

INSERTION VS. INCITATION

Pouvoir proposer des solutions concrètes aux personnes confrontées à des difficultés dans leur recherche d'emploi n'empêche pas de s'interroger sur les failles d'un système à l'origine du contexte actuel et dans lequel il est de plus en plus demandé aux personnes de s'insérer dans la vie dite active.

Une des tendances fortes de l'état social actif tel que nous le connaissons vise à transformer les " bénéficiaires passifs " de la protection sociale en " sujets actifs " de leur trajectoire de vie. Les politiques d'activation menées par l'ONEM (Office national de l'Emploi) témoignent de ce mouvement censé répondre à des changements sociétaux tels que les bouleversements liés au vieillissement de la population ou la fragmentation des statuts.

Si des aménagements minutieux sont spécialement mis en place à destination des publics les plus vulnérables en matière de recherche d'emploi, que va-t-il se passer pour ceux qui ne parviendraient néanmoins pas à se " réactiver " ?

Vont-ils être sanctionnés ?

Vont-ils perdre une partie de leurs allocations ?

Vont-ils être, selon les mots d'une personne interrogée, " abandonnés au bord de l'autoroute " ?



ET S'IL ÉTAIT POSSIBLE DE TRANSFORMER LE TRAVAIL ⊖ EN TRAVAIL ⊕ ?

Pour tous les travailleurs, fragilisés ou non, le travail, par le pouvoir d'achat qu'il procure, mais surtout par le réseau de relations qu'il permet de tisser, reste l'un des principaux vecteurs d'intégration. Il faut donc veiller à ce que la conception et le mode d'organisation du travail puisse autant que possible répondre à cette dynamique positive, en évitant les écueils générateurs de souffrance.

Il importe aussi que les politiques s'articulent et visent à conserver (voire à restaurer) une égalité des chances et des droits face au marché de l'emploi, mais surtout à offrir à chacun d'entre nous les moyens adéquats de développer ses compétences et de s'insérer qualitativement et durablement dans le monde professionnel. Tenter de trouver des remèdes pour pallier aux manquements du système ne suffit pas : c'est en amont qu'il faut inventer des solutions visant à garantir un maintien au travail pour tous.

Une piste intéressante est déjà exploitée par certaines sociétés qui tentent de mettre en place des types de management participatif, où les travailleurs partagent les discussions concernant des décisions d'entreprise. Elles tendent également à mettre l'accent sur la dimension solidaire de l'environnement de travail et sur la possibilité d'aménagements permettant aux employés de se maintenir au travail même lors d'une défaillance passagère ou dans le cas d'une fragilité.

C'est le cas notamment au sein du secteur de l'économie sociale. Ce secteur regroupe les activités économiques exercées par des sociétés, principalement coopératives, des mutualités et des associations dont l'éthique se traduit par les principes d'autonomie de gestion, de processus de décision démocratique et de primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus.

Pour en savoir plus, voir le site de ConcertES, plateforme de concertation des organismes d'économie sociale : www.concertes.be

Y'A PAS QUE LE TRAVAIL DANS LA VIE...

S'il est évident que le travail est, aujourd'hui encore, considéré comme un facteur incontestable de lien social, il ne faudrait pas pour autant en faire l'unique source de reconnaissance et de réalisation de soi. Investir tous nos espoirs dans la notion de travail, c'est s'empêcher de réfléchir à plus long terme sur la manière de réduire l'aliénation au sein de nos sociétés et de diversifier les possibilités de parvenir à cette reconnaissance, à l'estime de soi.

Dans une société régie par l'omniprésence de la valeur " travail ", où celui-ci est non seulement le moyen d'acquérir un revenu mais aussi le lieu où l'on passe la majeure partie de son temps, il paraît logique que ceux qui se sentent tenus à l'écart culpabilisent et en souffrent. Ainsi, le travail comme horizon ultime, comme idéal, semble se retourner à la fois contre ceux qui ne parviennent pas à l'atteindre et contre " les élus " qui y sont parvenus, dès lors contraints de se soumettre à ses règles. Il en va de même de la notion d'activation : pour exister socialement, il faut impérativement tendre vers l'emploi. L'absence de travail (ou en tout cas d'un emploi régulier rémunéré) apparaît ici doublement problématique : d'une part la personne est exclue de la sphère économique, et d'autre part elle se voit culpabilisée par son " inutilité " et son coût pour la société.

Une autre façon d'appréhender le travail

A ce sujet, les activités d'utilité collective peuvent s'avérer précieuses. Salariées ou non, comme dans le cadre des Réseaux d'Echanges de Savoirs (RES) ou des Systèmes d'Echanges Locaux (SEL), ces activités se basent sur le principe que chacun sait ou possède quelque chose qu'il peut apporter à l'autre en échange d'un savoir ou d'un bien.

Les RES sont ouverts à tous, aucun diplôme n'est requis pour partager ses savoirs. Infos et contact : Véronique Guillaud, coordinatrice
Le Méridien, Rue du Méridien 68 - 1210 Bruxelles
Tel : 02/218 56 08 - Site : www.res-belgique.cafewiki.org

Les SEL sont un réseau d'échanges de biens et de services. Pour en trouver un près de chez vous, consultez la page Belgique du Forum des SEL : <http://sel.leforum.eu>

Toujours sur un mode d'économie solidaire, certaines activités d'utilité collective offrent également des perspectives. Prenant des formes multiples (crèches parentales, restaurants, cafés, régies de quartier, entretien du patrimoine, services en tous genres), généralement sous forme associative, ces collectifs permettent de générer de nouvelles compétences dans un contexte d'échange de savoirs entre travailleurs salariés et travailleurs bénévoles.

L'AUTRE " LIEU " - RECHERCHE-ACTION SUR LA PSYCHIATRIE ET LES ALTERNATIVES ASBL

L'Autre " lieu ", association d'Education permanente en santé mentale, développe depuis près de 30 ans des initiatives visant à construire une zone de rencontre entre le monde (inter)culturel et le monde social. L'ambition est audacieuse : parvenir à associer étroitement les problématiques sociales et culturelles afin de nous permettre de désigner des intolérances sociétales ou des processus d'exclusion et de rechercher des moyens de résister collectivement à ceux-ci.

L'accent est mis sur une réflexion plus citoyenne, davantage responsable, attentive au conflit quotidien que pose la personne troublée psychiquement dans la Cité, mais aussi sur des modes d'action qui nous permettraient de penser l'individu de manière globale, en relation avec ses appartenances institutionnelles et communautaires. Loin de la forme propre du savoir et du pouvoir psychiatriques, l'Autre " lieu " entend tisser, grâce entre autres à l'expertise des usagers, des liens inédits d'aide et de solidarité afin que les fous ne soient jamais plus séparés des non-fous et que ceux-ci soient positionnés, questionnés, au sein d'un même espace.

Un grand merci à vous qui avez accepté de partager vos réflexions sur le travail !

Merci aussi aux membres du groupe " travail " de la Plate-forme bruxelloise de concertation pour la santé mentale, à la fondation Julie Renson, aux divers opérateurs d'insertion professionnelle contactés, à l'équipe de FTS, à l'asbl Les Petits Riens, à l'association Liégeoise Article 23 ainsi qu'à ses chercheurs associés, à FLORA asbl/vzw, à toute la joyeuse équipe de la Bavette, à Psytoyens, à la cellule " économie sociale " de la Boutique de Gestion et à Psylence Radio.

Animations organisées gratuitement sur demande !

Contactez Christian Marchal, animateur culturel à l'Autre " lieu "
Tel : 02/230 62 60 – Email : christian.autreliu@edpnet.be

Réalisation : Aurélie Ehx – aurelie.autreliu@edpnet.be
Communication : Laurence Mons – laurence.autreliu@edpnet.be
Graphisme : Pierre Weyrich – pierreweyrich@yahoo.com

E.R.AuréliE Ehx - 61 rue Marie-Thérèse 1210 Bruxelles



Avec le soutien de la Communauté française



Une campagne d'information et de sensibilisation de l'Autre "lieu"

www.autreliu.be

INTRODUCTION

LE PARADOXE DE LA NOTION DE TRAVAIL

Aujourd’hui, la notion de “ travail ” a clairement la cote. On l’évoque dans les cabinets des dirigeants politiques, dans les entreprises, dans le secteur associatif, dans la rue. On parle de sa forme, de son organisation, de son manque, de ses possibles effets positifs, de ses éventuelles conséquences néfastes. Puis on publie des statistiques et des études…

C’est que le travail, malgré la pluralité de ses conceptions, est ambivalent : il semble à la fois générer bien-être et souffrance, épanouissement et résignation. Mais son ambiguïté la plus curieuse réside peut-être aussi dans sa promesse : celle de se poser comme l’unique voie vers notre émancipation.

Afin d’explorer ce paradoxe et de proposer une réflexion sur la portée, les enjeux et les limites de la notion de travail, l’Autre “ lieu ” a récolté les témoignages de différents acteurs. Des entretiens ont ainsi été réalisés auprès de professionnels du social, de personnes en parcours de réinsertion, de travailleurs salariés et de personnes désireuses de s’interroger sur leur expérience. Autant d’entretiens que de trajectoires et de représentations différentes, autour d’une question commune : à quelle image du travail sommes-nous présentement invités à coller ?

Entre⊕ et ⊖, le travail n’est pas neutre

Tout serait bien plus simple si le travail était une expérience neutre, uniquement instrumentale, poursuivie par le travailleur pour le revenu qu’il permet. Ce qui se jouerait alors ne serait rien de plus qu’un modèle contractuel permettant à un employeur d’acheter une certaine quantité d’heures de travail à un employé.

Mais le travail, c’est un peu plus que cela. Pour celui qui s’y frotte, il peut produire du sens, comme il peut constituer un support ou une expérience sociale intéressante. Et c’est dans cette expérience que réside l’ambivalence du travail, générateur à la fois de souffrance et de bien-être.

Petit conseil biblio : Isabelle Ferreras, *Critique politique du travail – Travailler à l’heure de la société des services*, Paris, Presses de Sciences po, 2007.

TRAVAIL⊕

QUAND LE TRAVAIL FAIT MAL

Petit conseil biblio : l’article de Marie-Anne Dujarier, “ Une analyse sociologique des discours sur la souffrance au travail ”, in : *Destins politiques des souffrances sociales*, Cultiiaux J. et Périlleux Th. (dir.), Erès, 2009.

D’un point de vue étymologique, le travail est “ torture ” (le mot latin *tripalium*, dont dérive le terme *travail*, désigne un instrument de supplice). De fait, il semble plus que jamais entretenir des liens étroits avec la souffrance.

Depuis quelques temps, on parle systématiquement de “ souffrance au travail ” : c’est ainsi que l’on qualifie aujourd’hui la manière dont les personnes vivent le côté négatif de leur expérience au travail. Si cette campagne n’a pas l’ambition de s’attarder sur ce sujet complexe, il nous semble néanmoins essentiel de tenir compte de cette composante indéniable de l’ambivalence du travail. Quels sont les facteurs susceptibles de favoriser l’apparition d’une souffrance au travail ? Nous en épinglerons trois, fréquemment cités lors de nos entretiens :

La peur de perdre son job

Un marché de l’emploi en perte de vitesse joue en défaveur du contenu du travail et de ses conditions. Ceux qui risquent d’être exclus de ce marché (les plus de 50 ans, les handicapés, les moins qualifiés…) peuvent difficilement refuser des postes précaires. Associée à l’exigence de flexibilité, cette précarité dégrade les statuts et les droits associés au travail et contribue à produire un sentiment de dévalorisation. Supporter l’incertitude de l’emploi, prendre sur soi d’effectuer certaines tâches usantes tant physiquement que psychologiquement, s’adapter à des horaires fatigants, prendre des risques pour sa santé, sont autant de situations favorisant l’apparition d’une souffrance.

Un processus d’individualisation

Petit conseil biblio : Christophe Dejours, *Travail vivant*. Tome II : *Travail et émancipation*, Payot, 2009.

Le passage d’une société de classes à une “ société d’individus ” contribue aussi à créer des conditions de souffrance au travail. Les méthodes actuelles de recrutement, de rémunération et d’évaluation font apparaître une sorte d’individualisation de l’emploi où la référence à des règles ou à des traditions collectives fait de moins en moins contrepoids. La mise en concurrence des individus altère les conditions sociales tout en faisant passer à la trappe confiance, reconnaissance et solidarité au travail. Ce processus d’individualisation crée également de l’isolement. Face à la difficulté de devoir trouver tout seul des solutions et à la peur de ne pas pouvoir faire face aux conditions de travail, l’individu prend le risque de s’épuiser, de (se) décevoir et de se sentir coupable en cas d’échec.

Les nouvelles stratégies managériales

Dans une société marquée par le néolibéralisme et dominée par les règles du marché, nombreux sont ceux qui ont le sentiment de devoir travailler dans un environnement instable. Si les critères d’évaluation sont concentrés sur des données mesurables à court terme, l’exigence d’atteindre certains objectifs (parfois idéaux) ainsi que la rigidité des systèmes d’évaluation et de contrôle tendent à multiplier les situations dans lesquelles les individus, quels que soient leur engagement et leurs compétences, échouent à réaliser ces objectifs. En outre, la domination des critères financiers sur ceux du travail en soi donne l’impression à l’individu d’être contraint, malgré lui, à mal travailler.

TRAVAIL⊕

QUAND LE TRAVAIL FAIT DU BIEN

Heureusement, le travail peut également être source de bien-être. De nombreuses personnes rencontrées lors de notre enquête en témoignent : (re)travailler leur a permis de “ se sentir mieux dans leur peau ”, de “ retrouver une place dans le tissu social ”, de “ compter ”. Encore mieux si le travail leur offre, en vrac : la possibilité d’horaires adaptés, un environnement de qualité (matériel adapté, cadre agréable, ambiance décontractée entre collègues…), des formations continues, le soutien d’un conseiller à l’emploi ou encore la possibilité de mettre en place des accommodements favorables (télétravail, facilités en matière de transport…).

Mais qu’est-ce qui fait travail⊕?

Je travaille donc j’en suis

Le travail est un moteur puissant d’inclusion ; les contacts avec les collègues et clients permettent de participer à un monde commun. Des repères identitaires peuvent dès lors se (re)construire peu à peu.

Je travaille donc je suis utile

Ce sentiment est à rapprocher de celui d’une contribution à la société (“ sans moi, comment feriez-vous ?” demande une aide-ménagère), mais aussi d’un type d’utilité plus concret, immédiat : être indispensable à son employeur afin que l’entreprise tourne, être nécessaire pour des clients en mal d’information, etc.

Je travaille donc je suis autonome

C’est l’idée, importante pour beaucoup, de s’assumer tout seul, de se prendre en charge sans avoir recours à l’aide d’amis ou de membres de la famille.

Je travaille donc je gagne ma vie

Bien plus que le revenu en tant que tel, ce sont les conséquences qu’il implique qui sont valorisées : pouvoir bénéficier de loisirs, mais surtout pouvoir être en mesure d’aider sa famille ou ses amis en cas de besoin (la possibilité d’être aidant plutôt qu’aidé).

TRAVAILLER QUAND ON EST PLUS FRAGILE

Nous le savions, la plupart des personnes interrogées le confirment : nous ne sommes pas tous égaux face à l’emploi. Certaines catégories de personnes s’intègrent très difficilement dans un marché du travail issu d’un état social de plus en plus actif. C’est le cas des demandeurs d’emploi de 50 ans ou plus, de ceux qui manquent de qualification ou encore de ceux qui souffrent d’un handicap physique ou psychique.

Différentes aides sont possibles

Des organismes proposent cependant un accompagnement afin de permettre à ces personnes d’accéder à un emploi s’ils le souhaitent.

- Le Forem en Wallonie et Actiris en région bruxelloise (accompagnement spécifique pour les publics dits “ éloignés du marché du travail ”)
- Les missions locales (aide personnalisée)
- Les agences d’intérim
- Les maisons de l’emploi
- Les différents opérateurs du secteur de la réinsertion professionnelle, en matière de formation et de remise au travail (sous forme de stage supervisé ou non) ; pensons notamment aux OISP (Organismes d’insertion socioprofessionnelle), aux E/AFT (Entreprises/Ateliers de formation par le travail) ou aux ETA (Entreprises de travail adapté) pour les personnes souffrant d’un handicap.

Des leviers financiers et structurels existent aussi pour les personnes handicapées. Ces services leur offrent information, orientation et accompagnement :

- Pour la région bruxelloise : PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) 42 rue des Palais - 1030 Bruxelles Tel : 02/800 82 03 - Email : info@phare.irisnet.be Site : www.phare-irisnet.be
- Pour la région wallonne : l’AWIPH (Agence wallonne pour l’intégration des personnes handicapées) 21 rue de la Rivelaine - 6061 Charleroi Tel (n° vert) : 0800/16 061 - Email : nvert@awiph.be Site : www.awiph.be

Des portails spécialisés dans la remise à l’emploi de personnes avec un handicap apparaissent aussi sur la toile :

- www.wheelit.be : premier site belge de recrutement pour les personnes avec un handicap
- www.espaceplus.net : à l’initiative de l’asbl Handiplus, ce site est une plateforme d’e-employment dédiée aux personnes handicapées et aux entreprises pour lesquelles, à compétences égales, le handicap n’est pas un frein

Plusieurs initiatives relevant du secteur de l’insertion socioprofessionnelle tendent également à développer des projets permettant aux publics plus fragiles de (re)travailler. En voici une sélection à titre d’exemple.

A Bruxelles

• **L’APRES** (réinsertion sociale et professionnelle de détenus ou d’ex-détenus) 303 chaussée d’Alsemberg - 1190 Bruxelles Tel : 02/219 57 90 - Email : *secretariat@apresasbl.be*

• **Les Capucines** (supérette sociale et initiative locale de développement de l’emploi) 30, rue des Capucins - 1000 Bruxelles (dans le quartier des Marolles) Tel : 02/502 02 09 - Email : *cmft-asbl@freeweb.be*

• **Les Petits Riens** (entreprise de formation par le travail et d’économie sociale) 101 rue Américaine - 1050 Bruxelles Tel : 02/537 30 26 - Email : *info@petitsriens.be*

• **Espace social Télé-Service, service “ Petits Boulots ”** (initiative locale de développement de l’emploi) 27-28 boulevard de l’Abattoir - 1000 Bruxelles Tel : 02/548 98 00 - *espacesocial@tele-service.be*

• **Formation Travail et Santé (FTS)** (réadaptation sociale et professionnelle pour demandeurs d’emploi fragilisés au niveau de leur santé) 148 rue Berckmans - 1060 Bruxelles Tel : 02/534 26 81 - Email : *info@travailletsante.be*

A Liège

• **Article 23** (dispositif d’insertion par le travail pour personnes souffrant de troubles psychiques) 1 place Emile Dupont - 4000 Liège Tel : 04/223 38 35

• **Retravailler Liège** (organisme d’insertion socioprofessionnelle avec service d’outplacement) 2 rue Emile Remouchamps - 4020 Liège Tel : 04/341 24 24 - Email : *retravailler.asbl@skynet.be*

En Région wallonne

• **L’Ancre** (insertion psychosociale, y compris au niveau professionnel, pour personnes souffrant de troubles psychiques) 235 rue du Roi Albert - 4680 Oupeye Tel : 04/264 57 46 - Email : *ancre@aigs.be*

• **La Bavette** (atelier de petite restauration pour personnes handicapées physiques/psychiques) 34 rue de l’Abattoir - 5060 Taminés Tel : 071/77 41 06

Retrouvez d’autres initiatives sur le site www.guidesocial.be à la rubrique “ insertion professionnelle ”.