

Centre des Professions financières
FORUMS MAC MAHON

SESSION DU 12 MAI 2020
Travailler plus, propositions concrètes
Contribution de Jean Vincensini

Question 1 : propositions concrètes en matière d'éducation scolaire et universitaire

En France, avant la crise liée au COVID 19, à l'école primaire, le travail à la maison donné par les maîtres aux élèves, se limitait à un travail oral ou des leçons à apprendre. Toutefois, sur la base du volontariat, les élèves d'écoles élémentaires et de collèges de l'éducation prioritaire pouvaient être accueillis après les cours afin d'obtenir une aide aux devoirs et aux leçons. (source. <https://www.education.gouv.fr>).

Ainsi, la norme est que les élèves qui ne sont pas dans des zones d'éducation prioritaire n'ont en principe que peu de devoirs à réaliser chez eux et n'ont pas vocation à prolonger leur journée d'école pour y faire ces devoirs.

Cette situation soulève deux questions :

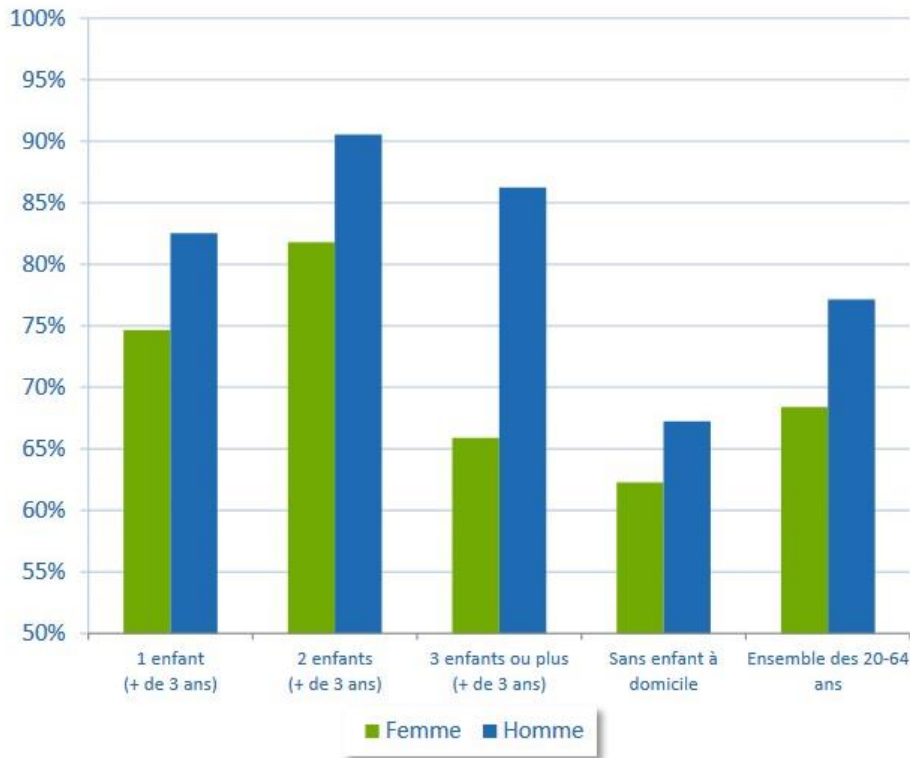
- Est-il souhaitable que les élèves n'aient que peu de devoirs à la maison ?

Le choix de limiter les devoirs à la maison s'explique en grande partie par les éléments suivants :

- (i) une grande proportion d'élèves ne dispose pas d'un cadre propice à l'étude chez eux, par exemple par manque de place dans le logement familial ou encore en raison de la présence de frères et sœurs plus jeunes et/ou plus ou moins nombreux
 - (ii) La plupart des élèves ne bénéficient pas d'un encadrement pédagogique suffisant chez eux, leurs parents ne disposant que rarement du temps et des compétences nécessaires. Ce sera notamment le cas au sein de familles nombreuses (incapacité à encadrer tous les enfants), dans les milieux populaires (niveau d'étude insuffisant des parents). De manière plus générale, les horaires de travail usuels créent souvent une indisponibilité structurelle des parents en fin de journée / début de soirée.
 - (iii) Les professeurs et instituteurs, déjà souvent confronté à des classes trop nombreuses et des emplois du temps parfois complexes (par ex. : emplois du temps « à trou » répartis sur plusieurs établissements éloignés les uns des autres) n'ont pas d'incitation à proposer un encadrement pédagogique après la fin des cours.
 - (iv) L'idée que les devoirs à la maison accroissent les inégalités et ne sont pas vraiment utiles aux enfants s'est considérablement développée au cours des dernières décennies (voir notamment « *Educational Leadership* » de Harris Cooper v47 n3 p85-91 Nov. 1989, ou encore « *Les devoirs à la maison* » de Philippe WOLF – Inspection académique de Bordeaux, 2016), qui plaident pour une absence de devoirs avant l'entrée au collège.
- Si les élèves avaient davantage de devoirs, les modalités d'organisation de l'emploi de leurs parents permettrait-elles de faciliter la réalisation de ces travaux ?

Les adultes ayant des enfants à charge, hommes ou femmes, exercent souvent un emploi que les personnes n'ayant pas d'enfant. En 2014, le taux d'emploi des femmes avec deux enfants (de plus de 3 ans) était de 81,8%. A la lecture du graphique ci-dessous, on constate cependant que le taux d'emploi des femmes, mères de plus de deux enfants, chute de près de 20%.

Taux d'emploi par sexe (population de 20 à 64 ans)



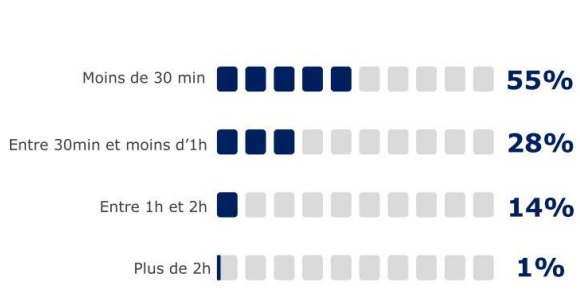
(source : PLFSS 2015, données enquête emploi).

Aussi, on peut raisonnablement considérer que, malgré la réduction du temps de travail à 35 heures, l'emploi des deux parents constitue un frein à la natalité et à l'éducation des enfants. En effet, compte tenu des modalités d'organisation du travail « à la française », avec temps de pause pour le repas de midi, les horaires usuels d'une journée de travail de 7h (hors trajets) sont 9h-12h30 et 14h-17h30.

Selon une étude BVA SALESFORCE de 2018 (réf. Pop #Echo – les salariés et la mobilité – oct. 2018 – BVA Opinion), le temps de trajet domicile travail, aller uniquement, est en moyenne de 37 minutes. En zone rurale, ce trajet est de 28 minutes seulement, quand il s'élève à en moyenne à 44 minutes en Île-de-France, 49 minutes en Normandie et 53 minutes en Bretagne.

Un temps de trajet aller relativement court : un peu plus d'1 salarié sur 2 met moins de 30 min pour se rendre sur son lieu de travail

En moyenne, combien de temps mettez-vous pour vous rendre sur votre lieu de travail ? Le temps de trajet indiqué est pour un aller-simple.
Base : à tous (1200 répondants)



Temps de trajet moyen pour se rendre au travail

37 min

Ceux dont le temps de trajet est le plus court
• Ruraux : 28min

Ceux dont le temps de trajet est le plus long
(pour ces personnes, cela représente environ **1h30 par jour aller-retour**)

- Agglo. 100 000 habitants et plus : 43min
- Agglo parisienne : 44min
- Vont travailler en transports en commun : 52min

Aussi, en prenant en compte ces durées moyennes, la journée de travail « réelle », temps de trajet inclus, s'étend de 8h30 à 18h pour les plus chanceux et peut aller jusqu'à 8h-18h30 pour un salarié travaillant 35h en région parisienne. Or, on sait que les horaires d'école ne permettent que très rarement un accueil des élèves avant 9h et après 16h30. Le constat est sensiblement le même s'agissant des collèges et lycées, où les cours sont le plus souvent répartis sur une tranche horaire allant de 8h30-9h à 17h.

Ces éléments sont révélateurs d'un problème structurel qui impose aux parents de recourir à des auxiliaires (garde d'enfant, précepteur, cours supplémentaires...) pour pouvoir assurer, chacun, une journée de travail complète, trajet inclus. A défaut, leurs options sont limitées :

- soit l'un d'entre eux négocie une réduction de son temps de travail (temps partiel allant des « 4/5 » à mi temps), avec des conséquences sensibles sur son évolution professionnelle et sur le budget familial ;
- soit, ils sont contraints de travailler plus pour financer la personne à laquelle ils confient la garde et l'éducation de leurs enfants, ce qui suppose toutefois que leur rémunération soit suffisante pour permettre d'assumer de telles dépenses.

Ce fonctionnement atteint toutefois sa limite dans l'hypothèse de familles monoparentales, le « parent unique » étant le plus souvent dans l'incapacité de « choisir » entre son emploi et l'éducation de ses enfants.

A la lumière de ces éléments, on comprend mieux le propos de Jean-Michel Blanquer, qui voulait, en 2017, limiter les devoirs à la maison et les remplacer par un temps d'étude accompagné à l'école. Bien que très mal accueillie par les enseignants, une telle solution permettrait

- de mettre en adéquation les horaires de travail de la plupart des parents avec ceux des enfants,
- de réduire sensiblement les inégalités liées au milieu socio-professionnel des familles et
- de limiter aussi, pour les plus jeunes, le temps de travail à la maison

Par ailleurs, le télétravail permet une présence des parents au domicile plus importante et permet de lisser la journée de travail sur des plages horaires plus longues. Son développement à grande échelle, permettrait aussi de donner plus de flexibilité aux parents. Toutefois, les conditions de travail à domicile pourront varier de manière significative d'une famille à l'autre, notamment en fonction du nombre d'enfants et de la taille du logement familial.

La généralisation du télétravail à tous les métiers où il est praticable pourrait conduire à abandonner la notion de « durée du travail hebdomadaire », ce qui soulève de nouvelles questions sur les modalités de management et la mesure de la « charge de travail » qu'on peut raisonnablement attendre d'un employé ou d'un salarié à domicile.

De plus, le travail à distance est possible pour des métiers adaptables au contexte du télétravail alors que d'autres sont « non-adaptables » car requérant une présence physique (les « somewhere » vs. les « anywhere »). Enfin, au sein même des « anywhere », le télétravail pourrait susciter une concurrence accrue entre ceux exerçant depuis des lieux à faible coût de la vie (logement, énergie, fiscalité) et faible coût du travail (faible protection sociale) et ceux exerçant depuis des lieux où le coût du travail et de la vie sont plus élevés.

⇒ **Propositions :**

- 1) Mettre en place un temps d'étude accompagné à l'école, le cas échéant associé à un temps d'activités non scolaires de manière à libérer les parents qui le souhaitent de la contrainte horaire liée à l'école ;
- 2) Faciliter le télétravail pour permettre une plus grande disponibilité des parents pendant les tranches horaires où leurs enfants sont au domicile familial.
- 3) Instaurer un protectionnisme en privilégiant les travailleurs résidant fiscalement en France par des incitations fiscales ou sociales

Question 2 : propositions concrètes en matière de formation professionnelle initiale et continue

Comment éviter l'obsolescence et progresser dans une société hiérarchisée sans remise à niveau des compétences et des connaissances ? Sans formation professionnelle accessible à tous, il n'est pas de possibilité de s'émanciper réellement par le travail, qui devrait être un vecteur d'ascension sociale et de progrès.

A cet égard, la France a développé des dispositifs d'aide à la formation et une réglementation qui consacre le droit à la formation des salariés. En effet, après le DIF (droit individuel à la formation), le CPF (compte personnel formation), permet à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation. Il accompagne son titulaire dès l'entrée dans la vie professionnelle, tout au long de sa carrière jusqu'au départ en retraite. Le CPF est en principe alimenté par l'employeur, le titulaire du CPF, un Opcv ou un Opacif, la Région ou l'Etat, Pôle emploi ou encore l'Agefiph. Cependant, ce compte n'est alimenté qu'en cas d'exercice professionnel lié à une activité salariée. Aussi, avec le développement de l'exercice indépendant, il existe un risque d'exclusion de bon nombre de travailleurs de ces dispositifs.

Pour ces derniers, le crédit d'impôt formation des dirigeants d'entreprises (art. 244 quater M du CGI) constitue un dispositif d'incitation fiscale à la formation au travers d'un dégrèvement d'impôt correspondant au produit du taux horaire du SMIC par le nombre d'heures de formation. Toutefois, ce nombre d'heure étant plafonné à 40, le crédit d'impôt ne peut excéder 406 € (montant 2020), ce qui rend cette ressource très insuffisante pour financer, à elle seule, une formation professionnelle diplômante et de qualité.

Afin de remédier à cette situation, il conviendrait de faciliter l'accès à la formation par la mise en place d'un « crédit formation universel », qui résulterait de la mutualisation de l'ensemble des sources actuelles d'abondement au CPF entre la totalité des actifs et de l'Etat. De plus, pour éviter des situations inéquitables, la contribution des entreprises pourrait être plafonnée en fonction de leur nombre d'employés. Par ailleurs, les conditions d'éligibilité au dispositif devraient être soigneusement encadrées afin qu'il bénéficie à des ressources employées en France.

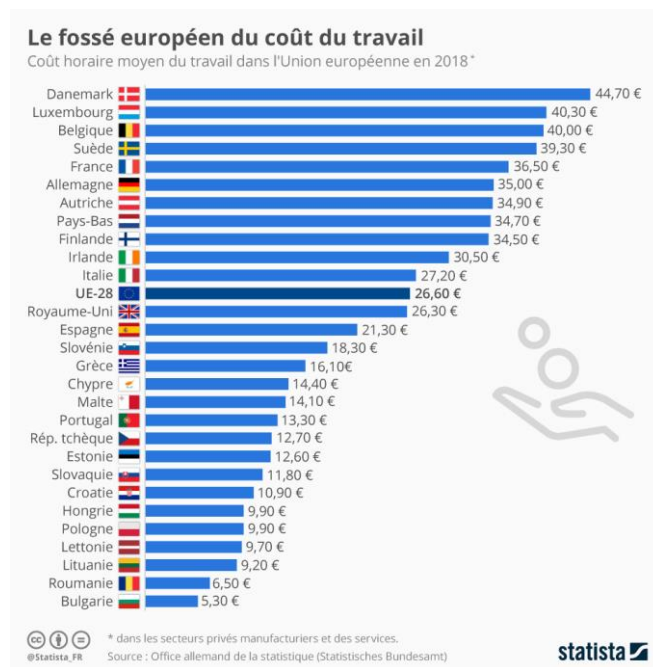
Enfin, pour éviter qu'un tel dispositif ne vienne encore enchérir le coût du travail, il serait peut-être possible d'imputer le montant de la contribution soit sur des prélèvements sociaux (charges patronales ou cotisations URSSAF) soit sur l'impôt exigible des entreprises.

- ⇒ **Proposition** : Mutualiser l'ensemble des ressources actuelles du CPF et du crédit d'impôt formation entre tous les actifs / cotisants pour mettre en place un « Crédit formation universel » et intéresser les entreprises à financer ce dispositif au-delà d'une cotisation « plancher ». Simultanément, maintenir les dispositifs de financement des formations ouverts aux sans emploi (non détaillés ci-dessus).

Question 3 : propositions concrètes en matière d'amélioration du marché du travail

Le sujet de l'amélioration du marché du travail fait l'objet de nombreuses polémiques, parfois politiciennes. Sans entrer dans des débats complexes, il est patent que le coût effectif d'un emploi français est très supérieur à celui d'un emploi dans un autre pays de l'UE (voir graphique page suivante).

Par ailleurs, le droit du travail français est excessivement technique et protecteur à l'égard du salarié. Aussi, il freine les changements d'emplois et évolutions professionnelles. En conséquence, le marché français est moins fluide et dynamique que celui de bon nombre d'autres Etats de l'UE ou du reste du monde.



On a pu se féliciter de ces amortisseurs sociaux en comparant la réaction du marché du travail français (mise au chômage partiel massive) à celle du marché américain (licenciements massifs) au début de la crise du COVID 19. Cependant, le coût d'une telle mesure crée des tensions importantes au sein de la zone euro et son remboursement risque de peser lourdement sur l'économie de la France pendant les prochaines décennies. Enfin, en sortie de confinement, le sort des 10 millions de chômeurs partiels français (chiffres détaillés par Muriel Penicaud le 22 avril dernier) demeure incertain.

Une énorme vague de chômage partiel

Pour le mois de mars, en millions



SOURCES : ASP-DGEFP-DARES

Un marché du travail efficient suppose des conditions d'offre et de demande aussi parfaites que possible. Or ces conditions sont entravées par le corporatisme et le dumping social.

Le corporatisme se manifeste principalement au sein de la fonction publique, parfois hypertrophiée, qui bénéficie encore souvent de la garantie de l'emploi à vie et au sein de certains secteurs (le transport ferroviaire par exemple) qui bénéficient de règles et d'avantages dérogatoires parfois obsolètes

Le dumping social résulte en grande partie de la globalisation, qui a entraîné des délocalisations massives d'entreprises (notamment dans l'industrie), qui suscite une immigration économique non sélective et qui facilite les transferts de richesses à l'étranger.

Enfin, pour beaucoup, malgré le développement croissant de carrières cohérentes au sein de plusieurs entreprises au cours des dernières décennies, le mythe de l'emploi à vie à la peau dure.

Il conviendrait de revoir les critères de recrutement et d'évaluation pour valoriser la compétence, les réalisations et la prise de risque, qui sont trop souvent écartées au profit des diplômés (moins pertinents dès 10 ans d'exercice professionnel) et des parcours plus linéaires, souvent conçus comme des gages de sécurité par le management (cf. « *La Médiocratie* » d'Alain Deneault, 2015).

⇒ **Propositions :**

- 1) Remettre la performance et la compétence au cœur du système d'évaluation des salariés et les intéresser financièrement à leurs propres résultats.
- 2) Augmenter la flexibilité du marché du travail en facilitant le recours à des prestataires indépendants.
- 3) Harmoniser les statuts des différentes catégories de salariés et mieux lutter contre le dumping social.

Question 4 : propositions concrètes en matière de rémunération

Introduire un part de différenciation dans le travail et dans la rémunération en fonction des résultats et de l'implication personnelle pourrait inciter à travailler plus. En effet, même si le travail est un facteur important de développement personnel, le plus grand nombre rêve de ne pas avoir à travailler pour gagner sa vie. Poser le principe d'un avantage pécuniaire systématique au « travailler plus » permettrait d'obtenir une amélioration immédiate de sa qualité de vie par le travail.

Par ailleurs, réduire et mieux cibler les prélèvements obligatoires et, notamment, l'impôt, qui devraient être supportés par tous, tout en conservant une progressivité importante, permettrait de neutraliser la vision, en grande partie exagérée, d'une société à deux vitesses, où les super riches s'enrichissent pendant que les prolétaires s'appauvrissent et que la classe moyenne renonce à s'impliquer davantage professionnellement, face à un impôt perçu à la fois comme confiscatoire et ne tenant pas compte de la prise de risque (ex. cadre salarié vs entrepreneur).

⇒ **Propositions :**

- 1) Généraliser le recours à une partie variable de la rémunération, déterminée selon des critères objectifs et susceptibles d'être contrôlés.
- 2) Généraliser l'impôt tout en révisant sa progressivité et renforcer le « bouclier fiscal » afin que les tranches perçues comme « confiscatoires » épargnent la fraction de la classe moyenne la moins rémunérée.

Question 5 : propositions concrètes en matière de coût du travail

Le manque de compétitivité de la France tient pour une part importante à un coût du travail globalement trop élevé. (voir ci-dessus Question 3) A ce jour, il existe un consensus (dans les médias, à l'OCDE, etc...) sur le fait que la baisse des charges patronales constitue la solution pour réduire le chômage et que ce serait à l'Etat, seul, de gérer cette baisse. La limite de ce raisonnement est qu'il exclut totalement la notion de marché (i.e., l'offre et la demande de travail) de l'équation. Or, compte tenu du millefeuille des prélèvements sociaux et fiscaux, le prix du travail, et les ajustements opérés par les pouvoirs publics, ne sont pas lisibles. En d'autres termes, le salaire super-brut acquitté par l'employeur est très éloigné et, le plus souvent, inconnu des employés, qui se focalisent sur le salaire net et les droits sociaux associés.

Afin de revenir à une vision commune entre les employeurs et les employés, il conviendrait de remplacer toutes les cotisations patronales et les avantages sociaux par une cotisation salariale unique, sans modifier ni le salaire net, ni le coût pour l'employeur, ni les recettes de l'organisme de protection sociale concerné (« *Comment baisser le coût du travail* » Jacques Bichot, Contrepoints, 2 juin 2013). En d'autres termes, la totalité du salaire super-brut serait versée sur le compte du salarié, à charge pour lui de payer ses cotisations d'assurances sociales comme il paye ses abonnements à divers fournisseurs (communications électroniques, électricité, gaz, loyer, etc.).

- ⇒ **Proposition** : Supprimer les cotisations patronales et les remplacer par des cotisations salariales, tout en maintenant le niveau des rémunérations brutes et nettes (i.e., le coût actuel des emplois pour l'entreprise et le montant perçu par l'employé, après assurances sociales obligatoires).

Question 6 : propositions concrètes en matière de réduction de la pénibilité

Depuis 2012 la pénibilité au travail est définie par l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Jusqu'à la réforme de 2018, les articles D4161-1 du code du travail retenaient une dizaine de critères de pénibilité différents. En 2018, l'Etat a mis en place une réforme de grande ampleur, qui crée notamment un « compte pénibilité ». Ce compte est alimenté par l'employeur, pour tout salarié exposé à des conditions de travail pénibles et permet à ce dernier d'accumuler des points, à convertir en formation, temps partiel ou départ anticipé à la retraite.

La réforme du compte pénibilité 2018

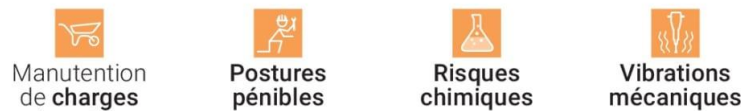
6 critères maintenus ...

Travail



... et 4 ne donnant plus de points

mais un départ à la retraite anticipée si maladie professionnelle reconnue



Compte tenu du caractère très récent de la réforme, dont l'impact n'a pas encore pu être mesuré, l'extension des critères de pénibilité paraît prématurée à ce stade. En revanche, une généralisation et une mutualisation des ressources à l'ensemble des actifs exerçant une activité professionnelle et imposables en France pourrait contribuer à une moindre différenciation entre salariés et non-salariés et fluidifier le marché du travail.

Désormais, la pénibilité est ressentie par les employés livrés à des travaux répétitifs, dans le cadre d'un emploi formaté et sans possibilité d'initiative ou exercés dans un cadre très précaire. Cependant, étendre la notion de pénibilité à l'ensemble de ces métiers ne paraît pas praticable. En outre, une grande partie de cette « pénibilité » provient d'un manque de reconnaissance au niveau de l'entreprise et, plus largement, de la société elle-même. A titre d'exemple, on pourra citer les aides-soignants mais aussi les employés de supermarchés, les éboueurs... qui sont désormais mis en avant et font l'objet d'une reconnaissance accrue de la part de leurs concitoyens.

- ⇒ **Proposition** : Généraliser à l'ensemble des actifs les droits consentis aux salariés, valoriser les métiers d'utilité sociale, qu'ils relèvent ou non des critères de pénibilité légaux.

Question 7 : propositions concrètes en matière d'amélioration des conditions et de l'attractivité du travail

Selon Alain Deneault, pour réussir aujourd'hui, il ne faut surtout pas sortir du rang, mais se conformer à un ordre établi. Les métiers ont été découpés en différentes fonctions, suivant le modèle du travail à la chaîne. Les employés sont ainsi devenus interchangeables et les prestations de travail formatées.

Ce travail préformaté privilégiant l'absence d'initiative, sans horizon ni marge de manœuvre ou espace de liberté pour se montrer inventif, est selon lui à l'origine d'une perte de sens et d'intérêt des travailleurs (cf. « *La Médiocratie* » d'Alain Deneault, 2015).

Valoriser le travail, quel que soit sa nature, est essentiel, surtout lorsque le métier en cause a une fonction sociale sensible ou lorsqu'il est mal rémunéré. Cette valorisation passe aussi par un meilleur traitement fiscal et social, afin de créer un véritable écart de niveau de vie entre celui qui travaille et celui qui vit de la solidarité nationale. En effet, le phénomène des gilets jaunes provient en grande partie de la perte de pouvoir d'achat des actifs faiblement rémunérés, qui s'estiment lésés par rapport à ceux dont les revenus sont inférieurs aux seuils d'imposition, qui bénéficient davantage de la redistribution.

⇒ **Propositions :**

- 1) Mieux valoriser les actifs par rapport aux « inactifs » en âge de travailler,
- 2) Mieux rémunérer les métiers correspondant à une fonction sociale « essentielles », qui ont pu être clairement identifiés lors du confinement ; et
- 3) rétablir un impôt universel symbolique, afin d'éviter qu'une majorité des foyers sortent de l'impôt, suscitant un sentiment d'injustice de la part de ceux qui y sont assujettis sans pour autant percevoir des revenus élevés.

Question 8 : propositions concrètes en matière de dispositions réglementaires visant à lever les freins

Le temps de travail ne peut s'appliquer dans un contexte de télétravail. La nécessité de « pointer » apparaît archaïque et obsolète. Compte tenu de leur coût et des modalités de calcul, les heures supplémentaires sont rarement payées en totalité. Pire, la notion de temps de travail et « pointage » renforce la connotation négative d'un management « oppressant » qui surveille vs. un management qui accompagne et qui récompense en fonction du travail accompli.

Là encore, il paraît nécessaire de développer un nouvel élément de mesure de l'investissement des actifs dans leur activité professionnelle, afin de développer une culture du résultat. Bien évidemment, une telle évolution ne pourrait se faire que sous réserve de conserver des verrous, tels un temps de travail/une quantité de production hebdomadaire « plancher » et « plafond », qui ne pourrait être dépassée sans entraîner (i) une variation (à la baisse ou à la hausse) de la rémunération complémentaire du salarié et (ii) une pénalisation de l'employeur (sous forme de contribution financière) en cas de dépassement du plafond.

- ⇒ **Proposition :** Déréglementer et changer de références en abandonnant la notion de temps de travail hebdomadaire de manière encadrée (avec mise en place d'un plancher et d'un plafond) pour y substituer une référence à la production ou aux résultats, avec une meilleure rémunération en fonction de l'implication des travailleurs et de leur utilité économique et sociale.

Question 9 : opportunités éventuelles apportées par la crise du Coronavirus

Outre les idées déjà développées ci-dessus relativement à la valorisation des métiers dits « essentiels » et au développement du télétravail, la crise du COVID 19 a mis en lumière la nécessité absolue de réindustrialiser la France et de revoir les modes de consommation pour privilégier le « made in France ».

S'agissant de la valorisation du travail, la France compte actuellement environ 11 millions de chômeurs. Dans ce contexte, il paraît indispensable de faire prendre conscience à nos concitoyens de la gravité de l'endettement public et de la nécessité de financer les investissements et subventions mis en place depuis le confinement.

Au vu de l'état désastreux des finances de la sécurité sociale (28 milliards d'euros de déficits annoncés fin avril par le ministère des comptes publics), cette crise pourrait aussi être une occasion de revenir sur la protection sociale centralisée à la française.

En effet, si le système doit être considéré comme quasiment en faillite, c'est peut-être le moment d'y substituer un modèle non centralisé et hautement digitalisé, qui permette un contrôle local de la gestion déléguée à des acteurs privés. Un tel modèle permettrait en outre une meilleure différenciation des entreprises en fonction de leurs choix en matière de protection sociale des salariés (valoriser et inciter l'initiative privée car nous n'avons plus les moyens de financer le système actuel).

⇒ **Proposition :**

- 1) Recourir à la digitalisation pour uniformiser et optimiser les coûts.
- 2) Imposer une gestion privée, encadrée et contrôlée au niveau local, et susciter des transferts de compétences à des acteurs régionaux ou nationaux.

Question 10 : propositions concrètes en matière de communication : qui le dit, comment le dire?

La politisation importante des médias français est à l'origine d'une forme de rejet de la pensée économique libérale, perçue. Celle-ci est perçue et présentée comme néfaste, dès lors qu'elle va à l'encontre des valeurs personnelles d'une population journalistique formatée et issue, dans la grande majorité des cas, des mêmes filières de formation. Par ailleurs, au travers de la crise de la presse écrite et de l'éclatement des modèles historiques, on réalise que l'importance des agences de presse « officielles » s'amenuise au profit du scoop, du buzz et du sensationnel.

A l'ère du populisme, faire seulement appel à la raison ne suffit sans doute plus. C'est la conséquence de la « Société du spectacle » si bien décrite par Guy Debord. Ainsi, la communication de Vincent Lindon sur « l'impôt Jean Valjean » a été visionnée près de 4 millions de fois en 48 heures. Les vidéos quotidiennes, pourtant vulgaires et souvent insensées, de l'ex-humoriste Dieudonné pendant le confinement ont récolté en moyenne 200 000 spectateurs chaque jour. Eric Zemmour déchaîne les passions, au point de se faire agresser dans la rue, et les plus rares prises de position de Fabrice Lucchini soulèvent à chaque fois un enthousiasme sans doute exagéré. Aujourd'hui, une action concertée et organisée au travers des réseaux sociaux et de personnalités populaires mais considérées comme « apolitiques » a plus de chance de faire accepter une idée ou une réforme qu'un discours d'homme politique ou de journaliste.

Enfin, l'accusation récurrente de mensonges et d'impunité d'une partie de la classe politique alimente les populismes et autres complotismes. La sincérité et la sobriété sont donc absolument nécessaires pour faire passer de nouvelles idées, le cas échéant en acceptant un risque de sanction en cas d'échec.

⇒ **Proposition :**

- 1) Recourir à des personnalités de la société civile dont la moralité et la sincérité peuvent être établies pour valoriser le travail et la réussite professionnelle et utiliser massivement les réseaux sociaux pour atteindre le plus grand nombre. En d'autres termes, ne pas faire porter ces idées uniquement par des professionnels de la politique.
- 2) Renforcer et diversifier l'enseignement de l'économie au collège : cet enseignement est indispensable pour permettre aux citoyens de mieux comprendre l'environnement dans lequel ils évoluent et lutter contre les complotismes. A cet égard, il serait utile de réhabiliter des penseurs aussi importants que Frédéric Bastiat, ou Joseph Schumpeter afin d'équilibrer l'influence déjà significative des théories marxistes et du keynésianisme.

* * *