

CENTRE RHONE -ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

Page 1

REVUE DE PRESSE Du 9 AU 16 AOUT 2018

- Forte baisse des contrats aidés et de la formation des demandeurs d'emploi
- Mobilité géographique et emploi : Que nous révèle l'analyse de l'espace national ?
- INSERTION Personne n'est inemployable
- COMPÉTENCES Les bénévoles veulent s'engager à la carte
- Pourquoi le déficit extérieur français n'a rien d'alarmant
- <u>Prélèvement à la source et dons : la réforme de l'impôt sur le revenu menace-t-elle</u> les associations ?
- «Il va falloir vivre avec ces canicules durant plusieurs décennies»
- Management : l'inéluctable retour au réel
- Après les bras et les cerveaux, les entreprises auront besoin de coeurs
- Bullshit jobs : quand la démotivation des cadres menace le futur de l'entreprise
- La langue des médias, par Ingrid Riocreux
- La politique et la langue française
- Comment le langage journalistique informe... et désinforme
- "L'Etat au service d'une société de confiance" : éléments de langage
- Jaurès et la presse, à travers quelques citations

Forte baisse des contrats aidés et de la formation des demandeurs d'emploi samedi 11 août 2018

Entre le dernier trimestre de 2017 et le premier de 2018, la baisse du nombre des bénéficiaires d'emploi aidé (contrats aidés, contrats en alternance, exonérations de cotisations chômage sur les jeunes embauchés en CDI, aide aux chômeurs créant une entreprise) est nette : à 1,21 million, près de 100 000 en moins en 3 mois. C'est dû essentiellement à la forte baisse des contrats aidés et à la fin de l'exonération des cotisations chômage pour les embauches de jeunes en CDI. Seule l'alternance augmente (+4 % apprentissage, +5,1 pour les contrats de professionnalisation).

Les contrats aidés

En un an (1er avril 2017-31 mars 2018), le nombre d'emplois aidés a diminué de 20 %, soit de 307 000. Au premier trimestre 2017, 494 000 personnes étaient entrées en contrat aidé, ...214 000 seulement au premier trimestre 2018. La baisse des contrats aidés avait commencé dès 2016 pour ceux du secteur marchand, et s'est accélérée à partir du 2ème semestre 2017, jusqu'à leur quasi disparition en 2018, cumulée avec une forte diminution des contrats aidés du secteur non marchand, les plus nombreux.

En fait, depuis la mi-2017, le public des contrats aidés a été resserré sur les personnes en chômage de longue durée, au RSA, aux personnes handicapées des quartiers prioritaires. Et le dispositif d'emplois d'avenir pour les jeunes est fermé.

Les formations pour demandeurs d'emploi

De même, à 230 000 personnes fin mars, le nombre de demandeurs d'emploi en formation chute de 33 000 sur le trimestre et de 61 000 sur une année. La chute du nombre de formations a débuté fin 2016, accélérée depuis pour ramener le nombre de bénéficiaires à son niveau d'avant le « plan 500 000 ».

Malgré un nombre dynamique de créations d'emplois en 2017 (355 000), le chômage baisse peu. Si la reprise de la croissance a fait se réinscrire comme demandeurs d'emploi des personnes qui s'étaient résignées à l'inactivité dans les années difficiles, ce qui les fait entrer dans les chiffres du chômage, on peut malgré tout s'interroger sur l'impact de la baisse rapide des emplois aidés et de la formation des demandeurs d'emploi sur le maintien de chiffres si élevés de chômage. D'autant plus que, vu l'échec continu, toutes couleurs de gouvernement, sur la formation des demandeurs d'emploi, celle-ci représente pourtant la seule manière de faire baisser le chômage en répondant aux demandes de compétences. Aujourd'hui, une politique concrète et des résultats sont attendus...

Source

Les dispositifs spécifiques d'emplois aidés et de formation au 1er trimestre 2018 - Forte baisse des effectifs en emploi aidé et en formation. Dares indicateurs – juin 2018 – N°025 :http://dares.travail-emploi.gouv.fr/lMG/pdf/2018-025.pdf

Mobilité géographique et emploi : Que nous révèle l'analyse de l'espace national ? samedi 11 août 2018

La population suit-elle l'emploi ou l'emploi suit-il la population ? Quelles sont les dynamiques territoriales à l'œuvre entre le Nord, le Sud, l'Est et l'Ouest de la France ? C'est à ces questions passionnantes et à quelques autres que nous invite le dernier rapport, écrit en partenariat, du centre d'études pour l'emploi et le travail (CEET) et du CNAM. Avec une constante depuis le début des années 2000 : les mobilités longues s'accroissent.

Une personne sur dix en France change de logement chaque année

La mobilité géographique concerne tout changement de résidence sur l'ensemble du territoire. Elle peut être due à une modification de la situation familiale ou professionnelle des actifs.

Si la plupart de ces mobilités ont lieu au sein d'une même commune, on assiste depuis le début des années 2000 à un accroissement des mobilités longues (c'est-à-dire la migration d'un département ou d'une région à l'autre).

Comment l'évolution de l'emploi et les mouvements migratoires des individus sont -ils liés ?

On peut, d'une part, supposer que la population suit l'emploi, c'est-à-dire que sa localisation dépend de la présence d'un marché du travail dynamique. Mais on peut aussi estimer que l'emploi suit la population car le choix de localisation des entreprises repose sur la proximité d'une main-d'œuvre abondante et qualifiée, mais aussi sur la présence d'un marché de la consommation important.

Partant de ces postulats le rapport vise à étudier, à l'aide d'outils statistiques, le lien entre mobilité résidentielle et évolution des marchés locaux du travail. L'analyse de ce lien est menée à partir des zones d'emploi définies par l'Insee et mobilise les données des recensements de 1999 et 2007.

Les mobilités longues se sont accrues depuis les années 2000

Les migrations résidentielles sont très dépendantes de la conjoncture économique. Par exemple, l'exode rural des années 1950 s'est caractérisé par de nombreux changements de résidence qui ont contribué à l'urbanisation du territoire. Les mobilités ont ensuite fortement diminué au cours des années 1970-1980. Leur reprise dans les années 1990 s'est traduite le plus souvent par des déménagements intra-communaux ou entre communes voisines.

Mais au début des années 2000, les mobilités entre départements ont fortement augmenté, en partie motivées par le niveau très élevé du chômage et par les injonctions de la politique publique. On estime aujourd'hui qu'environ une personne sur dix change de logement chaque année et que 15 % des mobilités résidentielles entraînent une redistribution spatiale de la population entre départements.

Les modifications de la situation professionnelle, qu'il s'agisse de l'entrée dans la vie active, d'un changement d'emploi, d'une mutation ou du départ à la retraite, induisent plus souvent des mobilités de longue distance.

Des dynamiques opposées entre le Nord-Est et le Sud-Ouest de la France

■ 1. Pour la démographie

À l'issue des traitements statistiques, les chercheurs ont observé que les dynamiques résidentielles sont spatialement marquées. Elles montrent en effet une forte opposition entre les zones attractives du Sud-Ouest de la France et celles en déclin du Nord-Est du pays, confirmant ainsi d'autres études.

Les zones situées sur la côte ouest, sur le pourtour méditerranéen et dans la région Rhône-Alpes concentrent une grande partie des flux d'entrées, avec peu de sorties (leur solde migratoire est le plus élevé).

A contrario les zones situées au nord et à l'est voient la plus grande part de leur population s'installer ailleurs sur le territoire, alors que peu de personnes y emménagent.

2. Mais il y a aussi des caractéristiques différentes quant à l'emploi

En effet le contraste est moins marqué lorsque l'on s'intéresse à la croissance locale de l'emploi. De fait, si les opportunités de travail tendent à augmenter dans les zones côtières, certains territoires frontaliers du Nord et de l'Est de la France apparaissent aussi très dynamiques de ce point de vue. Ainsi dans les territoires de Lille, Dunkerque, Valenciennes et Cherbourg l'emploi croît fortement.

3. Les territoires les plus en pointe

Les zones les plus actives suivant les 2 critères d'emploi et de croissance démographique se situent sur les côtes de la Nouvelle-Aquitaine, en Occitanie et en Provence-Alpes côte d'azur.

Des influences mutuelles entre migrations géographiques et croissance locale de l'emploi

Quand la croissance de l'emploi augmente de 1 % dans une zone, le taux de migration net y est en hausse de 0,276 %. Si le taux de migration net progresse de 1 %, l'emploi s'accroît de 1,064 %. Autrement dit, les ménages mobiles se localisent dans les zones où l'économie est prospère, de même que les entreprises créent des postes de travail à proximité de la main-d'œuvre dont elles ont

Les dynamiques migratoires et la croissance de l'emploi s'influencent donc mutuellement. Pourtant, des analyses complémentaires montrent une dissociation entre les attentes des populations mobiles et les facteurs de dynamique économique. De fait, les ménages s'éloignent des grandes agglomérations, qui concentrent les emplois et où la densité de la population est élevée, et s'installent à la périphérie de celles-ci, même si le taux de chômage y est supérieur.

Les caractéristiques du marché du logement jouent un rôle central et notamment la présence de logements construits récemment. Quant aux emplois, ils se regroupent dans certaines zones afin de bénéficier de rendements croissants. C'est particulièrement le cas des emplois qualifiés, dont la concentration permet une augmentation du capital humain et des gains de productivité.

En conclusion

Pour les auteurs du rapport, l'étude des liens entre mobilité géographique et emploi confirme deux mouvements divergents déjà connus : la création des emplois suit une logique d'agglomération, tandis que les migrations résidentielles se font au profit des zones périurbaines et sont faiblement corrélées aux dynamiques du marché du travail, notamment au taux de chômage.

Pour eux, si les stratégies résidentielles s'émancipent des contraintes liées à l'emploi, le risque d'une inadéquation grandissante entre la localisation de l'offre et de la demande de travail est à prévoir, risque contre lequel ils alertent les pouvoirs publics.

Source :

http://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/mobilite-geographique-et-emploi-une-analyse-spatiale-1002003.kisp

INSERTION Personne n'est inemployable

CÉLINE MOUZON14/08/2018

« Ça fait quatorze ans que je travaille ici, après dix ans sans emploi, s'enthousiasme Chantal Caudron, 55 ans. J'ai d'abord fait partie de l'équipe ménage, à mi-temps, puis je suis passée à l'informatique. J'avais des problèmes de santé qui m'empêchaient de rester debout longtemps. A mon arrivée, personne ne m'a demandé si j'avais des diplômes. Ici, on prend les gens comme ils sont, avec leurs difficultés d'apprentissage.» Chantal Caudron fait partie des 25 salariés de Travailler et apprendre ensemble (TAE), une entreprise créée par l'organisation non gouvernementale (ONG) ATD Quart Monde, qui se bat pour éradiquer la misère.

La particularité de TAE est de rassembler des gens qui ont connu la grande pauvreté et ceux qui ne l'ont pas vécue

La particularité de TAE est de rassembler, dans un même collectif de travail, des gens qui ont connu la grande pauvreté - les travailleurs associés - et ceux qui ne l'ont pas vécue - les compagnons. Les premiers sont en contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein ou à temps partiel; les seconds ont des contrats d'un ou deux ans. Ces derniers viennent ici par choix, parce que cela a un sens pour eux. « Des compagnons, on attend qu'ils soient de bons ouvriers et de bons collègues de travail », résume Didier Goubert, le président de TAE.

Un modèle différent

Située à Noisy-le-Grand (Seine-Saint-Denis), TAE occupe le site de l'ancienne menuiserie imaginée dans les années 1960 par le père Joseph, le fondateur d'ATD Quart Monde, pour les hommes du bidonville de la commune. Deux activités principales y sont aujourd'hui développées : la remise en état et la revente d'ordinateurs donnés par de grands groupes, comme Saint-Gobain, Danone ou le cabinet d'avocats Gide Loyrette Nouel. Ils sont ensuite vendus à bas prix, entre 150 et 400 euros. TAE développe aussi une activité de second oeuvre du bâtiment (travaux de peinture au sol, pose de cloison...) et, de façon plus marginale, des services de ménage. Ses clients sont des collectivités locales, des associations, des hôpitaux, des bailleurs sociaux...

« Nous avons trois ambitions, explique Didier Goubert. Démontrer que personne n'est inemployable. Faire de TAE une entreprise qui marche humainement. Et qui soit économiquement viable.""Ce n'est ni du travail social classique ni une entreprise classique », notent les sociologues Julie Couronné et Nicolas Roux, coauteurs d'une étude Ires-CFDT en cours sur les trajectoires des personnes très éloignées de l'emploi.

TAE ne prétend pas en effet jouer le rôle d'une structure d'insertion par l'activité économique (IAE). Dans l'IAE - un dispositif créé en 1988 qui repose sur un conventionnement de la structure par l'Etat et un agrément des publics par Pôle emploi -, l'Etat subventionne pendant deux ans un poste pour une personne qui est éloignée de l'emploi. « Il y a 130 000 postes d'insertion, alors qu'entre deux et trois millions de personnes en auraient besoin, indique Didier Goubert. En outre, l'Etat a fixé à ces structures des objectifs de résultats : au moins 25 % des sorties doivent être en emploi durable, soit en contrat à durée déterminée (CDD) de plus de six mois soit en CDI, et 35 % en sortie positive, soit en emploi précaire soit en formation. Du coup, les entreprises font de l'écrémage. L'IAE, c'est bien pour les gens qui y sont, mais à la sortie la chute est brutale. Les personnes en sortent, puis y reviennent, et l'Etat est dans le déni », poursuit le président de TAE.

« Par rapport à l'insertion par l'activité économique (IAE), les travailleurs sont en CDI et la sortie de l'entreprise n'est pas un objectif affiché », Julie Couronné

Le paradoxe est que son entreprise, créée en 2002 à partir du constat des insuffisances de l'IAE, bénéficie de ce dispositif à titre dérogatoire (voir encadré). Cela ne correspond pourtant pas à son projet : « Par rapport à l'IAE, les travailleurs sont en CDI et la sortie de l'entreprise n'est pas un objectif affiché », explique la sociologue Julie Couronné.

Le CDI permet d'accéder à des droits et de reconstruire sa vie. « On s'en est sortis parce qu'on a rencontré les bonnes personnes. Mais ça n'a pas été facile », indique Chantal Caudron. Son mari, suite à un accident du travail, est lourdement handicapé depuis vingt ans et deux de ses quatre enfants ont un léger retard mental et ont été placés pendant dix ans.

Pour l'association, d'inspiration chrétienne, le travail est la meilleure manière de retrouver une dignité que la misère ôte. « La différence par rapport à Emmaüs, fondée par l'abbé Pierre, c'est qu'à ATD Quart Monde prévaut l'idée que la dignité passe par un salaire décent, alors que chez Emmaüs on s'efforce de gagner ce qu'on peut », rappelle Didier Goubert. Concrètement, gagner dignement sa vie veut dire gagner au moins le Smic. C'est ce que touchent les 25 salariés (seuls les deux responsables, Didier Goubert, qui en est le président, et Pierre-Antoine Béraud, le directeur général, touchent le double). Après un an dans l'entreprise, les salariés sont augmentés de 6 %, et après deux ans, ils perçoivent le Smic + 12 %.

Pas de chef d'équipe

TAE n'est pas non plus une entreprise classique, car une partie des salariés vient de la grande précarité : « Ils ont souvent des problèmes psychologiques, des problèmes de santé, une dépendance à l'alcool ou un handicap. Cela implique une réflexion en matière de ressources humaines », précise Didier Goubert.

Pour que tous les salariés se sentent inclus, les chefs d'équipe ont été supprimés. « Le risque était que l'encadrant écrase les personnes de la grande précarité, qui ont été écrasées toute leur vie », justifie Didier Goubert. « Nous considérons que c'est au collectif de travail de s'adapter au dernier arrivé », poursuit-il. Et de citer l'exemple de l'un des salariés : « Il n'était pas sûr de lui et a passé ses six premiers mois à ranger le hangar où sont stockés les ordinateurs. En fait, il dérangeait. On l'a laissé faire, tout en lui disant que ce n'était pas comme ça qu'il fallait procéder. Il commence à changer. La force de TAE est de savoir accueillir quelqu'un qui ne sait pas faire au départ et qui a honte.»

Chantal Caudron évoque, elle, ses relations avec un stagiaire de grande école : « Il m'a transmis son savoir-faire et je lui ai appris à écouter les autres. La plupart des gens ici sont fragiles ou malades. Il faut les écouter. » Elle-même se souvient avec émotion de Jacques, un collègue décédé : « Avant, je rentrais dans le lard, je n'étais pas patiente. C'est grâce à lui si je suis calme. Je sais que s'il était là, il serait fier de moi.»

Aucun objectif individuel n'est fixé, seulement des objectifs de groupe

L'accent est mis sur le collectif : aucun objectif individuel n'est fixé, seulement des objectifs de groupe. Tous les deux mois, la direction présente au collectif de travail les résultats de la production pour l'informatique et le bâtiment. Certains moments sont ritualisés : les horaires de travail sont les mêmes pour tous, de 8 heures à 17 heures, avec une pause partagée de quinze minutes à 10 h 15. Le déjeuner, préparé par l'équipe ménage, est pris en commun et financé sur le même principe qu'une cantine d'entreprise, avec une participation de l'employeur. De plus, quatre ateliers ont lieu hors des heures de production, à raison d'une heure par semaine : yoga, sculpture, jardinage et vie d'équipe, pour les cadeaux d'anniversaire, les sorties culturelles ou l'envoi de cartes aux salariés malades.

« Les concepteurs de TAE font preuve d'une grande réflexivité », estiment les sociologues Julie Couronné et Nicolas Roux. Ces derniers nuancent cependant l'horizontalité affichée dans les relations de travail : « Il y a une tension permanente entre la promotion d'une relation

égalitaire et le fait que les relations ne le soient pas. Les compagnons ne savent se définir que négativement par exemple, en disant qu'ils ne sont pas des chefs. Ils doivent en permanence aller à l'encontre de ce qu'ils sont : ceux qui savent, qui montrent l'exemple, qui motivent.»

« Il y a une tension permanente entre la promotion d'une relation égalitaire et le fait que les relations ne le soient pas »

A l'époque de leur enquête, l'un des compagnons était surnommé « le magicien ». « Il passait derrière les associés pour corriger leur travail, mais sans le dire pour ne pas les dévaloriser. Les travailleurs associés s'en étaient rendu compte, d'où le surnom », raconte Nicolas Roux. « Cette tension est créatrice, ajoute Julie Couronné. Elle structure le collectif de travail et permet aussi à certains de se sentir plus soutenus, plus reconnus. »

Des tensions existent aussi entre travailleurs associés : certains veulent à tout prix éviter le stigmate de « cas soc' » et cherchent parfois à partir sans nécessairement le faire, d'autres se voient toute leur vie à TAE. Dans les faits, il y a peu de *turn-over* chez les travailleurs associés. Les changements sont surtout dus aux décès. Depuis 2002, huit personnes sont mortes.

Formation en management

C'est sur son troisième objectif, celui de la rentabilité économique, que TAE n'a pas fait encore ses preuves. Le budget est de 600 000 euros par an. 400 000 euros sont apportés par le chiffre d'affaires. Sur les 200 000 euros manquants, l'Etat en apporte 70 000 via l'IAE; les fondations de grandes entreprises, comme celles de Saint-Gobain, d'AG2R La Mondiale, de Gide, des papiers Bruno, d'Alstom ou du Fonds agir pour l'emploi d'Engie et d'EDF, apportent les deux tiers restants (130 000 euros).

Pour trouver d'autres revenus, TAE développe une activité de formation en management à destination des entreprises classiques. Le principe : au cours d'ateliers thématiques (huit dans l'année), les salariés venus de la grande précarité expliquent à des managers classiques les méthodes de travail de leur entreprise pas comme les autres. La formation est facturée par TAE 2 400 euros par an et par personne envoyée par une entreprise extérieure (exonérée de TVA). « Nous avons un objectif de 100 000 euros de recettes par an grâce à ces formations et de 40 personnes formées par an », avance Didier Goubert. Sachant que le coût d'animation s'élève à 50 000 euros annuels, à raison d'une animation en binôme de chaque atelier. De quoi, peut-être, approcher l'équilibre et diffuser ailleurs des pratiques de travail moins compétitives.

COMPÉTENCES Les bénévoles veulent s'engager à la carte

AUDE MARTIN13/08/2018

Mettre ponctuellement ses compétences au service d'une association de solidarité: voici ce que permet Passerelles et Compétences (P&C), premier acteur en France à valoriser le bénévolat « de compétences » depuis sa création en 2002. « Le terme n'est pas reconnu juridiquement. C'est une invention des promoteurs de cette pratique qui renvoie à l'importation dans le monde associatif de compétences propres à l'entreprise - telles que la communication ou la comptabilité - et qui s'adresse majoritairement à des cadres », explique Anne Bory, maîtresse de conférences en sociologie à l'université Lille I. Il est communément opposé au bénévolat « opérationnel », tourné vers les activités plus manuelles. Qu'ils soient salariés (34 %), en recherche d'emploi (10 %), retraités (26 %) ou à leur compte (26 %), 6 500 bénévoles ont déjà été conquis par ce dispositif dans l'Hexagone. En 2017, 900 missions ont été réalisées par ce biais.

320 bénévoles « passerelles » et 22 antennes

« Les associations font appel à nous lorsqu'elles ont un besoin de main-d'oeuvre très ponctuel pour leurs fonctions support (services informatiques, ressources humaines, affaires juridiques, achat, communication...) ne nécessitant pas de nouvelles embauches », indique la responsable de la communication de P&C Anne-Marie Bjornson, qui fait elle-même partie des 320 bénévoles « passerelles » animant l'association. Et cela notamment pour éviter d'avoir recours à des cabinets de conseil trop onéreux

2 500 associations - majoritairement avec moins de trois salariés et un budget inférieur à 20 000 euros - ont déjà eu recours à cette forme de bénévolat

Grâce aux 22 antennes réparties sur le territoire (de Strasbourg à Lyon, en passant par La Rochelle ou Versailles), P&C fait coïncider ces requêtes avec les profils des bénévoles inscrits dans son vivier. Au total, 2 500 associations - majoritairement avec moins de trois salariés et un budget inférieur à 20 000 euros - ont déjà eu recours à cette forme de bénévolat, le plus souvent pour des besoins de communication ou de recherche de fonds, et pour une durée moyenne de 36 heures (soit une économie évaluée à 4 500 euros).

Martine Sigal, maîtresse de conférences à l'université d'Aix-Marseille spécialisée dans les systèmes informatiques et la gestion de projets, a effectué une dizaine de missions depuis 2013. Elle a, par exemple, accompagné Santé Sud - une association de solidarité internationale marseillaise - pendant trois jours pour optimiser la gestion de ses logiciels. Le tout en poursuivant par ailleurs son activité professionnelle. « Lors des examens de fin de semestre ou des préparations de colloques, il m'est difficile de libérer du temps hors de mon travail d'enseignante-chercheuse. P&C m'a permis, malgré cela, de garder un pied dans le monde associatif », apprécie-t-elle. Selon France Bénévolat1, 46 % des Français estiment en effet que le manque de temps est un frein à leur engagement.

Un engagement post-it

Pour qu'une mission soit acceptée par Passerelles et Compétences, elle doit être compatible avec l'activité professionnelle du bénévole, notamment afin d'éviter les risques de salariat déguisé, et avoir un objet solidaire. « Nous ne travaillons pas, a priori, avec des clubs sportifs, sauf s'ils ont vocation, par exemple, à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes », précise Anne-Marie Bjornson. Aucun critère n'a cependant été défini à l'échelle nationale, ce qui laisse les antennes libres de travailler avec les associations qui respectent, selon elles, ces conditions.

Des analyses sociologiques montrent que les envies et les possibilités d'engagement sont plus ponctuelles

« Il n'y a pas de crise du bénévolat en France », assure le délégué général de l'association, Philippe Moracchini. En 2016, l'Hexagone comptait 20 millions de bénévoles. Si le taux d'adhésion des bénévoles est stable depuis trente ans2, « des analyses sociologiques montrent aussi que les envies et les possibilités d'engagement sont plus ponctuelles, explique Anne Bory. Suivant les normes de l'entreprise, nombre de bénévoles plutôt diplômés recherchent des résultats à court terme, visibles et mesurables : ils favorisent un engagement "post-it"3.» En témoigne notamment l'essor des plates-formes en ligne (voir zoom).

Chez P&C, cela s'est traduit par le développement de deux nouveaux types de missions, orientées vers les jeunes actifs : les « missions flashs » - pour une durée de trois ou quatre heures - et les demandes « PCclics » - simple échange téléphonique avec une association sur un point spécifique. C'est ce qui a convaincu Marie Delforge, cadre à La Poste, de franchir le cap. Depuis décembre, elle a effectué deux missions de communication pour l'association Albatros, qui accompagne des malades en fin de vie. « Sans cette formule, je n'aurais pas pu concilier mon emploi et mon envie d'engagement associatif », admet-elle.

Conquérir de nouveaux publics

Après avoir connu, depuis sa création, un fort engouement et une progression continue du nombre de bénévoles inscrits sans mener d'actions particulières, P&C a atteint un plateau dans son développement. Financée par les contributions des associations - variables en fonction de leur taille (20 à 30 euros par an pour les plus petites) - et surtout par des fondations privées (Fondation Daniel & Nina Carasso, Fondation du Crédit Mutuel, Fondation Caritas France...), P&C peut compter sur un budget de 442 000 euros (en 2016) qui lui permet de financer ses cinq équivalents temps plein.

Elle souhaite désormais promouvoir le bénévolat de compétences auprès du grand public, des institutionnels, du monde de l'économie sociale et solidaire (ESS) et aussi d'entreprises qui encourageraient leurs salariés à s'investir dans le bénévolat de compétences dans le cadre de leur politique de ressources humaines ou de responsabilité sociale et environnementale (RSE). « Nous ne nous inscrivons pas pour autant dans la logique du mécénat de compétences », souligne Anne-Marie Bjornson.

Se former autrement

P&C entend également faire valoir son rôle de formateur. L'Association pour l'emploi des cadres (Apec) oriente d'ores et déjà certains cadres en reconversion vers P&C. Véronique4, ancienne cadre dans une multinationale agroalimentaire, s'est retrouvée au chômage à plus de 50 ans et est devenue bénévole "passerelle" à raison de deux jours par semaine pendant un an. Menant de front ses recherches d'emploi, elle a retrouvé un poste dans une PME. « P&C m'a permis de garder un pied dans le monde du travail et des liens sociaux, rendant mes candidatures beaucoup plus efficaces », confie-t-elle.

Christine Fortunier a de son côté fait carrière dans la communication. Privée d'emploi suite à un déménagement à Poitiers, elle découvre P&C lors d'un forum sur l'ESS et a notamment aidé un collectif d'habitants à mettre en place une épicerie mixte et solidaire. «J'ai dû apprendre de nouvelles habitudes de travail. Cela demande beaucoup de recul et d'humilité », précise-t-elle. Sans être directement à l'origine de sa nouvelle embauche, au sein d'une PME spécialisée dans le stockage d'énergie, son engagement associatif lui a aussi permis d'acquérir de nouvelles compétences, qui ont été appréciées.

« Valoriser le bénévolat des demandeurs d'emploi est une bonne idée, mais la frontière avec le travail gratuit est poreuse », Anne Bory

Depuis le 1er janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) attache les droits de formation non plus au statut de l'emploi, mais aux individus. Grande nouveauté, il intègre un compte d'engagement citoyen (CEC), qui valorise l'engagement associatif. « Le bénévolat de compétences est de moins en moins perçu comme une activité détournant de la recherche d'emploi et davantage comme un élément constitutif de la formation professionnelle », se réjouit Anne-Marie Bjornson. « Si P&C répond aux demandes d'un monde associatif qui a besoin de compétences, cela ne doit pas mener à ne valoriser que les profils de bénévoles les plus qualifiés, ce qui renforcerait la sélectivité sociale qui règne déjà dans ce secteur », souligne néanmoins Anne Bory5.

La direction de l'association envisage un rapprochement avec Pôle emploi, mais fait encore preuve de prudence. « Valoriser le bénévolat des demandeurs d'emploi est une bonne idée, mais la frontière avec le travail gratuit est poreuse, nuance Anne Bory. Surtout s'il devient une condition au versement de certaines aides, type RSA. » La décision prise en février 2016 par le département du Haut-Rhin de conditionner le versement du RSA à la réalisation de sept heures de bénévolat par semaine avait ainsi été invalidée par le tribunal administratif de Strasbourg. Sans renoncer au principe, le département (tout comme son voisin du Bas-Rhin) incite désormais au bénévolat - au lieu d'y obliger -, faisant de cet engagement une composante de sa politique d'insertion.

- <u>1.</u>"L'évolution de l'engagement bénévole associatif en France, de 2010 à 2016", France Bénévolat, mars 2016, https://bit.ly/2HngUTR
- 2."Trente ans de vie associative", *Insee Première* n° 1580, janvier 2016.
- 3."L'engagement post-it est au goût des jeunes", par Justin Delépine, Alternatives Economiques, https://lc.cx/m4xG
- <u>4.</u>A désiré conserver l'anonymat.
- <u>5.</u>"La sphère de l'engagement associatif : un monde de plus en plus sélectif", par Denis Bernardeau Moreau et Matthieu Hély, octobre 2007, https://bit.ly/2HMTvLv

Pourquoi le déficit extérieur français n'a rien d'alarmant

• **GUILLAUME DUVAL 14/08/2018**

Le 7 août dernier, les Douanes ont publié <u>les comptes du commerce extérieur français au deuxième trimestre 2018</u>. Ceux-ci ont fait apparaître une dégradation des échanges par rapport au premier trimestre, avec un déficit de 17,5 milliards d'euros, soit au total moins 33,4 milliards d'euros depuis le début de l'année, l'équivalent de 2,9 points de PIB.

Ce déficit est très comparable à celui du premier semestre 2017 (33,1 milliards d'euros). Pourtant, cette publication a déclenché une vague de commentaires alarmistes : Les Echosdu 8 août titraient ainsi « commerce extérieur : le déficit qui inquiète », tandis que Le Monde dramatisait encore plus avec « commerce extérieur : l'impasse française ». Pour évidemment en conclure qu'il fallait d'urgence mettre en œuvre davantage d'austérité, réduire la rémunération des salariés et baisser l'imposition des entreprises.

Le même jour, la Banque de France publiait cependant <u>les résultats de la balance des paiements de l'économie française au second trimestre 2018</u>. Cette balance intègre les résultats du commerce de biens (fournis par les Douanes) mais aussi ceux des échanges de service et de revenus. La Banque de France enregistrait elle aussi une dégradation des comptes extérieurs français au deuxième trimestre, mais celle-ci n'aboutissait qu'à un déficit de 6,4 milliards d'euros après un excédent de 0,3 milliard au premier trimestre.

Des comptes quasiment à l'équilibre

Et sur un an, de juillet 2017 à juin 2018, le déficit des comptes extérieurs de la France n'aura été, selon la Banque de France, que de 10,5 milliards d'euros, soit 0,5 % du PIB, moins qu'en 2017 (13,1 milliards d'euros).

Sur le plan économique, ce qui compte ce n'est pas le déficit commercial au sens strict tel qu'il ressort des statistiques des Douanes mais bien le déficit de la balance courante établi par la Banque de France : c'est lui qui indique si, oui ou non, nous vivons au-dessus de nos moyens et si nous sommes obligés d'emprunter beaucoup à l'étranger pour pouvoir payer ce que nous consommons en France.

Or ce bilan montre que nous sommes désormais quasiment à l'équilibre : l'excédent des services et celui des revenus compensent en effet à peu de choses près le déficit des échanges de biens. Il n'y a donc pas vraiment lieu de chercher à tout prix à se serrer davantage la ceinture pour éviter de se retrouver surendettés à l'égard de nos créanciers étrangers.

Comment est-ce possible, alors qu'on s'alarme depuis tant d'années de ce fameux déficit extérieur français? Parce qu'il a longtemps été surévalué. La Banque de France a procédé en avril dernier à une importante révision des rentrées du tourisme dans l'Hexagone, considérées comme une exportation française de services : elles ont été réévaluées à hauteur d'une dizaine de milliards d'euros sur l'année 2017. Les

enquêtes menées auprès des acteurs du secteur ont montré en effet que les recettes tirées du tourisme des extra européens avaient été très sous-estimées jusqu'ici.

La Banque de France a également réévalué d'un montant comparable les services exportés par les entreprises françaises en matière de recherche et développement, de conseils juridiques ou encore de gestion, qui sont le fait notamment des multinationales françaises vers leurs filiales à l'étranger.

Moyennant quoi, le déficit des échanges de biens et de services (la balance courante moins les échanges de revenus) qui était jusque-là estimé par l'Insee à 1,9 point de PIB en 2016, un niveau qui commence à être non négligeable, s'est trouvé ramené à 0,8 point de PIB cette même année, plus de deux fois moins, un niveau nettement moins préoccupant.

Bref, il n'y a pas le feu au lac : la France ne se trouve pas du tout dans la situation de surconsommation où étaient l'Espagne, la Grèce ou le Portugal à la veille de la crise de 2008 avec des déficits extérieurs courants supérieurs à 10 % de leur PIB.

Tout n'est pas rose

Cela ne signifie pas, bien entendu, que la désindustrialisation observée au cours des dernières décennies et le déficit du commerce des biens qui en résulte ne constituent pas un sujet de préoccupation sérieux et une menace à terme pour le pays. Cela d'autant plus qu'une part importante de ce déficit est liée aux produits énergétiques dont les prix ne peuvent guère que monter rapidement à l'avenir.

Il convient en effet d'améliorer la capacité de production et d'exportation de l'industrie française, mais cela n'implique pas nécessairement des mesures d'austérité supplémentaires. Au contraire, même, puisque de telles mesures risqueraient d'amputer l'effort indispensable pour réussir une réindustrialisation en matière d'éducation, de recherche et d'amélioration des infrastructures matérielles et immatérielles du pays.

Prélèvement à la source et dons : la réforme de l'impôt sur le revenu menace-t-elle les associations ?

Par Anthony Cortes Publié le 13/06/2018 à 17:34

Avec la réforme de l'impôt sur le revenu, les associations craignent de subir des effets collatéraux néfastes. Les particuliers pourraient en effet se montrer moins enclins à leur faire des dons si les déductions fiscales auxquelles ils ont droit arrivent plus tardivement

La perspective de la mise en place du prélèvement à la source à partir du 1^{er}janvier 2019 ne fait pas que des enthousiastes. Parmi les inquiets figurent les associations caritatives, qui pointent certains angles morts du futur système. Car la réforme de l'impôt sur le revenu va amener avec elle un changement pour leurs donateurs, petits ou grands, qui bénéficient d'une réduction fiscale comprise entre 66 et 75% des sommes versées. Ce qui pourrait dissuader certains actes de générosité. Explications.

Actuellement, si vous versez de l'argent à des associations - de façon régulière ou exceptionnelle -, vous pouvez bénéficier d'une réduction d'impôts. Son montant peut être de 66% du total du versement (dans une limite de 531 euros), voire de 75% si la structure a pour mission de fournir gratuitement des repas, des soins médicaux ou qu'elle favorise le logement de personnes en difficulté.

La réduction fiscale ne sera plus mensualisée

Cette réduction est accordée avec une année de décalage. Par exemple, en 2018, vous bénéficiez d'une réduction fiscale qui correspond aux dons effectués en 2017. Et si vous avez mensualisé le paiement de vos impôts, vous pouvez découper cette réduction de manière à voir votre note réduite chaque mois. "Une possibilité qui permettait à certains contribuables de donner d'année en année en toute sérénité", observe Pierre Siquier, président de France Générosités, syndicat des associations et des fondations.

Avec la mise en place du prélèvement à la source, les taux des ristournes ne changent pas. En revanche... vous ne pourrez plus mensualiser votre réduction. Chaque mois, vos impôts vous seront donc prélevés directement sur vos revenus, sans prendre en compte la réduction fiscale à laquelle vous avez droit. Ce n'est qu'au mois d'août que les services fiscaux vous adresseront un chèque. En attendant, votre trésorerie devra supporter la différence.

Pour le président du syndicat des associations, même si les "droits des donateurs ne changent pas fondamentalement" et que la "fiscalité française reste malgré tout l'une des plus avantageuses pour le don", ce mode de versement unique pourrait faire fuir certains "donateurs réguliers imposables" et donc "fragiliser" les structures caritatives. "Les gens raisonnent en terme de trésorerie à court terme, et c'est normal. S'ils se disent qu'être généreux peut leur causer des difficultés, même sur quelques mois, ils pourraient y renoncer", redoute-t-il.

"Si le<mark>s d</mark>ons baissent, les prog<mark>ramm</mark>es et les <mark>actio</mark>ns, notamment humanitaires, seront touchés, abîmés"

or, pour les associations, conserver ces "petits donateurs réguliers imposables" constitue un enjeu de taille. Depuis 2005, les dons des particuliers faisant l'objet de déductions sur l'impôt sur le revenu ont augmenté de 70%, selon le panorama national des générosités dressé par l'Observatoire de la philanthropie et la Fondation de France. A tel point qu'en 2015, 15% des foyers imposables français ont déclaré des dons pour un montant total de 2,62 milliards d'euros. Ce qui représente plus d'un tiers des sommes récoltés par des dons, toutes structures confondues (associations, églises...).

Les associations préparent des propositions de solution

Inquiètes de voir cette manne disparaître, les associations s'organisent pour convaincre leurs donateurs de continuer à leur verser de l'argent, encore et toujours. "Ils sont en majorité imposables, alors nous avons envoyé un nombre incalculable de mails pour leur dire que leurs avantages fiscaux sont toujours là, explique Malika Tabti, directrice de la collecte financière du Secours populaire. On sensibilise, on interpelle, on martèle, pour que cette source ne se tarisse pas. Mais on ne sait pas ce qui va se passer...". "L'enjeu est immense, reprend Pierre Siquier. Si les dons baissent, et ça devrait être le cas au moins au premier semestre 2019, les programmes et les actions, notamment humanitaires, seront touchés, abîmés."

Face à ce danger, France Génération - qui regroupe 92 associations caritatives dans toute la France - prépare la riposte. Le syndicat planche actuellement sur plusieurs propositions à adresser au ministère de l'Economie pour "que le système soit rectifié", comme l'explique son président. "Plusieurs pistes seront avancées, confie-t-il. Cela peut prendre la forme d'un acompte en début d'année, comme cela a été accordé aux particuliers-employeurs. Ou d'un versement trimestriel, par exemple. Nous sommes en train d'v réfléchir."

Un enjeu d'autant plus crucial que la période n'est déjà pas fameuse, d'un point de vue fiscal. "Un de nos grands soucis, c'est que l'on est dans une année cumulative en termes de modifications fiscales, analyse Anne-Lise Sirvain, directrice de la collecte de fonds de Médecins sans frontières (MSF). Et nous savons que la stabilité fiscale est extrêmement importante pour la générosité"...

L'augmentation de la CSG et la réforme de l'ISF pèsent déjà

Il y a d'abord eu la hausse de la CSG au 1^{er} janvier 2018 pour une partie des retraités. Un *"foyer de donateurs très importants"* pour MSF, mais pas seulement. D'après une étude de Kantar Public pour France Générosités, 29% des donateurs réguliers en France

seraient âgés de plus de 65 ans. En somme, la moindre secousse infligée à leur pouvoir d'achat menace donc les finances des associations. "Nous commençons à recevoir de nombreux courriers et d'appels de retraités qui veulent continuer à nous soutenir, mais qui connaissent des difficultés depuis le mois de janvier, rapporte la représentante de MSF.Beaucoup sont contraints de revenir sur leur don, de l'annuler ou bien de le reporter. C'est très inquiétant."

La réforme de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), mise en place au même moment, est également montrée du doigt. Si vous étiez redevable de cet impôt, vous pouviez bénéficier d'une réduction fiscale à hauteur de 75% de vos versements (dans une limite de 50.000 euros), à la seule condition qu'ils soient destinés à des fondations reconnues d'utilité publique. En 2015, près de 246 millions d'euros avaient été versés à ce titre.

Avec la mutation de l'ISF en IFI (impôt sur la fortune immobilière) en janvier 2018, seuls les biens immobiliers sont désormais taxables. Ce qui réduit considérablement le nombre d'assujettis et donc, pour les fondations, des donateurs potentiels. "C'est une crainte qui commence à se vérifier, regrette Anne-Lise Sirvain. Sur la première période de l'année, nous avons observé une baisse très importante des dons provenant de ce public." "Pour l'IFI, c'est trop tard. Le mal est fait et le dispositif est en application, tranche le président du syndicat France Générosités. Mais on peut encore agir sur l'impôt sur le revenu, au moins pour sauver les meubles."

«Il va falloir vivre avec ces canicules durant plusieurs décennies»

Source: <u>La Tribune de Genève, Sébastien Jubin, Martin Beniston</u>, 26-07-2018 Professeur Beniston, qu'est-ce qui est inquiétant avec ces vagues de chaleur?

C'est dommageable pour la santé, l'hydrologie et tout l'écosystème. Plus ces vagues de chaleur sont importantes, plus il y a des dégâts. Surtout si ça persiste longtemps. Année après année, la répétition du phénomène commence à avoir des incidences très négatives. Il y a des dégâts sur les nappes phréatiques, sur l'agriculture, qui se chiffrent en milliards. Et c'est sans compter les feux de forêt qui se multiplient dans toute l'Europe. On voit ce qui se passe en Scandinavie: ils ne sont pas spécialement équipés pour cela. Jusqu'à présent, les grandes chaleurs se cantonnaient à certaines zones géographiques. En 2003, l'Europe centrale était touchée. En 2010, c'était la Russie. Cette année, c'est inédit, les vagues de chaleur se manifestent en plusieurs endroits et remontent même jusqu'au cercle polaire. La ceinture de chaleur a débuté au Québec pour arriver jusqu'au Japon en passant par l'Europe. Cette année est exceptionnelle, c'est certain.

La Suisse n'a pas connu une période aussi sèche depuis 100 ans. Est-ce aussi une des causes?

Chaleur et sécheresse vont de pair. Si on avait un peu plus de pluie, on n'atteindrait pas des températures aussi élevées. Ce serait modulé par l'atmosphère grâce à l'évaporation. Un sol sec agit comme un radiateur qui chauffe une pièce.

Qu'est-ce que cela raconte de l'évolution du climat?

Cela conforte surtout la thèse du changement climatique. Notre atmosphère se réchauffe. Il y a de plus grandes chances que les canicules estivales se manifestent plus régulièrement. Dans le Grand-Nord, une des causes, même s'il nous faut encore du recul, c'est que depuis 20 ans on observe le rétrécissement de la banquise dans l'océan Arctique. Il y a donc moins de surfaces froides qui absorbent la chaleur. Elle peut dès lors remonter vers le nord. On le prédisait, mais plutôt dans une vingtaine d'années. Il y a une accélération. En 2050, au moins un été sur deux sera aussi caniculaire que celui de 2003. Depuis quelques années, nous assistons à une succession de fortes chaleurs un peu partout dans l'hémisphère Nord. Par ailleurs, la communauté scientifique relève que ces épisodes s'échelonnent de mai à septembre. Il y a 50 ans, c'était confiné à juillet et août. C'est la conséquence logique d'un climat qui se réchauffe progressivement.

Selon vous, nous aurions plusieurs dizaines d'années d'avance sur les prévisions?

Oui et c'est inquiétant. Pour la Scandinavie, le rapport 2014 de l'Agence européenne pour l'environnement mettait en avant une carte qui montrait l'augmentation des risques d'incendie pour la seconde moitié du XXIe siècle. On peut affirmer que nous avons 20 à 50 ans d'avance sur ces prévisions. De manière précoce, nous sommes en train de vivre les incidences de ces changements climatiques.

Qu'est-ce que ca signifie pour la seconde moitié du XXIe siècle?

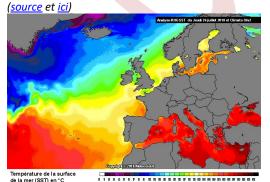
Qu'on ne va pas du tout vers le mieux. Même si on devait remplir tous les objectifs internationaux de l'Accord de Paris sur le climat et qu'on parvenait à limiter l'augmentation globale de 2 degrés en agissant directement sur les gaz à effet de serre, il faudrait attendre la seconde moitié du XXIe siècle pour ralentir l'évolution actuelle. À supposer qu'on mette tout de suite des mesures en œuvre, il va falloir vivre avec ces canicules durant plusieurs décennies.

L'actualité nous montre que des dizaines de personnes ont succombé à ces grandes chaleurs, notamment au Canada et au Japon...

«J'ai été surpris de voir le nombre de décès au Québec. La conjonction entre une forte chaleur et un taux élevé d'humidité peut augmenter les décès des personnes sensibles car elles auront plus de difficulté à transpirer. Et c'est la transpiration qui régule la température du corps humain. C'est exactement ce qui se passe au Japon. Avec 90% d'humidité dans l'air, la population est mise sous pression thermique. (Tribune de Genève)

Source: La Tribune de Genève, Sébastien Jubin, Martin Beniston, 26-07-2018

L'anomalie de la température de l'eau atteint +6 / +8°C voire plus par rapport à la moyenne 1971 / 2000 sur la Mer Baltique – L'eau est actuellement plus chaude sur certaines côtes du #Danemark et de la #Suède que sur celles du #Maroc, du #Portugal ou du #PaysBasque



Philippe SCHLEITER

Fondateur et directeur associé du cabinet Delta Lead.

Management : l'inéluctable retour au réel

Le monde du travail se trouve à l'épicentre des mutations contemporaines. Au coeur de tous ces changements, l'entreprise n'est pas une réalité désincarnée. Elle constitue une communauté et une aventure humaines que doivent faire vivre les managers. Ceux-ci ne doivent pas être les animateurs d'un petit bonheur tiède au travail, mais de vrais chefs redonnant du souffle et une certaine dimension épique au management.

La crise, écrivait le penseur révolutionnaire italien Antonio Gramsci, est ce qui sépare l'ancien du neuf. » Nous y sommes. Rien ne sera plus comme avant. La crise qui s'est déclenchée voici maintenant dix ans oblige à des remises en cause profondes qui ne sont, hélas, pas encore venues. Depuis 2008, l'entreprise, comme du reste la plupart des institutions, a voulu croire qu'il ne s'agissait que d'un accident de parcours, une tempête passagère, exigeant tout au plus de faire le dos rond en attendant que la croissance revienne et que tout redevienne comme avant...

Écouter les managers, messagers du réel

Il faut pourtant se détromper. En 2008, c'est tout un monde d'illusions qui s'est dissipé, révélant les béances d'une crise non seulement financière mais économique, sociale, politique et morale. Face à ce vertige, il serait vain de vouloir se raccrocher aux repères et aux certitudes d'hier. Un monde nouveau est en train de naître sous nos yeux. Il est porteur de défis, de compétitions et même d'affrontements qui ne peuvent être relevés sans de nouvelles visions, de nouveaux modèles et de nouvelles valeurs.

Ce tourbillon concerne tous les citoyens et tous les décideurs. Mais il concerne probablement plus encore les managers, tant le monde du travail se retrouve au cœurs de toutes les mutations et de tous les enjeux qui traversent aujourd'hui nos sociétés. Par chance, ces hommes et ces femmes sont probablement les mieux armés pour affronter ce nouveau monde. Depuis des années déjà, ils ont pu mesurer le basculement qui s'est produit. Ils ont affronté, dans une solitude qui les honore, les difficultés que d'autres ne voulaient pas voir.

Dans une société qui se réfugie volontiers sous l'édredon de l'idéologie, les managers sont des messagers du réel. Voilà pourquoi les solutions managériales à la crise que nous affrontons ne sont pas à rechercher dans la prose indigeste ou flamboyante des gourous du management qui, depuis Harvard, Stanford ou Palo Alto, bombardent l'entreprise de mots qui sont autant d'armes de diversion massive. Pour imaginer le modèle managérial de demain, l'entreprise devrait plutôt écouter les idées, les aspirations, les requêtes que les managers formulent au sein des laboratoires du réel que sont les ateliers, les bureaux, les usines et les chantiers. Car c'est là que s'élabore, avec la puissance d'un profond courant souterrain, le management de demain.

Retrouver l'entreprise-communauté humaine

Preuve qu'ils perçoivent parfaitement les dérives qui ont abouti à la crise de 2008, les managers souhaitent avant tout que l'on retrouve une juste vision de ce qu'est une entreprise. Sous l'influence de penseurs macroéconomiques obsédés de considérations financières, l'entreprise s'était progressivement désincarnée. À l'image des théories des économistes Michael Jensen et William Meckling, elle avait fini par être considérée comme un simple « noeud de contrats » et une « fiction légale » n'ayant pas d'existence propre et donc pas de réelles frontières avec le marché, si bien que sa vocation était de s'y soumettre voire de s'y dissoudre de contrats ».

Cette conception artificielle heurte évidemment le bon sens et jusqu'à la sensibilité des hommes et des femmes qui vivent l'entreprise au quotidien. Comme l'écrit Xavier Fontanet, ancien PDG d'Essilor, « une entreprise est certes une communauté d'employés et d'actionnaires en relation quotidienne avec ses fournisseurs et ses clients. Mais pour nous, la réalité de l'entreprise va beaucoup plus loin. Une entreprise c'est aussi une histoire, un métier, un projet, un risque et des valeurs ce quelque chose de plus difficile à exprimer est pourtant fondamental »².

Pour reprendre une distinction usuelle en sciences humaines, le management de demain devra se souvenir que l'entreprise n'est pas une simple *Gesellschaft*, une société fondée sur l'intérêt individuel, le calcul et la compétition, mais également une *Gemeinschaft*, une communauté unie par des liens fraternels et transcendée par une histoire, une culture, une identité, des fiertés et des espoirs partagés. Comme l'écrit Didier Pitelet, expert en réputation pour diverses firmes, « *l'entreprise a oublié depuis trop longtemps qu'elle est avant tout une grande aventure humaine*, à 20 comme à 100 000 salariés. Les technocrates de la rentabilité doivent défaire leur cravate pour redevenir de vrais chefs de tribu »³.

Refaire du travail une aventure

De la sorte, l'entreprise renouera avec les véritables aspirations de ses membres. En effet, les entrepreneurs qui risquent tout pour créer leur boîte se sont-ils vraiment dit, un beau jour, « cette fois, je me lance, je crée un "noeud de contrats"! » ? Les managers et les salariés qui se lèvent le matin pour produire des automobiles, construire des ponts, transporter des marchandises, remplir les rayons d'un supermarché, concevoir de nouveaux médicaments, soigner des gens, envoyer des satellites en orbite, assurer le transport de voyageurs, faire tourner une usine, fonctionner une administration ou gérer un chantier ont-ils le sentiment de contribuer, par leur travail et leurs efforts, à une simple « fiction légale » ?

Poser la question, c'est y répondre. Pour l'immense majorité des dirigeants, des managers et des salariés, l'entreprise n'est pas seulement un moyen de gagner sa vie mais celui d'accomplir des choses grandes, belles ou simplement utiles qu'ils n'auraient pas pu réaliser seuls. Le management de demain devra revaloriser la dimension épique et héroïque du travail, en rejetant la vision mièvre du bonheur professionnel qui débouche sur un « maternalisme » encore plus infantilisant que le paternalisme d'antan. Au travail, les hommes et les femmes n'aspirent pas à être choyés, dorlotés ou consolés. Ils veulent, au contraire, être considérés comme des êtres autonomes et responsables, capables de prendre des initiatives, de relever des défis et de contribuer à des œuvres collectives qui les dépassent et dont ils retirent de la fierté. S'il est donc légitime, pour un manager, de se soucier du bonheur de ses collaborateurs, mieux vaut qu'il ait une juste vision de la nature du bonheur humain.

« Le bonheur ce n'est pas de rester assis à regarder le mur. Cela, c'est ce que les gens font quand ils s'ennuient. Or, les gens détestent s'ennuyer. Les êtres humains sont plus heureux quand ils sont challengés avec intelligence, quand ils poursuivent des objectifs difficiles mais pas impossibles à atteindre », affirme Daniel Gilbert, professeur de psychologie à Harvard⁴. Le management devra ainsi concilier bienveillance et exigence, en se souvenant qu'à l'instar des sportifs, des artistes et des scientifiques, les travailleurs sont mus par l'envie de progresser et de se dépasser. Dans le management des hommes, la passion devra demain prendre le dessus sur la compassion.

Redécouvrir les vertus de l'autorité

Les managers ne veulent pas se transformer en assistantes sociales, gentils animateurs ou nourrices... Ils aspirent inconsciemment à redevenir ce qu'ils sont : des chefs ! Et ce voeu silencieux répond pleinement aux attentes de leurs collaborateurs. Il ne faut en effet pas s'y tromper : dans l'entreprise, comme dans l'ensemble de la société, c'est à la base que la demande d'autorité se fait la plus pressante.

Fin observateur de la métamorphose des valeurs au fil du temps, le philosophe Michel Lacroix estime que nous assistons, à cet égard, à un mouvement de balancier historique : « Au milieu du XXe siècle, les baby-boomers, que l'on appelle aussi les soixante-huitards, ont contesté l'autorité sous toutes ses formes, à l'école, dans la famille, dans l'entreprise, etc. Au-delà d'un certain folklore marxisant, la « révolution de mai » a en effet représenté, plus profondément, un mouvement libertaire exprimant une volonté d'émancipation à l'égard des pouvoirs institués de l'époque. Or, il est patent que ce cycle historique, concomitant aux Trente glorieuses, est désormais clos : le balancier est reparti dans l'autre sens si bien que nos contemporains manifestent maintenant une demande d'autorité⁵. »

Sur le terrain de l'entreprise, ce mouvement résulte aussi d'une cruelle désillusion. Chacun a pu vérifier que l'effacement des chefs n'a pas tenu ses promesses tant il a débouché sur une société dans laquelle la contrainte et le contrôle prennent des formes plus subtiles qu'auparavant. En effet, à mesure que les chefs disparaissent, les normes, les process, le *reporting* croissent sans frein, nourrissant un soupçon : et si l'effacement des chefs était finalement une feinte de l'autorité, une façon pour elle de se mettre hors de portée de ceux à qui elle s'impose ?

Cette hypocrisie ambiante nourrit désormais une vive nostalgie pour des formes plus archaïques d'autorité. Sur le terrain, surtout dans les secteurs valorisant la dimension virile du travail, on regrette maintenant « les chefs qui en ont ». On se prend à espérer le retour de supérieurs assumant leurs décisions, même lorsqu'elles sont impopulaires. Les salariés ne supportent plus les supérieurs lointains, inaccessibles, fuyants ou impuissants. Le management de demain devra favoriser l'éclosion de « vrais chefs », c'est-à-dire des hommes et des femmes présents, engagés et surtout courageux des supérieurs à qui l'on puisse s'adresser et même, le cas échéant, se confronter.

Élaborer des projets collectifs

Les managers savent que le retour en grâce des chefs manifeste aussi un profond désir de repères et de perspectives. Pour reprendre une distinction établie par Bertrand de Jouvenel, il y a deux sortes d'autorité : une autorité qui dit non et une autorité qui dit oui. C'est bien sûr cette seconde forme d'autorité qui est aujourd'hui plébiscitée. Dans l'entreprise comme dans la société tout entière, on souhaite des chefs qui disent oui.

Un chef qui dit oui n'est pas un supérieur hiérarchique qui, par faiblesse, cède à toutes les demandes et revendications qui lui sont adressées. C'est un supérieur qui donne du sens, désigne une direction, élargit l'horizon des possibles, demande à ses collaborateurs d'oser et d'aller de l'avant. Le chef qui dit oui est celui qui permet aux membres d'une communauté de se projeter ensemble dans un avenir à construire.

Nos contemporains ont le sentiment désagréable d'avoir été simultanément dépossédés de leur passé et de leur avenir au point de se sentir prisonniers d'une sorte d'éternel présent. Comme l'avait bien perçu le philosophe Jean-François Lyotard, la postmodernité est marquée par la disparition des « grands récits » qui permettaient de se situer dans l'histoire et de s'orienter dans la vie^I. C'est d'autant plus vrai que les instances qui, traditionnellement, permettaient de nous hisser au niveau de l'Histoire ont failli. La nation est victime d'une politique dominée par le court terme d'échéances électorales à répétition et dévalorisée par des élites récusant toute notion de « roman national ». Et l'Union européenne - qui longtemps nous a tenu lieu d'horizon -, est en panne et mal adaptée à cet enieu tant elle représente, dans son essence, une volonté de sortie de l'Histoire.

Dans un tel contexte, l'entreprise devra rompre avec les pratiques court-termistes et démontrer qu'elle peut être le lieu où nos contemporains ont la possibilité d'étancher leur soif d'avenir. Auteurs d'une récente enquête de terrain sur l'engagement des salariés vu par les dirigeants, Serge Perrot et Lionel Garreau, enseignants à l'université Paris-Dauphine, soulignent ainsi que l'engagement n'obéit pas tant à une logique de plaisir immédiat qu'à la volonté de se projeter dans un futur désiré. Comme l'affirme l'un des dirigeants interrogés : « Pour qu'il y ait engagement, il faut qu'il y ait un projet, une vision, un avenir que l'on construit ensemble. » Le management de demain devra comprendre que les hommes et les femmes qui s'engagent dans le travail le font avant tout pour atteindre un objectif supérieur qui leur permet de s'accomplir et de reprendre, par leur engagement, la maîtrise d'un destin qui, sinon, leur échapperait.

Pour une entreprise vraiment libérée

Les managers ont sur nombre de nos contemporains l'immense avantage d'avoir une connaissance aiguë de la nature humaine. Ils savent que les hommes et les femmes sont capables du meilleur comme du pire. Mieux : jour après jour, ils ont appris à en tirer le meilleur. Cette expérience unique les protège contre les modes éphémères qui, les unes après les autres, balayent l'entreprise et la société à grand renfort de concepts creux et ronflants.

Les managers ne se payent pas de mots. Aux idéologies, ils opposent l'anthropologie et un bon sens libérateur. Il serait bon de les écouter. Car de la sorte, pour reprendre un concept à la mode, l'entreprise serait vraiment libérée : libérée des illusions financières, des délires technocratiques, des lubies sociétales, des utopies technologiques et des tocades de consultants!

- 1. Michael C. Jensen et William H. Meckling, « Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure », *Journal of Financial Economics*, vol 3, no 4, 1976, pp. 305-360.
- 2. Xavier Fontanet, *Si on faisait confiance aux entrepreneurs. L'entreprise française et la mondialisation,* les Belles Lettres, « Manitoba », 2010.
- 3. Didier Pitelet, Le prix de la confiance. Une révolution humaine au cœurs de l'entreprise, Eyrolles, 2013.
- 4. Daniel Gilbert, « The Science Behind the Smile », *Harvard Business Review*, janvier-février 2012, https://hbr.org/2012/01/the-science-behind-the-smile.
- 5. Discerner & Décider, la Lettre de Delta Lead, no 2, automne 2015.
- 6. Bertrand de Jouvenel, Du pouvoir. Histoire naturelle de sa croissance, le Cheval ailé, 1945.
- 7. Jean-François Lyotard, La condition postmoderne, les Éditions de Minuit, 1979.
- 8. Serge Perrot et Lionel Garreau, « l'Engagement des salariés vu par les dirigeants », in Dauphine recherches en management, L'état des entreprises 2016, La Découverte, 2016.

Jean-Marc VITTORI

Éditorialiste aux Échos.

Après les bras et les cerveaux, les entreprises auront besoin de coeurs

L'entreprise vit la troisième étape de ses ressources humaines. Pendant longtemps, il lui a fallu d'abord des bras. Depuis un siècle et demi, elle a de plus en plus produit avec des cerveaux. Demain, elle travaillera surtout avec des coeurs. La capacité à travailler avec les autres va devenir centrale.

L'entreprise change en profondeur. Elle associe autrement ses ressources essentielles - le travail, le capital, l'énergie, l'imagination. Le changement en cours n'est pas le premier de l'Histoire, mais il est majeur. Car l'organisation de la production et du travail influe sur la société

tout entière. Comme l'écrivait Karl Marx, « le mode de production de la vie matérielle conditionne le processus d'ensemble de la vie sociale, politique et spirituelle ».

D'abord des bras

À l'ère des chasseurs-cueilleurs, tout était simple, à défaut d'être facile. Les chasseurs devaient juste savoir courir vite, et parfois ruser pour attraper leurs proies. Les cueilleurs faisaient un travail indifférencié. Tous pouvaient l'accomplir, aussi bien les enfants et les rares vieillards que les adultes des deux sexes. Les collectivités de l'époque étaient de taille réduite et assez égalitaires.

Tout a changé lors de ce qui fut appelé la révolution néolithique, il y a une dizaine de milliers d'années. Avec l'apparition de l'agriculture, le travail commença à se diviser. La charrue inaugura le long règne de la force physique, qui se prolongea jusqu'au XIX^e siècle. La force, il en fallut d'abord pour labourer les champs. Ce travail devint souvent masculin. Un économiste réputé du MIT de Boston, Alberto Alesina, a montré avec deux de ses collègues que les régions où l'usage de la charrue s'est le plus répandu sont celles où la fertilité des femmes a le plus tôt baissé, car les enfants étaient devenus beaucoup moins utiles dans les champs¹.

La force physique fut, ensuite, la qualité première des combattants, qui devaient porter des armes de plus en plus lourdes, puis des armures qui pesaient des dizaines de kilos. Les chevaliers victorieux devenant seigneurs, cette force devint le fondement de l'aristocratie et donc de la hiérarchie sociale qui se forme au Moyen Âge.

La puissance physique fut, enfin, le levier des premières révolutions industrielles. Les premières entreprises industrielles embauchent des bras, qui vont manier des outils de plus en plus puissants. Pour creuser dans la mine, pour faire tourner les forges, pour serrer les boulons dans les usines d'assemblage apparues au début du XXe siècle, comme Charlie Chaplin dans *Les temps modernes*. Bientôt, l'agriculture va manquer de bras et se moderniser à marche forcée. Bientôt aussi, les bras vont se donner la main, se fédérer, obtenir leur part des gains de productivité et constituer l'un des piliers des classes moyennes.

Ensuite des cerveaux

L'autre grand pilier des classes moyennes, c'est bien sûr la montée, à partir de la fin du XIX^e siècle, de toutes les fonctions d'organisation. Pour compter, vendre, gérer, acheter, recruter, concevoir, les entreprises ont besoin non plus seulement de bras, mais aussi de cerveaux formés par l'école républicaine gratuite proposant un enseignement devenu obligatoire.

Dans la seconde moitié du XXe siècle, l'avènement de l'ordinateur puis d'Internet, qui permettent de traiter et de transporter de grandes quantités d'informations, renforcent la puissance des cerveaux, tout comme les machines avaient renforcé la puissance des bras. Les classes moyennes commencent à se distendre. D'un côté, il y a ceux qui savent manier ces nouveaux outils, que l'ancien secrétaire au Travail de Bill Clinton, l'économiste Robert Reich, appelait les « manipulateurs de symboles »². Ceux-là peuvent espérer gagner plus, monter dans l'échelle sociale. De l'autre, il y a ceux qui ne savent pas manier les symboles, dont l'avenir s'assombrit.

Mais la troisième étape de la révolution de l'information va changer à nouveau en profondeur l'organisation du travail, les besoins des entreprises et donc la structure de la société. Pour faire bref, il s'agit du *big data*, l'ère des mégadonnées. Le téléphone, l'ordinateur, la caisse du supermarché, l'avion, demain la voiture sont tous devenus de formidables capteurs de données. Avec les progrès prodigieux des techniques dites d'intelligence artificielle, toute une série de tâches vont être automatisées. Une étude publiée en 2013 par deux économistes d'Oxford, Carl Benedikt Frey et Michael Osborne, fit grand bruit en soutenant que 47 % des emplois étaient menacés aux États-Unis, et même 66 % en comptant non seulement les postes très exposés mais aussi ceux qui le sont moyennement. D'autres études ont ensuite abouti à des estimations plus faibles, de l'ordre de 10 ³. Ce qui est à peu près certain, c'est qu'une bonne partie du travail répétitif, comme le passage d'une écriture comptable ou la lecture d'une radio médicale, va pouvoir être largement automatisé dans les années à venir. Un travail qui était accompli par des bras, mais aussi par des cerveaux.

Demain, des cœurs

Le travail ne va pas disparaître pour autant. Il va changer de nature. Dans une production de plus en plus automatisée, celui qui deviendra dominant sera un travail de conception et de relations. Un consultant américain, Dov Seidman, résume le changement : « Nous sommes passés d'une économie industrielle — où l'on embauchait des bras — à une économie de la connaissance — où l'on embauchait des têtes — et maintenant une économie humaine — où l'on embauche des cœurs⁴. »

À l'époque où le surmenage semble devenir le quotidien de l'entreprise sous différents termes anglais (burn out, bore out, etc.), cette prédiction peut surprendre. Mais l'argument de Seidman, un juriste qui a aussi étudié la philosophie et l'histoire, est fort : « Il n'y a pas de guerre à venir entre l'homme et la machine. Les machines ont déjà gagné. Au lieu de rivaliser avec elles ou de vouloir maintenir une suprématie dans des domaines tels que l'analyse quantitative, nous devons les compléter. Seuls les humains ont des qualités comme la capacité à collaborer et à communiquer, ou à faire preuve de courage. »

Les dirigeants d'entreprise portent un nouveau regard sur leurs ressources humaines. Ils accordent de plus en plus d'importance aux soft skills, les compétences « comportementales ». Selon une enquête auprès de 20 000 employeurs dans 42 pays menée par le géant de l'intérim Manpower, les capacités à communiquer et à collaborer sont les plus recherchées par les recruteurs, loin devant le leadership ou le management. Une enquête menée en France par Pôle emploi va dans le même sens : 60 % des employeurs affirment que « les compétences comportementales sont plus importantes que les compétences techniques ».

Un défi majeui

C'est un formidable défi pour les entreprises. Elles savaient repérer les bras à l'oeil nu. Elles détectaient les cerveaux sur la base des qualifications techniques, en s'appuyant à la fois sur l'expérience et la certification des savoirs qu'est le diplôme scolaire ou universitaire. Dans un pays de statuts comme la France, cet estampillage joue un rôle majeur. Au sein des grandes entreprises, les diplômés de grandes écoles comme Polytechnique ou l'ENA ont infiniment plus de probabilités d'accéder à d'importantes responsabilités que les autres. Or, ces diplômes prestigieux ne disent rien ou presque de la capacité de leurs détenteurs à travailler avec d'autres, à mener des équipes, à conduire des projets. Il n'y a pas d'école du cœurs.

Les recruteurs prennent donc des chemins de traverse, dans les entreprises comme dans certaines écoles. Quand ils examinent des CV de jeunes candidats, ils regardent de plus en plus les chapitres extrascolaires, comme les activités associatives. Deux chercheurs, Matthias Hein et Peiner Schumacher, ont montré que les étudiants très impliqués dans l'humanitaire ont une meilleure aptitude à coopérer (une aptitude mesurée dans un test classique d'économie expérimentale, un *public goods game*)⁵. Ils indiquent aussi que les recruteurs exploitent les signaux extrascolaires pour affiner leurs recherches.

Quiconque a travaillé dans une entreprise sait qu'on n'y trouve pas que des cœurs. Dans la firme du XXI^e siècle où l'automatisation prendra une place croissante, l'empathie, l'aptitude à coopérer et la capacité d'écoute seront cependant des critères majeurs de réussite. Pour les individus, mais aussi et surtout pour l'entreprise elle-même. Reste à savoir à quoi ressemblera la société des cœurs.

- 1. Pour une présentation de cette thèse, voir Tim Harford, L'économie mondiale en 50 inventions, PUF, 2018.
- 2. Robert Reich, L'économie mondialisée, Dunod, 1993.
- 3. Pour une synthèse et des discussions détaillées, voir les travaux du Conseil d'orientation de l'emploi (COE) sur le thème « Automatisation, numérisation et emploi », www.coe.gouv.fr.
- 4. Dov Seidman, « Surviving and Thriving in the Human Economy », Forbes.com, 25 juin 2015.
- 5. Matthias Hein et Peiner Schumacher, « Signaling Cooperation », SAFE Working Paper, no 120, 2015.

Jean-Laurent CASSELY

Journaliste et essayiste.

Bullshit jobs : quand la démotivation des cadres menace le futur de l'entreprise

En s'en prenant aux « métiers à la con », l'anthropologue américain David Graeber souligne le sentiment d'inutilité qui touche une partie des travailleurs qualifiés. Conscientes de l'ampleur de la crise existentielle qui touche les jeunes diplômés, les entreprises hésitent sur la réponse à apporter à leurs nouvelles aspirations.

Au cœur de l'été 2013, une saison durant laquelle les producteurs d'idées profitent traditionnellement d'un congé annuel bien mérité, l'anthropologue David Graeber a lâché une bombe dans la revue britannique radicale *Strike!*Publié en accès libre sur le site du magazine pour attirer l'attention de lecteurs potentiels, l'article intitulé « À propos du phénomène des *bullshit jobs* » est rapidement devenu viral. Il a, selon l'expression consacrée, cassé Internet. Dans les jours qui suivaient sa mise en ligne, des internautes l'avaient déjà traduit en français et il fut rapidement disponible dans la plupart des langues parlées dans le monde des *open spaces*.

Que contenait cette « diatribe à propos du travail », selon son sous-titre original, pour connaître un tel retentissement ? Dans son texte, l'anthropologue par ailleurs activiste - il fut l'un des leaders du mouvement de protestation *Occupy Wall Street* à New York en 2011 - décrit un monde du travail dominé par des métiers que ceux qui les exercent jugent absurdes : « Des troupes entières de gens, en Europe et en Amérique du Nord particulièrement, passent leur vie professionnelle à effectuer des tâches qu'ils savent sans réelle utilité. »

Exercez-vous un métier à la con?

L'expression bullshit jobs - que l'on peut traduire par « métiers à la con » ou « métiers stupides » - a connu depuis un grand succès, devenant un raccourci pour désigner le vague à l'âme d'une classe de travailleurs moralement épuisés. S'il existe des bullshit jobs d'en haut et d'en bas, du lobbyiste spécialisé à l'opérateur de plateau de télémarketing, la diatribe de l'anthropologue vise essentiellement des métiers qui exigent d'importantes qualifications et sont réservés aux titulaires de diplômes plus ou moins prestigieux de l'enseignement supérieur : « Nous avons pu observer le gonflement [...] du secteur administratif, constate l'auteur dans son article, incluant la création d'activités totalement nouvelles comme les services financiers, le télémarketing ou la croissance sans précédent de secteurs comme le droit des affaires, les administrations universitaire et de santé, les ressources humaines et les relations publiques. »

On reconnaît les titulaires de ces *bullshit jobs* au fait que leurs intitulés, souvent à rallonge, sont rédigés en anglais et permettent rarement d'identifier leur nature en un clin d'oeil. Mais les titres de poste ronflants ne sont plus l'apanage des travailleurs qualifiés (pensons aux techniciennes de surface). Comment savoir alors si on exerce soi-même l'un de ces métiers absurdes ? On peut proposer une méthode non scientifique mais ludique de dépistage qui repose sur la réponse apportée à deux questions. Première question : êtes-vous capable d'expliquer la nature de votre travail à votre grand-mère ou à vos enfants ? Un analyste *big data*, un consultant en organisation ou un chef de projet en marketing digital éprouveront le plus grand mal à raconter non seulement le contenu de leurs tâches mais également le résultat tangible de leur activité, ainsi que la manière dont leur contribution s'insère dans la complexe chaîne de valeur de l'économie mondiale.

Si des doutes subsistent sur la nature de votre emploi, vous pouvez passer à la deuxième question du test, généralement la plus dévastatrice sur le plan de l'ego professionnel : que se passerait-il si tous ceux qui exercent le même métier que vous se mettaient en grève ou tombaient malades durant un mois ? « Pensez ce que vous voulez des infirmières, des éboueurs et des mécaniciens, mais il va de soi que s'ils venaient à tous disparaître dans un nuage de fumée, les conséquences en seraient immédiates et catastrophiques », note David Graeber. L'universitaire souligne avec ironie que le fait que les grèves des conducteurs de train ou de métro aient pour conséquence de paralyser une ville ou un pays est précisément l'indice de l'utilité de leur métier. Qui imagine, en revanche, que la bonne marche de la civilisation serait mise en péril par une grève massive de community managers ou d'assistants chefs de produit ?

La « pop culture de bureau », révélatrice d'un profond malaise

Pourquoi les bullshit jobs se sont-ils multipliés dans l'économie contemporaine ? David Graeber propose une esquisse de théorie. Sans qu'il existe un quelconque complot mondial contribuant à créer ces emplois de toutes pièces, le capitalisme, selon lui, maintient artificiellement des fonctions qui ne répondent à aucune utilité concrète pour l'économie afin d'éviter que leurs détenteurs ne soient libérés du fardeau du travail et ne deviennent oisifs, avec tous les dangers politiques qu'une telle situation favorise. Cette interprétation n'est pas la plus satisfaisante, mais ce qui compte est moins sa pertinence que le formidable succès de l'article de David Graeber. En prenant un peu de recul, on peut analyser son audience phénoménale comme un révélateur du sentiment de déclassement et de relégation symbolique de plus en plus répandu parmi les membres des catégories socioprofessionnelles dites supérieures.

L'article sur les bullshit jobs marque l'apogée d'un courant culturel de critique des conditions de travail des travailleurs qualifiés de l'économie de la connaissance. Au tournant des années 1990-2000, la place de plus en plus visible d'une nouvelle économie de services, largement dématérialisée, s'accompagne d'une critique des conditions dans lesquelles travaillent ses producteurs, pourtant jusque-là considérés comme des privilégiés. Cette pop culture de bureau se décline en essais, bandes dessinées, pamphlets, films, sketchs ou séries télévisées. La série humoristique « Message à caractère informatif », dont les épisodes ont été diffusés sur Canal + entre 1998 et 2000 dans l'émission « Nulle part ailleurs », est emblématique de cette mouvance. Les courtes pastilles consistent en des détournements d'authentiques films d'entreprise, généralement à vocation interne, tournés dans les années 1970-1980. Le doublage des auteurs se moque du jargon managérial qui émerge dans ces années de globalisation économique. Les « forces vives » d'une entreprise fictive, la Cogip, sont ironiquement présentées comme des winners qui rêvent de gagner des parts de marché pour devenir number one. Cet humour de bureau connaît également un grand succès dans le monde anglo-saxon. L'open space et son unité individuelle, le cubicle, ou bureau à cloisons, serviront de décor aux malheurs d'une classe de salariés dépressifs et démotivés, comme dans la bande dessinée américaine Dilbert ou la série télévisée britannique The Office.

Les années 2000 verront également l'apparition d'un rayon de librairie composé de succès éditoriaux qui prennent pour cible l'entreprise de cadres et son univers à la fois impitoyable (vagues de licenciements, rationalisation) et de plus en plus irréel (dématérialisation, jargon *corporate*). En puisant son inspiration de son expérience à la direction d'EDF, l'essayiste Corinne Maier publie, en 2004, *Bonjour paresse*¹, un pamphlet dans lequel elle se moque de la culture d'entreprise et donne des conseils pour simuler le travail dans les grandes structures, publiques comme privées. Le succès est massif : plus de 200 000 exemplaires vendus en France et de nombreuses traductions à l'étranger. Quatre ans plus tard, c'est au tour de l'univers des grandes entreprises de conseil d'être pris pour cible : *L'open space m'a tuer*, d'Alexandre des Isnards et Thomas Zuber, s'appuie sur l'expérience vécue des auteurs, tous deux consultants, ainsi que sur de nombreux témoignages². Le livre popularise le thème de la souffrance du consultant junior, dernier maillon des nouvelles chaînes de montage cognitif que sont les cabinets d'audit et de conseil, les agences de communication et de publicité, les sociétés de service en informatique sans oublier les start-up du Web. Au programme : *team building*, nouveau management et, encore et toujours, *open space*. Cet aménagement de bureaux en plan ouvert, marginal dans l'imaginaire des trente glorieuses, s'est progressivement imposé comme la métonymie des *bullshit jobs* et du déclassement des cadres. Sur la couverture de l'édition originale de l'essai, la mention « L'open space m'a tuer » est inscrite en couleur sang sur une paroi de bureau à cloisons...

La fuite des open spaces n'a pas eu lieu

À l'orée des années 2010, les signaux culturels de la fatigue des travailleurs de la connaissance, passés d'avant-garde de la mondialisation à tâcherons de la suite Office, se multiplient. Car, selon la belle formule de l'essayiste Matthew B. Crawford, auteur d'un bel Éloge du carburateur qui a beaucoup fait parler de lui, « manipuler des abstractions n'est pas la même chose que penser »³. Nouvelles victimes du taylorisme, les métiers de cols blancs subissent le même processus de dégradation et de mécanisation expérimenté par les ouvriers de la logistique, les caissières de supermarché ou les employés de centres d'appel dans les décennies précédentes. Quelques mois avant la publication de l'article de David Graeber, deux autres universitaires influents dans le monde anglo-saxon, Barbara et John Ehrenreich, avaient annoncé la mort du groupe social qu'ils avaient définis dans les années 1970, la professional-managerial class⁴, PMC pour les intimes, qui correspond grosso modo à la catégorie socioprofessionnelle des CSP + de l'Insee. Trente années de réformes du marché du travail et de réorganisation de ses méthodes ont essoré l'élite managériale et technique qui occupait traditionnellement une position de classe pivot entre le patronat et les actionnaires, d'une part, et les exécutants, ouvriers et employés, d'autre part.

Malgré ce très épais dossier, qui témoigne de la crise systématique du monde du travail qualifié, le sociologue Denis Monneuse, spécialiste des questions de santé au travail et de diversité, montre dans son étude approfondie des parcours de cadres que la révolte, si elle existe, est le fait d'une minorité rebelle⁵. Quant à l'exit pur et simple, la sortie du système qui prendra par exemple la forme d'une reconversion professionnelle, son effet de contagion est limité, note le spécialiste. La majorité silencieuse, quant à elle, reste et subit. Les manifestations spectaculaires du ras-le-bol des *bullshit jobs* et de la fuite des *open spaces* masquent donc une dégradation plus souterraine et plus massive, mais également plus silencieuse, du rapport au travail de la population touchée. Pour employer une expression de l'éditorialiste Éric Le Boucher, le capitalisme a commencé à faire face à « *une baisse tendancielle du taux de motivation* » de ses producteurs salariés⁶. Or, depuis qu'il existe une littérature académique et professionnelle consacrée à la vie de bureau, nous savons que le travailleur du savoir ne se manage pas à coups de baguette. Son engagement intellectuel, émotionnel, créatif est nécessaire, dans toutes ces dimensions, à sa productivité. Et cet engagement ne peut être obtenu sur commande. Comment dans ces conditions redonner à ceux qui restent - et qui constituent la majorité - l'envie d'avoir envie ?

Demain, des entreprises sans bullshit jobs ?

À cette question lancinante, le capitalisme a peut-être trouvé une réponse paradoxale. Comme David Graeber observait dans son article le gonflement de nouveaux secteurs professionnels pour répondre aux exigences de la division du travail et de la mondialisation, on assiste depuis quelques années à l'émergence de nouvelles entreprises, de nouveaux services, de nouveaux experts qui prennent en charge la crise des *bullshit jobs*. La gamme de leurs interventions est très large : changement de gouvernance, mise à plat des process de travail, réagencement des bureaux, séances de méditation, sans oublier la désormais traditionnelle table de ping-pong installée dans l'espace détente de l'entreprise. En clair, et très ironiquement, la crise des bullshit jobs a généré sa propre économie. Dans le jargon des start-up, on parle de *happy tech* pour désigner ces nouvelles activités qui proposent des solutions de bien-être au travail.

Cette soudaine émergence soulève deux interrogations. Premièrement, cette industrie naissante tiendra-t-elle ses promesses ? Plus fondamentalement, peut-on réellement régler la question des *bullshit jobs* à environnement constant, c'est-à-dire sans changer profondément l'approche du travail, comme le « solutionnisme » a tendance à nous le faire croire ? Le même « solutionnisme », cette croyance selon laquelle les avancées techniques futures viendront à bout de problèmes eux-mêmes engendrés par la technique, conduit à adhérer sans réserve à l'hypothèse du remplacement des travailleurs par de l'intelligence artificielle, des algorithmes ou des logiciels. Or, si le numérique a bel et bien un impact sur les emplois, l'immense complexité de la société de réseaux fait naître chaque jour de nouveaux besoins, de nouveaux métiers, de nouvelles exigences d'interconnexion de l'ensemble. L'hypothèse selon laquelle nous croiserons de notre vivant le dernier travailleur d'open space n'est donc pour le moment qu'une fable économique.

Ni la science managériale ni le progrès technique n'écrivent un futur sans *bullshit jobs*. Il est naïf d'imaginer qu'en donnant la primauté à l'usager de la société de services on puisse garantir à son producteur l'assurance que le travail sera autre chose qu'un assujettissement à ce projet de société. Cette dichotomie a été finement analysée par le chercheur en management Pierre-Yves Gomez, qui soutient qu'on a opposé une cité du consommateur à une cité du travailleur, au détriment de ce dernier.

Le développement de la société des consommateurs, la spécialisation des tâches, les nouvelles attentes de confort, de bien-être, d'expérience et d'épanouissement, tout indique que notre futur professionnel impliquera davantage de bullshit jobs, et non l'inverse. Plutôt que de s'échiner à les faire disparaître, ne devrait-on pas poser la question en ces termes : qu'est-on vraiment prêt à sacrifier pour vivre une vie libérée non pas du travail, mais d'un travail jugé absolument inutile ? I

- 1. Corine Maier, Bonjour paresse. De l'art et de la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise, Michalon, 2004.
- 2. Alexandre des Isnards et Thomas Zuber, *L'open space m'a tuer*, Hachette, 2008.
- 3. Matthew B. Crawford, *Éloge du carburateur*, La Découverte, 2010.
- 4. Barbara et John Ehrenreich, « The Real Story Behind the Crash and Burn of America's Managerial Class », Alternet, février 2013.
- 5. Denis Monneuse, Le silence des cadres. Enquête sur un malaise, Vuibert, 2014.
- 6. Éric Le Boucher, Économiquement incorrect, Grasset, 2005.
- 7. Pierre-Yves Gomez, Intelligence du travail, Desclée de Brouwer, 2016.

La langue des médias, par Ingrid Riocreux

Pour Ingrid Riocreux, le journaliste possède une manière qui lui est propre de dire, de ne pas dire, de mal dire, de faire ou de laisser dire. Par Thierry Godefridi.

Regardez une vitre plutôt qu'au travers d'elle et vous constaterez ce que vous n'auriez pas vu si elle avait été parfaite : une bulle dans l'épaisseur du verre, un éclat, une griffe, des taches, une certaine anisotropie (c'est-à-dire une dépendance de la direction dans laquelle on regarde), des défauts qui certes peuvent n'être qu'à peine visibles, mais qui déforment néanmoins la perception de ce qui se trouve de l'autre côté de la vitre.

C'est l'analogie qu'utilise Ingrid Riocreux pour introduire le sujet de son magistral essai <u>La lanque des médias, Destruction du lanquage et fabrication du consentement</u>. Un événement en lui-même ne constitue pas l'information. Le métier du journaliste consiste à produire l'information, à mettre l'événement en avant : il s'agit pour le journaliste d'informer (étymologiquement : « doter d'une forme ») une réalité informe (étymologiquement : « sans forme »).

COMMUNICATION POUR PROPAGANDE

Pas plus que l'événement ne constitue l'information, cette dernière n'est pas ce qui s'est passé, mais la communication de ce qui s'est passé. Le journaliste fait le choix d'en parler (ou de ne pas en parler), et, s'il en parle, il choisit aussi, consciemment ou non, la manière d'en parler. « Communication », avance Ingrid Riocreux, est le mot qui, dans le langage courant, s'est substitué à « propagande », ce dérivé lexical du verbe « propager » ayant désormais une connotation de manipulation des esprits.

Alors que, comme le démontre, à force d'exemples, Ingrid Riocreux, agrégée de lettres modernes et docteur de l'Université Paris-Sorbonne, le journaliste n'a habituellement « ni le goût du français, ni la volonté de bien l'utiliser », il possède, par contre, une manière qui lui est propre de dire, de ne pas dire, de mal dire, de faire ou de laisser dire. En outre, il reproduit, « par mimétisme grégaire », le parler de ses confrères sans tenir compte de ce qu'il reflète un jugement éthique sur les sujets abordés, des points de vue propres à des courants de pensée, une doxa faite de préjugés, de stéréotypes, de présupposés, de croyances inconscientes et irrationnelles de la société.

SLOGAN-SCHTROUMPF

« Je suis Charlie » constitue un exemple-type de « slogan-schtroumpf », une formule vide et ambiguë qui n'avait pas le même sens pour tous les Schtroumpfs en présence. Même Marine Le Pen, interrogée par un journaliste, n'osera pas dire : « Je ne suis pas Charlie ». Ingrid Riocreux rappelle le propos d'Antoine Buéno qui, dans son Petit livre bleu, considérait la société des Schtroumpfs comme l'archétype d'une utopie totalitaire, une société non-démocratique où l'on ne vit pas trop mal. Serait-ce la description adéquate de celle dans laquelle nous vivons ?

Il existe d'autres expressions adoptées par le journaliste dont la neutralité est absente : « climato-sceptique » par exemple. Il s'agit non de désigner des gens qui doutent du climat, mais de dénoncer ceux qui doutent de la climatologie réduite à une seule thèse, celle du réchauffement global, durable, d'origine anthropique. Or, parmi lesdits climato-sceptiques, il en est qui s'interrogent sur la réalité, la durée ou la cause du réchauffement climatique sans que le mot climato-sceptique ne permette de les distinguer. Les qualifier de climato-négationnistes — l'expression existe —, c'est aller un cran plus loin!

« Europhobe » est un autre exemple de perversion du langage des médias. Si le journaliste qualifie un parti d'europhobe, c'est non seulement que le parti est eurosceptique mais aussi qu'il a tort de l'être (puisque la phobie, peur irraisonnée, irrationnelle, déclenchée par une circonstance sans danger, s'apparente à un état psychopathologique).

Ingrid Riocreux cite le propos de l'ancien sénateur socialiste Jean-Pierre Michel selon lequel, en démocratie, « le fondement du juste, c'est le rapport de force » et expose cette vision marxiste de la vérité :

Tant qu'il parvient à influer sur l'information, donc à orienter l'opinion et à dicter ce qu'on appelle désormais le politiquement correct ou la pensée unique, tel groupe de pensée est en situation de pouvoir. Jusqu'au renversement du rapport de force.

Dans cette mise en ordre du chaos régie par <u>la loi de la pesanteur idéologique</u>, le journaliste de révérence contribue à la fabrication du consentement (sans-frontiérisme, antiracisme, européisme, un certain féminisme, une certaine doctrine climatologique, etc.) mais ne joue finalement, contre l'éthique de sa profession, qu'un rôle subsidiaire, de courroie de transmission, d'« idiot utile ». Encore faut-il s'interroger sur le rôle des lecteurs, auditeurs, téléspectateurs qui sont soumis au discours orienté et orientant.

« L'information est contaminée. L'agent infectieux, c'est l'idéologie. Nous sommes tous malades ou en danger de l'être », prévient Ingrid Riocreux dans La langue des médias, son remarquable essai sur la maladie du siècle, et elle nous indique par une foule d'exemples concrets comment nous en prémunir.

Ingrid Riocreux, La langue des médias, 336 pages, Éditions du Toucan.

La politique et la langue française

Micros by Jean-François Gornet(CC BY-SA 2.0)(CC BY-SA 2.0)

L'altération du langage public amène à s'interroger sur son pendant, le « non-dit déjà-pensé », les idées toutes faites, la vérité unique, le dogme, qui en constituent le fondement et dont ce langage est la révélation.

Par Thierry Godefridi.

Dans un pamphlet paru en 1945, *Politics and the English Language*, George Orwell (*La ferme des animaux*, 1984...), qui en plus d'écrivain était journaliste, écrivit :

À notre époque, il n'y a pas moyen de rester à l'écart de la politique. Les débats sont tous de nature politique, et la politique ellemême est un amas de mensonges, de dérobades, de folie, de haine et de schizophrénie. [...] Le grand ennemi d'un langage clair est le manque de sincérité.

Revenons-en à l'essai d'Ingrid Riocreux, qui faisait l'objet de l'<u>article précédent</u>, sur l'altération de la langue française et la fabrication du consentement et, en particulier, à son chapitre sur les « *Dits et non-dits du discours médiatique »*.

D'après Ingrid Riocreux, les médias désignent les gens de deux manières, soit l'auto-désignation (ils les appellent comme ils se désignent eux-mêmes), soit une désignation idéologique (ils les appellent comme ils se les représentent).

Comme exemple de l'auto-désignation, elle cite celui des fidèles de Mahomet, désignés autrefois les mahométans, adeptes du mahométisme (tout comme les disciples du Christ, les chrétiens, pratiquant le christianisme). Désormais, on ne parle plus de mahométisme mais d'islam (c'est-à-dire soumission à Dieu), ni de mahométans mais de musulmans (les soumis à Dieu). N'est-il

pas étonnant, que, dans une société laïque, voire athée, l'existence de Dieu soit ainsi implicitement admise dans le langage public ?

À titre d'exemple parmi d'autres de désignation idéologique, Ingrid Riocreux cite le mot « nazi ». À l'origine, c'était ainsi que les adversaires du *Nazional Sozialismus* désignaient ce parti. Employer ce mot ou son dérivé « nazisme », c'est nécessairement ne pas parler « du » nazisme mais parler *contre* le nazisme. Quand un parti d'opposition de gauche diffuse un montage photographique du secrétaire d'État belge à l'asile et aux migrations affublé d'un costume d'officier nazi, le sens du message n'échappe à personne.

Si ce n'était abject, ce serait amusant, dans la mesure où ceux qui recourent à cette image ignorent ou feignent d'ignorer ce que le terme « nazi » abrège, à savoir *Nazional Sozialismus*, littéralement <u>« national-socialisme »</u>, ou, l'adjectif se plaçant en français après le nom qu'il modifie, « socialisme national ». D'« extrême-droite », le parti d'Hitler, comme a voulu le faire accroire la propagande communiste ?

« Mais, écrit Ingrid Riocreux, on n'en est pas encore à considérer que les deux grands totalitarismes du XXe siècle sont portés par une idéologie « de gauche » et se distinguent essentiellement par une différence d'échelle : l'un étant un socialisme national, quand l'autre se veut international. » (C'est un aspect dont Drieu Godefridi traite dans La passion de l'égalité, son essai sur le socialisme1.)

Viendra peul-être un temps où l'on dénoncera les crimes abominables commis par les « cocos » de la même manière que l'on dénonce ceux commis par les « nazis », les termes « nazis » et « cocos » participant d'une même démarche lexicale à connotation péjorative à l'égard de courants de pensée qui partagent plus que des affinités idéologiques. Si l'usage de « nazisme » a fini par faire oublier le socialisme national, celui de « coco », par contre, continue de pointer directement vers son référent, ce qui gêne ceux qui persistent à préconiser le Grand Soir comme seul moyen de sauver l'Homme et l'Humanité.

L'altération du langage public amène à s'interroger sur son pendant, le « non-dit déjà-pensé », les idées toutes faites, la vérité unique, le dogme, qui en constituent le fondement et dont ce langage est la révélation. Qu'est-ce que ce fatras de croyances et de convictions que l'on nomme communément le « politiquement correct » et qui touchent tous les domaines susceptibles de faire l'objet d'un parti pris idéologique, comme l'Europe, <u>l'immigration</u>, la religion, l'avortement, <u>l'euthanasie</u>, <u>l'écologie</u>, la <u>théorie du genre</u>, l'école?

Ingrid Riocreux le définit comme le « consensus de semi-vérités » présentées comme des évidences et destinées à souder la société qui, étant une construction artificielle, se sert de vérités artificielles, c'est-à-dire de mensonges, des « idées en vogue chez les puissants » (le « rapport de forces comme fondement du juste »), comme lieux communs dans l'espace public.

Sans doute la classe disposant du pouvoir politique considère-t-elle qu'il est plus facile de contrôler une société d'idiots que de gouverner un peuple intelligent. C'est un mauvais calcul, prévient Ingrid Riocreux, car « l'illettrisme engendre la violence » (comme moyen d'expression et, pire, de pensée), « et l'insécurité appelle la tyrannie ».

Ingrid Riocreux, La langue des médias, 336 pages, Éditions du Toucan.

Comment le langage journalistique informe... et désinforme

Un passionnant ouvrage sur les ressorts du langage journalistique, les préjugés qu'il contribue à diffuser dans la société et la vitre déformante qu'il représente, à nos dépens.

Vous aimez cet article ? Partagez le !

Par Johan Rivalland.

L'ouvrage « La Langue des médias », d'Ingrid Riocreux, agrégée de lettres modernes et docteur de l'Université Paris-Sorbonne est à la fois passionnant et instructif.

Il a également pour qualité d'étudier les conséquences des erreurs ou du langage orienté et orientant de nombre de journalistes, sans pour autant verser dans les théories du complot, que l'auteur condamne résolument.

Nous avons déjà eu l'occasion d'aborder le sujet du journalisme et du langage, notamment dans la manière dont les journalistes nous parlent et induisent d'une certaine manière <u>un nivellement par le bas</u>. Cet ouvrage va plus loin et analyse en profondeur la langue des médias et ses perversions profondes au quotidien.

DESTRUCTION DU LANGAGE ET FABRICATION DU CONSENTEMENT

Dans une première partie, l'auteur étudie les dérives de la langue utilisée dans les médias et le formatage idéologique qui s'est développé à l'insu même de beaucoup de journalistes, qui ne font qu'adopter une tournure d'esprit propre à la profession et assez moutonnière.

Avec, entre autres, son corpus d'idées habituelles (« sans-frontiérisme, antiracisme, européisme, un certain féminisme, une certaine doctrine climatologique, etc. »). Mais aussi ses gardiens du code, manipulateurs innocents ou son mépris à l'égard des mal-pensants, au rebours desquels on proposera une sorte de prêt-à-penser de bon aloi.

DE L'EXISTENCE D'UN LANGAGE JOURNALISTIQUE, DE SES DÉFAUTS

Puis, dans une seconde partie, on s'intéresse aux erreurs fréquentes de langage des journalistes, leur emploi des mots, leurs intonations parfois bien particulières, voire dans certains cas leurs incroyables défauts de prononciation.

Il existe ce que l'auteur appelle un « parler journaliste », très spécifique et parfois très étonnant (lexique, syntaxe, registre, intonation, prosodie, anglicismes...). Un langage qu'elle qualifie, dans certains cas, « d'extrêmement négligé » et relâché, la plupart du temps « par souci de jouer la décontraction et la proximité ». Souvent au mépris du public qui écoute, ou plus simplement de la langue, qui n'est même plus maîtrisée, devenant strictement utilitaire (et, de fait, appauvrissante), proche de l'illettrisme.

On est ébahi de lire tous les exemples d'erreurs incroyables de journalistes dans le maniement de la langue, cités dans les quelques pages qui y sont consacrées. C'en est même pathétique.

Mais l'analyse va plus loin. Car c'est aussi la manière dont est présentée l'information qui est en cause. C'est ainsi que <u>le mimétisme</u> devient une maladie infectieuse et un handicap pour la société. À cause d'une information contaminée.

De même que l'homme de la rue répète les commentaires du match comme s'ils émanaient de sa propre analyse, de même il répétera les formules creuses sur le vivre-ensemble, le danger de l'extrême-droite, l'islam-religion de paix, les bienfaits de l'Europe, etc. Il n'en sait rien, mais on le dit, donc il le dit.

Et si c'était là le discours dominant dans les médias, il reprendrait avec tout autant de conviction des slogans sur le complot juif, le danger de l'islam, l'infériorité de la race noire, etc.

Sans plus de réflexion, au nom d'un plaisir au demeurant tout à fait compréhensible, celui que procure l'harmonie de l'uniformité. Délice de se fondre dans la perfection extatique d'un chœur à l'unisson, assorti de cette étrange certitude que la voix de la majorité est nécessairement celle de la raison (...)

Il faut ajouter ici que le mouvement actuel de discrédit des médias de masse ne change rien à l'affaire: par rejet de la parole journalistique, beaucoup se mettent à penser systématiquement le contraire de ce que dit le Journaliste, et cette pensée anti-médias est tout aussi homogène et irréflechie que le pré-pensé médiatique. C'est encore un effet de l'uniformité du discours des journalistes.

LANGAGE JOURNALISTIQUE : DITS ET NON-DITS

Dans la troisième partie de son ouvrage, Ingrid Riocreux s'intéresse à l'inévitable subjectivité qui existe en matière journalistique, et en particulier l'existence d'opinions journalistiques assénées comme des vérités, sans forcément d'ailleurs que les journalistes en question en aient toujours réellement conscience.

Se référant à des dogmes qu'ils jugent bien souvent partagés, ils n'hésiteront ainsi pas à qualifier tel ou tel personnage de « sulfureux », ou auteur de « propos controversés », orientant ainsi ce que l'on peut être amené à penser des propos de cette personne.

Et, selon l'identité de cette personne, le vocabulaire pourra être différent, face à des propos pouvant être jugés choquants.

Ingrid Riocreux cite ainsi les qualificatifs utilisés à l'égard d'un Jean-Marie Le Pen ou d'un Éric Zemmour, pour lesquels il sera question de « dérapage », tandis que pour une Sophia Aram ou un Pierre Bergé, on dira qu'ils « bousculent », « dérangent », « font réagir », ou encore qu'il s'agit là simplement de « maladresse verbale ». Avec les nuances que l'on trouve dans ces mots, que l'auteur bien sûr nous rappelle.

Le lecteur ou téléspectateur sera aussi incité à croire ou ne pas croire telle ou telle personnalité, en fonction du vocabulaire choisi, des formules entre guillemets, inter-titres, ou tout autre procédé qui visera à décrédibiliser ses propos.

Les mots-couperets en « phobe » ou « sceptique », notamment, sont particulièrement efficaces, permettant « de transformer l'adversaire idéologique en ennemi tout en s'épargnant la peine de l'argumentation ». Quitte à pratiquer de dangereux amalgames, comme le montre l'auteur à travers de nombreux exemples évocateurs. Véritables « instruments de censure », ils ont fini par se répandre dans le langage journalistique, avec toute la gravité que cela sous-tend et le caractère de jugement que cela confère aux journalistes qui les emploient.

STÉRÉOTYPES DE JOURNALISTES

Certains journalistes n'hésitent pas également à verser dans la caricature ou les stéréotypes.

Ingrid Riocreux cite plusieurs exemples entendus notamment sur France Info. Pour un candidat du Front National en campagne pour les élections municipales, cela donne: « Étienne Bousquet-Cassagne, cheveux coupés court et veste noire, va à la rencontre des habitants » (suggérant une allure quasi-militaire ou l'image d'un jeune néo-nazi). Pour l'un des organisateurs d'une manifestation contre les migrants en Pologne, le journaliste donne du « cheveux blonds idéalement coupés sur le côté ». Pour la Manif pour Tous, écoutons la réaction d'un « jeune homme soigné, raie sur le côté » ou d'une jeune fille « serre-tête vert dans ses cheveux blonds » ou de femmes « âgées, petite croix dorée au cou », les participants les plus caricaturaux ayant manifestement été sélectionnés.

Comme le dit avec justesse Ingrid Riocreux :

Imagine-t-on couvrir une manifestation des syndicats d'enseignants en tendant le micro à « Jacques, barbe hirsute et pull-over idéalement crasseux ? » ou une manifestation des lycéens avec « Dylan, idéalement boutonneux » ?

Idem pour les propos retirés de leur contexte sans vergogne, dont beaucoup de journalistes sont les spécialistes. Tant Alain Finkielkraut dans sa fameuse expression « Français de souche », qu'Éric Zemmour dans son « la plupart des trafiquants sont noirs et arabes » ou Nicolas Sarkozy dans son « on va vous débarrasser de cette racaille » n'ont fait que reprendre les mots de leur interlocuteur, dans des conditions bien spécifiques, rappelées dans l'ouvrage. On sait pourtant comment ces propos les poursuivent encore aujourd'hui...

Et il en va de même pour les procédés ironiques, transformés malignement en propos sérieux, au détriment de leur auteur. Sont cités ici des exemples concernant Dieudonné ou encore Véronique Genest.

Autres mauvaise foi et paresse journalistique sont également évoquées, à travers de nombreux exemples que je vous engage à découvrir en lisant le livre, qui ont pour point commun de décrédibiliser ici l'auteur d'un livre (probablement non lu par les journalistes concernés), là des personnes ou entités selon le point de vue que l'on souhaite faire adopter aux téléspectateurs ou auditeurs, ou encore pratiquer le deux poids deux mesures, l'un au sujet d'un rapport sur la « christianophobie », présenté comme la cristallisation d'un mensonge par exagération, l'autre pour un rapport sur « l'homophobie », présenté par l'auteur comme une enquête objective, autrement dit un travail de journaliste. Autant de procédés pas très loyaux, c'est le moins qu'on puisse dire, et qui s'apparentent bien souvent à de la désinformation.

Caricatures et stéréotypes, encore, dans l'affaire de « l'antifasciste » Clément Méric, où on s'est précipité dans un premier temps pour affirmer qu'il s'agissait d'un « assassinat par un néo-nazi », avant d'être bien plus discrets et évasifs lorsqu'on s'est aperçu que ce qui arrangeait bien était en réalité moins simple que ce que l'on avait fantasmé à dessein.

De manière générale, qu'il s'agisse d'actes antisémites présumés, d'égorgement de Chrétiens égyptiens par l'État islamique (et que l'on omettra de présenter comme tels), ou toute autre situation où le journaliste tend à distordre la réalité, Ingrid Riocreux montre que c'est à travers leurs propres « catégories de pensées » que ces journalistes s'évertuent à présenter parfois l'information et leur propre « échelle de valeur », une insistance particulière étant faite lorsque la victime est musulmane, celle chrétienne ou juive ne bénéficiant pas du même privilège.

Pire, on découvre que l'information peut être réécrite (cas d'un article ayant nié la possibilité qu'un terroriste puisse se glisser parmi les flux de réfugiés, rebaptisé et partiellement modifié a posteriori à la suite de l'attentat du 13 novembre 2015 en France) ou arrangée (lors d'une mise en cause virulente des théories du genre), en fonction des causes (le Bien) défendues par la profession.

Mais, quels que soient les sujets (Europe, écologie, religion, immigration, art contemporain, politique vaccinale, méthodes de lecture, etc.), il s'agit davantage, selon notre auteur, d'une volonté de ces journalistes de défendre une sorte de dogme, supposé devoir conduire à une sorte de paix civile ou au respect d'un supposé « sens de l'Histoire », que d'une véritable volonté délibérée de mentir.

Il faut y insister : c'est seulement parce qu'il veut préserver l'ordre par la volonté de ne pas dire ce qui pourrait y nuire, que le Journaliste court le risque du discrédit, en passant pour dissimulateur et hypocrite, voire manipulateur.

Une attitude qui a ses limites, Ingrid Riocreux rappelant qu'un récent sondage révèle que le journalisme est l'une des professions qui inspire le moins confiance aux Français.

LE JOURNALISTE ET SON EGO

La dernière partie de l'ouvrage est consacrée à la mise en scène du réel faite par les journalistes, ce qu'ils font dire aux chiffres, aux photos, aux images, leur manière de présenter ou d'interpréter l'information, la sélection qu'ils font de celle-ci, voire les mises en scène qu'ils fabriquent pour l'occasion.

La manière de paraître effectuer leur auto-critique à travers des séquences en présence d'un « médiateur », en réponse aux remarques des lecteurs, auditeurs ou téléspectateurs est également analysée, de même que la grande hypocrisie de ce qu'ils appellent avec une certaine complaisance le « décryptage », mis à toutes les sauces.

Mais l'auteur n'en oublie pas pour autant les médias dits « alternatifs », qualifiés aussi de « réinfosphère », à l'égard desquels une confiance parfois aveugle, face à la méfiance répandue envers les médias traditionnels, « entraîne une forme de paresse et une propension à prendre pour argent comptant les informations qu'on y trouve », l'individu perdant alors son esprit critique « comme si le fait de lire une information délivrée par quelqu'un qui pense comme lui le mettait à l'abri de la manipulation, du mensonge, ou seulement de l'erreur ».

Ingrid Riocreux conclut l'ouvrage par ces mots :

La classe dominante considère qu'il est plus facile de garder sous contrôle une société d'idiots que de gouverner un peuple intelligent. Mauvais calcul. Car les masses abêties, illettrées et incultes ne restent pourtant pas amorphes. Quand on les a privées des lots et de la maîtrise du langage, il ne leur reste rien comme moyen d'expression – pire, comme mode de pensée – que la violence.

L'erreur de nos oligarques réside dans le fait de croire qu'une société d'abrutis est un troupeau bêlant, docile et calme, alors que c'est une meute d'individus féroces, en guerre perpétuelle les uns contre les autres (...) L'illettrisme entraîne la violence, et l'insécurité appelle la tyrannie. Le système qui, par son œuvre éducatrice (scolaire et médiatique), se targuait d'engendrer des personnes libres et responsables, pétries des idéaux les plus nobles, s'écroulera donc sous les coups de ce qu'il a lui-même produit, en réalité : un gibier de dictature.

■ Ingrid Riocreux, La langue des médias — Destruction du langage et fabrication du consentement, L'artilleur, mars 2016, 336 pages.

mardi 14 août 2018

"L'Etat au service d'une société de confiance" : éléments de langage

L'intitulé des lois est aujourd'hui un élément fondamental de la communication institutionnelle. Après la "lutte contre la manipulation de l'information", l'"immigration maîtrisée et (...) l'intégration réussie", le "nouveau pacte ferroviaire", la "liberté de choisir son avenir professionnel", les citoyens sont désormais assurés que l'Etat est "au service d'une société de confiance". En soi, c'est plutôt une bonne nouvelle, même si le titre de la loi du 10 août 2018 ne laisse rien percevoir de son contenu.

En d'autres temps, ce texte aurait été présenté comme "portant diverses dispositions" ou "diverses mesures" d'ordre administratif, voire comme un texte autorisant le gouvernement a prendre des ordonnances dans le domaine de la loi. En effet, bon nombre de dispositions se bornent à énoncer une finalité très générale, dont la mise en oeuvre sera précisée par ordonnance. C'est ainsi que le gouvernement interviendra pour "renforcer la sécurité juridique des entreprises soumises à des impôts commerciaux" ou sur "les contrôles susceptibles d'être réalisés" dans la procédure d'octroi des aides européennes aux agriculteurs. Le reste du texte est composé de dispositions ponctuelles modifiant différents codes, qu'il s'agisse du code des relations avec le public, du code général des impôts, du code des douanes etc. Le résultat est que le fil conducteur n'apparaît pas clairement dans cet ensemble de dispositions assez disparates.

Les dispositions du mois d'août

Certaines d'entre elles ne peuvent manquer de surprendre dans un texte consacré à "*l'Etat au service d'une société de confiance*". A moins qu'il ne s'agisse de faire passer discrètement, au coeur du moins d'août, des réformes susceptibles d'être contestées ?

Atteinte à l'autonomie des Universités

L'article 52 autorise en effet le gouvernement à prendre par ordonnance des mesures relevant du domaine de la loi "destinées à expérimenter de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui ont accepté le rapprochement, le regroupement ou la fusion". Les malheureux établissements supérieurs qui ont accepté de fusionner vont donc se voir imposer par l'Etat "de nouveaux modes d'organisation et de fonctionnement", "de nouveaux modes de coordination territoriale" et "de nouveaux modes d'intégration". Certes, il est précisé qu'il s'agit là d'expérimentations, prévues pour dix ans. Mais pense-t-on vraiment qu'un établissement qui aura perdu sa personnalité morale et ses modes d'organisation pourra réellement les retrouver au bout de dix ans ? Si la loi Pécresse mettait en avant un principe d'autonomie des Universités largement fictif, l'article 52 de la loi du 10 août 2018 ne se donne pas cette peine, et replace tranquillement les Universités sous le contrôle étroit de l'Etat. Sans doute une conception nouvelle de la "société de confiance"...

Le lobbying des associations cultuelles

Une observation identique peut être réalisée avec l'article 65 de la loi. Très discrètement, il se borne à affirmer qu'à la fin de l'article 18-2 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, les mots « dans leurs relations avec le ministre et les services ministériels chargés des cultes » sont supprimés. Cette suppression a pour effet de libérer les associations cultuelles de l'obligation d'inscription sur le registre des représentants d'intérêts. Elles pourront désormais faire du lobbying tout à fait librement et dans la plus grande opacité. On doit donc en déduire que la société de confiance ne repose pas sur la transparence, du moins lorsqu'il s'agit des Eglises.

Dématérialisation des procédures

D'autres dispositions, plus bénignes, se bornent à prendre acte de l'utilisation croissante d'internet dans les procédures administratives. Le titre II joliment intitulé "Vers une action publique modernisée, simple et efficace" comporte des dispositions prévoyant la dématérialisation de certaines démarches, en particulier celles de l'état civil, ou de la gestion des ressources humaines des agents publics. A dire vrai, ce processus était engagé depuis longtemps et ces réformes ne changeront pas la vie des administrés.

Le droit à l'erreur

Le droit à l'erreur de l'administré, présenté comme l'apport essentiel de ce texte, est en réalité un "droit à régularisation en cas d'erreur". L'article L 123-1 du code des relations entre le public et l'administration énonce désormais qu'une "personne ayant méconnu pour la première fois une règle applicable à sa situation ou ayant commis une erreur matérielle lors du renseignement de sa situation ne peut faire l'objet (...) d'une sanction (...), si elle a régularisé sa situation de sa propre initiative ou après avoir été invitée à le faire par l'administration dans le délai que celle-ci lui a indiqué." Cette fois, il s'agit bien d'une disposition nouvelle, et positive. Cette "bienveillance" de l'administration, pour reprendre la formule de Gérard Darmanin, n'était d'ailleurs pas inconnue du droit positif. Le contribuable de bonne foi pouvait en effet déjà bénéficier de la remise gracieuse de sanctions ou de pénalités.

Les alinéas suivants de l'article L 123-1 sont moins favorables à l'administré. Il est précisé en effet que la sanction peut tout de même être prononcée à son encontre, sans aucune invitation à régulariser sa situation, "en cas de mauvaise foi ou de fraude". En d'autres termes, l'administré est présumé de bonne foi, sauf si l'administration en décide autrement, situation qui laisse la porte ouverte à un large pouvoir discrétionnaire. Par ailleurs, ne sont ne sont pas concernées par cette présomption de bonne foi les sanctions requises pour la mise en ouvre du droit de l'Union européenne, celles prononcées en cas de méconnaissance des règles

préservant directement la santé publique, la sécurité des personnes et des biens ou l'environnement, celles prévues par un contrat, et celles enfin prononcées par les autorités de régulation. Le droit à l'erreur a ainsi une portée pour le moins limitée, même si on peut comprendre la volonté de soustraire de son bénéfice les grandes entreprises assistées de services juridiques et d'avocats, censés les informer convenablement sur les procédures qu'elles doivent respecter.

La "société de confiance" invoquée par la loi du 10 août 2018 ne peut donc être envisagée que sous bénéfice d'inventaire. Et précisément, l'inventaire n'incite guère à la confiance. Si l'on retire les dispositions discrètes destinées à porter atteinte à l'autonomie des Universités ou à permettre aux Eglises d'exercer librement une activité de lobbying, il reste des normes imprécises qui seront éclairées par des ordonnances intervenant dans le domaine de la loi. On pourra alors, peut-être, mesurer un peu mieux le degré de "bienveillance" de l'Etat et ce qu'apporte à l'administré cette "société de confiance".

Jaurès et la presse, à travers quelques citations

A plusieurs reprises, de la création de *l'Humanité*, en 1904, jusqu'à sa mort, en 1914, Jaurès parle de la presse : de la presse indépendante et libre telle qu'il la veut et la pratique avec son journal, mais aussi de la presse corrompue et aux ordres telle qu'il la voit et la dénonce. Nous avons réunis ici quelques extraits des principaux articles qu'il consacra à ce sujet.

1904 - A toutes les intelligences libres...

Si Jaurès avait de nombreuses fois dénoncé, avant 1904, la corruption d'une partie de la presse et les collusions entre affairistes, politiques et journalistes, c'est en avril 1904, lors de la création de l'Humanité, qu'il s'exprime sur la presse telle qu'il entend la faire et la promouvoir. Extrait de l'éditorial du premier numéro de l'Humanité (18 avril 1904), intitulé Notre but : l'humanité :

» [...] Nous voudrions de même que le journal fût en communion constante avec tout le mouvement ouvrier, syndical et coopératif. [...] Sans nous arrêter aux diversités et aux contrariétés de tactiques et de formules, nous serons heureux d'accueillir ici toutes les communications où se manifestera la vie ouvrière ; et nous seconderons de notre mieux tous les efforts de groupement syndical et coopératif du prolétariat. Ainsi la largeur même et le mouvement de la vie nous mettrons en garde contre toute tentation sectaire et tout esprit de coterie.

C'est par des informations étendues et exactes que nous voudrions donner à toutes les intelligences libres le moyen de comprendre et de juger elles-mêmes les événements du monde. La grande cause socialiste et prolétarienne n'a besoin ni du mensonge, ni du demi-mensonge, ni des informations tendancieuses, ni des nouvelles forcées ou tronquées, ni des procédés obliques ou calomnieux. Elle n'a besoin ni qu'on diminue ou rabaisse injustement les adversaires, ni qu'on mutile les faits. Il n'y a que les classes en décadence qui ont peur de toute la vérité; et je voudrais que la démocratie socialiste unie à nous de cour et de pensée, fût fière bientôt de constater avec nous que tous les partis et toutes les classes sont obligés de reconnaître la loyauté de nos comptes-rendus, la sûreté de nos renseignements, l'exactitude contrôlée de nos correspondances. J'ose dire que c'est par-là vraiment que nous marquerons tout notre respect pour le prolétariat. Il verra bien, je l'espère, que ce souci constant et scrupuleux de la vérité même dans les plus âpres batailles, n'émousse pas la vigueur du combat ; il donne au contraire aux coups portés contre le préjugé, l'injustice et le mensonge une force décisive.

Mais tout cela ne serait rien et toute notre tentative serait vaine ou même dangereuse si l'entière indépendance du journal n'était point assurée et s'il pouvait être livré, par des difficultés financières, à des influences occultes. L'indépendance du journal est entière. Les capitaux, dès maintenant souscrits, sont suffisants pour nous permettre d'attendre le développement espéré du journal. Et ils ont été souscrits sans condition aucune. Aucun groupe d'intérêts ne peut directement ou indirectement peser sur la politique de l'Humanité.

[...] Faire vivre un grand journal sans qu'il soit à la merci d'autre groupe d'affaires, est un problème difficile mais non pas insoluble. Tous ici, nous nous donnerons un plein effort de conscience et de travail pour mériter ce succès : que la démocratie et le prolétariat nous y aident. »

1906 – La diversité des vues et des conceptions...

Jaurès veut donc faire de *l'Humanité* un journal ouvert à toutes les voix : celles des syndicalistes ou des coopératistes comme celles des députés socialistes, celles proches des anarchistes comme celles favorables à un réformisme parlementariste... Si beaucoup aimèrent ce lieu de réels débats, d'autres tentèrent sans cesse de faire du journal l'organe d'un parti ou d'une seule conception du socialisme. Jusqu'à sa mort, Jaurès parviendra à maintenir l'Humanité ouverte à cette diversité des convictions. Après, ce fut une toute autre histoire...

Dans un article du 10 août 1906, intitulé « *Par la classe ouvrière* », il explique de nouveau, encore plus précisément qu'en 1904, la manière dont il voit « son » journal comme le creuset dans lequel, si les malentendus sont évités et si un réel dialogue s'instaure, peut se penser et s'élaborer « le renversement de la société capitalistique [et] l'élaboration de la société collectiviste et communiste ». Extraits :

- » Je suis sûr que les lecteurs de *l'Humanité*, travailleurs, socialistes, démocrates nous sauront gré de leur permettre de suivre le mouvement ouvrier, syndical et coopératif, interprété par ceux-là mêmes qui y prennent une grande part. Je voudrais que ce journal pût traduire toute la pensée de la classe ouvrière politiquement organisée par le Parti socialiste, économiquement organisée dans les coopératives et les syndicats.
- [...] Ce n'est ni par autorité, ni par surprise que se réalisera l'unité d'idée et d'action. Il faut d'abord et essentiellement que le prolétariat puisse exprimer toute sa conscience, formuler toute son expérience en toute liberté.
- [...] La classe ouvrière est majeure ; elle peut supporter la diversité des vues et des conceptions, pourvu que tout l'effort soit sincèrement dirigé vers la libération totale. L'avènement du collectivisme ne sera pas pour les travailleurs une tutelle nouvelle ou d'intellectuels ou de bureaucrates : ce sera vraiment la souveraineté du travail organisé. Cette souveraineté directe, cette action autonome, les travailleurs en font dès maintenant l'apprentissage dans leurs coopératives et leurs syndicats. Cette autonomie, ils doivent l'exercer aussi dans l'ordre de la pensée en soumettant à leur libre critique toutes les théories, toutes les tactiques, toutes les formules d'émancipation qui leur sont proposées par des esprits libres.

Ce qui importe, c'est que les divergences de vues ne soient pas aggravées par des malentendus. Or, rien n'aggrave les malentendus comme l'ignorance. À expliquer, à préciser devant un même prolétariat leurs thèses diverses, les militants apprendront à se mieux connaître, j'entends à mieux comprendre les idées, les uns des autres. Et il sera d'autant plus aisé à la classe ouvrière elle-même de résoudre les oppositions et de créer l'unité d'action et de mouvement qu'elle connaîtra mieux tous les points de vue. Il est impossible qu'une mutuelle estime ne concilie pas ceux qui, par des voies diverses, veulent aller au même but et travailler sincèrement, de toute leur force, à la délivrance du travail opprimé. C'est dans cet esprit que je souhaite ici la bienvenue aux militants du syndicat et de la coopération.

Pour nous, socialistes «parlementaires», nous n'enfermons pas toute l'activité du Parti dans l'enceinte du Parlement, nous croyons que notre effort nécessaire resterait vain si la classe ouvrière n'était pas puissante et organisée. Mais il est dans la nature des choses que les combinaisons de la lutte parlementaire obsèdent et envahissent trop notre esprit. Cette tribune syndicale et coopérative quotidienne nous rappellera sans cesse les combats, les tentatives, les souffrances, les expériences, les évictions de la classe ouvrière. C'est la vie même du prolétariat, si vaste, si diverse, si tourmentée qui passera sans cesse dans l'esprit des socialistes comme un courant énergétique et chaud. Ce sera pour nous tout un renouvellement incessant d'ardeur, d'énergie, d'effort. »

1906 - Il vaut mieux que nous disparaissions si la vie est à ce prix...

Le journal connaît des difficultés, notamment parce qu'il ne reçoit aucune des « aides » que la majorité de la presse française d'alors recevait pour promouvoir les « emprunts russes ». Dans l'article *Notre crise*, le 5 octobre 1906, Jaurès évoque certains secours proposés au journal... : « Des concours qui nous sauveraient financièrement m'ont été offerts : mais à des conditions inacceptables pour nous. Les uns m'ont apporté, il y a quatre jours, deux cent mille francs, c'est-à-dire le salut certain et définitif, mais à condition que nous cessions toute campagne contres les «finances russes», et que nous ne protestions pas contre les nouveaux emprunts que médite le tsarisme sur le marché français pour mieux égorger la liberté russe. D'autres m'ont demandé en échange de leur concours immédiat de fâcheuses interventions auprès du gouvernement. Il vaut mieux que nous disparaissions si la vie est à ce prix, et que nous préparions la liquidation du journal dans des conditions honorables pour lui et pour nous. »

1909 - Quand les grands capitalistes corrompent la presse...

Dans l'article La curée prochaine, le 30 juin 1909, Jaurès expose la manière dont certains lobbies industriels tentent d'acheter la presse – et rappelons pour un Jaurès qui les dénonce, pour un journal qui les rejette, on sait combien les accueillirent les bras ouverts...:

« Hier matin les administrateurs de *l'Humanité* ont reçu la visite d'un publiciste qui leur offrait de mener dans nos colonnes au profit de tels ou tels fournisseurs de la marine une campagne fructueuse. Il s'agissait, en vue du prochain programme de travaux, de dériver les commandes vers certains types industriels. Nos amis ont fait la réponse qui convenait.

Mais voilà le cas que les grands fournisseurs, les grands capitalistes, font des enquêtes. On pourra voter ce qu'on voudra, ils s'en moquent. Une seule chose les intéresse : c'est qu'au bout des paroles et des votes, il y aura un nouveau programme de dépenses, de nouveaux crédits. Et ils essaient de se tailler d'avance la plus large part en corrompant la presse, en trompant l'opinion, en compromettant les hommes publics.

Il faudrait pour empêcher la curée une énergie de fer, et la France n'a à son service qu'un ministère sans principes, manipulant une majorité sans ressort, tout entière absorbée par des soucis d'arrondissements, par des besognes de clientèle. »

1913 - Un journal de lumière, de libre combat et de probité

Face aux difficultés du journal, Jaurès reprend la plume (article intitulé *Pour le développement de l'Humanité*, paru le 11 novembre 1913) pour inciter les lecteurs qui l'achètent au numéro à s'abonner. Il y évoque de nouveau « l'effort de la finance pour s'emparer partout des ressources d'information » et le besoin, pour que le journal reste indépendant, que ce soit ses lecteurs qui le soutiennent. Extraits :

- [...] Un journal puissant, affranchi de toutes préoccupations comme il est libre de toute entrave. J'ose dire que nous avons le droit de leur adresser cet appel, car le journal du Parti a fait un grand effort dont ils sont eux-mêmes les témoins, pour être à la hauteur de son rôle, pour devenir à la fois un outil d'information, un moyen d'éducation et une arme de combat.
- [...] C'est notre devoir et c'est notre honneur d'écarter toute publicité de finance. Car la finance et la politique sont aujourd'hui si étroitement mêlées, les rapports du capitalisme et de l'État sont si multiples, les concessions de toute ordre mettant si complètement aux prises les intérêts du capitalisme et ceux de la Nation, les emprunts extérieurs et la diplomatie s'enchevêtrent en de si étranges replis et des noeuds si multipliés qu'un journal n'est libre de son action nationale et internationale qu'à la condition de rejeter des subventions et des concours qui pris en soi, pourraient paraître innocents à des citoyens attentifs.

Oui, mais comme les ressources de cet ordre sont trop souvent une partie du budget de la presse, il faut que dans la nôtre il y soit suppléé par le dévouement et le zèle des militants. L'effort de la finance pour s'emparer partout des ressources d'information est immense. En ce moment même la grande presse anglaise, qui avait su jusqu'ici assurer son indépendance par une puissante organisation commerciale, est obligée de se défendre contre des tentatives suspectes. Une agence d'information et de réclame a promis par une circulaire à tous ceux qui s'adresseraient à elle d'introduire la défense de leurs intérêts jusque dans les éditoriaux, jusque dans les articles de fond des grands journaux d'Angleterre. Bientôt un journal pleinement indépendant sera un des grands luxes de la pensée humaine ; et une des gloires du Parti socialiste sera de donner à l'intelligence et à la conscience des hommes cette garantie et cette sécurité.

Encore une fois, il suffit que nos lecteurs de province, en s'imposant eux-mêmes, pour Leur Parti et pour Leur Classe l'ennui dont j'ai parlé, deviennent des abonnés au lieu de rester des acheteurs au numéro, pour que notre journal, leur journal, ait une base aussi solide que le roc et aussi limpide que le cristal. J'ajoute, mais c'est une idée que je préciserai un jour prochain, que jamais le devoir ne s'imposa à nous plus impérieusement de constituer un journal de lumière, de libre combat et de probité. »