

# Bertrand Mathieu : “Les parcours du privé vers le public et inversement sont vecteurs de performance et de compétitivité”

7 AVR. 2017

Dans son ouvrage *Chômage, à ceux qui disent avoir tout essayé*, Bertrand Mathieu décrypte le rôle des administrations publiques, des entreprises et des citoyens pour favoriser la croissance et l'emploi. Dans l'extrait suivant, l'auteur explique pourquoi il est nécessaire d'encourager les parcours professionnels public-privé. Les conditions sont réunies, souligne-t-il, pour démultiplier ces alternances.

Les secteurs public et privé doivent-ils continuer à pâtir de ne pas pouvoir bénéficier plus largement des atouts qu'offrent les alternances de parcours entre privé et public (et vice versa) ? Les dissemblances seraient-elles si fortes, qu'il n'y aurait aucune analogie entre le privé et le public ? Au nom de quoi, certaines professions du secteur privé, dont le diplôme est reconnu par l'Etat et désireuses de rejoindre le secteur public, devraient-elles avoir à passer un concours ? Est-il besoin de rappeler que nombre de problématiques auxquelles sont confrontées les entreprises valent également pour l'administration ? Je pense notamment au numérique où, aux Etats-Unis, Barack Obama s'est pleinement saisi de l'enjeu en présentant il y a plus de deux ans déjà le « **Management agenda for government innovation** », en recrutant chez Google, Facebook ou encore Twitter, dans le cadre de l'U.S Digital Service, ou bien encore pour le poste de Chief Technology Officer de la Maison-Blanche avec la venue de Megan Smith, ancienne Vice-présidente de Google[x].

Hormis les fonctions éminemment régaliennes, quel que soit le statut ou le niveau hiérarchique, **normaliser (pour ne pas dire banaliser) et encourager les allers-retours entre privé et public éviteraient que l'incompréhension actuelle entre ces deux secteurs** n'atteigne son paroxysme. Les deux parties seraient assurément gagnantes. Nombre de lois entravent et complexifient la compétitivité des entreprises, certaines mesures salutaires tardent à être mises en œuvre ? Qu'à cela ne tienne : les profils qualifiés issus du secteur privé, qui

le souhaitent, feraient bénéficier de leur expertise (par voie de recrutement, de nomination ou d'élection) l'administration, le Gouvernement ou le Parlement.

Malgré le choc de simplification en cours (quelque peu parasité par certaines nouvelles mesures, telles que le compte pénibilité), trop de démarches administratives restent encore fastidieuses (les contrôles Urssaf notamment) ? Qu'à cela ne tienne : **les profils qualifiés issus du public, qui le souhaitent, feraient bénéficier, par voie de recrutement, les entreprises de leur expertise.** Mieux se comprendre, appréhender plus finement les problématiques des uns et des autres, échanger les bonnes pratiques, **concevoir des mesures et des dispositifs plus efficaces**, en bref, travailler ensemble, me semble en effet être la condition sine qua non pour œuvrer de concert et en connaissance de cause, au redressement du pays.

Dès lors, pourquoi ne pas reconnaître les alternances de parcours du privé vers le public et inversement, **comme vecteurs de performance et de compétitivité ?** Composante à part entière de la parité et de la diversité, la loi, à défaut des mœurs, devrait faciliter et encourager grandement ces successions de parcours, qui viendraient plus encore nourrir le pluralisme et la perméabilité entre privé et public. A l'instar de ce qui a été fait pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec les lois du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, du 23 juillet 2008 favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales, du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle ou bien encore avec celle du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

**"La loi devrait faciliter et encourager ces successions de parcours"**

En complément de la loi, **une charte des « parcours privé-public »**, à l'image de la Charte de la diversité lancée en 2004 par Claude Bébéar et Yazid Sabeg, pourrait être créée afin de promouvoir et de faire vivre ces valeurs d'échange d'expériences. Ouvrir le service de l'Etat à tous les talents est en effet l'un des nombreux chantiers qu'identifie France Stratégie dans son rapport *Quelle France dans dix ans ?* : « [...] Les compétences et les énergies nécessaires à la modernisation de l'État doivent pouvoir se trouver en dehors de ce vivier et dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Pour s'en tenir aux seuls postes d'emplois de direction d'administration centrale, seuls 5 sur 149 ne sont à ce stade pas occupés par des fonctionnaires. **Une première étape dans l'ouverture vers plus de diversité serait, d'ici 2025, de recruter hors de la fonction publique pour un quart des postes pourvus en Conseil des ministres** ». Public comme privé semblent y être prêts. Pour preuve, Marylise Lebranchu relançait en mars 2015, en présence des DRH du Ministère de l'Economie et du Budget, d'Axa, du Ministère de la Défense, d'Areva, de la Ville de Lyon ou encore d'Orange, le comité des DRH public-privé, créé en 2008 par André Santini, alors secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique, « visant à faciliter les mobilités

temporaires des cadres et des non cadres du privé vers le public et réciproquement » (ce que contribuent à faire, d'une certaine manière, Bruno Le Maire et Valérie Pécresse, en démissionnant de la haute fonction publique).

Les élus, qui conseillent bien souvent et à juste titre, aux jeunes désireux de s'engager dans la politique d'acquérir d'abord une expérience professionnelle dans le privé (d'où certainement, leur engouement pour participer à des émissions comme *Politiques Undercover* sur D8 ou *J'aimerais vous y voir* sur LCP) avant de se frotter au suffrage universel, ne sont pas en reste. A commencer par **Michèle Delaunay, Dermatologue-Cancérologue, ancienne Ministre et députée de la Gironde, qui dans l'un de ses billets appelait les élus et aspirants élus à passer « par la case Réalité »**. Ou bien encore, par Jean-Pierre Bel, qui dans sa tribune expliquant qu'il ne se représenterait pas à la présidence du Sénat, encourageait « tous ceux qui veulent donner du sens à leur citoyenneté à servir la République, à s'engager dans la vie politique ».

Comme en écho à cet appel, le Cercle de l'Excellence RH, sous l'égide d'Edgard Added, Président du Groupe RH&M et de Stéphane Roussel, président du Cercle et membre du Directoire de Vivendi, aux côtés de PDG de grands groupes tels que Jean-Dominique Senard (Michelin), Augustin de Romanet (Aéroports de Paris), Pierre-André de Chalendar (Saint-Gobain) ou encore Gérald Karsenti (HP), publiait en septembre 2015 **le Manifeste pour l'engagement citoyen des Entreprises et de leurs salariés**, avec à la clé 18 propositions pour connecter le politique et l'entreprise. Parmi elles : l'engagement citoyen des entreprises, l'abondement de prise de RTT politiques, l'encouragement à favoriser les parcours croisés public/privé ou bien encore l'adaptation de la formation publique supérieure aux nouvelles exigences de l'entreprise.

**Les conditions semblent donc réunies**, ou, à tout le moins favorables, **pour propager et démocratiser ces alternances de parcours** dont bénéficient déjà nombre de grands groupes de par la composition de leurs états-majors ou bien encore de Ministères de par la composition de leurs cabinets. Reste à en définir les modalités d'application et d'exercice, afin de les normaliser et de les pérenniser. Ainsi, le public et le privé ne seraient plus deux rives séparées, seulement accessibles via, de bien vulnérables passerelles.