



CENTRE RHONE –ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

REVUE DE PRESSE Du 1ER au 7 MARS 2018

- [« Lou Ravi et l'escarabissa »](#)
- [L'espérance de vie augmente avec les revenus](#)
- [Le CPF est d'abord utilisé par les demandeurs d'emploi](#)
- [Le grand chantier de la formation](#)
- [Former pour et par le travail : passer aux actes !](#)
- [SNCF et autres services publics : comment les détruire en prétendant qu'on veut les sauver \(de dégradations qu'on a provoquées\) \(1\)](#)
- [Destruction des services publics \(2\) : asphyxie financière, dégradation de la qualité et dette « insupportable »](#)
- [La fin de l'impunité #metoo et #balancetonporc](#)
- [Macron : le "nouveau monde" et l'ancien régime](#)
- [Vers un bipartisme à l'américaine?](#)
- [Le mystère Macron, un objet d'études](#)
- [Rapport Clavreul : une pierre dans le jardin de l'Observatoire de la laïcité](#)
- [LES FEMMES ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL](#)

Chronique de Gérard CLEMENT Emission Disons-le du 4 mars 2018 sur Radio Mega
« Lou Ravi et l'escarabissa »

Le titre de ma chronique d'aujourd'hui est une addition de provençal et d'occitan.

Lou Ravi est un des santons indispensable dans une crèche. Il s'agit d'un personnage qui dans sa représentation majoritaire chez les santonniers, lève les bras d'un geste d'étonnement naïf disent certains experts en santon. Il représente un valet de ferme « ravi » d'assister à l'évènement représenté. Certains en font l'idiote du village, d'autres insistent sur sa capacité d'étonnement devant tout ce qui est nouveau.

L'escarabissa est le nom occitan de l'écrevisse. Ce crustacé commence à être connu de nos auditeurs. Aux dernières nouvelles vient d'apparaître une nouvelle espèce l'écrevisse marbré. Cette écrevisse a une particularité intéressante : celle d'être le fruit la [parthénogenèse](#), une forme de reproduction qui ne nécessite pas de mâles, peut expliquer ce phénomène.

Il semblerait que son développement soit le résultat de la dispersion du contenu d'un aquarium. Il n'empêche que son développement est invasif. Il n'inquiète pas que les astaciculteurs – les éleveurs d'écrevisse – mais aussi nombre de naturalistes car cet écrevisse est un prédateur des espèces actuelles. Mais il garde toujours sa particularité d'avancer à reculons.

Mais que viennent faire ces explications dans une chronique censée être politique, me direz-vous ? L'actualité de ce dernier mois a mis à l'honneur tant Lou Ravi que l'escarabissa.

L'aventure de Laurent Wauquiez a fait la une. Au départ une situation banale : on invite une personnalité politique ou un professeur associé à parler devant des étudiants. Toutes les grandes écoles recourent à de telles invitations. Ces invités, souvent flattés qu'on ait pensé à eux, veulent rendre service aux étudiants, ils essaient de dire les choses comme ils les vivent. Ils tendent au parler-vrai. *Cash*, comme il est de mode de dire. On parle comme si on était entre soi. Bien entendu ce « off » est censé rester confidentiel. L'école a même insisté sur ce point.

Seulement voilà nous sommes à l'ère où tout un chacun se sent une âme de « révélateur » de scoop. Les propos sont enregistrés et bien entendu largement diffusés. Que les politiques, dans le monde médiatique, se fassent prendre en flagrant délit d'incorrection politique, c'est le

jeu. Et c'est leur métier que de s'y préparer afin d'y jouer avec bénéfice. S'ils perdent, on ne les plaindra pas. *Vae victis* (« malheur aux vaincus ») comme disait, aux Romains vaincus, notre ancêtre gaulois Brennus.

Il n'y a que « Lou Ravi » qui peut croire que rien ne sera divulgué, alors même que son métier consiste à communiquer. Cela permet à Bernard Pivot de donner un nouveau mot à la langue française en tweetant : Wauquiezer. Verbe auvergnat rhône-alpin. Balancer sur amis et ennemis. Ex.: la concierge du 28 wauquieze sur tous les gens de l'immeuble. Cela aura aussi pour conséquence, outre les difficultés de Laurent Wauquiez, que dorénavant les intervenants à l'Université n'auront plus la parole libre par peur de voir leurs propos rendus publics. Bonjour Auto-censure.

Et l'escarabissa alors. Notre Jupiter national et international est en marche forcée. Il court presque à reculons. Du haut de son Aventin Elysée, il multiplie les plans comme d'autres multipliaient les pains. Plan ceci, plan cela avec communication ad'hoc. Il se permet même de faire ce que Lou Ravi n'oserait même pas proposer avec une constante : en arrière toute.

Une nouvelle équation se met en place : et de droite et de gauche + ni de droite, ni de gauche = néo-libéralisme en marche. Comme dirait Bernard Pivot : Le plan SNCF, le plan loups, le plan prisons, le plan hôpitaux, le plan immigration, le plan radio-télé etc. Plan-plan, Macron va dare-dare.

Bien entendu les valeurs de la République, le socle social de notre société sont loin de toutes ces préoccupations. Lou Ravi se veut être l'opposant en chef de l'escarabissa, ce que ce dernier souhaite d'ailleurs en vue de l'échéance future. Ne parlons pas de la fraction dite de gauche plus occupée par les guerres d'ego que d'organiser une alternative crédible.

Oui mais voilà Lou Ravi et l'escarabissa sortent du même moule – celui de l'ENA - moule dont la définition métallurgique « [Matière creusée](#) selon une [forme définie](#), et dans [laquelle](#) le [fondeur verse](#) le [métal](#) en [fusion](#) » est pleine de sens. Et si on ajoute au sens métallo, le sens figuré, [Formatage](#), idée ou habitude dont on n'arrive pas à sortir, il devient urgent pour notre démocratie et notre république qu'émergent d'autres propositions.

Il ne suffira pas, comme le prévoit Bernard Pivot, qu'il soit probable que les cheminots célèbreront le 50ème anniversaire des grèves de la SNCF de mai 68 avec quelques jours d'avance...l'Histoire si elle bégaie parfois, ne repasse jamais les mêmes plats.

Ce qui est essentiel est que nous citoyennes et citoyens construisions ensemble les chemins de l'inventivité, de l'innovation, de la résistance pour faire en sorte de vivre au quotidien l'esprit de la République une et indivisible en faisant de Liberté, Egalité, Fraternité, Laïcité les piliers de notre avenir commun.

L'espérance de vie augmente avec les revenus

samedi 3 mars 2018

Il y a des chiffres qui font froid dans le dos. Ainsi en termes d'espérance de vie, il y a en France treize ans d'écart entre les 5 % d'hommes les plus aisés et les 5 % les plus pauvres, d'après les chiffres récents de l'Insee. Faudra-t-il changer la devise républicaine par « Liberté, inégalités, fraternité » ? Enfin il faut noter l'intérêt d'une analyse genrée car la situation des femmes est différente.

Les hommes français les plus riches vivent 13 ans de plus que les plus pauvres

La dernière enquête de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), publiée le 6 février indique que pour un niveau de vie moyen de 5 800 euros par mois, un homme peut atteindre 84 ans. Ce chiffre tombe à 72 ans dès 470 euros par mois. Aux alentours de 1 000 euros, 100 euros supplémentaires représentent un gain de 0,9 année. L'espérance de vie augmente donc avec les revenus, à niveau de diplôme égal, pour les hommes.

La situation est différente pour les femmes

Déjà l'écart est moins important pour les femmes, les plus pauvres atteignent 80 ans et les plus aisées, 88 ans. De plus, à partir de 1 300 euros mensuels, les femmes dépassent les hommes, même les plus aisés. Pour l'Insee, cela est dû à « des comportements plus favorables à une bonne santé », « un meilleur suivi médical, en particulier pendant la vie féconde », et « une durée de travail plus faible ».

Mais l'INSEE complète ce tableau genré en indiquant que les disparités entre les sexes tendent à se réduire. Car l'espérance de vie des hommes s'est remise à progresser depuis 2016, alors que celles des femmes accusait une légère baisse. Selon l'institut « Elles ont adopté les comportements à risque masculins, le tabagisme en particulier ».

Quelles sont les raisons de cet écart abyssal entre les hommes ?

Pour l'INSEE, le diplôme n'est pas une explication fondamentale. Il s'agit plutôt du niveau de vie qui permet une bonne santé en mobilisant la prévention et l'accès aux soins. D'après une enquête de 2014, un adulte sur dix, parmi les 20 % les plus pauvres, avait renoncé à consulter un médecin pour des raisons financières. Mais parfois aussi, une mauvaise santé peut entraîner un faible niveau de vie en pesant sur les études et l'emploi.

On peut rajouter que les plus démunis ne connaissent pas souvent l'ensemble des droits et des aides auxquelles ils peuvent prétendre, par exemple l'accès à la CMU (couverture maladie universelle). Rappelons-nous que près de 30 % des bénéficiaires du RSA ne demandent pas cette aide faute d'informations ou de malaise pour leur place dans la société.

Enfin bien des hommes ouvriers ont été soumis à des conditions de travail difficiles (accidents, maladies, exposition à des produits toxiques) sans reconnaissance de ces difficultés parfois et sans que cela ait entraîné davantage de politiques de prévention dans ces métiers.

Une inégalité régionale

Là comme ailleurs il y a des variations et des différences. L'espérance de vie est meilleure en Occitanie et dans les Pays de la Loire. Les Hauts-de-France finissent en queue de classement confirmant d'autres enquêtes démographiques et sociologiques. Selon l'Insee, ces écarts pourraient s'expliquer par des différences culturelles, économiques, comportementales et environnementales et aussi être liés à l'offre de soins plus ou moins importante selon les régions françaises.

L'expression populaire dit bien qu'« il vaut mieux être riche et bien portant » que « pauvre et malade », mais

elle ne dit rien de la responsabilité des décideurs des politiques publiques qui doivent se sentir interpellés par ces chiffres.

Sources

- <http://www.lemonde.fr/.../qui-veut-vivre-vieux-soigne-son-portefeuille...>
- http://www.lefigaro.fr/.../Esperance_de_vie_revenu_Insee.html
- <https://www.insee.fr/...>

Le CPF est d'abord utilisé par les demandeurs d'emploi

samedi 3 mars 2018

Le compte personnel de formation, dispositif jeune et appelé à prendre beaucoup plus d'importance avec l'accord et la réforme de la formation professionnelle, a commencé à être mis en œuvre en 2015. Quel usage en a été fait ? Par qui ? Avec quels résultats ? Ce sont ces questions qui sont traitées dans un récent document de la Dares pour les années 2015 et 2016.

Les demandeurs d'emploi en sont les premiers utilisateurs

Ce sont eux qui ont bénéficié les premiers de la mise en route du CPF, comme le montre ce tableau.

Années	Nombre de formations acceptées	Part des demandeurs d'emploi
2015	208 000	83 %
2016	492 000	65 %
2015-2016	700 000	69 %

En particulier la première année, ils ont mobilisé les premiers leur CPF, soit leurs heures accumulées pour 31 % d'entre eux, soit, s'ils n'en avaient pas et en particulier les jeunes, 69 % d'entre eux ont financé leur CPF par le biais des abondements des partenaires sociaux (FPSP, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 86 %), des Régions ou de Pôle emploi (76 %). Les jeunes en CPF sont à 91 % demandeurs d'emploi, alors qu'au-delà de 25 ans, les demandeurs d'emploi sont un peu moins des 2/3 (64 %).

Les salariés ont connu une montée plus progressive de leur usage du CPF mais, déjà, on voit que leur part grandit en 2016 (1/3 des CPF). Tous ont mobilisé leurs heures accumulées (report des heures de DIF + acquisition de la 1ère année de CPF). 1/3 d'entre eux ont obtenu un abondement de leur OPCA (organisme paritaire collecteur agréé : alternance et plan de formation) essentiellement, ou de leur OPACIF (organisme paritaire du congé individuel de formation).

Portrait des utilisateurs

Une bonne moitié des utilisateurs du CPF (52 %) a entre 26 et 44 ans. Les plus jeunes et les plus âgés représentent un petit ¼ chacun.

Les hommes, qui constituent 52 % des actifs, représentent 57 % des utilisateurs. Un écart avec les femmes !

D'autre part, l'usage du CPF dépend de la catégorie socioprofessionnelle : 32,4 % des CPF sont réalisés par des employés, qui sont 28,3 % des salariés, et 31,8 % par des ingénieurs et cadres alors qu'ils ne représentent que 17,7 % des actifs. Une inégalité !

Les formations réalisées

Bien qu'étant choisies parmi les listes de formations certifiantes et ouvertes au CPF (liste nationale interprofessionnelle, listes des branches et listes régionales), près des 2/3 sont des formations sans niveau spécifique (62,5 %), courtes (133 heures en moyenne), la grande majorité des formations demandées par les salariés dans le cadre du CPF.

Pour ce type de formations, les salariés suivent surtout des formations en langues qui mènent aux certificats Toeic ou au Bulats. Alors que, pour les demandeurs d'emploi, il s'agit surtout de la préparation du Cléa (certificat de connaissances et compétences professionnelles), c'est-à-dire de l'acquisition du socle de base de connaissances et compétences.

	Demandeurs d'emploi	Salariés
Formations sans niveau spécifique	53 %	83 %
Durée moyenne	492 heures	136 heures

Ce sont les demandeurs d'emploi qui suivent le plus de formations diplômantes (47 % d'entre eux) et, dans ce cas, ce sont des formations beaucoup plus longues : 783 heures en moyenne. Ils suivent des formations du domaine du transport-manutention-magasiner - les salariés également -, préparent le CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité), se forment au métier d'aide-soignant ou d'infirmier, apprennent la comptabilité-gestion.

Même si le taux de recours au CPF est encore très limité, ces résultats montrent bien son début de montée en charge et son utilité pour qualifier un nombre non négligeable de demandeurs d'emploi et apporter les compléments de compétences sécurisant aussi les parcours professionnels des salariés.

Source

- Le compte personnel de formation – Une montée en charge rapide surtout au profit des personnes en recherche d'emploi – Dares Résultats. N° 004. Janvier 2018 : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-004.pdf>

Le grand chantier de la formation

par [Danielle Kaisergruber](#) - 04 Mars 2018

On nous le dit sur tous les tons : l'avenir c'est les compétences, l'augmentation des compétences de tous et de tout un chacun. Certes, la France se caractérise par une forte proportion d'adultes ayant de faibles compétences en « littéracie et numéracie », comme on dit maintenant. Certes, les diplômés sont davantage protégés du chômage que ceux qui ne le sont pas. Et dès que les affaires reprennent, de nombreuses entreprises ne trouvent pas les compétences qu'elles recherchent. Et les compétences transversales (*soft skills*) prennent une place de plus en plus importante, en particulier les compétences numériques.

Deux grandes réformes qui figureront dans la même loi sont attendues dans les semaines qui viennent : celle de l'apprentissage et celle de la formation professionnelle des adultes. Et en parallèle, un grand programme de « rattrapage » est mis en place par un « Haut Commissariat à la transformation des compétences » pour les chômeurs et les jeunes : il se traduit pour une part importante par des conventions avec les Régions en leur apportant des crédits supplémentaires pour des actions de formation de demandeurs d'emploi, prolongement de ce qui se faisait déjà et qui est dans leurs compétences. Certes la formation pour les demandeurs d'emploi est essentielle et a été le plus souvent le parent pauvre (pas par manque d'argent, mais parce que les conseillers de Pôle emploi répugnaient à s'engager dans ces affaires de formation bien compliquées et chronophages...).

Mais un coup d'œil aux évaluations du programme « [500 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi](#) » décidé en 2015 montre des résultats mi-figue mi-raisin : une grande réussite quantitative (objectifs atteints !) par une bonne mobilisation de Pôle emploi (« le réflexe formation est revenu »), de la plupart des Régions, mais pour aboutir à une très faible augmentation des taux de retour à l'emploi. Il est vrai que les formations ont embarqué beaucoup de demandeurs d'emploi de longue durée et de personnes très « éloignées de l'emploi ». Mais, surtout, les travaux concluent à l'absence de toute dimension d'innovation : « l'offre de formation a été étirée » a dit curieusement un expert lors de la dernière Université de la formation professionnelle...

Le PIC (Plan d'investissement compétences) mis en œuvre de manière super rapide doit aussi comporter une dimension d'encouragement des innovations et des expérimentations... À suivre. Alors que l'on sait depuis longtemps que pour les personnes les plus en difficulté par rapport à l'emploi, seules les formations comportant une réimmersion dans le travail et dans des collectifs, sont efficaces, on continue à « envoyer » les personnes en stage. C'était déjà l'un des constats des évaluations des actions publiques conduites lors de la fermeture de Moulinex en 2002 !... Alors bienvenue aux innovations, il serait temps !

Décidée dans les grandes lignes, une réforme de l'apprentissage (après « concertation ») qui appelle un complément dans la transformation des filières professionnelles scolaires et des lycées professionnels. Ça, c'est le boulot du ministre de l'Éducation.

Et, depuis quelques mois, une négociation entre les partenaires sociaux sur la formation continue des adultes qui a abouti : bon le résultat n'est pas un « big bang » (pour reprendre l'expression utilisée par la ministre du Travail), mais on sent bien que les partenaires ont voulu conserver la logique choisie en 2013-14 : donner la main aux personnes sur leur parcours par des droits individuels, assurer et professionnaliser leur accompagnement et renforcer la visibilité pour tous des évolutions du travail, des emplois et des compétences nécessaires. Un des acquis de la négociation : l'élargissement de ce que l'on peut entendre par « action de formation » (dans et par le travail, à distance et en ligne, par des alternances...). Le résultat de la négociation n'est donc pas renversant, toute la complexité du système est soigneusement conservée. De quoi donner envie au gouvernement de faire des « courts-circuits » (voir dans *Metis* : "[La formation, remède miracle ?](#)") : c'est ce que vient d'annoncer Muriel Pénicaud qui garde l'architecture du système, mais l'épure considérablement. On peut regretter qu'ayant voulu jouer le jeu de la « négociation sociale », la copie soit corrigée aussi vertement !

Et voilà que, plus que jamais, la formation professionnelle est un grand chantier de travaux : gageons que les acteurs ne manqueront pas de faire des propositions pour y tenir leur place...

Pour l'essentiel, les liens entre formation et travail ne sont pas assez pris en compte : l'absence totale de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) le montre. Et pourtant voilà bien une manière tout à fait originale en Europe de reconnaître, à égalité de valeur avec un diplôme, ce que l'on apprend dans le travail, une manière aussi d'identifier les compétences acquises et celles qui peuvent rester à acquérir.

Conclusion : pour tous (ou presque) les acteurs concernés, l'achat de formations en masse (de manière prescrite ou sur sa propre initiative, en ligne ou pas) résume et épuise ce qu'est la formation, comme s'il ne s'agissait que d'envoyer le plus grand nombre possible de gens en stages de formation. Alors qu'il s'agit d'ouvrir pour tous le plus grand nombre de possibilités de parcours et d'accompagner chacun pour répondre à ses besoins de compétences (compte tenu de ce qui a déjà été acquis) et à ceux de l'économie et de la société. Et c'est d'abord dans les entreprises que se construisent les parcours.

C'est une affaire d'égalité de possibles, d'égalité de vies, car ce sont les personnes les moins diplômées, les moins qualifiées qui ont les conditions de travail les plus difficiles et les conditions d'emploi les plus précaires (les fameux contrats hyper courts qui devraient être pénalisés dans le cadre de la réforme de l'assurance-chômage). Les inégalités de condition et l'inégalité des chances ne doivent pas être opposées, elles se combattent en même temps, et surtout tout au long de la vie.

Former pour et par le travail : passer aux actes !

par Michel Weill - 04 Mars 2018

Depuis 2014 le CESER Rhône-Alpes, puis Auvergne-Rhône-Alpes, a exploré les différentes facettes de la relation formation-travail à travers des contributions sur l'alternance, la formation des demandeurs d'emploi et des actifs occupés, en particulier les plus fragilisés. À la fin de sa mandature et à l'aube d'une nième réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, il a souhaité soumettre au débat ses contributions. Il l'a fait en partenariat avec l'AGEFOS-PME Auvergne-Rhône-Alpes, riche d'expériences concrètes, lors d'un colloque le 19 décembre dernier à Lyon.

Après un propos introductif de Joël RUIZ, directeur général AGEFOS PME, deux tables rondes ont traité successivement de la formation pour le travail et de la formation par le travail. Un grand témoin, Jacques Freyssinet, économiste du travail, nous a fait part en fin de journée de son point de vue à partir de la lecture des contributions et des débats de la journée.

D'emblée Joël Ruiz pose les termes de l'enjeu : on fait porter à la formation professionnelle un peu trop de choses, alors que dans les négociations et les réformes successives on parle peu de travail et de compétences. La certification et la qualification, devenues enjeux de financement, permettent certes une meilleure régulation du marché du travail, mais maintiennent une vision académique du diplôme en opposition à une simple adaptation au travail et oublient la formation qui conduit à une compétence, mais pas à une certification. Il y a une vraie question de « course à la certification ».

Il nous faut naviguer entre six archipels : la certification professionnelle, l'alternance, l'effort de formation des demandeurs d'emploi en lien avec les territoires, l'accompagnement global des personnes, le financement d'autre chose que le face à face pédagogique et l'élargissement de la formation au concept de compétence plus large que le simple geste professionnel.

Former pour le travail

Présentant les propositions du CESER, Michel Weill précise que l'expression « former pour le travail » ne relève pas d'une vision utilitariste, économiciste, de la formation, mais au contraire d'une vision du travail comme levier de développement de la personne « Faire et en faisant se faire », la conception de la formation devant découler de cette conception du travail.

Les propositions du CESER s'articulent autour de 5 idées :

- *Mieux anticiper les besoins des entreprises et des personnes*

De nombreuses offres d'emploi, comme de nombreuses offres de formation, dans l'industrie notamment, mais pas seulement, ne trouvent pas de candidats. Parallèlement une population très importante de jeunes décrocheurs ou en fin d'études, comme de demandeurs d'emploi de longue durée de faible qualification, n'arrivent pas à s'insérer ou se réinsérer dans l'emploi. Pour les publics fragilisés, une formation strictement professionnelle visant d'emblée l'accès direct à un emploi qualifié est souvent illusoire, sachant aussi que certains d'entre eux doivent être remotivés pour considérer le monde du travail comme porteur de perspectives.

L'anticipation doit être fortement territorialisée : on connaît les limites fortes de la mobilité notamment des publics les moins qualifiés, les plus en insécurité ; et la mobilité fait croître l'insécurité. Il en va ainsi des personnes, mais aussi des entreprises : elles trouveront les compétences recherchées dans leur environnement immédiat, ou elles ne les trouveront pas. C'est avec l'ensemble des acteurs que cette double identification des besoins pourra se faire.

- *Renforcer les compétences de base et l'accompagnement des publics fragilisés*

Il faut pour cela mettre en place des actions visant à la fois un renforcement des compétences de bases, un socle de compétences, lire, écrire, compter, habiletés relationnelles, une remotivation et une guidance dans la construction d'un projet professionnel. Des mises en situation de travail, une certaine forme d'alternance, pouvant couvrir un champ professionnel varié, dans une logique d'ouverture du champ des possibles paraissent très efficaces.

Pour ces publics éloignés de l'emploi est proposé un programme, préalable à l'entrée en formation, comportant un accompagnement renforcé, sur un mode d'alternance spécifique, par exemple avec la mise en situations de travail multiples et dont l'objectif serait à la fois l'acquisition du socle de compétences et la construction d'un projet professionnel.

- *Développer des ingénieries de formation spécifiques pour les personnes fragilisées*

Elles devraient présenter les caractéristiques suivantes :

- Inscrire l'action de formation dans un contexte professionnel et un parcours pour susciter l'appétence, et éviter la stigmatisation (par exemple pour les situations d'illettrisme)
- Baliser les parcours d'apprentissage, en validant régulièrement des étapes et des points de progression, à travers des modules et des « blocs de compétences »
- Concilier dynamiques collectives, pour sécuriser les salariés, et approche individuelle parfois plus anxiogène ;
- Définir des modalités pédagogiques permettant de valoriser les acquis de l'expérience en situation de travail, impliquer la hiérarchie et les pairs dans ce processus ;
- Mobiliser les outils numériques dans le double but d'améliorer la performance pédagogique et de familiariser à leur usage autre que ludique ;
- Engager avec les organismes de formation des démarches d'évaluation et de progrès : il s'agit de soutenir une « politique de l'offre » en complément d'une politique de la demande

- *Renforcer l'implication des employeurs dans le développement des compétences*

Elle est aujourd'hui réelle, mais très inégale et encore trop faible dans les TPE-PME. Le CESER fait quatre propositions : 1) renforcer les actions spécifiques d'appui RH, en particulier pour les TPE-PME, 2) favoriser l'évolution des pratiques de recrutement, en lien avec les acteurs locaux emploi/formation, 3) Créer un label « entreprise formatrice » délivré aux employeurs qui accueillent des stagiaires ou des alternants avec un cahier des charges, 4) renforcer la collaboration avec les conseillers OPCA/OCTA et avec les formateurs.

- *Développer les compétences transversales et transférables*

Si le concept de métier garde toute sa valeur, notamment comme fondement d'une identité professionnelle, la structuration des métiers, leur vitesse d'évolution et leur variété suivant les types d'organisation du travail ont considérablement changé. Il est nécessaire de ne pas construire les référentiels de formation sur la seule base de référentiels métiers conçus en tuyaux d'orgue étanches. La transversalité et la transférabilité des compétences à acquérir doivent devenir des préoccupations constantes.

Le raisonnement en termes de « blocs de compétences », tant dans l'orientation que dans la conception des formations et leur certification doivent devenir la règle. Il en va de la représentation que les jeunes et les moins jeunes se font de leur parcours professionnel. Cela revient un peu à généraliser à tous les niveaux de qualification ce qui se fait généralement dans la gestion des cadres des grandes entreprises.

Il en découle trois propositions : 1) encourager et développer la définition des référentiels d'emploi et de formation en blocs de compétences, tels que le définit la loi de 2014 et tels que la notion est apparue dans le cadre de la mise en place de la VAE ; 2) introduire cette notion dans les actions d'accompagnement et d'orientation à côté de celle de métier (CEP, SPRO) pour introduire chez les actifs une autre vision de leurs possibilités de parcours et de développement de leurs compétences ; 3) généraliser la certification des cursus de formation et des qualifications par blocs de compétences. Les CQPI (Certificats de qualification professionnelle interbranches) constituent une voie intéressante. Ils permettent d'identifier des activités identiques ou proches, des capacités ou des compétences communes à plusieurs branches professionnelles.

Il ne faut pas se cacher la révolution que suppose un tel renversement de perspective. On est aujourd'hui dans une phase de foisonnement. Il y a un vrai besoin de dialogue au niveau interbranche pour arriver progressivement à une certaine cohérence d'ensemble. C'est la condition d'une vraie transversalité et transférabilité.

Le débat fait apparaître un consensus fort pour partir de l'analyse du travail et de le traduire en besoin de compétences. Il souligne la complexité de la dimension territoriale : en fonction des besoins et des coûts, toutes les formations ne peuvent pas être présentes partout sur le territoire. Il montre aussi l'importance de la culture générale et de tous les savoirs dits inutiles et la nécessité de partager l'information entre tous les acteurs pour passer de la réaction à l'anticipation. À souligner le problème de la maintenance des compétences quand le personnel est très pérenne.

Former par le travail

Anne Damon, au nom du CESER, précise d'abord trois données de contexte : le basculement d'une préoccupation de formation à celle d'acquisition de compétences, la transformation de toutes les activités, y compris celle de formation, par le digital et enfin la transformation

du rapport des jeunes au travail. L'enjeu est de savoir ce que les acteurs seront capables de faire ensemble, pas les problèmes de tuyauterie. Elle présente plusieurs propositions :

- Valoriser l'alternance dans l'ensemble des secteurs d'activités et des filières de formation en multipliant les rencontres, en adoptant les modes de communication d'aujourd'hui, en associant les parents, en ouvrant les conseils d'orientation aux professionnels, en prenant en compte la logistique (transport, hébergement et restauration), en constituant des réseaux de proximité entre formateurs et entreprises, en créant un label « entreprise formatrice », en faisant faire aux stagiaires un vrai travail, en facilitant la mixité des parcours en termes de statuts.
- Favoriser une ingénierie et une pédagogie de l'alternance en formalisant mieux et en transférant méthodes et bonnes pratiques, en prenant en compte ce que les entreprises attendent à un moment donné, en mettant en place des indicateurs de mesure de la performance en situation de travail et en donnant plus d'importance à la formation et l'accompagnement des tuteurs.
- Améliorer la continuité des parcours pour éviter les ruptures en investissant plus de temps dans les premiers contacts pour créer une confiance réciproque, en étant attentif aux signaux faibles de dysfonctionnement et en mettant en place une fonction de médiation.
- Développer la formation en situation de travail ce qui suppose la mise en place d'une ingénierie spécifique y compris pour sa validation.
- Développer la VAE dont le nombre a plutôt tendance à baisser. Les leviers en sont l'accompagnement, la sensibilisation des entreprises en sorte de l'évoquer dans l'entretien professionnel.
- Mobiliser les outils numériques. Cela provoque un changement du rôle des enseignants qui deviennent des architectes de formation plutôt que des apporteurs de savoir. Il faut investir dans des plateformes pédagogiques mutualisées et accompagner les enseignants à la pédagogie inversée.

Sur la VAE le débat permet d'insister sur son importance pour les personnes sans diplôme, qu'elles n'aient pas pu poursuivre des études ou qu'elles exercent un métier pour lequel la formation initiale n'existe pas (exemple de la haute joaillerie), mais aussi sur la nécessité d'accompagner la création du dossier de preuve pour les plus précaires. L'importance des initiatives de branche à travers les ADEC est soulignée ainsi que la nécessité de les accompagner tant en termes de dialogue social que d'ingénierie.

La richesse du travail en réseau est également soulignée, notamment entre organismes de formation complémentaires pour répondre à des appels d'offres ce qui permet des enrichissements mutuels, mais qui exige la création d'une confiance réciproque.

Sont également développées les raisons pour lesquelles la formation par et pour le travail devient de plus en plus incontournable : formation sur mesure aux besoins de l'entreprise dans le cas des CARED, dynamique en émergence d'une compétence nécessitant la prise en compte des nouvelles conditions réelles de travail, identification des situations de travail apprenantes ne pouvant pas être externalisées, formations collectives touchant à l'organisation du travail, recherche de la place de la formation dans l'ingénierie des organisations apprenantes, approches partenariales pour trouver de nouvelles sphères d'apprentissage.

Parmi les exemples évoqués, celui d'un sous-traitant de l'automobile stéphanois appartenant à un groupe allemand et menacé de fermeture est particulièrement parlant : l'impératif de gains de productivité conduit à viser un élargissement de la polyvalence de tout le personnel de production par apprentissage en situation de travail (impossibilité d'arrêter le travail). Des programmes spécifiques et une ingénierie interne sont mis en place grâce à un partenaire (1000 personnes dans la frappe à froid en France). L'entreprise est sauvée et le groupe transfère l'ingénierie pédagogique en Allemagne.

L'exemple des Écoles de production avec 2/3 du temps passé en atelier à de la production pour de vrais clients, l'apprentissage de la relation entre le formateur et le formé, de la solidarité entre élèves dans le travail, et où la satisfaction du client remplace la note, démontre le pouvoir formateur de la mise en condition réelle de travail.

Deux conclusions sont apportées au débat de la table ronde : on doit aller vers l'évaluation de l'impact global de la formation sur le développement des compétences et la performance de l'entreprise plutôt que sur des critères plus restreints. On ne peut analyser la compétence en juxtaposant et en séparant savoir, savoir-faire, savoir-être. La formation en alternance construit globalement un pouvoir d'agir dans une alchimie complexe qui doit être prise en compte dans l'ingénierie de formation partagée entre tuteur et formateur.

Le point de vue du grand témoin

Jacques Freyssinet rappelle que les rapports entre travail et formation/acquisition des compétences ont fortement évolué dans le temps :

- Au 19e siècle, former par et pour le travail est au cœur des préoccupations, car la formation et la qualification constituent la base du pouvoir de négociation avec les employeurs, la force des travailleurs.
- On assiste ensuite à un renversement total jusqu'au 2/3 du vingtième siècle : une stratégie de reprise de contrôle des employeurs par une externalisation de la formation en mettant d'abord en place des centres de formation d'entreprise. Par ailleurs la taylorisation du travail rend impossible la transmission d'un savoir très parcellisé et l'accélération du progrès technique rend difficile la transmission du savoir dans le travail. Finalement dans le contexte de l'après-guerre, les employeurs, pour des questions de coût, comme les syndicats pour des questions d'indépendance, se satisfont de « passer le bébé » à l'Éducation nationale.
- Depuis les années 80 se produit une avancée très lente, intellectuelle et peu suivie d'applications pratiques, pour appréhender le travail comme lieu de formation : on peut dater le début au Rapport Schwartz en 1981, il y aura donc bientôt 40 ans.

Comment peut-on expliquer ce décalage entre la prise de conscience intellectuelle et la mise en pratique, alors même qu'il y a du consensus sur ce qu'il conviendrait de faire, les travaux du CESER et les débats d'aujourd'hui l'illustrent bien ?

Jacques Freyssinet avance deux explications :

La première tient à la configuration des acteurs dont les intérêts ne sont pas spontanément convergents. Prenons l'exemple de la réforme de l'alternance : sur l'apprentissage le gouvernement a lancé une consultation multipartite regroupant 40 acteurs et 7 ministères. Les modalités et les responsabilités n'en sont pas claires. La réforme des contrats de professionnalisation dépend d'une négociation interprofessionnelle : deux processus disjoints alors qu'une hypothèse est la fusion des deux ! Quant à la voie scolaire, elle est totalement absente des deux processus précédents. Cela ne peut guère être positif.

La seconde explication tient à l'hypothèse que le travail est formateur. Il y avait formation par le travail quand le travail était qualifié. Or les enquêtes de la Fondation de Dublin mettent en évidence au niveau européen quatre types d'organisation du travail :

- Les organisations du travail à structure simple, à faible organisation interne, au sein desquelles l'apprentissage se fait par la pratique en observant et imitant.
- Les organisations du travail tayloriennes que l'on dit dépassées, mais qui perdurent et se développent en particulier dans les services. Qu'y a-t-il de plus taylorien que l'organisation d'Amazon ?

- La *lean* production ; elle pratique différents types de polyvalence qui pourraient être des lieux d'apprentissage, mais la pression sur le temps et la mise en concurrence individuelle sont telles qu'ils freinent la transmission ; personne n'a intérêt à transmettre, bien que ce soit potentiellement faisable.

- Enfin les organisations du travail apprenantes, induisant une forte autonomie et de l'apprentissage. Il n'y a pas sur les 15 dernières années de tendance claire à leur développement et elles ne concernent que 20 à 30 % des travailleurs suivant les pays.

C'est pourquoi le large accord de vos réflexions sur l'existence souhaitable d'un lien fort entre formation et travail se heurte historiquement à de grandes difficultés. Il y a disjonction des lieux de réflexions pour avancer et besoin d'un accord sur la généralisation des organisations apprenantes.

Il reste à définir les lieux et les projets pour les mettre en œuvre !

Pour aller plus loin :

["Accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance."](#), 22 février 2018

SNCF et autres services publics : comment les détruire en prétendant qu'on veut les sauver (de dégradations qu'on a provoquées) (1)

- **JEAN GADREY 01/03/2018**

C'est une recette éprouvée depuis longtemps dans le monde, et ses résultats – en termes de destructions de biens communs économiques, sociaux et écologiques comme en termes de relais par le privé lucratif sur les segments rentables - sont remarquables partout... où la résistance n'a pas été suffisante. Il faut pour cela manier plusieurs armes de destruction. Mais c'est tout un art si on veut éviter qu'elles ne vous exposent au visage.

Je résume les étapes à suivre, en pensant aux lecteurs/trices ayant peu de temps... Je développerai tout cela dans les deux billets suivants.

- Asphyxie financière soit à petit feu soit à plus gros bouillons. C'est la « réforme » de base et la difficulté est qu'il faut tenir bon pendant des années pour « arriver à l'os ». Cela exige donc du « courage ».

- D'où dégradation de la qualité (d'abord pour les usagers les moins riches) + hausse des tarifs + endettement « insupportable ». Pour gonfler encore la dette, on peut parfois compter sur des investissements délirants sur des segments privilégiés (cas de la liaison LGV Lyon-Turin et plus généralement de la stratégie du « tout pour le TGV », mais l'EPR de Flamanville n'est pas mal non plus dans un autre domaine).

- D'où une opinion publique troublée à qui l'on raconte les yeux dans les yeux qu'il faut « réformer » pour retrouver « l'équilibre ».

- **Seconde « réforme » (la première étant l'austérité financière) :** organisation d'une concurrence privée sur les segments (supposés) rentables, en prétendant (parfois à tort) que c'est l'Europe qui l'impose alors qu'on brûle d'envie de le faire de façon anticipée. Ce qui réduit encore plus les recettes du service public en sursis. Exemple : le tout camions pour casser le fret ferroviaire, une superbe réussite puisque le trafic de marchandises mesuré en nombre de trainsxkms a été divisé, pour la SNCF, par 3,4 depuis 1980 et surtout par 2,5 depuis 2000, début d'accélération de la casse.

- En dépit de ces efforts méritoires, cette fichue opinion publique, décidément rétrograde, reste très majoritairement satisfaite de ses services publics dont on a pourtant organisé les défaillances à répétition. C'est le dernier obstacle à lever et il est de taille. Il faut pour cela entreprendre des campagnes de propagande et multiplier les aboiements des chiens de garde médiatiques sous contrôle. Le processus est en cours et même « à plein régime spécial », voir cette [formidable analyse de Samuel Gontier dans Télérama](#).

- Enfin, « c'est la lutte finale » : dans une société rongée par les inégalités et la précarité, il faut absolument faire passer pour des privilégiés les salariés ayant encore de bonnes garanties d'emploi et plus généralement tous les fonctionnaires, en attendant de s'en prendre vraiment aux CDI, ce qui a déjà commencé avec les « Lois travail ». Il faut le faire en pensant secrètement aux privatisations futures (dont on prétendra les yeux dans les yeux qu'elles ne sont pas à l'ordre du jour) et plus généralement à la nécessaire fluidité du travail dans une start-up nation en phase avec la mondialisation néolibérale. Mais il faut le faire en public au nom de la justice, en opposant par exemple les agriculteurs aux cheminots, les salariés précaires aux salariés en CDI et ces derniers aux fonctionnaires. Je vous citerai sur ce point des arguments d'une flamboyante mauvaise foi, mais ce sont eux qui passent en priorité à la télé. Pendant ce temps, on oublie les vrais privilégiés, les gros, ceux qui organisent la dénonciation des privilèges fantasmés des petits.

Bien menée, cette stratégie peut marcher. Sauf si des empêcheurs d'exploiter en rond se mettent en ordre... de marche.

À suivre dans [les deux prochains billets](#), où j'entrerai dans les détails car dans toute bonne stratégie le diable est dans les détails.

Destruction des services publics (2) : asphyxie financière, dégradation de la qualité et dette « insupportable »

- **JEAN GADREY 02/03/2018**

Entrons dans les détails, en deux billets, de la stratégie de destruction résumée [dans le précédent post](#). Commençons par les premières armes de destruction, essentielles mais dont on verra qu'elles ne suffisent pas.

La première arme et la principale est l'asphyxie financière. En effet, s'agissant de services publics, le gros du financement est du ressort des décisions publiques (État, collectivités, Sécurité sociale). C'est très variable selon qu'il s'agit d'un côté des services publics non ou peu payants comme l'enseignement, les hôpitaux, la police, etc. ou, d'un autre côté, de (ce qu'il reste de) services publics de réseaux qui vendent leurs services : SNCF, Poste, RATP, auxquels on peut ajouter, en dépit de leur privatisation partielle, EDF/ERDF (devenue Enedis) et Engie/GRDF dans la mesure où l'État détient encore 85% de EDF et 25% de Engie.

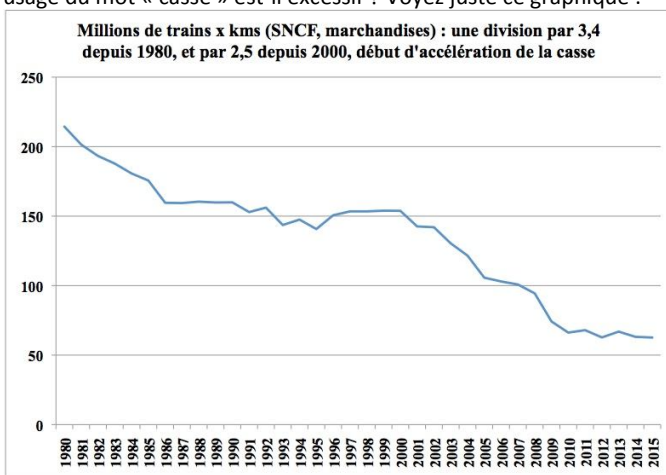
Dans tous les cas l'asphyxie est une arme formidable car, même pour les services publics de réseau, le financement public (notamment des infrastructures) conditionne largement le respect des « obligations » de service public. J'y reviendrai mais ces obligations, variables selon la nature du service, renvoient aux grands principes qui fondent les services publics : égalité, continuité, mutabilité (ou adaptabilité) et accessibilité, qui ont valeur juridique. Les principes de transparence, de neutralité et de fiabilité se trouvent quant à eux dans la Charte des services publics de 1992.

Cela peut se faire graduellement en espérant ne pas provoquer trop de vagues. On asphyxie, on réduit les financements, on supprime des classes ou des emplois, des lignes, des bureaux de poste, des maternités, mais en douceur, année après année, en prétendant qu'on « maintient les moyens globaux » et qu'on veut juste « équilibrer les comptes », et « rationaliser l'offre », dans une logique purement

comptable. C'est entre autres ce qui est en cours depuis des années pour les hôpitaux et qui va encore s'aggraver en 2018, voir [cette analyse précise du Monde](#). Titre : « Les hôpitaux publics craignent l'asphyxie après l'annonce de la baisse des tarifs ». Je ne suis donc pas le seul à parler d'asphyxie.

Mais l'idéal est d'aller plus vite, en ayant nommé à la tête de ces services publics des « liquidateurs » rebaptisés réformateurs, voire sauveteurs. Il importe de confier parallèlement à un autre liquidateur ayant toute votre confiance le soin de rédiger un rapport "d'experts" dont les conclusions confirmeront les décisions que vous avez prises bien avant. On peut en particulier – quitte à se réfugier, parfois à tort, derrière l'argument des directives européennes « contraignantes » alors qu'on est prêt à les devancer ou à en rajouter – organiser une belle concurrence entre le service public existant et des dispositifs parallèles « modernes » : des autocars, des camions, des services postaux privés, des cliniques privées lucratives à qui on confiera les pathologies les plus rentables, des établissements d'enseignement privés payants ou des universités privées, entre autres. Cela affaiblira les services publics, les privera de ressources, les usagers les plus aisés s'en détourneront, c'est tout bénéfique pour cette stratégie qu'avait décryptée dès 1970 le grand économiste Albert Hirschman dans son petit livre « Exit, Voice and Loyalty ».

L'un des exemples les plus frappants est la politique délibérée visant à favoriser le « tout camions » afin d'organiser la mise à mort du fret ferroviaire, sans prise en compte des « externalités négatives » (dommages collatéraux) sur la sécurité routière, les embouteillages, et bien entendu les émissions de gaz à effet de serre. Pour des précisions, chiffres et beaux graphiques, voir ce billet de décembre 2016 : « [La casse du fret ferroviaire au profit du tout camion depuis 2000 : un « crime » écologique et social perpétré dans le silence des grands médias](#) ». Mon usage du mot « casse » est-il excessif ? Voyez juste ce graphique :



Tout cela suppose malgré tout que le « grand dirigeant politique néolibéral » en question ait soit une majorité à sa botte, soit la possibilité de gouverner par ordonnances s'il veut passer vite et en force, soit les deux ce qui est encore mieux. Cela suppose aussi qu'il ne se heurte pas à un mouvement social puissant parvenant à mettre de son côté une bonne partie de « l'opinion ». C'est pour cela qu'il faut travailler « l'opinion » en utilisant les autres armes. J'y reviendrai dans le troisième et dernier billet.

La deuxième arme est la dégradation correctement organisée de la qualité des services et de leur accessibilité, associée si possible à la hausse des tarifs. Cela concerne aussi bien l'accessibilité spatiale que l'accessibilité financière pour tous, qui sont deux des principes historiques des services publics. À cet égard, la première arme, l'asphyxie financière, est un énorme atout : la qualité (ou le rapport qualité/prix) peut se dégrader très vite sans que les usagers (destinés à devenir des clients sur un marché concurrentiel) en saisissent les causes profondes. Cela peut les conduire à accuser en bloc le service public et ses agents lorsqu'ils subissent divers désagréments : incidents et retards, lettres qui n'arrivent pas ou facteurs qui changent sans cesse, queues pénibles aux guichets ou aux urgences, enseignants non remplacés, hausses des tarifs, etc. C'est pain bénit pour la stratégie de destruction car une partie de « l'opinion » peut se mettre à exiger « une réforme » pour améliorer les choses, sans forcément penser que la principale réforme serait de fournir des moyens à la hauteur des besoins sociaux et écologiques en services d'intérêt général pour la santé, l'éducation, la mobilité durable, etc.

La troisième arme résulte logiquement de l'usage des précédentes : **la création programmée – du fait de l'austérité imposée - d'un endettement « insupportable »**. On peut amplifier encore cette dette en décidant de lancer des investissements délirants sur des segments privilégiés par une technocratie liée à l'oligarchie et notamment à des multinationales du bâtiment et des « travaux publics à hauts rendements privés ». Un bon exemple est [l'incroyable projet de liaison TGV Lyon-Turin](#), dont le coût, qui grimpe sans cesse (comme celui de l'EPR de Flamanville) atteindrait, selon la Cour des Comptes, 26 milliards d'euros. C'est dément ! Voir [cet article récent](#).

J'oubliais un autre facteur d'endettement curieusement absent du rapport Spinetta : les PPP (partenariats public-privé) fondés sur le principe de la socialisation des pertes et de la privatisation des profits. [La SNCF y a eu recours](#) pour de gros montants... de pertes programmées. Le 28 février 2017, était inaugurée la LGV Tours-Bordeaux, **première ligne ferroviaire sous concession privée**. Un investissement de 7,8 milliards dont le partenaire privé (Lisea, filiale de Vinci), n'a financé qu'un petit tiers alors qu'il va encaisser la totalité des recettes (sous forme de péages payés par la SNCF) pendant 44 ans, durée de la phase « exploitation » du contrat de concession. La SNCF devrait subir des pertes que certains évaluent à 100 millions € par an. Pour sa part, la rémunération annoncée des actionnaires est de 14 % ! Sur le site de la SNCF on trouve [un autre mégaprojet de PPP avec Eiffage](#) pour la LGV Bretagne-Pays de la Loire.

DEUX MOTS SUR L'ENDETTEMENT ET SUR LES COÛTS

Je termine ce billet par une petite réflexion sur cet endettement « insupportable » ou sur les coûts, argument utilisé dans la propagande officielle, entre autres par Gérard Darmanin déclarant que chaque Français payait en moyenne « 340 euros » par an pour la SNCF. Même en restant dans une logique purement comptable et en reprenant les chiffres discutables du rapport Spinetta, ce chiffre doit en réalité être ramené à environ 200 euros [selon les décodeurs du Monde](#). Mais l'essentiel n'est pas là.

Un service public coûte (aux finances publiques) parce que la collectivité estime que cela lui « rapporte » des bénéfices individuels et collectifs sur divers plans. Il s'agit de choix de société, pas de rentabilité financière. L'éducation, la santé, la police « coûtent » à chaque Français beaucoup plus que les 200 euros annuels (maxi) de la SNCF. Par exemple, les 51,3 milliards d'euros du budget de l'éducation nationale (hors pensions) divisés par les 67,2 millions d'habitants début 2018 cela fait 763 euros par an. Or peu de gens pensent que c'est trop, et beaucoup

que ce n'est pas assez. C'est en tout cas moins que dans la plupart des pays ayant de meilleurs résultats éducatifs. Et pour l'assurance maladie, ce montant est de 2.200 euros annuels par habitant. Au secours Gérald !!!

Qu'une bonne gestion vise à optimiser les ressources pour des finalités collectives données ou évolutives est certes recommandé. Qu'on manie, comme Darmanin, l'argument « ça coûte plus que ça rapporte » confirme juste que ces gens-là, imbibés d'idéologie néolibérale, souhaitent détruire les services publics ou les réduire à une peau de chagrin interdisant qu'ils remplissent leurs missions d'intérêt général.

Dernier argument, dans le cas de la SNCF. Elle se trouve en concurrence avec le transport routier (entre autres). Darmanin et ses amis se demandent-ils combien la construction et l'entretien du réseau public coûte par Français (voir ce rapport du Sénat de mars 2017, intitulé « [un réseau en danger](#) ») ? Se demandent-ils ce que ces transports coûtent en pollutions de l'air, accidents, embouteillages, émissions de gaz à effet de serre, etc. ? En Suisse, l'office fédéral de développement territorial a estimé à [9,4 milliards de francs suisses](#) les coûts sanitaires et environnementaux des transports routiers en 2014. Il y a 8,4 millions d'habitants en Suisse. Cela ferait donc 1.200 francs suisses par habitant et par an, ou 1.040 euros...

A suivre, épisode 3 et fin : l'arme de la propagande sur les prétendus « privilèges » est à double tranchant

La fin de l'impunité #metoo et #balancetonporc

par [Abigail Saguy](#), le 27 février traduit par [Igor Martinache](#)

La révélation dans la presse de nombreuses affaires de harcèlement sexuel aux États-Unis a libéré la parole des femmes, en particulier sur les réseaux sociaux avec #metoo. En comparant la législation existante en France et aux États-Unis, Abigail Saguy révèle deux approches différentes pour lutter contre ce problème.

À la fin de l'année 2017, plus d'une trentaine d'actrices ont accusé le producteur Harvey Weinstein de s'être rendu coupable de harcèlement, d'agression sexuelle ou de viol à leur encontre. Peu de temps après, des millions de femmes ont posté le message « *me too* » (« moi aussi ») sur Twitter, Snapchat, Facebook et les autres plateformes de réseaux sociaux à la suite de l'appel de l'actrice Alyssa Milano. Celle-ci a alors expliqué qu'elle s'était elle-même inspirée de la militante afro-américaine Tarana Burke qui avait lancé en 2007 une campagne déjà intitulée « *Me too* », mais hors d'Internet, afin de dire aux survivantes d'abus sexuels qu'elles n'étaient pas seules. En lançant cette campagne sur les réseaux sociaux, Alyssa Milano espérait que celle-ci déplacerait l'attention de Weinstein vers ses victimes tout en « permettant aux gens de réaliser l'ampleur du problème » [1]. En France, la veille même du jour où Milano a lancé le mot d'ordre « #metoo », une campagne analogue avait débuté sur les réseaux sociaux avec comme hashtag « *balance ton porc* » [2]. Le déferlement d'accusations publiques que ces campagnes a suscité a lui-même entraîné une vague de limogeages et de démissions d'hommes influents dans différents milieux, d'Hollywood au gouvernement.

Nous savons depuis longtemps que les atteintes que représentent le harcèlement, les agressions à caractère sexuel et le viol constituent un fléau chronique aussi bien aux États-Unis qu'en France. L'existence d'une expression comme « *promotion canapé* » – ou en anglais de « *casting couch* » –, témoigne de la fréquence des situations où producteurs et réalisateurs utilisent leur influence pour contraindre de jeunes aspirantes au métier d'actrice à avoir des relations sexuelles avec eux. Aux États-Unis, un récent sondage a montré que 30 pourcents des femmes interrogées déclaraient avoir été harcelées sexuellement au travail [3]. On estime de même qu'une Française sur cinq aurait été harcelée à un moment de sa carrière [4].

Comment en est-on arrivé là ?

Dans la mesure où le harcèlement sexuel est une pratique aussi ancienne que répandue, bien peu auraient pu prévoir le déferlement de témoignages personnels initié fin 2017, ni même le fait que ces derniers soient pris au sérieux, avec de réels conséquences pour les hommes impliqués. Bénéficiant du recul du temps, la spécialiste des mouvements sociaux Nancy Whittier défend la thèse convaincante suivant laquelle le mouvement #metoo a été rendu possible par une série d'événements antérieurs, notamment les « *slutwalks* » (« marche des salopes ») – une forme théâtralisée de protestation contre l'idée selon laquelle ce serait les femmes qui provoqueraient les viols par leur accoutrement –, ainsi que les mobilisations étudiantes contre les réactions (ou plutôt l'absence de réactions) des autorités universitaires face au phénomène des agressions sexuelles se produisant sur les campus [5]. L'élection de Donald Trump à la présidence des États-Unis en dépit de la large diffusion d'une vidéo dans laquelle il se vante d'avoir agressé sexuellement des femmes a amplifié l'écho de cette mobilisation initialement confinée aux universités. Dans son sillage, la première Marche des femmes a mis l'accent sur la question des agressions sexuelles avec le port par certaines participantes de « *pussy hats* » (« chapeaux-chattes ») et l'emploi de slogans comme « les chattes vous rattrapent ! » (« *pussy grabs back* ») en référence à la bravade de Trump suivant laquelle il attrapait les femmes par la « chatte » – un terme argotique pour désigner leur vagin.

Ce sont donc ces marches, le sexisme de Trump ainsi que la préexistence d'organisations luttant contre les violences sexuelles, conjugués à des facteurs plus conjoncturels relatifs à l'affaire Weinstein et à la ténacité de certains journalistes d'investigation, qui ont alimenté le mouvement #metoo aux États-Unis. En France, les poursuites pour agression sexuelle lancées à l'encontre du politicien socialiste Dominique Strauss-Kahn en 2011, et les discussions qui s'en sont suivies, dans les médias comme devant les machines à café, ont assurément constitué un terreau fertile pour l'émergence du mouvement #balancetonporc [6].

En dépit des similitudes, il existe toutefois aussi d'importantes différences entre ces deux contextes nationaux, dont l'examen peut aider à rendre compte de la manière particulière avec laquelle chacune de ces deux sociétés répondent et sont susceptibles de répondre à l'avenir à la question des violences sexuelles. C'est à cet examen que nous entendons procéder ici.

L'approche américaine

Par bien des aspects, le mouvement #metoo a simultanément révélé les forces et les faiblesses de la législation états-unienne en matière de harcèlement sexuel. Cette dernière se caractérise avant tout par une délégation de la régulation de ce phénomène aux entreprises. Certaines accusations portées contre Harvey Weinstein, viols et agressions sexuelles, relèvent ainsi du registre criminel, et plusieurs femmes ont effectivement porté plainte contre lui. Aucune de ces plaintes n'a toutefois encore abouti à un procès, ce qui confirme la difficulté qu'il peut y avoir à faire condamner quelqu'un sur de telles charges aux États-Unis [7]. Cela découle en partie d'une caractéristique plus générale des procès criminels dans ce pays, qui présentent des garanties contre l'envoi d'innocents derrière les barreaux. Le système états-unien dispose en effet que l'on est présumé « innocent jusqu'à ce que sa culpabilité soit prouvée », mais aussi qu'il faut que les preuves en question permettent d'aller « au delà du doute raisonnable ». Pour autant, les taux de poursuite, de condamnation et d'incarcération s'avèrent plus bas pour les auteurs de violences sexuelles que pour les auteurs d'autres crimes. Une étude sur la question estime ainsi que seulement six violeurs sur mille sont incarcérés aux États-Unis, contre vingt cambrioleurs sur mille et 33 auteurs de coups et blessures sur mille [8]. (Le critère « racial » importe également, les hommes blancs présentant moins de risques d'être condamnés que leurs homologues « de couleur », tandis que les agressions à l'encontre de femmes « de couleur » sont également moins susceptibles d'aboutir à une condamnation que celles perpétrées à l'égard de « blanches »).

Étant donné l'obstacle imposant posé par la législation pénale, lorsqu'elles font l'expérience de violences sexuelles au travail, les femmes états-uniennes se tournent souvent vers la justice civile. En outre, depuis les années 1970, les tribunaux états-uniens considèrent que les entreprises de plus de 15 salariés qui échouent à protéger ces derniers contre le harcèlement sexuel sur leur lieu de travail tombent sous le coup du Titre VII de la Loi sur les Droits Civils (« *Civil Rights Act* ») de 1964, qui interdit toute discrimination sur la base de la « race », de la couleur, de la religion, de l'origine nationale ou du sexe. À la différence de la France, où le harcèlement sexuel est défini comme un comportement qui s'arrête avant l'agression sexuelle – c'est-à-dire n'incluant pas d'attouchements de la poitrine, de l'intérieur des cuisses ou des parties génitales –, celui peut inclure aux États-Unis des actes qui seraient également qualifiables d'agression sexuelle ou de viol. La première fois où la Cour Suprême a en effet statué sur le sujet, dans l'arrêt *Meritor Savings Bank contre Vinson* de 1986, la plaignante Mechelle Vinson a témoigné du fait que Sidney Taylor, le vice-président de la banque, l'avait touchée en public, s'était exhibé et l'avait violée à plusieurs reprises. La Cour a alors qualifié ces actes de « discrimination sexuelle » dans la mesure où, premièrement, Vinson n'aurait pas eu un tel comportement si la victime avait été un homme, et, deuxièmement, parce que ce comportement avait été suffisamment grave et systématique pour affecter négativement la relation salariale. Cela impliquait que Vinson n'avait pas à fournir la preuve qu'elle avait été rétrogradée, licenciée ou qu'elle avait reçu toute autre forme de « discrimination économique tangible ». L'attitude de Taylor était présumée créer un « environnement hostile » qui était en lui-même constitutif d'un harcèlement sexuel.

En vertu du Titre VII, les victimes de harcèlement sexuel reçoivent simultanément des dommages compensatoires – une somme d'argent destinée à compenser les souffrances éprouvées –, et, depuis 1991, des dommages et intérêts relevant du champ pénal. Parce que ces derniers sont destinés à punir l'employeur, ils peuvent être fixés à un montant relativement élevé, dans la mesure où seule une somme conséquente peut constituer une peine effective pour une entreprise de la taille d'une multinationale. Contrairement à une juridiction pénale où le procureur doit démontrer la culpabilité du prévenu « au delà du doute raisonnable », la norme en vigueur dans le droit civil est celle de la « prépondérance de preuve », ce qui signifie qu'il faut simplement que soit établie une présomption plus forte que les actes incriminés aient eu lieu plutôt que l'inverse. Pour se protéger contre ces mises en cause, les entreprises états-uniennes ont développé des programmes de formation spécifiques, renforcé leurs directions des ressources humaines et embauché des managers de la diversité afin de traiter les plaintes de harcèlement sexuel. Les tribunaux ont par conséquent considéré que la responsabilité des firmes qui prenaient de telles mesures « proactives » pouvait être atténuée. Dans certains cas, les plaignantes pouvaient même voir leur démarche déconsidérée s'il s'avérait qu'elles n'avaient pas eu recours à de tels dispositifs lorsqu'ils existaient dans leur entreprise. Ce faisant, les firmes états-uniennes ont *de facto* acquis de manière croissante le statut de « chambres d'audience » dans les affaires de harcèlement sexuel. Cette situation présente certains avantages. L'ouverture d'une procédure judiciaire est en effet à la fois chronophage, émotionnellement éprouvante et coûteuse sur le plan financier. Et dans certains cas, un responsable des ressources humaines est effectivement capable de traiter une affaire de harcèlement sexuel de manière effective et efficace. Cependant, cette approche présente également de nombreuses limites. Tout d'abord, le Titre VII s'applique seulement aux entreprises d'au moins 15 salariés – et non aux travailleuses à domicile ou aux salariées des entreprises familiales, même si dans certains états, la législation peut couvrir ces dernières. Les travailleuses sans papiers sont de ce fait particulièrement vulnérables [9].

De surcroît, même dans de grandes entreprises dotées de politiques contre le harcèlement sexuel, la prévention et le traitement de celui-ci sont subordonnés aux résultats financiers. Le Titre VII les incite en effet seulement à éviter l'ouverture de procédures judiciaires. Le législateur espère ainsi que les entreprises vont s'efforcer de prévenir ou de résoudre rapidement les cas de harcèlement sexuel quand ils surviennent. Néanmoins, si les résultats financiers de l'entreprise dépendent pour une part suffisante d'un salarié particulier, la raison économique peut conduire les dirigeants à régler à l'amiable ou couvrir les accusations à son égard (et de tels salariés sont presque toujours masculins), plutôt que de le sanctionner ou le licencier. C'est ce qui s'est produit dans le cas d'Harvey Weinstein, dont la propre société, la Weinstein Company, a versé plusieurs millions de dollars pour régler à l'amiable de multiples affaires. C'est également ce qui s'est passé pour les présentateurs de télévision Roger Ailes et Bill O'Reilly, pour lesquels leur employeur, la chaîne Fox News a payé plusieurs millions de dollars afin d'éteindre des accusations de harcèlement sexuel. Le mouvement #metoo, amplifié par la couverture des médias traditionnels, semble néanmoins avoir changé les règles de calcul pour ces sociétés. En attisant l'indignation publique et en désignant à la vindicte certaines firmes – dont la Fox et la Weinstein Company –, il est parvenu à les pousser à licencier les harceleurs présumés. Les débats concernant ce qu'il serait possible de faire de plus ont eu tendance à se focaliser sur les réformes à mener au sein des entreprises ou des branches, et – dans le cas du parti démocrate – des partis politiques. N'ont en revanche que peu, voire pas, été abordées les réformes que l'on pourrait conduire au niveau de la législation fédérale, ou de celle des états fédérés.

L'approche française

Les choses apparaissent bien différentes de l'autre côté de l'Atlantique. Contrairement aux États-Unis, les entreprises françaises sont en effet peu incitées à adopter des mesures préventives contre le harcèlement sexuel. Les dommages compensatoires tendent à être généralement plus faibles en France, en particulier dans les affaires de harcèlement sexuel, tandis que les dommages punitifs n'existent tout simplement pas dans le système judiciaire hexagonal. Par conséquent, les entreprises françaises peuvent être condamnées par le tribunal des prudhommes à rembourser et dédommager modestement une salariée qui a été licenciée après avoir été harcelée sexuellement, mais elles ne courent pas le risque d'avoir à verser des centaines de milliers d'euros aux victimes. En revanche, elles encourent des poursuites pour avoir licencié ou sanctionné d'une autre manière un salarié accusé de harcèlement sexuel [10]. Dans ce contexte, les employeurs français ne se sont donc pas appropriés cet enjeu du harcèlement sexuel comme leurs homologues états-uniens. Ils n'ont pas développé de programmes de formation dédiés ou embauché de personnels spécialement formés pour traiter cette question. Ils n'ont pas non plus versé des millions pour régler à l'amiable des accusations de harcèlement sexuel à l'encontre de cadres influents. Ils n'en ont en effet pas eu besoin [11].

Ces différences dans les législations nationales structurent des attitudes individuelles elles-mêmes différenciées à l'égard du harcèlement sexuel. Lors des entretiens que j'ai menés auprès de syndicalistes ou de représentants du personnel dans de grandes entreprises françaises pour mon ouvrage *What is Sexual Harassment? From Capitol Hill to the Sorbonne* [« Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ? De la colline du Capitole à la Sorbonne »], ceux-ci m'ont ainsi affirmé que ce n'était pas le rôle des entreprises d'intervenir dans les affaires de harcèlement sexuel [12]. Cela relève selon eux de la responsabilité de l'État. En poursuivant mes recherches au cours des cinq dernières années, j'ai pu constater qu'une telle attitude persistait encore aujourd'hui. Cela explique que les législateurs, tout comme les militants féministes et les avocats français, continuent à revendiquer que le harcèlement sexuel soit inscrit dans le Code pénal, et pas simplement dans le Code du travail. Malgré les défis que pose le droit pénal, il est symboliquement important, affirment-ils, que l'État définisse le harcèlement sexuel comme un délit – exprimant ainsi la condamnation de ce comportement par la nation dans son ensemble [13].

Ces différences de contexte expliquent que le mot d'ordre #balancetonporc soit enclin à emprunter des canaux différents de ceux de son homologue états-unien #metoo. Plutôt que d'exercer une pression sur certains secteurs économiques ou certaines entreprises afin de les forcer à agir, les citoyens français sont davantage disposés à exiger de l'État qu'il adopte des lois supplémentaires ainsi qu'il renforce et mette davantage en valeur les mesures déjà existantes. C'est ce qu'illustre par exemple le dépôt de propositions de lois traitant du harcèlement sexuel dans les espaces publics ou abaissant l'âge du consentement sexuel. Dans la mesure où ces nouvelles lois et le lancement de campagnes éducatives sur ces thématiques alimentent des discussions autour des violences sexuelles et du consentement, elles sont néanmoins susceptibles d'entraîner une évolution des mœurs dans le pays.

Conclusion

On considère généralement que les sociétés française et états-unienne ont des approches radicalement différentes en matière de sexualité. L'actrice Catherine Deneuve et 99 autres femmes françaises ont joué sur cette idée reçue dans leur tribune dénonçant le mouvement #metoo comme une « vague puritaine de purification » et défendant le droit des hommes à « importuner » les femmes. Mais, comme l'attestent les vives réactions suscitées par cette tribune en France, ni la culture française ni la culture américaine ne sont en réalité immuables. Force est plutôt de constater que celles-ci évoluent en permanence, au gré des transformations économiques, juridiques et sociales. L'émergence presque simultanée du mouvement #metoo et de son équivalent français #balancetonporc indique une certaine fluidité ainsi qu'une certaine ouverture au changement dans chacune de ces deux sociétés autour du thème des violences sexuelles. Les évolutions en la matière seront à l'avenir déterminées à la fois par les législations, les traditions et les pratiques nationales, mais une chose est sûre : elles auront bel et bien lieu.

Macron : le "nouveau monde" et l'ancien régime

La dénonciation des "privilèges" des cheminots opère un retournement de sens conforme au programme néolibéral : il s'agit essentiellement de travestir en "modernisation" une vaste opération de régression sociale.

Emmanuel-Joseph Seyiès est connu pour avoir, à la veille des États généraux – et de la Révolution française – publié une célèbre brochure : *Qu'est-ce que le tiers état ?*. Et chacun a bien sûr à encore en tête la non moins célèbre déclaration : « *Qu'est-ce que le tiers état ? – TOUT. Qu'a-t-il été jusqu'à présent dans l'ordre politique ? – RIEN* ». Pourtant, c'est d'abord [un autre essai](#) qui fit connaître Seyiès au public : *l'Essai sur les privilèges*.

Et c'est ce dernier qui devrait retenir aujourd'hui notre attention. Lorsqu'ils désignent au public les cheminots comme des "privilégiés", le travail intellectuel et politique des gouvernements néolibéraux (et de leurs relais médiatiques) ne vise, en effet, rien moins qu'à disqualifier et discréditer, mais aussi à subvertir l'héritage des mots de la modernité sociale. Et, avec ceux-ci, l'histoire et les représentations associées aux conquêtes politiques des révolutions sociales passées et présentes.

S'inspirant, comme le disait Pierre Bourdieu, d'une intention paradoxale de « *subversion orientée vers la restauration ou la conservation* », les néolibéraux transforment, par un renversement de tous les mots et de toutes les valeurs, les réactions de défense légitimes suscitées par les régressions qu'ils décrivent comme révolutionnaires, en défense archaïque de "privilèges".

Mais ce travail vise aussi et surtout, à détruire, avec ces mêmes mots, retournés contre leur sens et leur histoire, les institutions sociales correspondantes (droit du travail, assurance chômage, régime des retraites, statuts de la fonction publique), qui sont dès lors constituées en survivances d'un temps passé et donc "dépassées" et même, contre toute vraisemblance historique, en "privilèges" inutiles et illégitimes.

La farce des "privilèges"

Les cheminots, dans le "nouveau monde" qu'Emmanuel Macron cherche à faire advenir – car l'invocation du "nouveau monde" est tout sauf un constat ; c'est en vérité un énoncé performatif qui travaille à réaliser ce à quoi il aspire : un monde inégalitaire – devraient donc, nous dit-on, sur un mode savant et avec une bonne dose de cynisme, être considérés comme des "privilégiés". Mais, précisément, qu'est-ce qu'un privilégié ? Que veut dire privilège ? Seyiès, lui, répondait très vite et très nettement à cette question : est un privilège ce qui « *dispense de la loi* », et ce qui fait « *tort à autrui* ». On pourrait d'abord se demander en quoi le statut public des cheminots – qui bénéficie tout au plus à 130.000 personnes – les situe hors de la loi commune, et plus encore, fait tort à autrui.

Passons sur le faible revenu des cheminots (tout au plus 1.800 euros par mois, soit celui de la moyenne des Français) et sur le fait que le régime de retraites des cheminots est excédentaire, et n'est donc en rien lié à la dette de la SNCF (qui est justiciable, en fait, d'une interrogation sur les décisions des dirigeants de la SNCF sur la ruineuse séparation de la gestion du réseau ferré et des transports eux-mêmes, des accords public-privé avec Vinci, ainsi que du surinvestissement dans les lignes à grande vitesse).

En quoi l'octroi d'un emploi garanti à vie (quand on sait que l'emploi de cheminot, outre sa pénibilité, exige une très haute technicité, qui ne saurait être acquise qu'au cours d'une très longue expérience, une expérience approfondie, du reste, dans le cadre d'une formation professionnelle continue), d'un régime de retraite particulier (qui est d'ailleurs conditionné par 42 années de cotisation), de journées de repos supplémentaires en échange d'un travail de nuit, les week-ends, feraient-ils, en ce sens, tort à autrui ? En quoi ces avantages (octroyés en fonction non de privilèges, mais d'une « *reconnaissance* », comme le dirait Seyiès, de conditions de travail éprouvantes qui concourent au bien public) lèsent-ils d'autres salariés ?

En rien, bien sûr. Sinon qu'il faut en réalité, pour ce gouvernement, mettre les cheminots *au niveau non pas d'une égalité avec l'ensemble des autres salariés, mais au niveau d'une concurrence, possible et souhaitée par le gouvernement, avec de futurs salariés de compagnies privées*, et ce, dans le cadre d'une libéralisation du marché et d'une privatisation de la SNCF recommandée par l'Union européenne. C'est d'ailleurs ce qu'annonce, de fait, la transformation de cette dernière d'entreprise publique en SCPI – comme, il y a peu, France Telecom qui, c'était promis, juré, ne devait pas être privatisée (avec les conséquences désastreuses sur les conditions de travail des salariés et les services aux usagers que l'on sait).

Étendre le statut des cheminots

Bien plus – au nom même de la loi commune – il faudrait en fait répondre à tous ceux qui prétendent abolir ce statut : loin de devoir être supprimé, ce statut devrait, tout ou partie, au nom de l'égalité, être étendu à tous les employés et salariés qui exercent leur professions dans les mêmes conditions de travail, à savoir à des agents de la fonction publique (on pense au personnel hospitalier, à celui de la police, etc.), mais également aux salariés du privé (comme, par exemple, ceux qui exercent leur profession dans la grande distribution, la restauration, etc.).

Au nom de la même logique, le gouvernement et sa majorité devraient également reconnaître l'exposition à la pénibilité et au burn-out et, au lieu d'en nier avec impudence la réalité, construire un arsenal législatif propre à favoriser des mesures de prévention des maladies professionnelles, des suicides, etc. Loin de travailler à défendre le statut des cheminots, nous devrions donc collectivement travailler à

l'étendre partout où il est légitime d'inclure et de protéger, en ce sens, d'autres salariés. Loin d'être un privilège catégoriel, le statut des cheminots devrait constituer un point d'appui critique pour généraliser des revendications salariées légitimes.

C'est dire aussi que la question du statut des cheminots devrait, non pas opposer les cheminots et les autres salariés entre eux, mais opposer l'ensemble des salariés au gouvernement et à la politique de révolution conservatrice qu'il représente. Et que la constitution de cette opposition passe par un travail de critique et de resignification des mots, notamment ceux de "privilèges" et de "privilegiés", mais aussi d'"égalité" et de "modernité".

Les véritables questions de notre temps passent en effet non pas, bien entendu, par une abolition du statut des cheminots, mais par une interrogation sur les écarts et les inégalités économiques, de plus en plus cruelles, entre classes dominantes et classes dominées – au point qu'on puisse désormais parler d'une [volonté de sécession sociale des élites](#). Mais aussi par une [remise en cause des inégalités sociales et culturelles](#) qui sont telles que notamment, les titres scolaires viennent redoubler et légitimer les inégalités économiques – les plus jeunes des plus diplômés, le plus souvent issus des classes dominantes, se détournant désormais franchement de la démocratie au profit de politiques libérales, inégalitaires et autoritaires.

Contre la "modernisation régressive"

Car c'est ainsi, en effet, que se reconstitue en fait ce que Seyiès appelait déjà une « caste » – un « empire dans un empire » précise Seyiès – pour qui le peuple n'est plus qu'« un assemblage de gens de rien, une classe d'hommes créés tout exprès pour servir », et servir en fait des privilégiés qui « se regardent comme une autre espèce d'hommes ». C'est que les véritables privilégiés, les « privilégiés d'état », ainsi que le faisait déjà remarquer Seyiès, ne peuvent véritablement se regarder comme une autre espèce d'homme non pas tant par la grâce d'un Dieu, ou par un droit de naissance, que par la grâce ou la reconnaissance, qu'en réalité, « un prince fait par son brevet ou sa signature ».

C'est dire que l'action d'un État, gagné à la volonté de conservation et de restauration des inégalités, doit également, pour les conforter, associer une forme de "privilège épistémologique" à la détention de privilèges économiques et culturels, à savoir le privilège de ceux qui savent où est le bonheur du peuple, qui se "savent" en mesure de faire le bonheur du peuple, malgré lui ou même contre lui (à coups, par exemple, d'ordonnances).

Gagner la bataille culturelle contre la "modernisation régressive" que représente, entre autres choses, la réforme du statut des cheminots passe donc par une bataille de et sur les mots. Mais aussi par la remise en question de la légitimité intellectuelle, du privilège épistémologique associé à la modernité néolibérale, qui n'habille de rationalité économique les présupposés de la pensée conservatrice, et ne se réclame de la culture et de la rationalité, du savoir savant et scientifique et de l'humanité, que pour pousser à la limite l'efficacité économique par l'introduction du marché, de la concurrence et de ses techniques d'assujettissement rationnelles.

C'est en contestant à ces agents de la noblesse d'État des propriétés intellectuelles qui ont, en fait, tout des privilèges de ceux de la noblesse au sens médiéval, que l'on peut se donner la chance d'en contester la rationalité et la modernité. Et de se donner la chance, également, non pas d'en finir avec un "ancien monde", mais bien avec ce qu'il faut appeler la restauration d'un "ancien régime".

Vers un bipartisme à l'américaine?

- [Pierre-Yves Cossé](#) 1 mars 2018

La décomposition de notre système politique n'est pas achevée, alors que s'esquissent plusieurs formes de recomposition. Des indices montrent qu'une voie de sortie possible serait un bipartisme opposant un parti très à droite et un parti de centre gauche, comme aux Etats-Unis.

Ces indices sont hétérogènes. Le succès de Laurent Wauquiez, aussi intelligent qu'arrogant, à la tête des Républicains laisse prévoir une capacité à rassembler la droite et une partie de l'extrême-droite sur le plan électoral. Aucun redressement n'est en vue au PS où ne s'impose aucune personnalité, qui continue d'être fui par les militants comme les électeurs, comme le montrent les deux dernières élections législatives partielles.

L'équivalent du Parti Républicain américain serait LR (Les Républicains), qui sous une direction sans partage se durcirait à droite et marginaliserait progressivement Marine Le Pen, élargissant sa base électorale.

L'équivalent du Parti Démocrate serait LRM (La République En Marche), qui sous l'impulsion du Président de la République, continuerait de mordre sur le PS. L'entrée récente au gouvernement d'Olivier Dussopt montre qu'il existe une réserve de candidats au ralliement. Ce qui reste du PS soit rejoindrait « la France Insoumise » soit resterait dans la vieille maison qui hébergerait des maires et autres notables locaux bien enracinés dans les territoires. Il connaîtrait le sort de l'actuel PC.

Comme dans les deux grands partis américains, il s'agirait de rassemblements hétérogènes, qu'il s'agisse d'idéologie ou de propositions concrètes. Ils seraient divisés sur l'Europe, l'ouverture des frontières, le degré de protection sociale, la décentralisation, au moins autant que les partis de droite et de gauche le sont aujourd'hui. L'un insisterait plus sur la conservation, l'autre sur le mouvement. Mais ils se rassembleraient autour de leur candidat à l'élection présidentielle, dont les programmes se substitueraient aux programmes des partis.

Logiquement, les primaires ont toute leur place dans un tel système. Contrairement aux critiques qui leur sont faites, elles ont eu un rôle globalement positif à la dernière élection présidentielle. Elles ont permis, de façon directe ou indirecte, l'élimination des deux anciens présidents, dont une grande majorité d'électeurs ne voulait pas voir se renouveler l'affrontement et dont les bilans étaient jugés négatifs. Et on ne saurait imputer aux primaires la confusion dans la campagne résultant des comportements passés du candidat Fillon. Cela rappelé, les primaires à la française comportent un grave défaut, la possibilité offerte aux électeurs d'un camp de perturber le choix du candidat de l'autre camp en participant à la sélection de candidats, pour lesquels ils ne voteront jamais. Cela a probablement contribué à l'élimination de Manuel Valls au profit de Benoît Hamon. Ce défaut paraît techniquement difficile à corriger. En 2022, il est plausible que le président sortant et le candidat « républicain » refusent de passer par l'épreuve des primaires, à la grande satisfaction de leurs militants. Cela s'est d'ailleurs produit aux Etats-Unis pour un second mandat.

Continuité

Un tel système ne représenterait pas une mutation par rapport à l'état actuel. La concentration de la vie politique autour de l'élection présidentielle et de ses candidats potentiels serait confirmée, de même que l'affaiblissement des idéologies et des partis soumis à des militants aux engagements durables. L'effacement du pouvoir législatif subsisterait, à moins qu'une forte dose de proportionnelle soit introduite dans la loi électorale et que les élections législatives ne suivent plus l'élection présidentielle.

Pour autant, les autres forces politiques ne disparaîtraient pas de la vie politique. Sur le plan institutionnel, elles constitueraient l'opposition ou l'apparement à la majorité présidentielle. Il est parfaitement concevable qu'en 2022, Emmanuel Macron, conscient que son parti ne pourra obtenir une majorité absolue à l'Assemblée Nationale comme en 2017, fasse alliance avec, à droite un Modem élargi et à gauche avec petit parti d'inspiration sociale-démocrate, dont les membres viendraient d'un PS ayant

choisi la voie « anticapitaliste » Elles seraient aussi présentes dans la vie publique – peut-être plus par le verbe, la manifestation, l'agitation et l'appui aux mouvements sociaux. En cas d'appuis forts dans la société civile, elles pourraient faire reculer la majorité au pouvoir, comme dans les débuts de la cinquième République.

Continueront d'émerger dans ces forces politiques, à l'extrême droite le Front National et à l'extrême gauche la France insoumise. Cette dernière resterait Incapable de réunir des fractions nouvelles du PS et du PC autour de son chef, Jean-Luc Mélenchon, en raison de sa personnalité dominatrice et de l'irréalisme de son programme. Il continuerait de s'imposer comme l'agitateur talentueux de la vie politique, aux initiatives parfois spectaculaires. Dans des situations de crise, il pourrait obtenir des succès, par exemple dans les prochains mois s'il parvient à récupérer le mouvement étudiant, qui devrait être en effervescence sur les thèmes de la sélection et de la paupérisation de l'université et des étudiants, ou l'agitation qui va probablement se développer à propos de la réforme de la SNCF. Ces succès éventuels ne seraient pas capitalisés dans les urnes.

Du fait d'une capacité de mobilisation populaire plus faible, le Front National et Marine Le Pen seraient moins visibles, d'autant qu'une partie de ses soutiens pourrait être fascinée par les excès en tout genre et les aspects « trumpistes » du nouveau chef de la droite. La persistance des problèmes de sécurité et d'immigration laissera une place à Marine Le Pen, qu'elle devra néanmoins partager avec Laurent Wauquiez.

Conséquences

Un bipartisme confirmé aurait des conséquences diffuses sur notre vie politique. Ceux qui ne se sentiraient pas représentés par les deux grands partis et qui refuseraient la contestation brutale participeraient de moins en moins au jeu institutionnel : indifférence aux débats politiques, abstentions de plus en plus nombreuses comme aux Etats-Unis.

Cette évolution n'est pas nécessairement synonyme d'un recul de la démocratie, à condition que parallèlement notre vie politique soit plus ouverte et diversifiée. Cela implique une redistribution des pouvoirs au profit des collectivités locales comme dans l'entreprise ainsi que la mise en place de nouveaux modes de consultation et de participation, en se servant des nouveaux outils numériques. Le sujet est à la mode mais rien ne montre que l'actuel Président de la République soit sur cette voie. Son faible engagement sur la décentralisation et la réforme de l'Etat n'est pas un signe positif.

Ce bipartisme consoliderait l'évolution à droite de la société française. Le parti « démocrate » se situerait plus à droite que le PS, de même que le parti « républicain » mordant sur le FN serait plus à droite que la formation de Jacques Chirac et d'Alain Juppé. A terme, il pourrait en résulter une montée des conflits sociaux, faute de relais politiques.

Rien n'est joué. Des échecs politiques du président et l'affirmation de personnalités nouvelles pourraient engendrer l'apparition de forces politiques bousculant un échiquier encore fragile.

Le problème le plus grave, le plus complexe et le plus durable, susceptible de bousculer les équilibres politiques dans nos démocraties, dont la France, est celui des migrations. L'importance prise par l'AFD aux dernières élections allemandes en est la manifestation la plus récente.

Le mystère Macron, un objet d'études

Maud Navarre

Mis à jour le 07/02/2018

La victoire d'Emmanuel Macron à l'élection présidentielle de 2017 reste largement une énigme pour la science politique française, qui ne l'avait pas anticipée. Un colloque, les 11 et 12 janvier derniers, a permis de confronter les recherches émergentes sur le sujet.

Paris, Centre Malher dans le quartier du Marais. En cet après-midi de janvier, gris et pluvieux, les cerveaux des politistes bouillonnent dans la salle surchauffée. Les interventions se succèdent depuis le matin. Tous sont réunis pour décortiquer la victoire inattendue du candidat Macron aux présidentielles de 2017 et la large majorité que son jeune mouvement a conquise aux élections législatives, quelques semaines plus tard. Pendant les deux jours, les chercheurs vont passer au crible la démarche du candidat, de ses soutiens et de ses opposants, des relais médiatiques. Leurs travaux montrent ce que cette victoire a d'inédit sous la V^e République.

Première originalité avancée par les politistes, une position d'*outsider*. « *Un outsider l'emporte rarement dans un régime semi-présidentiel comme le nôtre* », rappelle Frédéric Sawicki, professeur de science politique à l'université Paris1, avant d'ajouter : « *C'est une situation singulière, mais saine.* » En effet, une telle victoire indique que le jeu politique n'est pas aussi sclérosé que certains le disent.

Éric Treille (université Rennes1) revient sur les étapes qui ont permis à Emmanuel Macron de s'émanciper du giron de François Hollande. Il précise d'abord que la candidature d'E. Macron est le syndrome d'un problème récurrent durant le quinquennat : l'incapacité à contenir les dissidences. En témoignent les démissions des « frondeurs », ces membres du gouvernement opposés à la ligne « social-libérale » du président. F. Hollande aurait d'abord perçu le candidat Macron comme un « poisson pilote ». Lorsque le jeune poulain a fondé En marche, le président Hollande n'a pas perçu d'un mauvais œil l'initiative : il pensait que ce mouvement permettrait de rabattre des voix du centre, voire du centre droit vers la gauche. L'émancipation d'E. Macron s'est donc opérée sans animosité, d'autant plus que le jeune prétendant manifestait du respect à l'égard du président sortant. La rupture a eu lieu lorsque E. Macron a quitté le gouvernement, fin août 2016. Les relations se sont tendues à partir de cette date.

Deuxième spécificité, grâce à la rupture qu'il a opérée avec le gouvernement sortant, E. Macron était le seul candidat incarnant le renouvellement. Selon Antoine Bristelle (IEP-Strasbourg), les médias ont souligné le caractère novateur de la candidature, davantage qu'E. Macron lui-même. Et le contraste avec les autres candidats a paru d'autant plus fort que ces derniers étaient, pour la plupart, installés de longue date dans la vie politique du pays.

D'autres contributions montrent que cette relative nouveauté a permis d'attirer des soutiens, pour des raisons tant idéologiques (le positionnement libéral d'E. Macron) que personnelles. Selon le politiste Jonathan Bocquet de l'université LyonII, le soutien de la première heure du maire de Lyon, Gérard Collomb, se comprend aussi au regard de son passé militant : il a vu dans l'initiative En marche le moyen de combler sa frustration à l'égard d'un parti qui ne lui a pas toujours été favorable. Ces analyses, comme celles de Guillaume Letourneur (université Paris1) au sujet du soutien du député européen centriste Jean Arthuis, montrent que ces deux hommes politiques ont mobilisé leurs ressources (réseau de connaissances...) pour soutenir le candidat Macron et qu'ils en tirent un bénéfice personnel en renforçant leur figure de « baron local ».

On pourrait évoquer d'autres clés du scrutin comme le soutien du centriste François Bayrou (MoDem) ou l'embourbement de François Fillon dans le « *Penelopegate* ». Pourtant, faute de relais dans ces milieux politiques, les interventions des politistes restent focalisées sur la relation d'E. Macron avec la gauche socialiste.

Dernier exemple du caractère inédit de la démarche, la stratégie de conquête a été soutenue par un jeune mouvement en cours d'organisation, et non pas par un parti installé de longue date. Toutefois, le politiste Jean-Louis Thiébault (IEP-Lille) rappelle qu'En marche,

devenu ensuite La République en marche, répond à la logique de nombreux « partis présidentiels » : l'organisation se centre autour de la personnalité du fondateur. Le chercheur et marcheur convaincu, Julien Fretel (université Paris1) mentionne quelques innovations : un « comité d'administration » qui prend les décisions stratégiques ; l'usage des techniques managériales comme le « zéro temps mort ». Les marcheurs reçoivent une *coaching* personnalisée : chaque semaine, dans leur boîte mail, un « bilan hebdomadaire » récapitule leurs activités militantes (formations suivies, questions posées...). Ce fichage permet de repérer les militants les plus impliqués, qui peuvent alors être promus, précise J. Fretel avant d'ajouter en plaisantant : « *Je vais bientôt me faire renvoyer, car je n'ai aucune action à mon actif.* »

Bref, E. Macron a conquis le pouvoir en combinant deux tendances de la vie politique française : la présidentialisation, qui repose sur la prise de décision verticale, et la participation grâce à la mobilisation numérique des marcheurs. ●

Qui sont les marcheurs ?

La politiste Christelle Gris (Paris-1) a réalisé une enquête par questionnaire auprès de 300 militants de La République en marche, dont un tiers de femmes. Ces derniers présentent un profil assez atypique. Ils sont pour la plupart très diplômés et exercent des activités professionnelles qui rendent peu disponibles pour s'engager dans un parti. Par exemple, 25 à 30 % d'entre eux travaillent dans le secteur privé, notamment en tant que cadres ; les indépendants représentent environ un marcheur sur cinq. Ils ont peu, voire pas de salariés. Ils exercent leurs activités dans le domaine des services, notamment dans l'informatique et la culture. Selon la politiste, les mesures portées par le candidat Macron telles que l'encadrement légal du télétravail ou encore le droit à la déconnexion ont séduit ces professionnels directement concernés par ces formes de travail.

Seconde caractéristique, il s'agit de militants en ascension sociale, soit par leur diplôme soit par leur profession. Peu de marcheurs présentent une trajectoire de reproduction sociale : ils appartiennent rarement au même milieu d'origine que leurs parents. Ils ont conscience d'avoir réussi et d'appartenir à une élite favorisée.

Enfin, 75 % des enquêtés sont des militants novices. Cette part est sans doute surestimée, nuance C. Gris, car certains oublient qu'ils ont déjà adhéré à un parti politique. Ceux qui présentent cette caractéristique (un quart des enquêtés) ont vécu de brefs épisodes militants le plus souvent au PS, et aussi au MoDem et à l'UDI. Les parcours sont rarement stables : ils oscillent entre différents partis.

Sylvie Strudel et Vincent Martigny (Cevipof) complètent l'analyse : lors des présidentielles, deux tiers de l'électorat d'E. Macron se composaient de sympathisants de gauche (55 % des électeurs de F. Hollande en 2012 ont voté E. Macron en 2017 ; un quart de ceux d'Eva Joly ; un tiers de ceux de François Bayrou ; et seulement 17 % des électeurs de Nicolas Sarkozy). Cette tendance semble s'infléchir puisque, selon les sondages réalisés en décembre 2017, les opinions favorables à E. Macron ont augmenté parmi les sympathisants Les Républicains. ●

À LIRE

- **Le Vote disruptif Les élections présidentielles et législatives de 2017** Pascal Perrineau, Presses de Sciences Po, 2017.
- **Emmanuel Macron, une révolution bien tempérée** Philippe Raynaud, Desclée de Brouwer, 2018.

mercredi 28 février 2018

Rapport Clavreul : une pierre dans le jardin de l'Observatoire de la laïcité

Le 22 février 2018, le [rapport "Laïcité, valeurs de la République et exigences minimum de la vie en société"](#) a été rendu public. Son contenu a été peu commenté et les observateurs ont surtout remarqué la réaction presque épidermique du Président de l'Observatoire de la laïcité. Jean-Louis Bianco s'est en effet empressé de diffuser [sur les réseaux sociaux](#) un communiqué dans lequel il regrette "*le manque de rigueur méthodologique*" du rapport ainsi que "*la méconnaissance d'actions déjà mises en oeuvre*" par les pouvoirs publics. Le ton n'est pas tout à fait celui en usage dans la haute fonction publique et l'animosité n'est pas réellement cachée.

Observatoire v. Dilcrah

Pourquoi tant de haine ? On pourrait évidemment invoquer une opposition de nature politique. Manuel Valls, lorsqu'il était premier ministre, s'était vivement opposé à la conception de la laïcité développée par l'Observatoire, conception d'une laïcité inclusive prônant un apaisement bien proche des accommodements raisonnables existant dans le monde anglo-saxon. Aux yeux du Premier ministre de l'époque, l'importance des revendications religieuses identitaires interdisait toute approche inclusive et justifiait au contraire un renforcement du principe de neutralité.

N'ayant pu obtenir la démission de Jean-Louis Bianco, Manuel Valls avait ouvert un contre-feu en créant une Direction interministérielle de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et l'homophobie (Dilcrah), confiée précisément au préfet Gilles Clavreul en novembre 2014. Depuis l'élection d'Emmanuel Macron, Gilles Clavreul, membre du *Printemps Républicain* et jugé trop proche de l'ancien premier ministre, n'est plus à la tête de la Dilcrah, désormais dirigée par le préfet Frédéric Potier.

C'est tout de même à lui que le ministre de l'intérieur a confié, en septembre 2017, la mission de réflexion sur "*le suivi par les administrations et les collectivités locales des problématiques qui ont trait à la laïcité et au respect des valeurs de la République, de l'ordre public et des exigences minimales de la vie en société*". Cette formulation pour le moins alambiquée est celle utilisée par l'Observatoire de la laïcité lui-même, dans un avis du 16 mai 2017. Le préfet Clavreul a donc été chargé de réfléchir sur les suites de cet avis, et on peut comprendre que le Président de l'Observatoire n'ait pas apprécié d'être ainsi dessaisi par le ministre de l'intérieur. Observons cependant que ce choix n'a rien de surprenant si l'on considère que la mission dévolue à Gilles Clavreul dépasse le champ du principe de laïcité *stricto sensu*. Il s'agit en effet d'inscrire la laïcité dans un espace plus vaste, de la considérer comme le noyau dur d'une promotion de la citoyenneté et des valeurs de la République.

"Difficulté à produire du consensus"

Le rapport Clavreul constate, et les réactions à sa publication suffiraient à la démontrer, une certaine "*difficulté à produire du consensus*" en matière de laïcité. Il ne cherche pas l'affrontement avec l'Observatoire de la laïcité et affirme au contraire se situer dans la continuité de ses travaux et de son avis de 2017. Mais ces précautions ne parviennent pas à masquer une opposition de fond.

La Charte de la laïcité

En témoigne d'abord la proposition de conditionner le soutien de l'Etat (subvention, agrément, aide accordée pour un événement ponctuel) à la signature d'une charte par laquelle le cocontractant s'engage à respecter et promouvoir les valeurs de la République, et en particulier la laïcité.

L'idée de Charte de la laïcité n'est pas nouvelle. Une première Charte avait ainsi été diffusée en septembre 2013 dans les établissements scolaires par le ministre de l'époque, Vincent Peillon. Elle n'avait qu'une valeur déclaratoire et avait obtenu un soutien inconditionnel de l'Observatoire de la laïcité. Il en est de même de la circulaire du 15 mars 2017 qui se borne à rappeler aux fonctionnaires le devoir de neutralité que la loi leur impose.

En mars 2017, la région Ile-de-France présidée par Valérie Pécresse a voulu aller plus loin avec une "*Charte des valeurs de la république et de la laïcité*" subordonnant l'aide financière de la région à l'engagement de respecter le principe de neutralité. Ce texte était si mal rédigé qu'il a été nécessaire de le réécrire. Il était en effet inutile d'imposer par la voie contractuelle le respect de la neutralité à des collectivités publiques qui y étaient déjà soumises par la loi. Le champ d'application de la Charte a donc été réduit aux "*espaces collectifs privés*", notion peu précise qui vise les associations exerçant leur activité au profit du public sans réellement être associées au service public. Ces initiatives sont finalement restées isolées et peu précises.

Le rapport Clavreul propose de reprendre cette idée, non plus au niveau des territoires mais à celui de l'Etat. Il s'appuie sur l'exemple du dispositif mis en oeuvre depuis fin 2015 par les caisses d'allocations familiales (CAF). La charte des CAF rappelle le principe de neutralité applicable au personnel, y compris à celui relevant du droit privé mais chargé d'une mission de service public. Elle invite les partenaires associatifs à proscrire le "*prosélytisme abusif*". La formule peut faire sourire tant elle ressemble à un pléonasm, mais le rapport Clavreul mentionne, non sans malice, que cette formule a été élaborée à l'issue d'une concertation entre les CAF et l'Observatoire de la laïcité. Quoi qu'il en soit, le rapport Clavreul suggère une Charte opposable systématiquement annexée aux conventions attributives de financement. On distinguerait alors, un peu comme dans l'enseignement, les associations signataires de la Charte qui acceptent un financement de l'Etat et doivent respecter le principe de laïcité, et celles qui, refusant d'adhérer à ce principe, renoncent à un financement de l'Etat. L'avantage du système est de s'assurer que la loi de 1905 est appliquée et que l'argent public n'est pas utilisé pour subventionner des groupements pratiquant le prosélytisme religieux.

Une doctrine de laïcité

D'une manière plus générale, le rapport Clavreul met en lumière l'absence de doctrine claire en matière de laïcité. C'est évidemment une nouvelle pierre dans le jardin de l'Observatoire, créé en octobre 2007 et qui, en onze années d'existence, intervient surtout de manière réactive, lorsque surgit un débat sur les prières de rue, les menus de la cantine ou tout autre sujet. Il cherche alors, *a posteriori*, à recréer un consensus, au moyen d'interprétations du droit positif de plus en plus souples, interprétations qui conduisent à une dilution de la notion même de laïcité.

Le rapport distingue deux discours de contestation du principe de laïcité. Le premier conteste une laïcité "radicale" ou "fermée" mais n'est pas hostile au respect d'une certaine neutralité. Le second réside dans une attaque frontale, généralement le fruit d'un certain radicalisme religieux, quelle que soit la religion en cause. L'enquête menée sur le terrain révèle les hésitations des acteurs locaux confrontés à ces deux discours. La laïcité "ouverte" prônée par l'Observatoire de la laïcité n'est pas une réponse facile à mettre en oeuvre sans renoncement au principe même de laïcité. Quant à l'attaque frontale, elle n'est pas réellement prévue par les politiques publiques. Le rapport Clavreul cite ainsi de nombreux cas de professeurs confrontés à des élèves qui estiment que le principe de laïcité est une agression contre leur religion, ou de travailleurs sociaux qui finissent par renoncer à travailler sur certains marchés ou dans certains cités. Ils sont tout aussi démunis devant une résistance passive qui se développe considérablement. Le rapport fait ainsi état d'un nombre considérable d'allergies au chlore chez les jeunes filles qui, de fait, ne peuvent se rendre à la piscine, situation d'autant plus préoccupante que la piscine utilisée par leur établissement scolaire n'est pas assainie au chlore...

Face à de telles situations, les acteurs sont à la recherche de la conduite à tenir. Or aucun diagnostic sérieux n'a été réalisé et aucune remontée des incidents n'est prévue. Ils se retrouvent seuls pour gérer des situations délicates. S'ils demandent le respect du principe de laïcité, ils redoutent d'être suspectés de discrimination, voire d'être dénoncés comme racistes, anti-sémites, ou pire, soupçonnés d'être membre de la désormais célèbre "fachosphère". Dans une telle situation, la tentation est grande de pratiquer une stratégie d'évitement qui consiste à ne rien faire, en attendant une doctrine claire. Le rapport demande la rédaction de cette doctrine, ainsi qu'un pilotage des problèmes au plus près possible du terrain.

Raidissement identitaire et droits des femmes

Les études de terrain constituent peut-être le point le plus intéressant du rapport Clavreul. Certes, on pourrait discuter le choix des lieux choisis, ou leur nombre. Le président de l'Observatoire de la laïcité n'a pas manqué de critiquer un travail qui mentionne des "*dizaines de témoignages*" dans "*neuf départements*". Il n'empêche que son auteur a au moins su rencontrer et écouter ceux qui sont confrontés à ces problèmes dans leur vie quotidienne.

Sur ce point, le rapport n'hésite pas à aborder un sujet qui fâche, celui du "*raidissement identitaire*" et de la citoyenneté. Il montre que la plupart des difficultés ne surgissent pas directement sur le terrain de la laïcité, mais à partir d'autres sujets, et notamment le principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Qu'il s'agisse du refus de saluer les femmes, ou des propos de garçons de huit ou neuf ans qui, dans l'agglomération lilloise, répondent à leur institutrice "*tu es une femme, tu n'as rien à me dire*", ces attitudes choquent. Elles témoignent d'une revendication identitaire, d'une volonté de se placer à l'écart des droits et libertés garantis par notre système juridique. Le rapport Clavreul a ainsi l'immense mérite d'envisager la laïcité comme une politique à mettre en oeuvre, en imposant une éducation à la citoyenneté et le respect d'un certain nombre de règles indispensables à la vie en société. Serait-ce cette vision pragmatique qui irrite l'Observatoire de la laïcité, plus habitué aux discours dogmatiques sur le pluralisme religieux qu'à la recherche de solutions concrètes ? Peut-être, mais il faut parfois que les choses soient dites, et il faut reconnaître que l'un des mérites, et non le moindre, du rapport Clavreul est d'avoir su éviter la langue de bois.

Sur le principe de laïcité : Chapitre 10 du manuel de libertés publiques : [version e-book](#), [version papier](#).

LES FEMMES ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

28/02/2018 6' [François Kraus](#)

Depuis l'affaire Weinstein et la libération de la parole sur les réseaux sociaux, le harcèlement sexuel des femmes est au cœur de l'attention médiatique sans pour autant faire l'objet d'un véritable travail de quantification. Au-delà des témoignages, qui ont certes le mérite de favoriser une prise de conscience sans précédent du problème, les données manquent sur l'ampleur réelle du harcèlement sexuel que subissent, au quotidien, les Françaises. François Kraus livre une première analyse en se focalisant sur le cadre du travail.

Face à l'absence de données fiables^[1] ou récentes sur le sujet – la dernière étude réalisée sur le sujet remontant à plus de quatre ans^[2] –, le département « Genre, sexualités et santé sexuelle » de l'Ifop a donc réalisé pour le site d'information et de conseils [VieHealthy.com](#) une grande enquête permettant de mesurer l'ampleur des différentes formes de harcèlement sexuel au travail et leur impact sur l'état de santé (physique, morale, sexuelle) des victimes. Réalisée à partir d'un échantillon national représentatif de taille conséquente (2000 femmes âgées de 15 ans et plus), cette étude relève au grand jour l'ampleur des actes de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel subis par les femmes dans la sphère professionnelle tout en brisant certaines idées reçues sur les caractéristiques des victimes ou le profil type de leurs harceleurs.

I - UNE FRANÇAISE SUR TROIS A DÉJÀ ÉTÉ VICTIME D'UNE FORME DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Au cours de leur activité professionnelle, près d'une femme sur trois (32 %) a déjà été confrontée à au moins une situation de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au sens juridique du terme^[3].

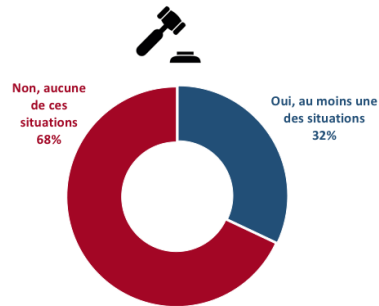
La proportion totale de femmes ayant été confrontées à au moins une situation de harcèlement au travail

QUESTION : Au cours de votre vie professionnelle, vous est-il arrivé sur votre lieu de travail de faire l'objet... ?

- Oui, de façon répétée ■ Oui, mais à une seule reprise ■ Non, jamais
- De siffllements, de gestes ou de commentaires grossiers, ou encore de regards condescendants
 - De remarques gênantes sur votre tenue ou votre physique
 - De propos obscènes ou des écrits à connotation sexuelle
 - Voir ou recevoir des textes, photos ou vidéos à caractère sexuel
 - Se voir imposer des contacts physiques légers
 - Se voir imposer des contacts sur une zone génitale ou érogène
 - Faire l'objet d'invitations (...) compromettantes
 - Se voir offrir des cadeaux gênants
 - De pression afin d'obtenir de votre part un acte de nature sexuelle

INDICATEUR OBJECTIF : LA PROPORTION TOTALE DE FEMMES AYANT ÉTÉ DÉJÀ HARCELÉES AU SENS JURIDIQUE

AU TOTAL, PRÈS D'UNE FEMME SUR TROIS A DÉJÀ ÉTÉ HARCELÉE OU AGRESSÉE SEXUELLEMENT SUR SON LIEU DE TRAVAIL AU SENS JURIDIQUE DU TERME *



[*] La proportion de femmes victimes d'harcèlement ou de violences sexuelles au sens juridique du terme correspond à la proportion de femmes ayant fait l'objet des situations précédemment testées « de façon répétée » à deux exceptions près – avoir fait l'objet de pression afin d'obtenir un acte de nature sexuelle et avoir subi des contacts sur une zone génitale ou érogène – pour lesquelles elle correspond à la proportion de femmes en ayant fait l'objet à « une seule reprise ».

Sur le lieu de travail comme dans les espaces publics, les formes verbales ou visuelles de harcèlement sont les atteintes les plus répandues, en premier lieu desquelles les siffllements ou les gestes grossiers (19 % en ont été victimes à plusieurs reprises) et les remarques déplacées sur la silhouette ou la tenue (14 % en ont fait l'objet de manière répétée).

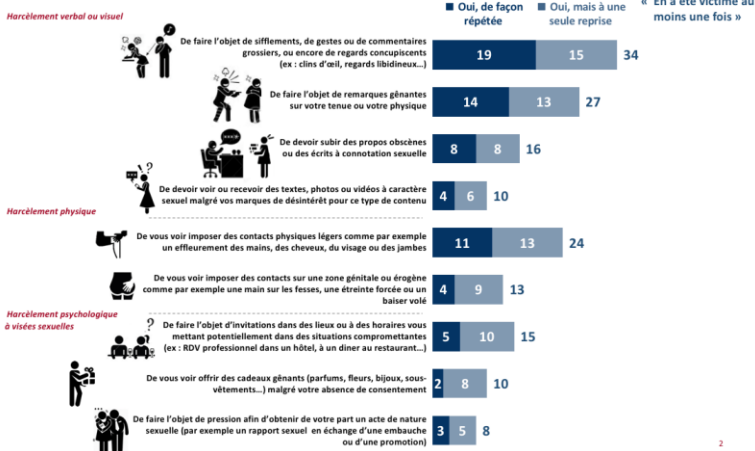
Les pressions psychologiques visant à obtenir par exemple un rapport sexuel dans une logique de type « promotion canapé » constituent en revanche une pratique plus limitée : « seules » 8 % des femmes ayant déjà subi au moins une fois des pressions afin d'obtenir de leur part un acte de nature sexuelle (par exemple, un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion).

Mais le harcèlement au travail est loin de se réduire à des propos sexistes ou à des pressions psychologiques. Nombre de femmes ont déjà souffert d'une forme « physique » de harcèlement, que ce soit via des contacts physiques légers (11 % à plusieurs reprises) ou des attouchements sur une zone génitale ou érogène (par exemple, une main aux fesses) : 13 % en ont subi au moins une fois.

L'exposition personnelle à différentes situations de harcèlement sur son lieu de travail

QUESTION : Au cours de votre vie professionnelle, vous est-il arrivé sur votre lieu de travail... ?

Base : femmes âgées de 15 ans et plus ayant déjà travaillé au cours de leur vie (92%)



II - UNE TENDANCE DES FEMMES À SOUS-ESTIMER L'AMPLEUR DES ACTES DE HARCELÈMENT DONT ELLES FONT L'OBJET

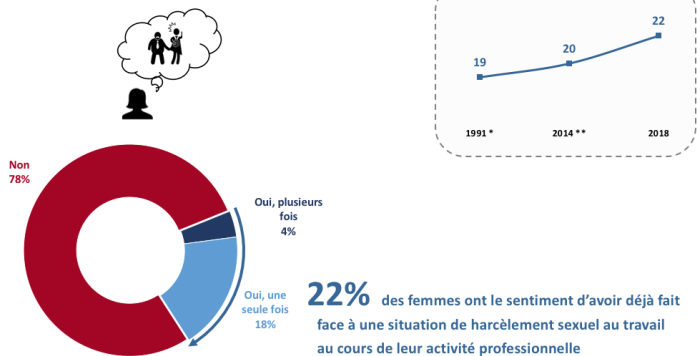
Les Françaises s'avèrent en revanche nettement moins nombreuses à avoir le sentiment d'avoir déjà « fait face à une situation de harcèlement sexuel » au cours de leur carrière : seules 22 % partageant cette impression (dont à peine 4 % à plusieurs reprises), soit une proportion qui n'a pas progressé de manière significative en quatre ans (20 % en janvier 2014).

L'écart entre cet indicateur subjectif (où l'on demande aux femmes si elles ont déjà subi une situation de harcèlement présentée comme telle) et le premier indicateur calculant objectivement la proportion de victimes de différentes situations (sans leur préciser qu'il s'agit de harcèlement) est le signe d'une méconnaissance de ce qui relève juridiquement ou non du harcèlement sexuel.

Indicateur subjectif : l'impression personnelle d'avoir été confrontée à un acte de harcèlement sexuel au travail

QUESTION : A ce sujet, dans votre vie professionnelle, vous est-il vous-même arrivé d'avoir à faire face à une situation de harcèlement sexuel ?

Base : femmes actives âgées de 18 à 64 ans



(**) Etude réalisée par Louis Harris pour le Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et à la vie quotidienne par téléphone du 9 au 13 décembre 1991, auprès d'un échantillon national représentatif de 1000 Français âgés de 18 ans et plus et d'un sur-échantillon de 300 femmes actives de 18 à 64 ans. Données officielles pour les Femmes actives âgées de 18 ans et plus.

(**) Etude réalisée par l'Ifop pour Le Défenseur des Droits par internet du 15 au 24 janvier 2014 auprès d'un échantillon de 1000 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus et d'un sur-échantillon de 300 personnes, représentatif des femmes actives âgées de 18 à 64 ans. Données affichées pour les Femmes actives âgées de 18 à 64 ans.

III - LES PRINCIPAUX FACTEURS AGRAVANT LES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Toutes les femmes ne sont pas exposées au même risque de harcèlement. L'analyse détaillée du profil des victimes de harcèlement sexuel au travail met en évidence des facteurs déjà observés dans le passé tels que le fait d'être célibataire, de résider dans une grande agglomération – notamment dans l'agglomération parisienne – ou d'être titulaire d'un contrat de droit privé.

Au moins trois facteurs de risques déjà mis à jour par l'Enveff^[4] (2000) ressortent en effet de l'enquête.

Le statut marital

Les femmes seules ont davantage subi de harcèlement à caractère sexuel (35 %) que les femmes en couple (31 %), sans doute parce que perçues comme « disponibles », elles apparaissent comme particulièrement vulnérables ou plus ouvertes à des propositions de nature sexuelle. Les femmes seules sont ainsi particulièrement sujettes à des contacts physiques légers (27 % contre 22 % des femmes en couple) ou à des remarques gênantes sur leur physique (30 % contre 26 %).

La région et la taille de l'agglomération

L'expérience du harcèlement sexuel sur son lieu de travail s'avère beaucoup plus fréquente en milieu urbain (35 %) – notamment en agglomération parisienne (38 %) – que dans des communes rurales (26 %) où les comportements sont généralement plus soumis au regard des autres que dans les grandes villes. L'écart est particulièrement net entre les habitantes des communes rurales et celles résidant dans des banlieues « populaires »^[5], notamment pour ce qui est des formes verbales de harcèlement comme les sifflements et les gestes grossiers : 46 % des habitantes des banlieues populaires en ont déjà fait l'objet, contre seulement 31 % des habitantes en milieu rural.

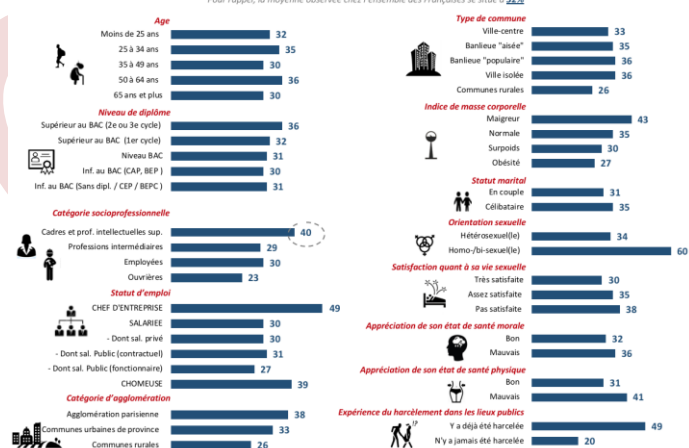
Le secteur d'activité

Les femmes titulaires de la fonction publique sont globalement moins exposées (27 %) aux risques de harcèlement que les salariées ayant des contrats de droit privé, que ce soit d'ailleurs dans le secteur public (31 %) ou privé (30 %). Au-delà du poids des syndicats ou de l'ampleur de la féminisation de l'emploi public, la force protectrice du statut de fonctionnaire semble donc toujours freiner les abus des personnes en position d'autorité. Les agents titulaires de la fonction publique sont notamment beaucoup moins exposés que la moyenne à des formes de harcèlement physique, même si, en leur sein, cette exposition varie beaucoup en fonction de facteurs comme le port d'une tenue de travail, le niveau de mixité au sein de l'établissement ou le contact direct ou non avec le public.

Zoom sur le profil des Françaises ayant déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail au sens juridique du terme

Note de lecture : 40% des cadres ont déjà été harcelées sexuellement au sens juridique du terme

Pour rappel, la moyenne observée chez l'ensemble des Françaises se situe à 22%



Mais d'autres variables s'imposent comme des variables susceptibles d'avoir une influence sur les atteintes faites aux femmes sur leur lieu de travail.

L'indice de masse corporelle

Les femmes affichant un indice de masse corporelle (IMC) inférieur à la normale sont plus nombreuses à avoir été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail (43 % en moyenne) que les femmes en situation d'obésité (qui sont 27 % à avoir été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail, soit une femme sur trois, comme la moyenne nationale). L'écart est relativement net pour ce qui est des formes physiques de harcèlement comme les mains aux fesses : 31 % des femmes « maigres » en ont déjà été victimes, contre 8 % des femmes « obèses ». Ainsi, si dans le monde du travail, la ségrégation sur l'apparence joue généralement en faveur des personnes

souscrivant aux stéréotypes morphologiques dominants, elle joue en leur défaveur en matière de harcèlement sexuel, sans que néanmoins les autres femmes soient épargnées.

L'orientation sexuelle

Comme dans d'autres enquêtes ayant abordé les violences sexuelles au sens large (par exemple, CSF 2006), on note une survictimation des bis et lesbiennes (60 % ont déjà été harcelées sur leur lieu de travail, contre 34 % des hétérosexuelles), comme si, dans un monde du travail valorisant assez peu l'anticonformisme, leur transgression des normes de genre les exposait plus à des risques de « rappels à l'ordre » de leurs collègues masculins. Contrairement à certains préjugés selon lesquels les bis et lesbiennes subiraient moins de harcèlement du fait de leur « invisibilité », cette enquête confirme donc l'idée selon laquelle elles souffriraient d'une double discrimination portant à la fois sur leur genre et leur sexualité. En cela, elle va dans le sens d'une récente étude sur l'hétéronormativité dans le milieu du travail qui a mis en lumière les brimades spécifiques dont sont victimes les couples lesbiens de la part de leurs collègues masculins (par exemple, la proposition de plan à trois)^[6].

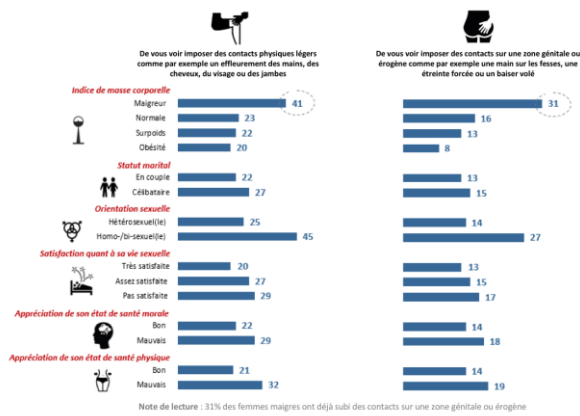
La catégorie socioprofessionnelle

Alors que l'on pourrait penser que les femmes occupant des postes d'exécution seraient les premières victimes de harcèlement de la part de personnes abusant de leur position d'autorité, cette enquête montre tout le contraire : les cadres et professions intellectuelles supérieures sont quasiment deux fois plus nombreuses (40 %) que les ouvrières (23 %) à avoir déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail. Si cela peut paraître surprenant (surtout lorsqu'on oublie que le harcèlement peut aussi provenir de clients, fournisseurs ou collègues du même rang), ce constat tendrait à confirmer les enseignements d'une enquête de 2009 qui montrait que le harcèlement n'était pas seulement l'expression d'un désir sexuel mais aussi « d'un désir de contrôle et de domination », le harcèlement servant d'« égaliseur » dans les relations avec les femmes en position de pouvoir^[7].

IV - DES ATTEINTES SEXUELLES QUI PEUVENT AVOIR UN RÉEL IMPACT SUR L'ÉTAT DE SANTÉ DES VICTIMES

Enfin, l'observation du profil des victimes met aussi en lumière l'impact que ces pressions physiques, verbales ou psychologiques peuvent avoir sur l'état de santé (physique, morale, sexuelle) des victimes. C'est particulièrement le cas des formes de harcèlement physique (par exemple, effleurement du visage, mains aux fesses...). En effet, si elles affectent tout particulièrement les femmes seules, plus minces que la moyenne et affirmant une part d'homosexualité, on note qu'elles ont aussi un réel impact sur la degré de satisfaction à l'égard de sa vie sexuelle ou l'appréciation de son état de santé sur le plan moral ou physique.

Les caractéristiques des victimes de harcèlement physique



V - LE HARCELEMENT : UN PHÉNOMÈNE QUI N'IMPLIQUE PAS NÉCESSAIREMENT UN LIEN DE SUBORDINATION AVEC LE HARCELEUR

Les résultats de l'enquête brisent certaines idées reçues selon lesquelles leurs auteurs seraient d'abord des personnes abusant de leur position d'autorité vis-à-vis d'une subordonnée.

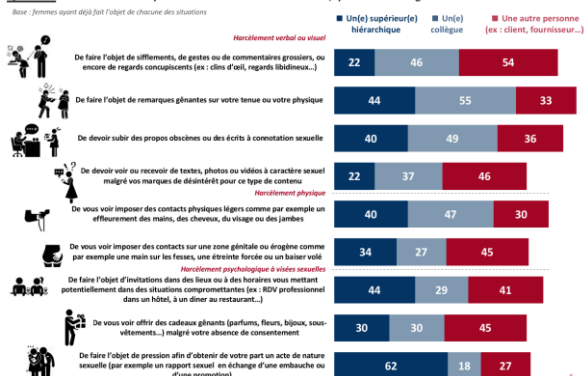
En effet, dans la plupart des situations testées, seule une minorité de femmes déclarent que l'auteur était un(e) supérieur(e) hiérarchique. Très logiquement, la seule situation dans laquelle une majorité de femmes (à 62 %) rapporte avoir été harcelées par un supérieur a trait aux pressions psychologiques exercées pour obtenir un acte sexuel en échange par exemple d'une promotion.

Les autres formes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont soit le fait de collègues n'exerçant pas d'autorité hiérarchique – notamment les remarques gênantes sur le physique (à 55 %) ou les propos à connotation sexuelle (à 49 %) –, soit le fait de personnes extérieures comme des clients ou des fournisseurs (comme par exemple pour la réception de cadeaux gênants).

S'il ressort de l'enquête une grande variation des profils des harceleurs en fonction de la nature du harcèlement (verbale, physique, psychologique), ces résultats valident *a posteriori* la loi du 17 janvier 2002, loi qui a permis de qualifier un acte de harcèlement sexuel au travail même s'il ne s'inscrit pas le cadre d'une relation hiérarchique.

La personne à l'origine des situations de harcèlement au travail

QUESTION : Et la dernière fois que chacune de ces situations a eu lieu, qu'en était-il à l'origine ?



VI - RÉACTION OU PASSIVITÉ ? LA RÉSIGNATION, UNE RÉACTION ENCORE TRÈS RÉPANDUE

Dans toutes les situations testées, seule une minorité de victimes (entre 32 à 44 % selon les situations) font le choix d'une stratégie purement « passive » en évitant de parler du problème à autrui, qu'il soit à l'intérieur ou à l'extérieur de leur entreprise.

Toutefois, si une majorité d'entre elles a parlé de sa dernière expérience à un tiers, c'est surtout à un proche ou à des collègues de même rang. Les femmes ayant adopté une stratégie « active » en parlant à un interlocuteur susceptible de solutionner le problème en interne (par exemple un supérieur hiérarchique, un syndicaliste) restent peu nombreuses : 7 % à 16 % selon les cas.

Enfin, ce ne sont pas les contacts physiques qui poussent le plus de femmes à en parler (par exemple les mains aux fesses) mais les pressions psychologiques telles que la remise de cadeaux gênants (68 %) ou des propositions de « promotion canapé » (64 %). Toutefois, même dans ce derniers cas, à peine 16 % des victimes osent en parler à un supérieur ou un représentant syndical.

À noter que les femmes qui osent le plus parler de ce type de situation à un supérieur sont sensiblement plus jeunes, plus diplômées et plus aisées que la moyenne. Les agents titulaires de la fonction publique sont également plus nombreuses à réagir de la sorte (26 %) que les salariées du secteur privé (12 %).

Ainsi, si l'on constate une indéniable libération de la parole des femmes sur les réseaux sociaux, seule une très faible minorité de victimes parvient à briser le mur du silence qui paralyse tout particulièrement les femmes ne disposant pas d'un niveau de formation, d'un statut ou d'un confort matériel leur permettant de prendre le risque d'un conflit avec leur hiérarchie.

L'évocation de l'expérience d'un acte de harcèlement sexuel à un tiers

QUESTION : Et la dernière fois que chacune de ces situations a eu lieu, en avez-vous parlé... ?

Base : Femmes ayant déjà fait l'objet de chacune des situations



Mettant en évidence le caractère protéiforme du harcèlement sexuel (verbal, visuel, psychologique, physique), cette enquête a le mérite de rappeler que les formes de sexisme et de violences faites aux femmes ne s'arrêtent pas aux portes des entreprises. Loin d'être un environnement policé, où règne le contrôle de soi et des pulsions sexuelles, le monde du travail constitue un environnement où nombre de femmes sont victimes non seulement de pressions psychologiques ou de propos désobligeants mais aussi d'agressions physiques voire d'agressions sexuelles au sens strict du terme. Au-delà de la mesure de l'ampleur du phénomène – réalisée pour la première fois à partir de critères juridiques et non pas sur la base d'un ressenti purement subjectif –, cette enquête met aussi à jour le manque de connaissances des Françaises sur ce qui relève ou non du harcèlement sexuel ainsi que les difficultés des victimes à briser le mur du silence au sein de leur organisation. Au regard du faible nombre de femmes adoptant une stratégie active en cas de harcèlement, on ne peut en effet que déplorer le fait que la résignation reste encore la réaction la plus répandue. Enfin, si l'écho médiatique donné aux histoires de prédateurs sexuels a sans doute contribué à un abaissement du seuil de tolérance à l'égard d'une des manifestations de la domination masculine, il est important de signaler que le problème du harcèlement sexuel n'est pas qu'une histoire de sexualité, de drague ou de séduction. Comme le montre le profil des victimes (surreprésentées parmi les femmes exerçant des postes à responsabilités), les violences masculines dirigées contre les femmes sur leur lieu de travail apparaissent aussi comme l'expression de rapports sociaux de sexe, visant tout particulièrement le maintien, dans une position d'infériorité ou d'intimidation, de celles qui s'affirment au point de remettre en cause les frontières et privilèges de genre.

À propos de l'enquête : étude Ifop pour VieHealthy.com réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 26 au 29 janvier 2018 auprès d'un échantillon de 2 008 femmes, représentatif de la population féminine résidant en France métropolitaine âgée de 15 ans et plus.