Festival de points de vue

Organisé par CALIF, en collaboration avec le CRIPEL,
Mardi 27 octobre 2015

Suggestions de lecture

« Face à la diversité, de genre, d'origine, de handicap, de culture, de passé, quel positionnement institutionnel ? Comment le définir ? Comment le transmettre et y adhérer ? Quelles attitudes individuelles adopter, selon ses propres convictions et ses missions d'insertion ? Comment gérer les groupes en respectant chaque individu dans sa différence et ses choix tout en imposant une série de règles et de limites ? Comment agir sur le monde des entreprises pour accueillir un stagiaire pas comme tout le monde ? Comment gérer pratiques religieuses et port de signes convictionnels ? Comment rester dans le respect du droit à la formation et au travail, à l'égalité des chances, sans discrimination ? Comment gérer la diversité en ISP ? »
http://www.calif.be/calif/index.php/component/jevents/icalrepeat.detail/2015/10/27/32/16/festival-de-points-de-vue-l-isp-un-monde-de-difference-ref-ap100.html?Itemid=1

Ce portefeuille de lectures ne prétend pas aborder toutes les thématiques en lien avec la rencontre de ce jour. Nous espérons vous apporter davantage de ressources et de repères théoriques grâce à ces extraits choisis. Bonne lecture !

En Belgique, le catalogue constitutionnel des droits fondamentaux a été enrichi en 1994 d'un nouvel article qui, autour de la notion de «dignité humaine», consacre une succession de droits réunis sous la bannière des «droits économiques, sociaux et culturels». Il s'agit de l'article 23, dont la formulation, tout à la fois synthétique et analytique, offre – selon les mots de Paul Martens – «les charmes cumulés de la rigueur classique et de l'exubérance baroque» (1) :

«Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.

A cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice.

Ces droits comprennent notamment :

1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective;

2° le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique;

3° le droit à un logement décent;

4° le droit à la protection d'un environnement sain;

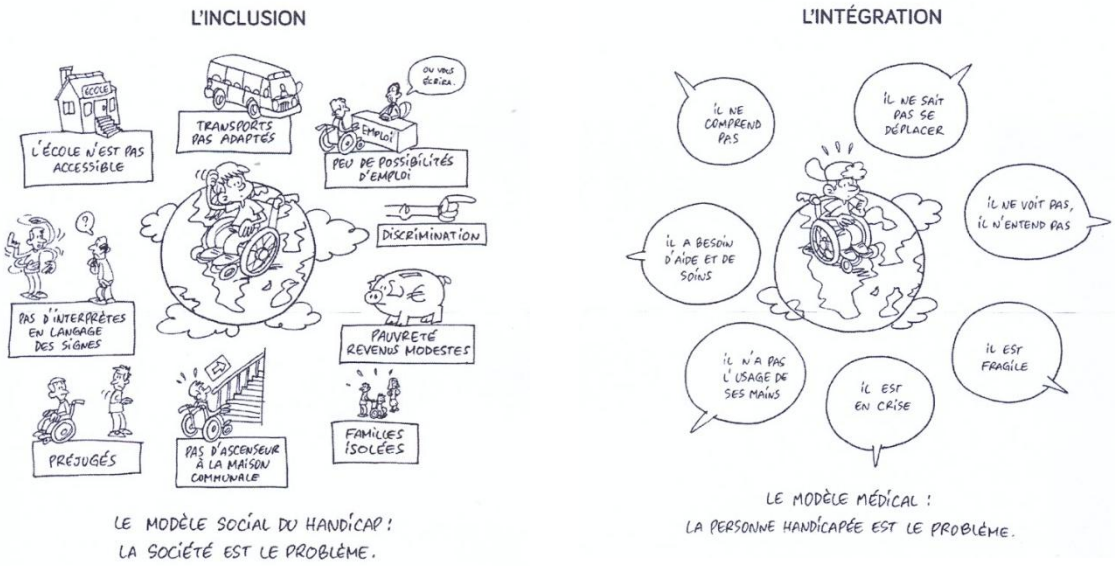
5° le droit à l'épanouissement culturel et social».

La vérité impose néanmoins de dire qu'en adoptant cette disposition, le Constituant belge n'a rien innové. Nombreuses sont les Constitutions européennes qui reconnaissent de tels droits. Les parlementaires belges s'en sont d'ailleurs utilement inspirés.

VERDUSSEN M. *Réflexions liminaires*, p. 5 ; In : VERDUSSEN M. (dir.) *Les droits culturels et sociaux des plus défavorisés*. Bruxelles : Bruylant, 2009, 643 p.

INCLUSION : « Le terme d'*inclusion* est d'origine anglaise et signifie « *faire entrer, inclure* ». Ce terme s'affirme de plus en plus dans le paysage politique et social français. Il s'impose face au concept *d'intégration*, longtemps dominant. Le terme *d'inclusion* est d'abord proposé et finalement imposé dans le cadre du Conseil européen de Lisbonne (2000), par opposition au terme d'exclusion. Le terme

d'inclusion met l'accent sur la nécessité de positiver les différences, de les valoriser toutes comme nécessaires au devenir et à l'organisation de la communauté, de la société tout entière. Dès lors, le Conseil européen de Lisbonne entend opérer un renversement de valeurs et de représentations. La personne handicapée ne peut plus être « pensée » dans nos sociétés comme un sujet assisté mais pleinement comme un sujet de droit. Concrètement ceci indique que ce n'est plus aux personnes porteuses d'un handicap et/ou d'une différence culturelle, de s'adapter systématiquement à leurs environnements mais c'est bien à la « société » de créer les conditions d'une intégration de ces personnes. Le projet est ambitieux et opère une rupture importante avec les mécanismes sociétaux et culturels actuels, dans la mesure où est affirmé qu'une société inclusive (*inclusive society*) repose sur sa capacité à créer un environnement (social, économique, culturel…) suffisamment porteur et facteur d'inclusion à l'égard des personnes. »
(Extrait de la définition « INCLUSION » dans : RULLAC S. OTT L. *Dictionnaire pratique du travail social*, Paris : Dunod, 2010, p. 177)



Illustrations issues de : PONS L. *Vers une terminologie de l'inclusion*… In : Inclusion magazine, n°1, septembre 2015, p. 20-23

DIVERSITÉ — *(DIVERSITY)*

Si, longtemps, le mot « diversité », venant du latin *diversitas*, a été associé au terme « divergence », il renvoie désormais à ce qui est multiple, varié et hétérogène. Très souvent, ce mot appelle un qualificatif (ethnique, scolaire, religieuse, culturelle, sexuelle, linguistique…) qui en délimite le champ d'application. En France, ce terme pris dans un sens conceptuel recouvre deux grandes acceptions : d'une part, il indique que les identités* culturelles, religieuses, sexuelles… demandent à être reconnues au sein des organisations ; d'autre part, il vient signifier l'existence de discriminations* qui affectent les membres de certains groupes, en particulier ceux qui relèvent de « minorités visibles » (les Noirs aux États-Unis), comme cela peut se produire dans le monde du travail. Le terme « diversité » renvoie de fait à bien d'autres dimensions que les seules différences de genre, ce qui le distingue du vocable « mixité » employé depuis le XIXe siècle pour désigner la coexistence de personnes des deux sexes, comme dans l'appellation « école mixte ». Aujourd'hui, la notion de mixité étant utilisée dans de multiples domaines, elle dépasse l'opposition garçons/filles pour se confondre avec la diversité. Enfin, la diversité a quelque air de famille avec la parité qui désigne spécifiquement la représentation à parts égales, ici de deux partis politiques, là d'hommes et de femmes, ailleurs de deux groupes professionnels, comme dans les comités techniques paritaires de la fonction publique.

L'USAGE DE LA DIVERSITÉ DANS LES ORGANISATIONS

Les entreprises, les administrations, de même que les grands groupes industriels et financiers, se montrent de plus en plus ouverts au développement de pratiques et à la mise en place de dispositifs destinés à favoriser, voire à garantir la diversité. Ces organisations ont bien compris l'intérêt qu'il y a à promouvoir la diversité en vue de soigner leur image de marque, d'améliorer leur mode de gouvernance et de management, d'assurer une productivité maximale et de développer au sein des équipes une meilleure ambiance ainsi qu'une intercompréhension

synonyme de bien-être au travail*. De ce point de vue, les ressources humaines, notamment les managers, ne s'y sont pas trompées en prêtant à la diversité des vertus pour prévenir, et réduire dans certains cas, les risques psychosociaux au travail (burn-out*, stress*, solitude*, mal-être*…). La diversité se décline selon différents versants, allant du genre* aux générations, en passant par la culture, la formation, la couleur de peau, ou encore le handicap. Les organisations n'hésitent pas, pour vanter leur attachement aux valeurs humanistes et montrer la qualité de leur environnement de travail, à proposer des campagnes promotionnelles donnant à voir la diversité des profils qu'elles accueillent (hommes/femmes, Européens/Asiatiques, Noirs/Blancs…).

Les limites des quotas

Afin de développer la diversité, certaines organisations privilégient la méthode des quotas. Cela est particulièrement vrai aux États-Unis qui, depuis le milieu des années 1960, développent des traitements préférentiels mieux connus sous le label d'*affirmative action*. La France a emboîté le pas, surtout à partir de la fin des années 1990, de cette politique de discrimination positive* en vue de faire en sorte que l'Assemblée nationale, l'armée, les ministères et les grandes entreprises « ressemblent à la population ». Mais à partir du moment où il s'agit d'imposer *a priori* de la diversité en recourant à des seuils et à des quotas, notamment au sein de la sphère du travail, la question se pose de savoir si la personne recrutée l'est pour ses compétences ou parce qu'elle présente tel ou tel critère s'intégrant dans le dispositif de diversité proposé par l'entreprise. Ici, un éventuel effet pervers est à signaler dans la mesure où un recrutement justifié par le seul critère des quotas peut conduire à minorer les compétences au profit d'un seul attribut, par exemple celui de l'origine culturelle. À n'en pas douter, une telle situation est susceptible de s'avérer inconfortable sur les plans identitaire et psycho-affectif, tant la personne nouvellement recrutée peut se sentir réduite à un seul attribut, et non pas reconnue pour ce qu'elle est professionnellement.

La diversité n'est pas l'égalité

Même si la diversité permet d'atténuer et de sanctionner des attitudes et des politiques discriminatoires (racisme*, sexisme*, homophobie, gérontophobie, racisme anti-jeunes, etc.), elle n'est pas à l'abri de dérives. À trop vouloir formaliser les attributs identitaires pour promouvoir la diversité culturelle au travail, on peut générer de la radicalité identitaire : trop de diversité compromet la diversité. Par ailleurs, l'idéal d'harmonie sociale dans les organisations, inhérent à la diversité culturelle, revient à annihiler les tensions et les conflits entre les différents groupes sociaux. Or la diversité n'existe qu'autant que de telles dimensions sont présentes, ces dernières étant à l'origine de la diversité des cultures… Toute identité, quelle qu'elle soit, se construit dans la ressemblance et la différence. Diversifier ne veut pas dire indifférencier. En d'autres termes, diversité ne rime pas forcément avec égalité.

Hervé Marchal
Jean-Marc Stébé

* Marchal H. (2010), *La Diversité en France : impératif ou idéal ?*, Paris, Ellipses.
* Neale M.-A. (2010), *Fairness and Groups (Research on Managing Groups and Teams)*, Bingley, Emerald Group Publishing Limited.

In : ZAWIEJA P., GUARNIERI F. *Dictionnaire des risques psychosociaux*. Paris : Seuil, 2014, p. 216-217

« L'ouverture de l'inclusion à l'ensemble de la vie sociale »

Le terme « inclusion » s'étend actuellement de plus en plus à l'ensemble de la vie sociale, que cela concerne le territoire, la formation, le numérique, la banque… Car, affirme le Conseil économique social et environnemental (CESE), la société inclusive peut être une chance pour l'ensemble de la population. « C'est sans doute autant à la société qu'aux personnes d'évoluer aujourd'hui vers un versant plus inclusif dans le cadre des valeurs républicaines pour que la société française soit plus riche de l'ensemble des acteurs qui la composent ». *[CESE, « L'accompagnement des personnes handicapées et leur inclusion dans la société », 29 novembre 2013]*

Il est donc fréquemment rappelé que le processus vers une société inclusive est à envisager dans le cadre d'un partenariat fort de l'état avec le secteur associatif. De même, l'apport de la formation pour l'inclusion est recherché dans le but que tous les citoyens puissent bénéficier d'un enseignement de qualité et acquérir et développer toute leur vie les connaissances, les compétences et les aptitudes nécessaires pour l'emploi, la participation à la société et l'épanouissement personnel. Notamment, le Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (EFTLV) a pour objectif de permettre aux citoyens de tous âges d'accéder à des formations gratifiantes en Europe *[Il se compose de quatre sous-programmes : le programme Comenius pour l'enseignement fondamental, le programme Erasmus pour l'enseignement supérieur, le programme Leonardo da Vinci pour l'éducation et la formation professionnelle, et le programme Grundtvig pour la formation des adultes].*

Le passage des politiques d'intégration aux politiques d'insertion

Selon Chantal Guérin-Plantin, « l'insertion est devenue une catégorie de l'action publique », caractéristique des années 1980, dans un contexte de crise, qui débute avec quatre « paradigmes de la jeunesse » : jeunesse citoyenne, jeunesse dangereuse, jeunesse paradigme messianiste, jeunesse fragile, avec une problématique unique, « l'entrée dans la vie[8] », plus ou moins compromise par l'échec scolaire. Avec Bertrand Schwartz[9], elle aboutit à une forme de discrimination positive et à la naissance de plusieurs dispositifs : les missions locales à partir de 1982, le Comité national des entreprises d'insertion (CNEI) en 1988 ; de nouvelles formations et qualifications : conseiller en insertion professionnelle (arrêté du 22 février 2000) ou encadrant technique d'insertion (arrêté du 21 octobre 2003).

Mais par définition, l'insertion est provisoire : il s'agit d'un processus correspondant à une situation susceptible d'être surmontée, notamment par une relation contractuelle, comme cela a été pensé pour le contrat d'insertion dans le cadre du RMI.

Robert Castel caractérisait ainsi le sens du changement introduit par les politiques d'insertion par rapport aux politiques antérieures d'intégration : « Par politiques d'intégration, j'entends celles qui sont animées par la recherche de grands équilibres, l'homogénéisation de la société à partir du centre. Elles procèdent par directives générales dans un cadre national […] J'interpréterai ici les politiques d'insertion à partir de leurs différences, et même, en forçant un peu le trait, de leur *opposition par rapport aux politiques d'intégration*[10]. Elles obéissent à une logique de discrimination positive : elles ciblent des populations particulières et des zones singulières de l'espace social, et déploient à leur intention des stratégies spécifiques […] Les politiques d'insertion peuvent être comprises comme un ensemble d'entreprises de mise à niveau pour rattraper cette distance par rapport à une intégration accomplie (un cadre de vie décent, une scolarité normale, un emploi stable, etc.)[11]. »

8. Chantal Guérin-Plantin, *Genèses de l'insertion. L'action publique indéfinie*, Paris, Dunod, 1999, respectivement p. 2, 12 et 27.
9. Bertrand Schwartz, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, Paris, La Documentation française, 1981.
10. C'est moi qui souligne. MJ.
11. Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995, p. 675-676.

Du même coup, les politiques d'insertion comportent paradoxalement des risques de stigmatisation, par exemple pour les emplois aidés. L'insertion suppose d'accepter une logique selon laquelle il existe un non-emploi à la fois momentané et inévitable. D'où les interrogations sur le rôle des professionnels de l'insertion qui entrent dans le cadre d'une intervention sociale appuyée sur des dispositifs « orthopédiques », au sens où Michel Foucault parlait « d'orthopédie sociale ».

En même temps, l'échec de beaucoup de dispositifs d'insertion dans un contexte social et économique très défavorable[12] a conduit à tendre vers un certain effacement de la notion d'insertion dans les politiques sociales. Symboliquement, mais aussi dans un contexte politique marqué par le retour de la droite au pouvoir, la notion d'activité s'impose et, avec elle, l'idée de l'implication obligée des personnes en difficulté dans leur retour à l'emploi : la priorité est donnée à l'activation par le travail. Ces questions ont alors été très débattues. Elles ont fait l'objet, en mai 2008, d'un « Grenelle de l'insertion[13] », suivi par la disparition de l'appellation « Revenu minimum d'insertion » : le RMI s'est accompagné, dans un premier temps, d'un « Revenu minimum d'activité » (RMA), puis a cédé la place au « Revenu de solidarité active » (RSA). La trop grande proximité supposée entre la notion d'insertion et ce qui a été appelé de manière péjorative l'assistanat a ainsi fortement bousculé une façon de parler qui aurait pu sembler acquise.

Le discours sur l'insertion reste aujourd'hui très présent dans le monde des « entreprises d'insertion », parfois rebaptisées « entreprises sociales », pour utiliser une appellation plus propice à des comparaisons internationales[14]. Il paraît encore le plus direct pour exprimer une volonté d'accompagnement au maintien ou au retour en milieu social ordinaire. Mais le discours a changé.

L'irruption de la notion d'inclusion et ses enjeux

Qu'apporte de plus la notion d'inclusion ? Par rapport aux autres termes, l'inclusion évoque davantage une finalité plutôt qu'un processus : elle met l'accent, comme la notion d'intégration, sur l'affirmation d'une appartenance légitime à la société, quelles que soient les diffé-

12. Marcel Jaeger, « L'insertion : une notion problématique, des professionnels en devenir », dans *Les métiers de l'insertion sociale et professionnelle*, guide technique du Centre INFFO, 2000, p. 26-31.
13. Haut Commissaire pour la solidarité active contre la pauvreté, *Rapport général du Grenelle de l'insertion*, Paris, La Documentation française, 2008.
14. Jean-Louis Laville, Laurent Gardin, Marthe Nyssens (sous la direction de), *Entreprise sociale et insertion. Une perspective internationale*, Paris, Desclée de Brouwer, 2012.

[…] Ce rappel sur la construction du concept de l'inclusion, son évolution et son extension, montre que
l'inclusion est non seulement une politique mais est perçue aussi comme une valeur, comme une éthique prônant la justice sociale et la cohésion de la communauté. […].» In : BOUQUET B. *L'inclusion : approche socio-sémantique*. Vie sociale 2015/3 (n°11), p. 15-25

Voici un autre extrait de ce numéro de Vie sociale consacré à L'inclusion :

rences, là où l'insertion désigne un mouvement d'appropriation, par des sas et des paliers. En revanche, à la différence de l'intégration, l'inclusion implique qu'une personne peut rester avec ses difficultés tout en étant reconnue comme un élément à part entière du collectif. À l'image d'une « inclusion sous plastique », la différence est conservée. Ce n'est pas pour autant une assimilation par dissolution des singularités. L'objectif, dans le domaine de l'accompagnement des personnes en difficulté, est la « cohésion sociale », non la fusion au sens de la loi de participation de Lucien Lévy-Bruhl. Au contraire, la cohésion sociale « n'implique pas nécessairement l'absence de conflits, mais bien la mise en perspective de ces conflits dans une optique créatrice de lien social, un processus de renforcement de la démocratie [15] ».

La Commission européenne caractérise l'inclusion sociale par « une participation pleine et entière à la vie économique, sociale et civile », quand les personnes « disposent d'un accès suffisant aux revenus et à d'autres ressources (d'ordre personnel, familial, social et culturel) pour pouvoir bénéficier d'un niveau et d'une qualité de vie considérés comme acceptables par la société à laquelle ils appartiennent, et lorsqu'ils jouissent également de leurs droits fondamentaux [16] ».

Tim Greacen et Emmanuelle Jouet en ont conclu qu'il ne s'agit pas seulement d'une conversion terminologique, mais d'un nouveau saut qualitatif : « Si le concept d'inclusion sociale se situe logiquement à l'opposé de celui d'exclusion sociale, l'inclusion sociale sous-entend aussi une critique de la notion d'insertion sociale, qui mettrait la responsabilité trop unilatéralement sur l'usager [17]. » Ils prolongent en cela ce qu'écrivaient Larry Davidson, Elizabeth Flanagan et Thomas Styron : « C'est l'intégration sociale qui a été le plus souvent utilisée dans l'histoire de la psychiatrie (*community mental health*), et cet usage traduit la réussite limitée de ce mouvement. » Au contraire, l'inclusion sociale ne nécessite pas qu'au préalable les problèmes aient été résolus. Or, de ce point de vue, la notion d'inclusion sociale se prête particulièrement bien à la situation des personnes handicapées, notamment psychiques, puisque, par définition, ces personnes manifestent des troubles qui « ne disparaîtront pas dans un avenir prévisible [18] ».

15. Pierre-Joseph Ulysse, Frédéric Lesemann, *Citoyenneté et pauvreté. Politiques, pratiques et stratégies d'insertion en emploi et de lutte contre la pauvreté*, Sainte-Foy, Presses de l'université du Québec, 2005, p. 4.

16. Commission européenne, *Rapport conjoint sur l'inclusion sociale*, Bruxelles, 2004.

17. Tim Greacen, Emmanuelle Jouet (sous la direction de), *Pour des usagers de la psychiatrie acteurs de leur propre vie. Rétablissement, inclusion sociale, empowerment*, Toulouse, érès, 2012, p. 334.

18. Larry Davidson, Elizabeth Flanagan, Thomas Styron, « Des politiques en faveur de l'inclusion sociale », dans Tim Greacen, Emmanuelle Jouet (sous la direction de), *Pour des usagers de la psychiatrie acteurs de leur propre vie, op. cit.*, p. 134-135.

Pour Philippe Weber, « il y a parfois, dans les pays francophones européens, une réticence à utiliser le terme intégration, qui est alors perçu comme une façon rigide d'attribuer – si ce n'est d'imposer – une place fixe à l'individu dans la société, sans pour autant qu'il puisse véritablement participer à la vie sociale. Toutefois, la principale raison qui explique le recours (en français) au terme d'inclusion, c'est qu'il est l'antonyme d'exclusion [19] ». C'est en ce sens que Jean-François Ravaud et Henri-Jacques Stiker s'y réfèrent d'abord en 2000 dans deux articles consacrés au handicap [20].

Mais l'emploi du mot « inclusion » renvoie également à des approches théoriques et politiques. Sur le registre théorique, l'utilisation de la notion d'inclusion pour rendre compte des objectifs de la socialisation (qui concernent donc aussi le travail social) est liée à des courants d'idées bien spécifiques : la théorie des systèmes, le fonctionnalisme avec Niklas Luhmann [21]. La contrepartie est une représentation du monde assez technicienne, pour ne pas dire techniciste.

Philippe Weber expose cette approche de l'inclusion de la manière suivante : « Tout système ou sous-système social – et l'individu dans son environnement en est un – participe à sa propre différenciation de son environnement, et devient par conséquent exclusif. L'interpénétration du "système personnel" avec le système social peut mener à l'inclusion, pour autant que la complexité de l'un soit utilisée par l'autre. En d'autres termes, la participation à l'intérieur d'un système social exige de la part des êtres humains de se "produire eux-mêmes" et les oblige (paradoxalement) à se différencier les uns des autres, tout en se comportant aussi les uns en fonction des autres [...]. Cette approche constructiviste tente de saisir l'intrication du système personnel et du système social, et ne peut que nous faire pencher pour un être humain participatif [22]. » Ainsi, la participation sociale s'ancre dans une approche théorique qui privilégie la question de la cohérence d'un système plutôt qu'une analyse de rapports de pouvoirs.

Le lien s'amorce ici avec l'environnementalisme de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) et de l'approche sociale du Processus de production du handicap (PPH), portée par l'équipe de Patrick Fougeyrollas, au Québec.

19. Philippe Weber, « Travail social et handicap : de l'inclusion à la participation sociale », *Développement humain, handicap et changement social*, vol. 13, n° 1-2, 2004, p. 12.

20. Jean-François Ravaud, Henri-Jacques Stiker, « Les modèles de l'inclusion et de l'exclusion à l'épreuve du handicap », *Handicap. Revue de sciences humaines et sociales*, n° 86 et n° 87, 2000.

21. Niklas Luhmann, *Systèmes sociaux. Esquisse d'une théorie générale*, Laval, Presses de l'université Laval, 2011.

22. Philippe Weber, *op. cit.*, p. 15.

JAEGER M., « *L'inclusion : un changement de finalité pour le travail social ?* », Vie Sociale 2015/3 (n°11), p. 43-54

Simultanément, sur le registre politique, la tendance générale est de favoriser un continuum entre ce qui a été (et est encore) appelé les « prises en charge » de problématiques individuelles spécifiques, « spéciales », et le droit commun, l'appartenance effective, en droit et en fait, de tout individu à la société dans laquelle il se trouve. Cet objectif explique qu'avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les Classes d'intégration scolaire (CLIS) sont devenues classes pour l'inclusion scolaire et les Unités pédagogiques d'intégration (UPI) des Unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS). Sans préjuger de la traduction concrète de ces changements sémantiques, il s'est donc produit un double mouvement de basculement de notions :

– *de l'intégration à l'inclusion* : dans le cadre de l'intégration (*mainstreaming*), les services spécialisés sont exposés par nature à la critique de la stigmatisation et de la ségrégation ; ils relèvent souvent d'une approche individualisante et déficitaire [23]. C'est pourquoi ils sont amenés à laisser place à une inclusion même partielle. Mais il existe une vision plus radicale, celle de la philosophie du « rejet zéro », une forme d'inclusion (*full inclusion*) reposant sur l'égalité complète des personnes : si des accompagnements spécifiques sont mis en place par exemple pour des personnes vulnérables, ils doivent bénéficier à tous ;

– *de l'insertion à l'inclusion :* pour Tim Greacen et Emmanuelle Jouet, l'inclusion sociale ne nécessite pas qu'au préalable les problèmes aient été résolus : les personnes impliquées dans la recherche peuvent continuer de manifester des troubles qui « ne disparaîtront pas dans un avenir prévisible [24] », sans que la légitimité de leur parole et de leur contribution soit mise en doute.

Une incitation à repenser l'organisation

Si ces changements sont effectifs et dépassent les seules façons de parler, ils auront de plus en plus d'impact sur les cultures professionnelles et sur les pratiques. Mais cela ouvre sur de nouvelles questions : comment croire à l'inclusion dans un espace social, politique et institutionnel segmenté ? Quelles conséquences pour les métiers si les politiques d'inclusion appellent des formes accentuées de déprofessionnalisation au nom de la valorisation des solidarités primaires ? Comment évaluer des politiques inclusives ?

23. Éric Plaisance, Brigitte Belmont, Aliette Vérillon, Cornelia Schneider, « Intégration ou inclusion ? Éléments pour contribuer au débat », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, n° 37, 1er trimestre 2007, p. 161.
24. Larry Davidson et coll., *op. cit.*, p. 134-135.

Si les approches actuelles de l'évaluation nous maintiennent dans l'héritage de la loi de 1975, malgré la rénovation de 2002, comment peut-on avoir une approche plus ouverte en allant au-delà de l'évaluation des établissements et des services régis par le Code de l'action sociale et des familles ? Certains chercheurs essaient d'avancer dans cette direction, en élaborant ainsi des indicateurs d'évaluation du soutien apporté : « Test pour les structures qui visent l'inclusion sociale [25] » :

– une personne non concernée peut participer tout aussi bien à l'activité ;
– l'accompagnement ou l'activité ne requièrent pas de s'identifier à un statut (de malade, de personne handicapée…) ;
– l'activité de soutien ne remplace pas une activité ouverte à la population générale ;
– elle n'affiche pas un statut particulier ;
– l'accompagnement promeut des rapports sociaux ordinaires ;
– le soutien est dispensé sur un mode ou à une heure qui ne distingue pas des autres.

Cela pourrait donner, au minimum, quelques garanties quant à la compréhension par des décideurs de ce qu'est l'inclusion…

25. Helen Glover, « Un nouveau paradigme se fait-il jour ? », dans Tim Greacen, Emmanuelle Jouet (sous la direction de), *op. cit.*, p. 54.

Dans quel monde vivons-nous ?

Avant de se pencher sur l'univers actuel de l'insertion socioprofessionnelle[1], un détour est nécessaire pour lever un coin du voile sur le contexte de société dans lequel les personnes évoluent aujourd'hui.

Sois entrepreneur de ta vie !

Se passe-t-il une journée sans entendre que le monde a changé ? Qu'est-ce que cela signifie au juste ? La société d'aujourd'hui n'est manifestement plus la même que la société industrielle d'il y a cinquante ans. Les nouvelles technologies, celles de l'information et de la communication se sont développées à grande vitesse. L'émergence des réseaux sociaux (facebook, twitter, etc.) permet de connecter à chaque instant les personnes entre elles, et ce, à travers le monde entier. L'économie est toujours plus mondialisée ; chacun(e) est confronté(e) régulièrement à la course à la compétitivité et à la croissance.

[1] Pour plus de précisions sur ce que recouvre le secteur de « l'insertion socioprofessionnelle », se référer à P. PIERSON, *Un autre monde (de l'emploi) est possible ! (II) Initiatives concrètes et exigence éthique*, Namur, Cefoc, analyse n°13, décembre 2012.

Dans ce monde en profonde mutation, « *la société a besoin d'individus créatifs, compétitifs, connectés sur le web, flexibles, plein d'initiatives, débrouillards, autonomes, qui soient consommateurs solvables prêts à suivre les modes technologiques (à renouveler leur gadgets techniques chaque fois qu'ils deviennent obsolètes)* [...] *et ce sont bien ces individus-là, en tous points conformes aux exigences pratiques de la 'nouvelle société' que nos familles, nos écoles, nos mass média, nos entreprises et nos institutions s'efforcent de 'fabriquer' en grande série !* »[2].

Depuis plus d'un demi-siècle, une véritable mutation du modèle culturel s'est opérée, un changement radical dans la conception de ce qu'est le « vivre bien ». En effet, à travers les époques, la Religion, la Patrie, la Raison, le Progrès ... ont constitué des idéaux vers lesquels les individus s'efforçaient de tendre. Il s'agissait de devenir un « bon chrétien », un bon « citoyen », un « être rationnel et raisonnable »... Et aujourd'hui, qu'en est-il ? Quel est le modèle culturel qui est valorisé ? Pour le sociologue Guy Bajoit, il s'agit de devenir « sujet de soi-même ». Pour ce faire, chacun(e) revendique des droits :

- le droit de faire soi-même ses propres choix : choisir ses études, son (ses) partenaire(s), ses croyances, ses loisirs, son mode de vie, etc. pour autant que cette liberté n'entrave pas celle des autres et ne soit pas contraire aux lois ;

- le droit de s'épanouir comme personne singulière : de faire ses expériences, de se réaliser en fonction de ses goûts, de ses talents... ;

- le droit de vivre avec plaisir et, si possible, avec passion : se sentir bien dans son cœur, dans son corps et dans sa tête, en évitant au maximum la souffrance ;

- le droit de vivre en toute sécurité dans un environnement naturel et humain sain et sûr, en évitant les risques en tous genres (chômage, maladie, solitude...).

Ainsi, dans la société contemporaine, « *chaque individu est en droit d'avoir un projet ('deviens toi-même'), personnel ('choisis ta vie'), intéressant ('cherche la passion et le plaisir') et cependant réaliste ('prends garde à toi')* »[3].

Mais, en même temps, ces droits sont aussi des devoirs. Il est devenu impératif d'être un « Individu-Sujet-Acteur-Libre ». Chacun doit être « entrepreneur de sa vie » et doit mobiliser les ressources nécessaires pour y arriver.

Un monde de l'emploi qui suit cette évolution... et se précarise

Dans le monde de l'emploi, la même évolution est en route. « *Adecco vous coache vers un emploi à la mesure de votre talent* » dit la joueuse de tennis Kim Clijsters dans une publicité pour cette société d'intérim. « *Envie de sortir du quotidien ? Rossel, groupe multimédia, recrute !* ». Le culte de la réussite, de la performance, du talent, du plaisir, est mis à toutes les sauces. Il faut sortir du lot et se battre pour y arriver. Tout en se donnant la possibilité de s'épanouir, de répondre à ses aspirations dans son travail... Vous avez dit paradoxe ?

Qu'est-ce que cela signifie dans un contexte où la proportion d'emplois instables et précaires va croissante, où les emplois proposés aux personnes les plus vulnérables sont de plus en plus « atypiques », mal rémunérés et limités dans le temps ? Les offres qui les concernent ne sont pas celles qui promettent une *carrière* épanouissante et durable mais plutôt des *jobs* renouvelables au jour le jour. Ce ne sont pas les licenciements massifs et le nombre d'emplois menacés qui traversent l'actualité qui inverseront cette tendance, au contraire.

[2] G. BAJOIT, *Éduquer à l'action collective*, pp.2-3. Article écrit en mars 2012 suite au colloque « *Les champs de l'éducation : graines de changement social* » (février 2012) et consultable sur le site du Réseau d'information et Diffusion en éducation à l'environnement (Réseau IDée) : http://www.reseau-idee.com/colloque-changement-social/traces/files/pdf/conferences/Bajoit.pdf.

[3] Ibid.

Des politiques de l'emploi et de la formation qui suivent le mouvement : « Si tu veux, tu peux ! »

Et les politiques sociales, d'emploi et de formation, comment évoluent-elles ? Elles sont bien entendu marquées par tous ces changements avec un leitmotiv : la responsabilisation et l'activation du demandeur d'emploi, ou plutôt de son comportement ! Il doit être responsabilisé individuellement, construire un projet et s'y impliquer, tout en étant disponible sur le marché de l'emploi. Avec d'autres tendances voire dérives, pas toujours visibles : la confusion entre responsabilisation et culpabilisation de la personne en cas d'échec, le contrôle toujours plus important des personnes, la menace permanente de perdre un revenu de remplacement... La dimension du mérite émerge petit à petit pour conditionner l'accès aux droits sociaux : « *un chômeur doit mériter la solidarité* », peut-on lire en première page du journal l'Écho à propos de la nécessité d'assouplir la notion d'emploi convenable. C'était le 31 mai 2007. Là aussi, la crise économique et financière que le pays traverse n'est pas prête d'inverser la tendance[4]. Parmi ces dérives, il en est une autre : la tendance lourde à attribuer une primauté de l'objectif d'insertion professionnelle sur celui d'insertion sociale.

Et le demandeur d'emploi là-dedans ?

Une évolution qui frappe de plein fouet les publics les plus vulnérables

Dans un tel contexte, c'est – sans surprise – la frange de la population la plus vulnérable qui est frappée de plein fouet. Tout d'abord, elle se retrouve exclue des contrats et des conditions de travail convenables pour être le plus souvent enfermée dans des « sous-marchés » de l'emploi.

Parallèlement à cela, cette frange de la population trouve difficilement sa place dans le paysage de l'aide et de la (re)mise à l'emploi, surtout en temps de crise. En effet, dans un contexte récurrent de restructurations et de licenciements collectifs, c'est l'approche de type « cellule de reconversion » qui prend d'abord la main et ce, avec une certaine efficacité comme l'illustre ce témoignage : « *Ce qu'on apprend ici est formidable !* [...] *De nombreuses personnes qui ont perdu leur emploi sont manuellement très fortes mais ne savent pas se vendre, alors que c'est très important. La cellule permet aussi d'être très rapide sur la balle quand on apprend qu'une entreprise cherche quelqu'un : or il faut être rapide quand on sait qu'il y a 32 chômeurs par emploi offert. Enfin, la cellule est importante sur un plan psychologique : cinq jours sur sept, on a l'occasion de rencontrer ses anciens collègues, ainsi que d'autres personnes, et on reçoit un accueil chaleureux comme j'en ai rarement vu ailleurs. Je me demande vraiment comment font ceux qui ne bénéficient pas d'un tel accompagnement...* »[5]. Cette approche est très importante dans le contexte actuel et le Ministre de l'emploi ne s'y est pas trompé quand il déclarait : « *Un travailleur licencié qui est plus vite pris en main retrouve plus rapidement du travail. C'est du speed-coaching* »[6]. Mais qu'advient-il de celles et ceux qui subissent l'éloignement du marché de l'emploi depuis un certain temps ?

Des injonctions paradoxales quotidiennes qui entraînent le repli sur soi

Non seulement l'emploi est trop rarement au bout des démarches entreprises pour beaucoup mais, de plus, le discours quotidien auquel le demandeur d'emploi est confronté exprime paradoxalement l'idée qu'il est toujours possible d'y arriver : « *En 1 jour, vous trouverez le job de votre vie* », dit encore récemment ce slogan en pleine page d'un grand quotidien wallon[7]... Quelques jours avant, c'était les 1400 licenciements prévus chez Caterpillar qui faisaient les titres des journaux...

Dans la réalité quotidienne, beaucoup de demandeurs d'emploi sont pourtant le plus souvent amenés à vivre de réels « parcours du combattant ». Rechercher un emploi dans le contexte actuel revient à toujours « être sur la balle » : c'est être confronté en permanence à « *une dernière chance* », à « *une épreuve d'endurance* » et à « *une course contre la montre* »[8]. Des attitudes qu'il est bien difficile de mettre en œuvre de façon répétée et dans la durée. Après plusieurs échecs, comment ne pas comprendre que le demandeur d'emploi puisse être découragé, épuisé, démotivé ?

---

[4] Les critères de l'emploi convenable ont été revus récemment, faisant passer le critère de distance entre le lieu de résidence du travailleur et le lieu de travail de 25 à 60 kilomètres (Article 25 §4 de la réglementation du chômage, modifié par l'Arrêté ministériel du 28/12/2011).

[5] Voir l'article paru dans la Libre Belgique : *Une cellule de reconversion efficace*, 8 décembre 2012. Disponible sur le site : http://www.lavenir.net/article/detail.aspx?articleid=DMF20121208_00242182.

[6] Propos d'André Antoine, Ministre de l'Emploi, relatés dans un article du journal L'Écho publié le 07/09/2009.

[7] Publicité *Carrer launch Job-Event* de Jobat.be, L'Avenir, 11 mars 2013, p.12.

[8] Illustration récente de l'opération « *SOS emploi* » organisée le 6 mars 2013 (http://sosemploi.blogs.sudinfo.be). Pour une analyse plus complète, voir P. PIERSON, *Le monde*

À force d'être confrontées à cette réalité quotidienne, bon nombre de personnes se retrouvent finalement « hors jeu » ou quasi. D'autant plus que, comme dit précédemment, les politiques d'activation actuelles tendent à placer toute la responsabilité de l'échec sur les individus : ceux-ci manqueraient de motivation, de mobilité, de capacité d'adaptation. Des causes plus structurelles et collectives comme les conditions de travail, les horaires inadaptés, le manque de transports publics, les pièges à l'emploi, etc. sont rarement évoquées comme explications. Jugé seul responsable de son inadéquation au marché du travail, le demandeur d'emploi peut aller jusqu'à développer une image détériorée de lui-même, au risque d'y laisser sa santé. Bref, il est courant qu'il finisse par conclure qu'il « ne vaut plus rien ».

Petit à petit, une lassitude se développe et une distance s'installe entre l'univers institutionnel (Forem, ONEM, mais aussi associations, etc.), censé accueillir pour aider et accompagner (mais aussi de plus en plus contrôler), et les personnes les plus éloignées de l'emploi. Pour celles-ci, faire des démarches et avoir des contacts avec ces institutions est devenu trop stigmatisant et disqualifiant socialement. Des sentiments contrastés de peur, de culpabilité mais aussi de colère les habitent au point de préférer la fuite. La confiance disparaît. L'estime de soi et l'identité sociale en sortent fondamentalement abîmées, ce qui entraîne le rejet de toute main tendue et le repli sur soi.

C'est aux prises avec cette réalité, telle qu'elle est vécue par la plupart des stagiaires, que les projets d'insertion socioprofessionnelle des EFT et OISP se développent.

La dimension sociale dans l'insertion socioprofessionnelle ? Plus que jamais !

PIERSON P. *Insertion socioprofessionnelle : dimension sociale en état d'urgence !* In : Analyse 5, juin 2013, CEFOC, Centre de Formation Cardijn. **Vous trouverez la suite de cet article sur** : http://www.cefoc.be/Insertion-socioprofessionnelle

« La relation entre niveau de qualification et chômage, si elle est puissante au niveau individuel, n'est absolument pas établie au niveau collectif. » VAN HAMME G., ENGLERT M. *La formation est-elle la réponse à la question du chômage massif ?* (voir Bibliographie)

Pour clore, sans conclure, ce dossier de lecture, voici un extrait de l'ouvrage MONACO M., MÜLLER T., PASCON G. *Choming out*. Liège : éditions d'une certaine gaieté, 2012, p. 105-106

«Il y avait la monotonie du bureau, l'ennui de l'employé, la sacralisation du client, l'incessant impératif de rentabilité. Je n'en pouvais plus, j'ai craqué, j'ai négocié mon C4. Et là, je me suis senti tomber, chuter littéralement dans le monde ouaté du chômage. Alors je ne sortais plus du lit avant midi… Jusqu'au jour où. Un jour de soleil, je suis sorti marcher en ville, juste me promener. Comme une ivresse de liberté, inhabituelle. Qu'est-ce que je foutrais bien de ma journée? C'est drôle qu'un être vivant ne sache pas répondre à cette question, qu'elle lui foute comme une petite boule dans la gorge, un léger serrement. Je me suis arrêté devant la vitrine d'un luthier ; je regardais le bois travaillé, j'avais l'impression d'en sentir l'odeur. »

Nous pouvons le sentir. Il y a un changement de perception. Le dogme de la rationalité des marchés, de la concurrence et de l'accumulation devient un banal discours religieux parce qu'une autre perception de la richesse, basée sur le respect, le soin et l'amour de soi, sur l'intelligence collective et le partage, prend de plus en plus son souffle. «Moi, j'ai envie de découvrir le monde et de faire des choses utiles, mais qui avant tout m'intéressent. Trouver de l'emploi aujourd'hui - une bonne place - ressemble de plus en plus à de la prostitution. »

Le plaisir de soi plutôt que celui de l'acquisition de positions et de capital, voilà ce qui reconquiert du terrain. En Europe, le travail est de plus en plus précaire, difficile et sous-payé. Pourtant, pour eux, pour ceux qui mènent l'économie, cela reste «marche ou crève». Nous leur répondons : «Non, nous ne deviendrons pas vos ouvriers chinois ! »

La sortie de la logique de chantage dans lequel le capitalisme nous entraîne s'est toujours établie, à travers ses différents âges, à partir du refus du travail, du sabotage et de la revendication des droits. Nous nous situons dans cette tradition. Refuser un travail en ce qu'il a de destructeur pour soi, pour les autres ou pour l'environnement nous paraît être un droit, une manière de faire de la politique bien plus cohérente que celle qui consiste à aller voter tous les quatre ans pour élire un-e député-e. Comme dans la tradition ouvrière, le refus n'est pas absolu mais déterminé. On conteste les salaires, les horaires. On dénonce les problèmes de santé, les impacts écologiques et sociaux… Sur ce point, le «suicide au travail», devenu un phénomène social ces dernières années tant en Chine qu'en Europe, est très instructif pour comprendre les réformes à entreprendre.

Les travailleurs salariés contestent l'organisation même de leur travail. La fragmentation de celui-ci les rend fous. Le refus de ce type de travail est bien le refus déterminé de certaines conditions, modalités et finalités de production. Le suicide est l'ultime possibilité de les refuser. Nous savons aussi, en regardant l'organisation du marché du travail salarié et des marchandises, ainsi que la financiarisation du monde, que les luttes contre la dégradation des conditions de travail ne peuvent pas être menées seulement à l'intérieur des entreprises mais doivent absolument se coordonner, prendre appui sur l'ensemble des luttes sociales, des désirs des individus, des exigences du monde vivant.

Arrivés à ce point de notre réflexion et de nos échanges, il ne nous est plus possible d'éviter le temps de la formulation de revendications. Tout ça, ça nous mène où? Comment fait-on pour en sortir, que refusons-nous désormais concrètement, qu'exigeons-nous comme devenir non négociable, comme limites nouvelles à définir ou à ne plus franchir?

Ces documents (ouvrages et articles) peuvent aussi vous intéresser :

OUZAR D., DENIES N. Diversité convictionnelle. comment l'appréhender? comment la gérer? Louvain-la-Neuve: Académia, 2014, 257 p.

CAILLÉ A., GRÉSY J.É. La révolution du don : le management repensé à la lumière de l'anthropologie. Paris : éditions du Seuil, 2014, 249 p. (Économie humaine)

COBBAUT J.P. De l'invisibilité à la participation, la désinstitutionnalisation pose la question de la place des personnes vulnérables. In: L'OBSERVATOIRE n°71, 2012, 19-22 p.

COCLE M. Insertion socioprofessionnelle: chamboulements dans la formation professionnelle des adultes. In: DEMOCRATIE n°1, 2014, 2-4 p.

COLOT M. Insertion socioprofessionnelle: la reconnaissance des acquis en formation entre risques et opportunités. In: DEMOCRATIE n°23, 2012, 1-4 p.

DUPONT C. Sommes-nous tous handicapés ? Des effets pervers de l'altruisme In : Le Sociographe, n°31, 2010, p. 31-35

FEDERATION DES CPAS (LIEGE) L'insertion s'expose et se débat. Liège: L'Observatoire, 2010, 88 p.

FRAZER H., MARLIER E., NICAISE I. Feuille de route pour l'inclusion sociale pour l'Europe 2020. In: REVUE BELGE DE SECURITE SOCIALE n°3, 2010, 327-538 p.

GARCET M., DALLA PIAZZA S. La diversité culturelle et ses limites : actes de l'université d'été de l'AIGS, Association Interrégionale de Guidance et de Santé, et de l'IEM, Institut d'Études Mondialistes. Paris : L'Harmattan, 2013, 285 p. (Au carrefour du social)

GARCET M., DALLA PIAZZA S. Pour vivre ensemble : résister, créer, transmettre. Paris : L'Harmattan, 2014, 230 p. (Au carrefour du social)

PONDEVILLE F. La place du jeune en situation de handicap dans l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles. In: JOURNAL DU DROIT DES JEUNES n°334, 2014, 5-11 p.

Insertion socio-professionnelle des publics vulnérables [Dossier]. In: L'OBSERVATOIRE n°56, 2008, 13-80 p.

LECOMTE R., DEFEYT O. Former et insérer sur le marché de l'emploi des jeunes peu qualifiés: pratiques et constats d'un OISP liégeois. In: L'OBSERVATOIRE n°74, 2012, 51-54 p.

FUSULIER B., MOREAU L., ZUNE M. Être chômeuse, se former et après ? Des parcours d'insertion au féminin pluriel. In: LES POLITIQUES SOCIALES n°1-2, 2011, 49-67 p.

LANCON J.M. La place du coaching et de la formation professionnelle dans la prévention des risques psychosociaux. In : COMBALBERT N. La souffrance au travail: comment agir sur les risques psycho-sociaux. Paris: Armand Colin, 2010, 168-180 p.

MAHY C., BACKES S. Une jeunesse en rade. Exclusion et inclusion chez les nouveaux pauvres. In: POLITIQUE: REVUE DE DEBATS n°68, novembre 2011, 12-42 p.

MENU M.C. Suivre une formation professionnelle en tant que chômeur. Bruxelles: L'atelier des droits sociaux, 2014, 30 p.

VAN HAMME G., ENGLERT M. La formation est-elle la réponse à la question du chômage massif ? In : Ensemble, n°88, septembre 2015, p.63-65

VERNIERS C. FUNOC Formation-insertion: réflexions générales et analyse du public de la FUNOC. In: CONTRADICTIONS n°130-131, 2010, 259 p.

Ces documents, et bien d'autres, sont disponibles au centre de documentation du CEDS asbl.

Pour toute information sur les modalités d'accès, contactez-nous :

Place de la République Française, 1(2e) - 4000 LIEGE
Tel. : 04 / 237 27 61 – 51
E-mail : bibliotheque.ceds@provincedeliege.be
http://www.provincedeliege.be/fr/ceds