

L'insertion socioprofessionnelle et ses modèles culturels : entre conformité sociale et innovation

Le domaine de l'insertion socioprofessionnelle¹ tel qu'il existe aujourd'hui est une résultante de plusieurs logiques d'actions sociales et culturelles, inscrites dans la durée.

Le développement des politiques d'insertion peut être vu comme une intrusion des politiques sociales réparatrices dans les champs de l'éducation permanente, de la formation et de la culture. Mais pour mesurer la portée et les limites de cette intrusion, il est nécessaire d'appréhender des modèles culturels sous-jacents.

Pour cerner le concept d'insertion, nous pouvons partir de son ancêtre, celui d'intégration. Dans la foulée de Durkheim, les sociologues utilisent ce concept pour désigner un ensemble fort de valeurs, de croyances communes et un sentiment de véritable utilité sociale. Avec l'avènement de la société industrielle, les différents modes de socialisation mis en œuvre au niveau de la famille, de l'école, etc. culminent dans l'intégration par le travail. L'entrée dans le " monde du travail " permet de valider l'ensemble du processus et de le reproduire vers les générations futures.

À partir du moment où, de manière massive et durable, le travail ne permet plus d'intégrer une part considérable de la population, ce concept va faire place à celui d'insertion. Cela induira un glissement progressif de sens, mais aussi des politiques et donc des logiques d'action. De manière paradoxale, c'est le caractère massif et pérenne du phénomène d'exclusion qui conduit à pointer non plus les failles " systémiques ", mais bien les caractéristiques individuelles des " exclus ". L'insertion se développe dès lors comme devant faire face aux défaillances des mécanismes d'intégration, mais à un niveau essentiellement individuel. C'est donc à ce niveau que se pensent les politiques d'insertion, car c'est l'exclu qui est l'objet de l'intervention des dispositifs publics ou associatifs. Mais pour en arriver là, une série de glissements sont intervenus dans les références et les modèles culturels.

Le modèle de l'action collective

Il est tout à fait significatif de souligner que de nombreuses associations actives dans les divers domaines de l'insertion socioprofessionnelle sont à l'origine des organismes d'éducation permanente, ou pour les plus anciennes d'éducation populaire. Examinons un peu ce glissement. À l'origine, l'éducation permanente maintient une tension entre deux pôles :

- elle participe à ce fameux processus d'intégration, elle tente de donner aux individus les moyens d'une promotion au sein de la société, en augmentant leurs

¹ L'insertion socioprofessionnelle se définit au sens technique comme un ensemble coordonné d'actions portant sur l'accueil, la guidance, la mise à niveau, la formation professionnelle, et la recherche d'emploi, pour des publics peu qualifiés ou en difficulté.

potentialités en termes d'analyse, d'expression, d'organisation et d'initiatives, ... Cette promotion n'est certes pas au premier chef une ascension sociale et pécuniaire, mais elle permet aux citoyens de s'affirmer en tant que personne engagée, autodidacte ou artiste amateur, ...

- elle véhicule aussi une logique critique d'amélioration, voire de transformation sociale, d'une société qui est marquée par l'inégalité, que celle-ci soit présentée dans sa forme modérée de l'inégalité d'accès (à l'enseignement, à la culture, ...) ou dans sa forme radicale d'inégalités de conditions. Cette logique est évidemment de type collectif.

Au fond, les organisations d'éducation permanente sont à la fois des outils de l'émancipation individuelle et de la transformation sociale. Dans ce sens, elles participaient à un modèle culturel propre à ces sociétés industrielles, marquée par la " question sociale ". À une sorte de paradigme de " l'action collective ".

Le modèle du parcours individuel

Durant les années 80, les difficultés économiques et sociales persistantes provoquèrent la mise en place d'instruments de politiques sociales " réparatrices ". La logique fut progressivement de considérer comme prioritaire la réinsertion professionnelle, vecteur de l'accès aux différentes dimensions de la vie sociale (revenu, reconnaissance, ...). Dans un premier temps monta en force dans les dispositifs la " logique du projet personnel " de la personne exclue. Mais la difficulté est immédiate : comment faire en sorte que ceux qui sont a priori les moins bien outillés - vu leurs difficultés scolaires, économiques, familiales... - puissent réussir ce défi ?

De là est née la notion " de parcours d'insertion ". Souvent fustigée, généralement à tort, par son assimilation à un véritable labyrinthe où le demandeur d'emploi se perd sans jamais arriver à l'emploi, cette notion marque bien l'intention positive de prendre le temps et les moyens pour que la personne puisse construire et maintenir un tel projet personnel, malgré les échecs et les difficultés de son existence.

La notion de parcours ou de projet peut donc légitimement inclure une dimension de resocialisation, c'est-à-dire un travail avec la personne concernée, avec les groupes en formation, pour l'acquisition de ce que les travailleurs sociaux nomment " savoir-être ". Dans cette notion fort large du " parcours d'insertion ", des moments destinés à favoriser la formation citoyenne, la connaissance de l'environnement politique et social, la découverte de ses droits, ont pu être insérés par de nombreux organismes, mais pas toujours de manière systématique.

Car de manière générale, les dispositifs ISP sont confrontés à la logique dominante des " degrés de potentiel ". Ce sont les degrés que la personne doit atteindre pour arriver à l'employabilité, à l'insérabilité, ...

On est ainsi passé d'un paradigme de l'action collective dans lequel se mouvait encore l'éducation permanente à celui du " parcours individuel " typique de l'insertion. Est-il étonnant de constater que ce passage s'est opéré pendant les

années quatre-vingts qui virent la montée du néolibéralisme cher à Madame Thatcher ?

Le modèle de l'activation

La seconde moitié des années nonante a vu une autre évolution particulièrement prégnante : celle de l'état social actif. Poussant jusqu'au bout la logique du " projet individuel ", les nouvelles politiques de l'action sociale visent à rendre le demandeur d'emploi responsable de son implication dans des dispositifs davantage conditionnés. Progressivement certaines allocations, certains droits sont soumis à des obligations de type contractuel en matière de formation ou de recherche d'emploi. La logique individuelle typique est ainsi couronnée par cette obligation supplémentaire de se prendre en charge, voire d'accepter telle formation, tel stage ou emploi, ...

On reconnaît là les effets des politiques dites de la " troisième voie " ou de l'État social actif, dont le maître mot est, du moins pour les catégories de la population ici envisagée, pas de droits sans devoirs. En ajoutant que la mise en œuvre des droits (au revenu, à l'emploi, à la formation, ...) est ici conditionnée non pas par des devoirs généraux de citoyens, mais par une implication personnelle dans la solution de sa propre situation. Le modèle culturel n'est plus simplement " individualiste ", il est devenu ouvertement " moralisateur ".

Conformité sociale ou innovation

Ces évolutions, dont les moteurs se situent dans les changements socio-politiques du dernier quart de siècle, marqué par la remise en cause du modèle de l'Etat-Providence, ont réduit le poids - voire ont fait disparaître - les logiques initiales de l'éducation permanente. Travailleurs, usagers, responsables d'associations sont confrontés à cette évolution. Ils peuvent réagir de manière très différente allant de l'acceptation à la résistance active, mais ils ne peuvent en ignorer les effets.

De manière générale, les acteurs associatifs de l'insertion socioprofessionnelle plaident pour le maintien d'une logique d'éducation permanente au sein des politiques d'insertion : celle-ci étant tout autant sociale que professionnelle. Les difficultés à surmonter sont cependant de plusieurs ordres. Elles renvoient d'abord à l'empilement et à l'évolution des dispositifs législatifs et réglementaires, qui tiennent peu compte de ces dimensions. Elles se manifestent ensuite par l'absence de moyens pour ces dimensions. Et enfin, la pression qui s'exerce sur les acteurs eux-mêmes ne doit pas être sous-estimée.

Maintenir et développer au sein des actions d'insertion des espaces de formation, de réflexion et de mobilisation non strictement orientés vers l'acquisition de compétences professionnelles et qui valorisent la dimension citoyenne, l'appréhension critique de la société de ses structures et de sa culture n'est pas une pente naturelle, cela demande une bonne dose de volontarisme.

Par exemple, les politiques d'activations des chômeurs et des jeunes en parcours d'insertion incitent les opérateurs à rechercher de plus en plus des méthodes et des objectifs de formation susceptible de répondre à des critères de performances venant

du monde économique et de l'entreprise. C'est la fameuse " employabilité ". Certes, les dispositifs d'insertion plus que d'autres (comme l'école par exemple) sont orientés vers la mise à l'emploi. Mais, on ne peut les réduire à cette dimension, ni leur faire supporter le poids de l'échec final que constitue la persistance d'un chômage massif, avec dans certains endroits des niveaux intolérables. Or, le monde de l'entreprise est - sauf exception - insensible à ce qui se passe hors de ses murs, ce n'est pas son problème ! Et le monde politique et syndical manifeste régulièrement une méfiance à l'égard de ces aspects. D'où une difficulté à nouer de véritables partenariats et à accepter que soient incluses dans les formations les dimensions sociales et culturelles que ces publics n'ont pas acquises par les voies de l'enseignement ou de l'activité sociale et professionnelle.

La conséquence de cette évolution peut aboutir dans certains cas à un véritable retournement de situation. Afin de garantir un taux maximum de mise à l'emploi en fin de cycle, des opérateurs sont tentés par la suppression pure et simple de tous ces moments d'éducation permanente et par une forme larvée de discrimination à l'entrée en formation qui consiste à n'engager que des stagiaires dont le profil offre le maximum de chance de succès.

Par contre, certaines évolutions poussent à renforcer cette logique d'éducation permanente, en la rendant nécessaire, voire irremplaçable. Épinglons en deux : la multiculturalité et la dimension de genre. Au départ, il s'agit de prendre à bras le corps les phénomènes de discriminations raciales ou sexuelles et d'offrir des outils d'insertion spécifiques.

Mais, peu à peu, ces thématiques, déclinées au sein de certaines associations comme partie intégrante de leur processus de formation, interpellent l'ensemble des acteurs associatifs par leur dimension transversale. L'insertion socioprofessionnelle, pas plus que d'autres secteurs de l'action sociale, ne peuvent échapper à l'influence des mouvements sociaux et des évolutions culturelles en cours. La seule question est de savoir, si ce secteur à la croisée du social, de l'économique et du culturel, est capable de s'en saisir.

Constater que les évolutions des modes d'actions qui nous sont proposées sont marquées par le moment " culturel " présent, devrait nous pousser à ne pas accepter d'emblée les discours et justifications qui accompagnent les inflexions et les nouvelles orientations politiques, à les resituer dans leur contexte et à prendre position.

Certes notre secteur, pas moins que d'autres qui remplissent des missions d'utilité publique, se doit de répondre aux injonctions du politique et d'accomplir les missions pour lesquelles il est subventionné. C'est la règle démocratique. Mais cette dernière comporte un autre versant qui est le droit d'agir en tant qu'acteurs sociaux et de faire valoir l'expérience acquise en termes de propositions, de revendications, de changement. Bref, de faire vivre la tension persistante entre conformité sociale et innovation.

Gabriel Maissin
Administrateur délégué de la FeBISP