniques mais une fois encore, la différence se situe dans la mise en place de bons outils qui permettent de créer un environnement qui stimule et qui forge des entreprises robustes et à haut potentiel de développement.

En France ainsi, ce qui pêche, c'est l'accès au capital. 20% des entreprises françaises considèrent le manque de financement en fonds propres comme un obstacle majeur dans leurs plans d'expansion à long terme, contre seulement 2% des entreprises britanniques<sup>11</sup>. Quels sont les freins de cet accès au capital en France ? D'une part la France est traditionnellement plus enracinée dans une logique industrielle que financière. D'autre part, les activités liées à la levée de capital demeurent trop proches de la finance traditionnelle et restent trop souvent un sous-produit de l'activité bancaire.

Pourtant, la France possède de nombreux fonds pour financer le développement des entreprises, à peu près autant proportionnellement que les Anglo-saxons. Le manque se situe en réalité au niveau des incubateurs d'entreprises et surtout des investisseurs individuels (*Business Angels*) qui interviennent lors de la phase de décollage d'une entreprise à fort potentiel de développement. A titre indicatif, en France, l'investissement moyen du capital risque par entreprise est de 3 millions € contre seulement 100 000 € pour les *Business Angels*, et 95% des entreprises à fort potentiel se créent avec moins de 1 million €<sup>12</sup>. Les investisseurs délaissent les financements de « décollage » au profit du capital investissement : ils sont prêts à injecter des millions d'euros dans une entreprise qui a déjà démontré que son produit était techniquement viable mais pas à mettre 100 000€ à 200 000€ dans le lancement d'un produit ou d'un service. Il existe donc en France un trou d'investissement entre le financement de proximité de la famille et des amis, et le capital risque formel. La France n'a pas encore de « communauté du capital » ou relais professionnels pour favoriser le décollage des entreprises prometteuses.

Le Royaume-Uni en revanche dispose d'un réseau estimé à 50 000 *Business Angels*, qui représentent un potentiel d'investissement de 7 milliards €, alors que la France n'en compte que 4 000, avec un potentiel de 280 millions €. Faute de capitaux fournis par ces investisseurs privés, la France se prive d'emplois – un manque à gagner estimé à 100 000 par an<sup>13</sup> !

## **La défiscalisation comme moteur de financement**

Le gouvernement britannique a compris l'importance des *Business Angels* et leur fonction cruciale dans l'allumage de la fusée de la création d'emplois. Il a par conséquent institué un certain nombre de mesures de défiscalisation, afin d'inciter les fortunes à investir non pas dans les œuvres d'art mais dans l'entreprise.

Ainsi, un investisseur individuel britannique peut bénéficier d'un dégrèvement fiscal de 30% au titre des VCTs (*Venture Capital Trust*), à condition que l'investissement annuel n'excède pas £200 000 (297 000€). La politique d'incitation à l'investissement a porté ses fruits en 2005 : £800 millions ont été levés !

En France, il existe bien sûr des régimes de réduction d'impôts afin d'encourager les investissements. Par exemple, la loi Pons a pour objectif d'encourager les

---

<sup>11</sup> *European Business Survey*, 2004

<sup>12</sup> BBAA et AFIP

<sup>13</sup> BBAA, France Angel, Jdnet

investissements dans les départements et territoires d'outre-mer. Ce dispositif permet à l'acquéreur d'un bien immobilier neuf situé dans les DOM-TOM de bénéficier d'une réduction d'impôts: le montant de la réduction étant égal à 40%, étalé sur 5 ans du prix d'acquisition du bien. Si l'on croit en la capacité d'incitation d'une telle mesure, ne serait-il pas aussi judicieux de l'appliquer de façon très large à la création d'entreprises qui derrière crée de l'emploi et de la croissance ? La création en novembre dernier d'un statut de « *Business Angels* » sous la forme de société par action simplifiée est un premier pas en avant mais le plafond du dispositif est encore trop bas : 40 000 € alors qu'il atteint 300 000 € au Royaume-Uni.

Le gouvernement français se refuse encore aujourd'hui à donner une vraie vocation à l'ISF. Pourtant, les capitaux des dirigeants d'entreprise ou des entrepreneurs ayant par exemple revendu leur entreprise seraient investis de manière plus utile dans des *Business Angels* plutôt que dans des organisations étatiques ou toute autre structure d'investissement quelle qu'elle soit. L'investissement direct permettrait d'accélérer le développement des jeunes entreprises qui auront été sélectionnées par les *Business Angels*, et donc de créer de la richesse et des emplois.

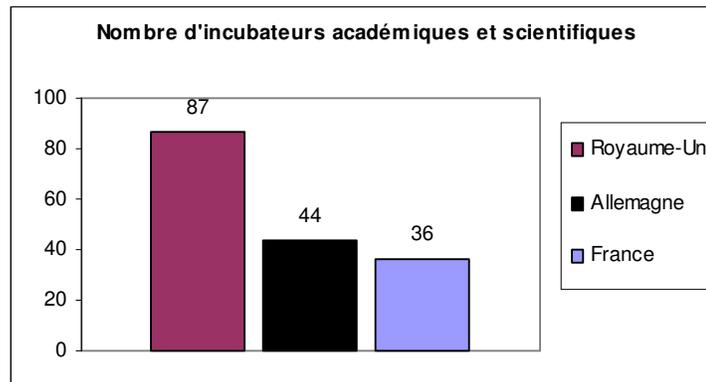
## 5- Développer les incubateurs universitaires

### Mesure

**Création d'un Fonds d'abondement qui sera appelé à chaque fois qu'une Université obtiendra un financement privé.**

Au Royaume-Uni, les départements d'essaimage et les incubateurs universitaires jouent un rôle moteur dans les créations d'entreprise qui s'appuient sur la propriété intellectuelle développée dans les centres de recherche universitaire. Au cours de ces dix dernières années, l'Université d'Oxford a ainsi servi de base à la création de plus de 40 entreprises, dont la valeur combinée atteint aujourd'hui £ 2 milliards (3 milliards €). 40 % des sociétés de biotechnologies cotées à la Bourse de Londres sont issus du "cluster" de Cambridge.

Le Royaume-Uni compte près de 90 incubateurs universitaires, soit 1 incubateur académique par université alors que la France n'en compte qu'un 1 pour 3. De plus, les centres de recherche français tels que le CNRS, l'Inserm, l'Inra paraissent essaïmer très peu.



Sources : Eurostat 2006

A l'instar des *Business Angels*, les incubateurs ont un rôle important à jouer dans la création et le développement des entreprises en favorisant l'essaimage (*spin out*). En Grande Bretagne, 20 % des entreprises recevant par la suite du capital risque institutionnel sont nées dans les Universités et les 5 Universités les plus actives ( Cambridge, Imperial London, Oxford, Edimbourg, Bristol) ont donné naissance à plus de 150 entreprises entre 2000 et 2006. Ces créations sont perçues comme un enrichissement ; professeurs et chercheurs sont encouragés à s'impliquer dans des entreprises tout en poursuivant en parallèle leur carrière universitaire.

### Un partenariat permanent avec les entreprises et les investisseurs privés

Outre-Manche, les contrats privés représentent entre 30 et 40 % des ressources des instituts publics britanniques, contre 6,7 % seulement des ressources des laboratoires publics français. Cette année, le gouvernement britannique a débloqué 300 millions € qui

seront alloués aux universités qui trouveront des mécènes. Ainsi, à chaque fois qu'une université obtiendra un sponsor privé, elle recevra une subvention d'Etat.

Depuis 1986, une loi a transféré la propriété des droits intellectuels de l'Etat aux Universités (les brevets sont détenus par l'université) ce qui leur permet de commercialiser les inventions, et de prendre des participations dans des entreprises en échange d'accords de licences sur ces brevets. De plus, les Universités ont été encouragées par l'Etat à créer des Fonds de capital risque dont les plus importants tels que *Imperial College Innovation* ont levé des fonds auprès d'investisseurs privés et sont parvenus à sortir en bourse. Des entreprises telles que *IP to IPO* sont entrées également sur ces métiers à l'initiative du secteur financier et elles parviennent à mobiliser les investisseurs privés.

L'expérience britannique montre que l'essentiel est de parvenir à créer un environnement qui associe sans cloisonnements de statuts et de culture, chercheurs publics et privés, créateurs d'entreprises, investisseurs et dirigeants capables d'intervenir aux différents stades de la création jusqu'à la sortie en Bourse. Si le Royaume-Uni est encore loin des résultats obtenus autour de San Francisco ou de Boston, ce qui a été créé autour de Cambridge s'en rapproche et le mouvement a été largement repris dans toutes les régions. Ces pôles attirent des investisseurs non seulement britanniques mais également américains, européens et de plus en plus asiatiques.

En France, les initiatives liées aux technopoles paraissent dispersées et surtout elles semblent manquer de continuité et de taille critique. Les programmes sont trop souvent confiés à des acteurs qui multiplient les guichets d'aides et développent une bureaucratie de contrôle plus que d'innovation (maigres résultats de l'Anvar). Un tableau du même ordre aurait probablement pu être dressé au Royaume Uni il y a quelques années mais les progrès récents même s'ils sont jugés inférieurs aux résultats obtenus aux Etats-Unis ou dans certains pays scandinaves montrent qu'un effort continu centré sur les meilleurs centres universitaires permet de créer un cercle vertueux.

## **6- Faire de la maîtrise de l'anglais, facteur-clé pour la compétitivité des cadres et de l'économie française, une priorité nationale**

### **Mesure**

**Intégrer l'anglais aux matières de tronc commun dès l'enseignement primaire et encourager le recrutement d'enseignants issus de l'Union européenne dont l'anglais est la langue maternelle.**

La France n'a pas su jusqu'à maintenant relever le défi de la mondialisation en anglais. Dans l'étude publiée en 2005 par l'ETS (*Educational Testing Service*), le niveau d'anglais évalué en France (673 points) correspondrait à un niveau « opérationnel de base » loin derrière l'Allemagne (752 points soit un niveau « opérationnel supérieur ») et le Portugal (718 points). Les Français ne sont pas encore au standard. Pourtant, la langue anglaise est devenue le moyen de communication indispensable du monde des affaires.

Refuser l'anglais comme dénominateur commun des échanges constitue un handicap à l'attractivité de la France et un frein inévitable aux investissements étrangers, et crée par là même un déficit de plusieurs milliers d'emplois.

### **L'anglais, un outil de travail. Le français, un instrument de rayonnement culturel**

La défense de la francophonie et l'apprentissage de l'anglais ne sont pas contradictoires. La francophonie est en effet le rayonnement culturel de la France et du français à l'étranger, alors que l'anglais est la langue du milieu des affaires. La défense de l'un est politique, l'utilisation de l'autre est économique. La promotion du français vient après l'utilisation de l'anglais, une fois la partie *business* gagnée. Tout comme on ne convertit pas sans comprendre le néophyte, on ne rayonne pas en terrain méconnu.

### **Le "Globish", un apprentissage accessible à tous**

L'anglais requis aujourd'hui dans le monde des affaires est un anglais appauvri, le « Globish » ou Global English. Ce sous-produit de la langue anglaise est très différent de l'anglais littéraire et à la portée de tous : il se limite à 1 500 mots environ, quelques termes techniques et une syntaxe de base.

Pour atteindre l'objectif ambitieux, mais réalisable, que 80% de la population active parle anglais dans 10 ans et soit en mesure d'être compétitive immédiatement sur le marché du travail international, plusieurs solutions pratiques sont envisageables.

- Education secondaire : l'expression orale dès le plus jeune âge
  - Spécialiser les élèves en anglais très tôt, avant toute autre langue, et imposer l'anglais comme Langue Vivante 1.
  - Développer les sections internationales britanniques.
  - Mettre l'accent sur l'importance de l'oral, qui doit être évalué systématiquement au baccalauréat et enseigné par un professeur de langue maternelle anglaise.

- Education supérieure : l'immersion pour tous les étudiants
  - Les efforts faits pour l'apprentissage de l'anglais dans les Grandes écoles et à l'université sont nécessaires mais pas suffisants : les expériences à l'étranger restent le véritable moteur de la maîtrise de la langue et de la culture.
  - L'immersion culturelle pour tous : développer et simplifier le programme Erasmus, en encourageant la collaboration internationale des universités. L'échange d'étudiants est en effet la seule façon d'éviter de payer des frais de scolarité souvent bien plus élevés à l'étranger qu'en France.
  - Adopter des standards internationaux reconnus (ex TOEFL) et généraliser l'évaluation du niveau des étudiants.
  
- L'entreprise : la formation continue
  - Apprendre l'anglais à l'école et à l'université n'exclut pas la nécessité de continuer à former ses cadres.
  - Constituer des équipes de ressources humaines multiculturelles, pour assouplir les modes de recrutement en réduisant le poids de la formation universitaire par rapport à l'expérience.
  - Accepter d'embaucher des employés de plusieurs nationalités.
  - Faire de l'anglais un objet de la stratégie de communication d'un groupe et non une sous-possibilité de sa politique de formation.
  - Rédiger un vocabulaire bilingue et didactique de son secteur d'activité et former les salariés à son usage.

80% des nouveaux arrivants sur le marché du travail se doivent de parler anglais dans 10 ans. L'éducation secondaire peut permettre à tous de parler le « Globish », l'éducation universitaire et la formation professionnelle un anglais courant. Les mesures sont simples, le résultat serait acquis.