

**La centralité du travail comme vecteur d'inclusion sociale et d'exercice de la citoyenneté :
quelles remises en question devrait amener le contexte actuel de précarisation?**

**À quelles formes d'insertion et d'inclusion sociale, l'insertion en emploi peut-elle mener pour
les personnes éloignées du marché du travail?**

La précarisation du travail introduit-elle une nouvelle donne?

Insertion, intégration, droit au travail?

Pour aborder cette question, il est d'abord nécessaire de situer préalablement de qui parlons-nous quand nous abordons la question de l'insertion en emploi comme formes d'insertion, dans le contexte actuel de la précarisation du marché du travail et des formes de protections sociales.

L'emploi demeure, pour plusieurs d'entre nous, la question vitale autour de la quelle tourne les autres dimensions de notre existence: notre capacité à se maintenir en santé, à se loger convenablement, à choisir notre façon de vivre, gérer les dimensions affectives, culturelles familiales et sociales de nos vies, contribuer socialement, s'accomplir selon ses valeurs, ses choix personnels, pouvoir s'accomplir selon ses propres options. C'est ce qu'Amartya Sen (2000)¹ nomme comme les *capabilités* c'est-à-dire les possibilités réelles de choix.

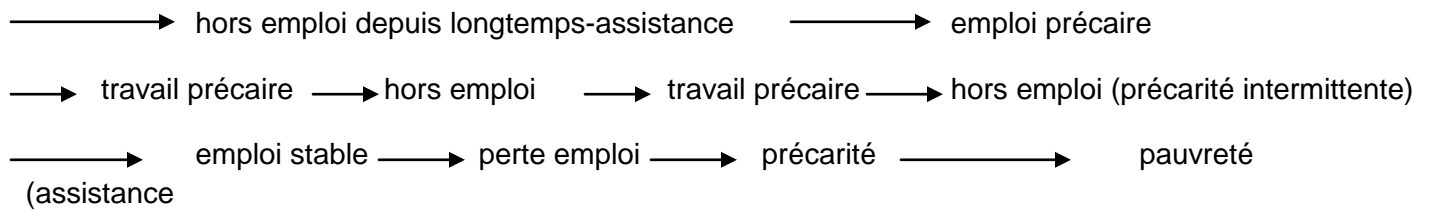
Si pour les uns le travail ne permet pas de vivre dans des conditions de vie suffisantes et de qualité et maintien dans la précarité, pour les autres, il est tout simplement un moyen d'exister socialement, il est une condition de l'intégration c'est-à-dire : la reconnaissance sociale et citoyenne, puisque nous sommes, pour encore pour bien longtemps je pense, dans une logique marchande de société.

Le combat pour un travail décent, contre la précarité au travail et celui pour l'accès et le droit au travail n'est pas le même combat et ne touche pas les mêmes catégories de personnes, de la même manière. L'intégration ne prendra pas le même sens non plus selon la position sociale occupée au départ.

L'insertion et l'intégration, mais aussi le rapport à la précarité, prendra diverses formes et seront vécus différemment selon les catégories de public (jeunes ou moins jeunes, personnes immigrantes, femmes, personnes handicapées, etc. mais aussi selon les trajectoires d'emploi des personnes.

¹ Sen Amartya, 2000. Repenser les inégalités. Seuil.

Trajectoires d'emploi



Selon différentes trajectoires sociales et individuelles d'emploi, les **dimensions économique, sociale, politique (citoyenneté) de la notion d'intégration seront plus ou moins fortes**

Pour presque toutes les catégories de public (femmes, jeunes, familles monoparentales, personnes immigrantes, personnes handicapées) les formes d'insertion suivantes prennent sens :

- Une citoyenneté officielle (pour les personnes immigrantes)
- Une reconnaissance sociale et citoyenne –participation sociale (pour des personnes dont l'identité est défini par l'assistance)
- Une ascension sociale selon la nature de l'emploi occupé, ses conditions, etc.
- Une citoyenneté plus active dans sa communauté-participation
- L'intégration culturelle faisant référence à la mise en relation avec les normes culturelles d'une société (normes de consommation, modes de vie, etc.)- le fait de pouvoir faire des choix

Par ces types d'insertion, le travail est source de reconnaissance identitaire, sociale, économique et politique à des échelles de valeurs différentes selon son expérience, sa trajectoire personnelle mais aussi défini par les modèles de société.

Par ailleurs, il faut bien saisir qu'au Québec, la notion d'insertion en emploi est construite à partir de la catégorie de personnes reliées à la société par l'assistance et la dépendance économique dans le système d'aide sociale. Les trajectoires d'insertion sont définies dans le cadre des programmes d'aide à l'emploi.

Bien qu'elle soit au cœur des politiques publiques dont la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et qu'elle est défini comme un droit, dans la pratique elle est beaucoup moins appliquée dans une logique de droit que d'activation des individus invités à se qualifier vers le marché du travail dans le cadre d'une démarche individuelle visant à accélérer la capacité de retour au travail, par des approches fondées sur les théories de la motivation et du changement (la plupart des programmes et mesures actuelles s'appuient sur ce type de théories)

Les stratégies d'intervention découlant de cette conception s'appuient sur les dysfonctionnements d'une personne en regard de sa capacité d'adaptation. L'intervention vise donc à renforcer les

compétences de base pour adapter la main-d'œuvre aux règles du marché du travail. Il s'agit d'une forte responsabilisation de la personne face à la réussite de son processus d'insertion et de maintien en emploi.

Alors que l'insertion devrait conduire au terme du processus à l'intégration c'est-à-dire le fait d'être lié à sa communauté par les dimensions politique, économique, sociale, dans la logique d'activation et de responsabilisation individuelle, le processus d'insertion, la démarche personnelle devient une finalité et non le résultat.

La notion d'employabilité a beaucoup évolué depuis son apparition vers les années 40 alors qu'elle servait à délimiter la catégorie des employables et inemployables (nécessiteux).

Vers les années 60, elle a été associée à une catégorie médico-sociale liée au diagnostic d'un handicap. Puis le concept c'est rapidement développé en fonction des flux économiques et des mouvements statistiques d'entrées et sorties du marché du travail. Elle s'est transformée en fonction de l'évolution de la société, des transformations du marché du travail et des modes de gestion des entreprises englobant à la fois les éléments;

- d'ordre individuel (attitudes, comportements, conditions objectives, handicap)
- d'ordre organisationnel (les pratiques de gestion en ressources humaines qui évoluent au rythme de l'économie et de la société du savoir)
- d'ordre relationnel, les réseaux sociaux.

Les trois pôles s'influencent réciproquement ne permettant pas de définir de manière fixe cette notion qui bouge constamment (Finot 2000)².

Cerner, qualifier et baliser le niveau d'employabilité d'une personne implique par conséquent de prendre en compte

1. l'état du marché de l'emploi et les pratiques de gestion de ressources humaines qui évoluent rapidement et modifient la notion d'employabilité qui doit constamment s'ajuster;
2. situer l'employabilité d'un individu par rapport à l'ensemble des phases de l'emploi (recherche, entrée, insertion, maintien, développement de la relation en emploi, transition vers un nouvel emploi);

² Finot Alain, 2000. Développer l'employabilité Insep, consulting éditions

3. qualifier les caractéristiques individuelles au regard des compétences valorisées au temps réel. Par exemple, le *savoir agir* a surpassé le *savoir être* et qui est davantage valorisé que le *savoir faire*.

La définition multidimensionnelle de l'employabilité dans sa forme la plus contemporaine serait,

«L'ensemble des compétences et conditions de gestion des ressources humaines nécessaires et suffisantes pour permettre à un salarié de retrouver à tout moment un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise dans des délais et conditions raisonnables3.» (Finot 2000)

Ainsi, le défi des travailleurs d'aujourd'hui, peu importe la catégorie de travailleur, est non seulement d'entrer, de s'insérer, de se maintenir sur le marché du travail, mais il faut aussi prévoir se déplacer dans les emplois pour être qualifié d'employable.

L'employabilité implique donc la capacité de trouver un emploi, de se maintenir en emploi et d'anticiper l'occupation d'un nouvel emploi: «être en emploi, y rester, s'adapter et rebondir» (Finot, 2000). En ce sens, le maintien en emploi se définit non seulement par la capacité de rester dans un même emploi mais plutôt par celle de rester dans le marché du travail.

L'évolution du concept contribue ainsi à accroître les inégalités en matière d'accès, d'insertion et de maintien à l'emploi, car pour qu'un individu puisse se qualifier fortement ou faiblement employable et maintenir son niveau d'employabilité, il doit d'abord se situer à l'intérieur du marché de l'emploi et non aux marges, puis ne pas avoir une distance trop grande avec les règles implicites au marché du travail et finalement, être suffisamment inséré socialement pour disposer des ressources nécessaires (avoir, savoir, pouvoir) pour se maintenir dans la compétition.

Le seul accès aux procédures de sélection du marché du travail est maintenant devenu un terrain concurrentiel, car les procédures sélectives du marché de travail se définissent en fonction des exigences de la société du savoir et de l'évolution de la notion d'employabilité. Elles sont en constante mouvance.

Au cœur de la notion, une division dessine des catégories de travailleurs (les performants, les non-performants, les qualifiés, les non-qualifiés, les compétitifs, les non-compétitifs) qui marque de manière générale la relation que nous construisons avec le marché du de l'emploi.

Le problème qui se pose avec le concept d'employabilité est qu'il représente le socle des politiques d'activation et des programmes d'insertion particulièrement dédiés aux publics dit «éloignés du marché du travail», alors que le concept se développe et s'applique principalement

en référence à la population active dans son rapport à l'emploi. Son développement et son usage sont paradoxaux.³

D'une part, le concept d'employabilité est en partie défini par les nouvelles pratiques en gestion des ressources humaines, donc influencé par certaines catégories d'entreprises qui disposent de politiques de formation, d'intégration, de maintien en emploi et de reconnaissance des compétences, comprises dans des modes organisationnels favorables au développement de l'employabilité de la population qui travaille. L'employabilité se construit dans la situation d'emploi.⁴

D'autre part, le concept est intégré aux programmes d'insertion, alors que les populations utilisatrices de ces programmes ont des profils de faible mobilité, peu qualifiés et dont la distance avec le marché du travail est aussi grande que la vitesse des changements. Le désavantage est évident pour les personnes peu scolarisées. Elles ont des parcours peu «qualifiants», souvent informels et expérientiels dont les compétences et les acquis sont peu reconnus. Elles ont donc peu «à faire valoir» dans un curriculum vitæ qui est devenu le référent premier de la transaction d'accès au marché du travail.

Les entreprises qui accueillent ce type de personnes (souvent la très petite entreprise, là où sont les emplois peu qualifiés destinés aux personnes éloignées du marché du travail), sont elles aussi «marginalisées» dans le marché du travail, elles ont peu de pratiques en gestion des ressources humaines et ne suivent pas, au même rythme que la moyenne et grande entreprises, les modernisations. En ce sens, elles ont, tout comme les personnes qu'elles intègrent, en marge des tendances fortes qui nourrissent l'évolution du concept, d'où la nécessité de mener des interventions d'accompagnement auprès des entreprises pendant les trajectoires d'insertion afin d'agir sur la dynamique et le façonnement du concept d'employabilité au sein de l'entreprise.

Il s'agit d'une boucle systémique qui se joue sur deux plans, l'individu lui-même dans son rapport au marché du travail et l'entreprise, qui a une responsabilité d'assurer les conditions du développement de l'employabilité donc globalement le développement des compétences transversales au maintien à l'emploi.

Ainsi dans un contexte d'évolution d'une société où la compétence occupe un espace de plus en plus dense face aux exigences du marché de l'emploi, l'enjeu du maintien à l'emploi est bien réel pour tous les groupes de travailleurs. Toutefois pour certains groupes (les groupes dits éloignés du marché du travail), les enjeux se multiplient.

³ Bovin Jean-Michel, Éric Moachon, 2006. L'activation et son potentiel de subversion de l'État social, dans Cassier (Dir.) L'État social actif. Vers un changement de paradigme. Presses interuniversitaires Européennes. Bruxelles, deuxième édition 2006, p.63-92

⁴ **Ève St-Germes**, 2004 L'employabilité, une nouvelle dimension de la RH http://www.chaire-competences.uqam.ca/pdf/conferences/Saint-Germes_Eve.pdf

Premier enjeu: l'égalité des chances. Chacun n'a pas la même chance au départ pour bien se positionner dans ce jeu compétitif du marché de l'emploi qui puise ses fondements dans le modèle sociétal du mérite. Chacun gagne sa place par l'effort (scolarité, démarches, expériences) mais chacun n'a pas au départ les mêmes conditions pour faire valoir son mérite. Pour le dire à la façon de François Dubet (2007)⁵, nos sociétés multiplient les inégalités qui mettent au défi nos grands principes égalitaires et de justice. Tous n'ont pas la même chance d'éducation, tous n'ont pas accès aux mêmes ressources, tous n'ont pas les conditions d'existence, la même position sociale, le même accès aux réseaux, c'est-à-dire à l'ensemble des conditions qui favorisent une réelle insertion.

Deuxième enjeu: L'espace d'insertion

L'insertion ne tient pas sur un seul pôle. Il y a bien le rôle des individus qui s'insèrent (comportements, volonté, efforts, motivation), mais lorsqu'une personne est en processus d'insertion, cela implique qu'elle «entre dans un milieu», donc comment considérer le rôle de ceux qui «accueillent» (les communautés, les ressources, les entreprises). Il importe donc que les entreprises qui accueillent soient en mesure de jouer leur rôle (celui de favoriser le développement de l'employabilité dans la relation d'emploi). Le défi de l'insertion se pose ainsi à la fois au niveau des personnes et des milieux d'accueil. Entre les deux, il y a ceux qui accompagnent- les ressources. Comment alors s'introduire dans l'entreprise pour influencer cette dynamique, faire un travail d'interface.

Troisième enjeu: Le rôle des programmes

L'insertion passe par des mesures et des programmes. De quelle manière ceux-ci participent-ils de la construction et de la représentation que nous avons collectivement de la notion d'employabilité? De quelle manière l'usage des programmes fait-il la différence dans une trajectoire d'insertion et de maintien en emploi tant pour l'individu que pour l'entreprise? Comment les appliquent, de quelle manière le cadre des politiques influencent les pratiques professionnelles. Les politiques sont profondément normatives

Quatrième enjeu: Changement de cap au niveau du rôle des ressources

Entre l'univers de l'entreprise, celui de l'individu (non inséré) et l'environnement structurel qui entourent le processus d'insertion, il y a des mondes de représentations, de besoins, de réalités, des univers logiques très différents qui doivent se rencontrer et dialoguer. Comment tisser les passerelles entre ces logiques? Cet enjeu interpelle le rôle des ressources d'accompagnement dont la mission se déplace de l'intervention traditionnelle vers l'intervention médiatrice favorisant l'interface nécessaire entre l'individu, l'entreprise et l'institution (politique publique).

Ces enjeux interpellent nos manières d'aborder les questions d'insertion, d'employabilité et de maintien en emploi. Plutôt que de réfléchir à ces questions du seul point de vue des personnes

⁵ Dubet François, 2007. Les inégalités multipliées. Ed. de L'Aube

(particulièrement les groupes vulnérables), ils invitent à réfléchir la question en considérant un ensemble de pôles en interaction : le rôle des programmes publics, celui de l'accompagnement (pratiques professionnelles, le rôle des entreprises et l'individu acteur de sa trajectoire).

Travail/emploi/droit

Les travaux de recherche sur l'insertion tant au Québec qu'ailleurs en Europe et plus spécifiquement en France convergent vers un ensemble de tendances fortes qui s'opèrent autour de la relation travail/emploi/ droit

- progression des pratiques de recrutement et de sélection de main d'œuvre discriminantes
- la force du concept d'employabilité (potentiel d'emploi) qualifiant du coût les catégories inemployables- la prédominance du travail sur l'individu plutôt que sur l'environnement, le territoire, l'institution, le marché du travail;
- la responsabilisation individuelle des trajectoires d'emploi (à chacun son travail et ses efforts pour se maintenir dans le marché du travail et de l'emploi). Il en résulte que le processus de travail sur soi devient la finalité plutôt que l'emploi;
- les processus d'insertion sont brimés par l'absence de droits fondamentaux comme point de départ et conditions préalables du travail d'insertion : logement, transport, accès aux ressources et services, etc.

L'employabilité remet en question la capacité des personnes à travailler alors que la capacité des entreprises en matière d'embauche, de gestion des RH, d'accueil, d'adaptation des postes de travail, d'intégration durable ne sont jamais remis en question.

Les pratiques qui visent à réinstaurer la notion de droit dans le processus d'insertion insistent sur les dimensions suivantes :

Plusieurs projets d'insertion des personnes éloignées du marché du travail ici et ailleurs, qui donnent des résultats d'intégration à l'emploi déplacent l'intervention de l'individu vers le système (celui du marché du travail, celui du marché de l'emploi, celui des politiques publiques) et travaillent sur les conditions et ressources de la communauté qui sont des préalables au travail sur soi (avec l'individu et le développement de ses compétences). Les pratiques novatrices tentent d'agir sur divers axes et modifie le paradigme d'intervention :

- Influencer et interférer les procédures sélectives du marché du travail par une approche de démarchage, une offre directe à l'entreprise et une pratique de médiation entre les acteurs agissant dans le processus y compris l'acteur *politique publique*
- Développer l'employabilité en situation réelle d'emploi et préparation de l'employabilité

- Agir sur l'environnement de travail (adaptation des emplois)
- Influencer la capacité de maintien à l'emploi des personnes et des entreprises par l'accompagnement des individus et des entreprises dans leur expérience d'intégration

Ainsi l'action s'inscrit d'avantage dans une logique qui mise sur la sortie de pauvreté et non sur la sortie du système d'aide sociale et l'intervention préconise une approche d'interface plutôt qu'une intervention « conseil ». Les résultats d'intégration résultent d'un travail non plus seulement sur la personne mais sur les conditions d'intégration c'est-à-dire : l'accès au marché de l'emploi, un rôle réel d'insertion et d'intégration pour les entreprises, la mise en place des conditions de participation des personnes et des entreprises.

De l'insertion au droit au travail, plusieurs conditions sont nécessaires

- ✓ Changer les paradigmes et les manières d'aborder la notion d'employabilité
- ✓ La finalité de l'insertion est l'emploi et non le développement de l'employabilité
- ✓ Faire un usage moins administratif des programmes d'insertion
- ✓ Reconnaître le rôle du marché du travail et mettre en œuvre les conditions nécessaires à la participation des entreprises
- ✓ Questionner les pratiques professionnelles qui peuvent parfois reproduire les paradigmes dominants
- ✓ Placer les personnes dans des conditions réelles et non fictives d'insertion
- ✓ Deux approches sont nécessaires: un revenu pour couvrir les besoins de base, conditions essentielles à toutes démarches d'insertion et d'intégration, puis des moyens supplémentaires pour s'assurer des conditions favorables à la participation.

Est-ce que ces expériences conduisent à la sortie de pauvreté, à de meilleures conditions de travail, à des emplois de qualité, à des emplois non précaires?

Sur cette question, je dirais pour conclure que cela dépend qui définit qu'est-ce que sortir de la pauvreté à partir de quoi pour qui et par rapport à quelle situation antérieure? Les personnes elles-mêmes sont très peu interrogées sur cette question. Il s'agit d'une réponse complexe. Elle implique la situation objective basée sur les seuils de revenus, les revendications sociales, l'évolution des conditions de vie et de travail. Mais elle implique aussi une forte dimension subjective, qui est celle de la perception qu'ont les personnes de leurs conditions de vie suite à une forme d'insertion ou d'intégration. Cette dimension subjective interpelle les éléments dont j'ai fait mention en début de conférence. De qui parle-t-on? À défaut de statut social et de reconnaissance identitaire pour une personne définit par l'assistance, un emploi précaire à 12\$ l'heure à temps plein avec un statut social de salarié sera perçu comme un privilège et subjectivement leurs conditions de vie seront perçues aura réellement fait un saut qualitatif en considérant les indicateurs définit par les personnes elles-mêmes et ce, même si statistiquement et objectivement, la situation est qualifiée dans la catégorie de précarité. Le rapport à son emploi

construit à partir d'une expérience d'exclusion sociale prendra un sens plus fort dans sa dimension sociale, citoyenne et politique (reconnaissance, identité sociale) que dans sa dimension économique (conditions de travail) pour les personnes qui sont davantage marquées par la stigmatisation des processus d'exclusion et l'expérience récurrente de privation (économique, culturelle, sociale, citoyenne).

Dans le cadre de ce type de trajectoire (exclusion- insertion-intégration), le travail (emploi) est d'abord et avant tout un vecteur d'insertion dans la société, un repositionnement social de la personne de la marge vers le centre, c'est-à-dire la zone d'inclusion.