

# AMBIVALENCE DES POLITIQUES D'INSERTION

## QUELLES CONDITIONS POUR NE PAS TOURNER EN ROND ?



# Analyse

Septembre 2012  
Quentin Mortier  
Chargé de projets

« Crise » et « croissance » sont deux termes qui, à force d'être utilisés dans les débats publics et dans les médias, en viennent à perdre tout sens. Est-il encore possible de croire en cette analyse de la situation que nous traversons depuis plusieurs années en termes de « crise » et en cette proposition de solution en termes de « croissance » ?

D'une part, à force de se succéder dans le temps de manière de plus en plus rapprochée, l'analyse par la crise perd toute valeur. Et si la crise de 2008 avait commencé il y a quarante ans ? Tel est en tout cas le titre d'un article récent. « *Utilisée sans relâche pour décrire l'aggravation de la situation économique et financière depuis 2008, la notion de crise sous-entend le dérèglement intempestif d'un système pérenne. Il suffirait alors de corriger les excès pour que les affaires reprennent. Et si le capitalisme démocratique mis en place dans les pays occidentaux après la seconde guerre mondiale comportait un déséquilibre indépassable ?* », se demande un sociologue allemand<sup>1</sup>. Il faut aussi ajouter que la nature de la crise tend à se complexifier en prenant des allures d'hydre à multiples têtes (dont une serait immortelle selon la mythologie grecque<sup>2</sup>) : crise des subprimes, crise de l'immobilier, crise de l'euro, crise financière, crise climatique, crise de l'emploi, etc. Crise de confiance pourrions-nous ajouter. Bref, s'il y a crise, c'est une crise systémique.

D'autre part, l'incantation à la seule croissance alors qu'il est de plus en plus prouvé que notre mode de développement occidental crée au moins autant de problèmes qu'il n'en résout, ne tient plus la route. Telle qu'elle se définit aujourd'hui, la croissance semble de moins en moins soutenable.

Or, croissance économique et insertion socioprofessionnelle sont mêlées. Un tel contexte socio-économique catastrophique a évidemment de multiples impacts sur les politiques d'insertion. Quatre d'entre eux peuvent être pointés.

Premièrement, les processus d'instabilité et de précarité croissante des emplois grossissent le rang des personnes « à (ré)insérer ». Alors même que celles qui étaient déjà en situation d'insertion sont frappées de plein fouet par les mesures d'austérité qui sont décidées pour faire face à la crise économique<sup>3</sup>.

Deuxièmement, les dispositifs d'insertion continuent à se multiplier et à se complexifier. Au lieu de trouver une formule unanime, les pouvoirs publics ajoutent régulièrement de nouvelles couches au « mille-feuille » déjà là, pour le meilleur mais aussi parfois le pire. En outre, les dispositifs en place

---

<sup>1</sup> STRECK W., « La crise de 2008 a commencé il y a quarante ans », in *Le monde diplomatique*, janvier 2012.

<sup>2</sup> Selon Wikipedia, tuer l'Hydre de Lerne fut un des douze travaux d'Héraclès (Hercule chez les Romains) : « *Cette créature est décrite comme un dragon avec parfois un corps de chien possédant plusieurs têtes, dont une immortelle. Ses têtes se régénéraient doublement lorsqu'elles étaient tranchées, et l'haleine soufflée par les multiples gueules exhalait un poison radical, même durant le sommeil de l'animal.* »

<sup>3</sup> Voir à ce sujet l'analyse intitulée « L'économie sociale à l'heure de l'austérité généralisée », publiée en février 2012 par SAW-B et disponible sur notre site web.

font l'objet de remaniements fréquents et un décret est à peine voté que le ministre suivant entend mener sa réforme et marquer le secteur de son empreinte<sup>4</sup>.

Troisièmement, la référence à la conception de l'Etat Social Actif irrigue toutes les mesures prises pour accompagner les personnes éloignées du marché de l'emploi. Cela revient à stigmatiser encore davantage ces personnes (ce qui est régulièrement critiqué par les syndicats et les travailleurs sans emploi sous les termes de « chasse aux chômeurs »).

Quatrièmement, le caractère structurel du chômage ou sous-emploi rend très difficile, voire vaine, l'atteinte d'un résultat pour l'insertion sous la forme de l'accès à l'emploi pour tous. En particulier, dans le contexte de recherche absolue de la compétitivité, pour les personnes situées le plus loin de l'emploi. En outre, le chômage structurel crée une tendance à la baisse de la qualité des emplois et des conditions de travail.

## Origine et objectif de la réflexion critique

Parmi les dispositifs d'économie sociale en Belgique francophone, certains semblent, plus que d'autres, reposer sur des « emplois tremplin », à savoir des emplois à durée déterminée, le plus souvent entre un à deux ans. Ils permettent aux personnes qui en bénéficient de retrouver le monde du travail (après une longue absence pour certains), de remettre le pied à l'étrier, de se former avec comme espoir de trouver un autre travail, dans l'économie « classique », une fois leur contrat terminé. Ces travailleurs sont engagés sous les liens de contrats spécifiques (art 60§7, P.T.P., etc.<sup>5</sup>). C'est le cas entre autres des dispositifs ILDE (Initiative Locale de Développement de l'Emploi) en Région de Bruxelles-Capitale ou IDESS (Initiative de Développement de l'Emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale) en Wallonie.

Plusieurs questions méritent d'être posées à l'égard de ces dispositifs. Et surtout lorsque les structures qui en font usage sont actives dans des secteurs qui offrent peu de perspectives directes d'emploi aux travailleurs qui y passent quelques mois. Peuvent-ils, dans ces conditions, remplir réellement leur mission d'insertion professionnelle ou n'ont-ils qu'un rôle d'insertion sociale ? Ne se transforment-ils pas, sous couvert de service d'intérêt général et d'insertion, en un outil de mise à l'écart temporaire ou durable de certaines catégories de personnes qui deviennent en quelque sorte des « insérés permanents », placés dans un carrousel de l'insertion qui gagnent juste à chaque tour ... le droit d'en faire un autre ? L'ambivalence qui plane au-dessus de ces mesures publiques ne peut être levée qu'à certaines conditions qu'il s'agit d'identifier.

Cette analyse trouve son origine dans la réflexion d'un acteur de terrain, reconnu comme ILDE, qui cherche activement une issue positive à cette ambivalence. L'association Gammes, active en Région bruxelloise dans les services de garde à domicile, fait en effet un bilan en demi-teinte de sa propre action, entamée il y a dix ans. La formation et l'expérience professionnelle qu'acquière les personnes qui occupent des contrats temporaires au sein de l'association ne sont pas reconnues officiellement ; elles n'ont dès lors aucune garantie de trouver un emploi. En un certain sens, aux dires de sa directrice, l'association a le sentiment de ne pas remplir complètement sa mission auprès des

---

<sup>4</sup> Comme par exemple les préparatifs du nouveau décret wallon sur les EFT-OISP qui suscite pour l'instant toutes les craintes des acteurs de ces dispositifs, voire leur colère.

<sup>5</sup> La mise à l'emploi conformément à l'article 60 § 7 de la loi sur les CPAS est une forme d'aide sociale permettant à chaque CPAS de procurer un emploi à une personne, qui s'est ou qui est éloignée du marché du travail, et a pour objectif de réintégrer cette personne dans le régime de la sécurité sociale et de la réinsérer dans le processus du travail. En d'autres termes, ce contrat permet à la personne de recouvrer son droit à l'allocation de chômage, passant ainsi du CPAS à l'ONEM, à moins de signer entretemps un contrat de travail.

Le programme de transition professionnelle (P.T.P.) permet l'engagement dans le secteur non-marchand, agréé par les pouvoirs publics pour ce faire, de chômeurs complets indemnisés ou d'ayants droit à l'intégration sociale ou d'ayants droit à une aide sociale financière.

Les coûts pour l'entreprise (qui est agréée) qui emploie des personnes (répondant aux conditions d'accès) sous contrat P.T.P. ou article 60 sont faibles voire nuls.

personnes en insertion. Elle a ainsi entamé un combat en vue de faire avancer l'institutionnalisation du métier de garde à domicile<sup>6</sup>. Qu'en est-il dans le cadre d'autres métiers ou d'autres dispositifs ?

Cette analyse se donne trois visées. Un : cerner le risque déjà évoqué à propos des politiques d'insertion de verser d'un côté négatif, contraire à leurs intentions premières. Deux : réfléchir aux manières offertes aux acteurs de l'insertion pour conserver leur force d'engagement et garder le cap sur un travail social en insertion porteur de sens. Trois : identifier quelques recommandations en matière de politiques publiques d'insertion.

## Ambivalence des politiques d'insertion

Comme le dit Robert Castel, « *le champ des acteurs et des politiques de l'insertion est sur une ligne de crête, ténue et pourtant stratégique* »<sup>7</sup>. Cette ligne de crête sépare deux versants, l'un positif et l'autre négatif.

L'expérience vécue du processus d'insertion se révèle positive si elle contribue à rapprocher la personne qui en a bénéficié d'un emploi décent et convenable. Elle peut aussi être jugée telle dans la mesure où elle participe à « *élaborer certaines alternatives au travail capables de fonder une reconnaissance sociale* »<sup>8</sup>. Elle permet alors de concrétiser la multiplicité de dimensions de l'insertion.

La première issue (un emploi décent) est devenue une denrée rare. La deuxième (une alternative à un emploi) est peu recherchée par les acteurs de l'insertion (peut-être parce que cela ne fait pas partie des missions que leur assignent les pouvoirs publics), qui se focalisent beaucoup sur la norme de l'emploi rémunéré au détriment d'autres formes d'insertion, comme par exemple le volontariat<sup>9</sup>. Et cela, alors que le volontariat peut soit être une autre manière de s'insérer, soit être une étape en vue d'accéder finalement à l'emploi. Même s'il faut reconnaître que ce statut n'est pas toujours valorisant et valorisé, se révélant souvent ni enviable ni enviable.

L'expérience vécue de l'insertion peut aussi se faire négative. Ce sera le cas si elle se mue en une sorte de laboratoire de la flexibilité et stigmatise et précarise encore plus les personnes (notamment par la multiplication de contrats de travail temporaires).

Les risques de voir le processus d'insertion aboutir *a posteriori* au contraire de ce qu'il vise *a priori* sont à la fois théoriques et bien réels. Une difficulté à traiter cette question relève du fait qu'une telle évaluation du processus d'insertion devrait également être faite par les acteurs qui y sont impliqués (formateurs, personne en insertion, fonctionnaires en charge du contrôle, etc.). L'insertion est une construction sociale : elle dépend de stratégies d'acteurs variés (décideurs politiques, membre de l'administration, professionnels de l'insertion et personnes en insertion elles-mêmes) ainsi que du contexte social, économique, politique et juridique où elle se trouve. Ainsi, pour certaines personnes, leur contrat article 60 a été vécu comme une période très enrichissante qui leur a permis de se reconstruire une identité positive même si cela ne leur a pas permis de retrouver directement un autre emploi. L'évaluation des politiques d'insertion devrait, elle aussi, être sociale et collective.

---

<sup>6</sup> Voir à ce sujet notre analyse intitulée « L'institutionnalisation inachevée des services de proximité. Autour du métier de garde à domicile », publiée en mai 2012 et disponible sur notre site web.

<sup>7</sup> Cité par Georges Liénard, « L'ambivalence des politiques d'insertion », dans G. Liénard (ed.), *L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action*, Mardaga, Liège, 2001, p. 197.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

<sup>9</sup> Un article au sein du dossier intitulé « et voilà le travail ! », réalisé récemment par la Ligue des Droits de l'Homme, porte sur les paradoxes de certains dispositifs d'intégration (MARTENS Y, « Travail ou volontariat : quelle activité pour quelle intégration ? », in *La Chronique*, n° 151, juin 2012, pp. 21-22).

Ce point a été mis en exergue par une étude sur les pratiques de l'association Miroir Vagabond réalisée par l'asbl RTA et intitulée « Peut-on lutter contre la désaffiliation sociale par une politique d'emploi appropriée ? Analyse de l'expérience du Miroir Vagabond », disponible sur le site [www.intermaq.be](http://www.intermaq.be).

Sans prétendre arriver à une telle évaluation, il importe néanmoins d'examiner attentivement la question des besoins sociétaux non rencontrés et le lien parfois établi entre la réponse à ceux-ci et l'insertion.

## Les besoins sociétaux non rencontrés

L'économie sociale répond, peut-être plus que d'autres acteurs économiques, à des besoins sociétaux ou sociaux non rencontrés par ailleurs. C'est le cas des services de proximité, parmi lesquels par exemple la garde à domicile, la collecte des déchets, la mobilité ou les services de petit bricolage. Des services souvent trop peu rentables pour être couverts par des entreprises classiques. Les acteurs de l'économie sociale jouent dans ce cas un rôle indéniable d'innovation sociale. Ils saisissent une opportunité sociale tout autant, voire davantage, qu'une opportunité économique.

Pour répondre à de tels besoins, des entreprises commerciales à finalité sociale et/ou des ASBL sont créées. Une majorité d'entre elles se donnent parallèlement, comme mission, l'insertion socioprofessionnelle de personnes éloignées de l'emploi. Certaines le font de manière volontaire et réfléchie. D'autres, par contre, paraissent intégrer cette mission d'insertion simplement pour combler le manque de financement public qui devrait venir les soutenir pour répondre au besoin social auquel elles s'attèlent. Il arrive ainsi que des gestionnaires d'association se tournent vers le statut ILDE pour trouver les moyens nécessaires d'engager du personnel en vue d'offrir un service de brico-dépannage à des personnes âgées. Ou qu'ils décident d'engager des personnes sous statut article 60 car c'est là l'unique piste pour garantir un service – peu rentable – de taxi social. Et les exemples sont nombreux et posent les questions suivantes : à quel prix, économique mais aussi social, l'économie sociale arrive-t-elle à répondre à ces besoins non rencontrés tout en insérant des personnes éloignées de l'emploi ? Comment vérifier la pertinence et la plus-value de l'insertion socioprofessionnelle qu'offrent ces entreprises sociales ?

La réponse à ces questions est tout sauf simple. En particulier parce qu'elle dépend de la position de celui qui y répond. S'agit-il d'une personne ayant obtenu un contrat de travail, même temporaire ? S'agit-il de l'employeur ? S'agit-il des pouvoirs publics ? S'agit-il d'une entreprise privée présente sur le même marché ? S'agit-il des usagers ou clients de l'entreprise ? Quels seront les critères prioritaires utilisés par les uns et les autres pour mesurer l'intérêt de la réponse apportée à ces besoins sociaux ? Impossible d'aborder ici en profondeur toutes ces interrogations.

Deux questions peuvent toutefois être posées comme préalable. D'une part, la tentation est grande pour les pouvoirs publics de se décharger de certaines fonctions de service public en les confiant à des opérateurs privés, y compris d'économie sociale. Si certaines activités d'utilité publique ne sont pas solvables, ne doivent-elles pas soit être maintenues dans le giron de l'Etat soit être déléguées, grâce à un subside structurel, à des opérateurs privés y compris d'économie sociale ? L'offre de services dans le domaine de la mobilité en milieu rural ne doit-elle pas, par exemple, être organisée et/ou subventionnée par l'Etat étant donné leur faible rentabilité et leur absolue nécessité ?

D'autre part, si l'entreprise fait de l'insertion sa finalité, ne doit-elle pas former et préparer ses travailleurs à un emploi durable en dehors ou à l'intérieur de l'entreprise (que ce soit par une formation plus généraliste ou plus spécialisée, visant des apprentissages techniques, professionnels et/ou sociaux) ? Peut-elle accepter d'utiliser les subsides à l'insertion comme palliatifs d'autres moyens financiers et dès lors se contenter d'organiser une espèce de carrousel aux aides sans offrir de véritables perspectives d'emploi à ses stagiaires ou travailleurs, comme cela y ressemble parfois ?

Quels sont alors les moyens d'action que les entreprises sociales peuvent se donner pour éviter ce terrible carrousel ? Un exemple récent apporte des réponses utiles. Il s'agit de la valorisation des déchets et de la création du métier de « valoriste » qui est en train d'être formalisé sous l'impulsion de la fédération RessourCES et de certains de ses membres<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> L'ASBL RessourCES est la fédération des entreprises d'économie sociale actives dans la réduction des déchets par la récupération, la réutilisation et la valorisation des ressources. Voir : [www.res-sources.be](http://www.res-sources.be).

## Le métier de « valoriste »

Nos maisons sont encombrées d'objets : meubles, vaisselle, vêtements, jouets, électro-ménager, livres, ordinateurs, consoles, vélos, etc. « *Un frigidaire, un joli scooter, un atomixer. Et du Dunlopillo. Une cuisinière, avec un four en verre. Des tas de couverts et des pelles à gâteau ! Une tourniquette pour faire la vinaigrette. Un bel aérateur pour bouffer les odeurs. Des draps qui chauffent. Un pistolet à gaufres. Un avion pour deux... Et nous serons heureux !* » chantait Boris Vian à l'aube de l'entrée dans notre société de consommation dont seuls certains poètes imaginaient les effets à long terme.

S'ils ont longtemps été abandonnés sans remord, ces objets ont désormais de plus de plus une seconde vie. Pionnières en la matière, les entreprises sociales sont actives depuis plusieurs décennies dans la réduction des déchets par la récupération, la réutilisation et la valorisation. Assez récemment, ces entreprises où l'on peut céder ou acheter ces objets de seconde main ont été qualifiées de « ressourceries ». Le mot a été transformé en marque déposée par l'asbl Ressources. Il désigne une entreprise sociale, créatrice d'emplois et porteuse de valeur ajoutée, dont la priorité est la valorisation maximale de produits qu'elle récupère, notamment via la réutilisation. Elle le fait de façon intégrée et territorialisée. D'une part, via un service complet sur l'étendue d'un territoire donné, de la collecte à la vente de seconde main en passant par le tri, le démantèlement, la mise en filière de recyclage et la sensibilisation à l'écoconsommation. D'autre part, par la mise en commun des compétences professionnelles de différents acteurs locaux allant de l'économie sociale au monde culturel par exemple. Cette activité, bien dans l'air du temps, a ainsi donné naissance à un nouveau métier, celui de « valoriste », qui, lui, n'a pas encore été défini collectivement mais qui peut être le vecteur d'une dynamique d'insertion socioprofessionnelle.

L'intersection entre les opérateurs utilisant le terme de « valoriste » est constituée des réalités suivantes : des activités techniques et/ou créatives (opérations sur les objets), des activités technico-commerciales (être en contact avec le client ou le donateur pour un échange technique à fin de commerce), des activités de gestion (décrire le travail, gérer des stocks...) et des activités de sensibilisation/communication vers le public. Le métier est mis en œuvre par diverses structures (sous statut d'ASBL, agrément d'Entreprise de Formation par le Travail, d'Entreprise d'Insertion ou d'ILDE notamment), sous la forme de modules de formation ou de poste de travail. Il peut être plutôt généraliste (et gérer l'ensemble des matières si justement nommées « encombrants ») ou plutôt spécialisé (et traiter des catégories particulières d'objets : matériel informatique, matériel électro-ménager, vêtements, vélos, déchets de matériaux de construction, etc.). Il peut être exercé sous contrat de formation, contrat de travail temporaire (comme les contrats P.T.P. ou sous article 60) ou à durée indéterminée. Il peut relever d'une entreprise sociale et donc de l'économie sociale mais aussi d'une entreprise tout à fait ordinaire (dans le cadre de services internes de gestion des déchets ou des prestations pour d'autres entreprises ou pour le grand public).

Une caractéristique commune supplémentaire à ces activités de valorisation de déchets est qu'elles sont relativement intensives en main d'œuvre et génèrent des marges économiques relativement minimes. Garantir des emplois durables dans un tel secteur d'activité relève souvent de la gageure (et dépend soit d'un appui direct ou indirect des pouvoirs publics et/ou d'une organisation sans faille et d'une recherche permanente d'amélioration de la productivité). Malgré leur utilité sociale et environnementale incontestable, les activités de collecte, tri, revalorisation de déchets atteignent difficilement une rentabilité à toute épreuve. Ce qui fait de ce secteur un outil à double face en matière d'insertion socioprofessionnelle : niveau d'exigence faible à l'entrée, haute utilité sociale d'une part, faible demande sur le marché du travail, faible rentabilité économique d'autre part.

En creusant la question<sup>11</sup>, il apparaît qu'il existe autour de ces objets, dont l'obsolescence est en question, un réseau d'acteurs aux intérêts partiellement communs mais aussi divergents. Avec au moins les institutions suivantes : EFT actives dans le domaine, CPAS, communes, intercommunales, pouvoirs publics régionaux (qui s'y sont intéressés dans les cadres du Plan Marshall 2.vert et de l'Alliance Emploi-Environnement), certaines ETA<sup>12</sup>, entreprises ordinaires actives dans le domaine des

<sup>11</sup> Avec Tanguy Ewbank, de la fédération Ressources, qui a accepté de nous informer sur les actions de celle-ci à propos du métier de valoriste.

<sup>12</sup> Entreprises de Travail Adapté qui insèrent durablement à l'emploi des travailleurs handicapés.

déchets et leur fédération, FOREM, etc. A l'heure actuelle, le degré de convergence de ces multiples acteurs peut être jugé insuffisant, entre autres sur l'objectif de qualité de l'insertion socioprofessionnelle. Une personne pourrait par exemple être amenée à exercer ce métier dans le cadre d'un contrat de mise à disposition d'une entreprise sociale par un CPAS et, au terme de celui-ci, ne pas avoir l'occasion (ni y être aidé) de poursuivre le travail entamé par un contrat de travail ordinaire (étant entendu qu'il le désirerait). Pourtant, on pressent que s'ils se mobilisaient, l'ensemble des acteurs constitueraient un réseau solide dont les effets bénéfiques seraient multiples. Entre autres sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle puisque des stagiaires en EFT trouveraient un emploi au sein d'une ressourcerie mais aussi ailleurs, au sein d'une entreprise ordinaire ou d'un service public. Ce travail de mise en réseau a été entamé par Ressources mais sans arriver à un point de convergence (une action qui reviendrait à mouiller tout le monde au sein du réseau), passage obligé pour rendre le réseau pérenne.

Une piste pour y arriver pourrait être de poursuivre les démarches entamées pour faire reconnaître le métier de valoriste et s'accorder sur son contenu exact (en termes de fonction et de tâches) ainsi que les compétences qu'il requiert et les modalités de formation les plus appropriées. Sur sa forme, l'expérience en cours de Gammes à propos du métier de garde à domicile, de sa reconnaissance et de la formalisation de son contenu et ses compétences associées, pourrait inspirer les acteurs qui cherchent en quelque sorte à « valoriser » les valoristes.

### Quels enseignements tirer de ce cas particulier ?

Quatre constats principaux peuvent être dégagés.

**Primo.** La porte de sortie la plus honorable pour tous du parcours d'insertion est l'accès à un emploi décent (au sein de l'économie sociale ou de l'économie ordinaire). Pour augmenter les chances des personnes concernées d'y arriver, il peut être pertinent de construire un réseau solide entre de multiples acteurs, organisés par filière. La fédération Ressources a entamé ce travail dans le cadre du métier de « valoriste ». Certains acteurs de l'insertion socioprofessionnelle ont déjà résolu la question de l'après-formation et créé en aval de leur structure une entreprise d'insertion qui peut accueillir une partie des personnes formées en amont. Cette préoccupation pour ce qui peut être proposé à un stagiaire ou travailleur temporaire au terme de son passage au sein de l'institution ne devrait-elle pas se généraliser au sein de toutes les structures usant de contrats temporaires de ce type ?

**Secundo.** Les risques existent de faire payer cher à la personne sa tentative d'insertion. Soit en raison du contenu même de la formation (qui ne permet pas d'acquérir des compétences utiles ailleurs que dans l'entreprise ou qui se limite à ces seules compétences). Soit en raison du type de contrat qui lui est proposé (qui est temporaire et peut produire un effet de carrousel à l'insertion).

Or il existe sur ces deux points des alternatives porteuses.

En ce qui concerne la formation proposée, elle peut être soit généraliste soit spécialisée, soit fortement demandée soit peu valorisée sur le marché de l'emploi. Certaines structures ont parfaitement conscience des limites de la formation qu'elles proposent et tentent de compléter leur offre (et incitent par exemple les personnes en insertion à entamer une formation qualifiante parallèle ou mettent en exergue certaines compétences de base dans le cadre d'une formation plus large, par exemple la menuiserie dans le cadre d'une formation à l'éco-construction).

La formation socioprofessionnelle proposée aux personnes en insertion peut, et même probablement doit, se mettre au service des entreprises, via un contenu de techniques et pratiques professionnelles utiles aux entreprises. Elle doit sans doute aussi amener à mettre les personnes en insertion socioprofessionnelle au service de la société, via un contenu méta-professionnel, relevant davantage d'une culture générale que d'une culture spécialisée. C'est probablement une articulation entre ces

deux types de formation qui réussit le mieux à mettre les personnes sur la voie de l'insertion, et même plus spécifiquement, de la réaffiliation à la société<sup>13</sup>.

En ce qui concerne le type de contrat proposé, les acteurs du secteur de l'insertion ne sont pas condamnés à proposer, ni à accepter n'importe quelle mesure de soutien de la part des pouvoirs publics. Tels les services de garde à domicile en Wallonie, soutenus au départ par des mesures art. 60 et qui, après négociation, ont pu évoluer vers des soutiens plus structurels (notamment au moyen de contrats APE, permettant d'offrir aux travailleuses des contrats à durée indéterminée et aux usagers une relation durable avec la personne qui réalise la prestation à son domicile). Le cas de l'asbl Gammes, déjà cité, est aussi emblématique. Cette association se bat en effet pour obtenir des mesures de reconnaissance du métier, avec toutes les améliorations du statut qui peuvent être liées à celle-ci (financière, symbolique, juridique, etc.).

A la condition d'établir un argumentaire commun, les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle pourraient proposer aux pouvoirs publics (en s'appuyant notamment sur le pacte associatif) un cadre structurel en matière d'aides à l'emploi. L'exemple de l'évolution des contrats PRIME et ACS qui en Wallonie ont été remplacés par des contrats APE, marqués par une plus grande souplesse dans les modalités de subvention, une durée indéterminée, une modification d'une des parties au contrat (alors que le contrat était conclu entre les pouvoirs publics et le travailleur, mis à disposition d'une institution conventionnée, le contrat APE est désormais signé entre l'employeur et le travailleur) est utile et potentiellement fécond. Les mesures P.T.P. et article 60 pourraient en prendre de la graine, notamment en privilégiant un contrat qui lie et responsabilise l'employeur plutôt que l'actuelle « mise à disposition »<sup>14</sup>.

Un critère incontournable à rencontrer pour toute aide à l'emploi pourrait être proposé, à savoir la relation de confiance qu'elle permet de développer. Le processus d'insertion passe par l'établissement de telles relations entre la personne en insertion et ses divers interlocuteurs : accompagnateurs et formateurs, employeurs et collègues, usagers et autres professionnels. Le type de contrat influence bien entendu, en positif ou en négatif, ce climat de confiance à instaurer ou restaurer. Même s'il n'est pas le seul facteur à prendre en considération.

**Tertio.** Il existe plusieurs pistes alternatives à l'emploi à tout prix, celle de reconsidérer la relation entre activité, travail et emploi, celle de développer des pistes alternatives à l'insertion par l'emploi, celle de réduire collectivement le temps de travail (dans la société tout entière ou au sein d'une entreprise ou d'un secteur). Ces pistes semblent encore assez théoriques (elles sont d'ailleurs souvent avancées par des personnes qui ont un bon emploi, à destination de ceux qui n'en ont pas). Néanmoins, les entreprises sociales arrivent parfois à contribuer à la réflexion à ce sujet. Ainsi, certaines ressourceries s'appuient partiellement sur l'activité de personnes bénévoles pour assurer leurs services au public. Elles promeuvent ainsi une autre manière de s'insérer par une activité porteuse d'utilité et de reconnaissance sociale<sup>15</sup> et qui peut parfois être le prélude à la signature d'un contrat de travail.

**Quarto.** D'aucuns insistent pour que toute réflexion (et action) sur le sens de l'insertion socioprofessionnelle intègre la nécessaire déconnexion à la croissance (et à ses mécanismes de redistribution sous forme de politiques publiques d'insertion). Cette piste est intéressante (et sera peut-être dans un avenir proche, inévitable) mais elle concerne à ce point le modèle de société dans lequel cette insertion se fait, qu'elle paraît peu accessible aux acteurs de l'insertion. Si l'on adopte le point de vue d'Edgar Morin et Stéphane Hessel<sup>16</sup> sur la question (qui affirment que « *plutôt que d'opposer l'étendard de la croissance à celui de la décroissance, le temps est venu de dresser la liste*

---

<sup>13</sup> Par opposition au terme de « désaffiliation », défini par Robert Castel comme un « mode particulier de dissociation du lien social », la « rupture du lien sociétal » lorsque se conjuguent précarité économique et fragilité relationnelle. Voir CASTEL R, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

<sup>14</sup> A noter que la question de l'évaluation de la mesure art. 60 (et de ses éventuels effets pervers) a été récemment posée par certains parlementaires wallons à la ministre compétente. A noter aussi que la mesure art. 61 prévoit bien, elle, un contrat entre l'employeur et la personne, tout en assurant le financement de celui-ci par les pouvoirs publics.

<sup>15</sup> Voir à ce sujet l'intéressant blog : <http://benevoles.tv/>

<sup>16</sup> HESSEL S et MORIN E, *Le chemin de l'espérance*, Paris, Fayard, 2011, pp. 13-14. Sur le sujet, on peut lire aussi JACKSON T, *Prosperité sans croissance, La transition vers une économie durable*, Bruxelles/Namur, De Boeck/Etopia, 2011.

*de ce qui doit croître et de ce qui doit décroître* »), on voit alors que le développement du métier de valoriste peut être considéré comme un métier d'avenir. Tout comme de nombreux autres services de proximité répondant à des besoins sociétaux. Suivant les mêmes deux auteurs, il conviendrait de « *faire croître les énergies vertes, les transports publics, l'économie sociale et solidaire, l'école, la culture, les aménagements visant à l'humanisation des mégapoles* » et « *parallèlement faire décroître l'agriculture industrialisée, les énergies fossiles et nucléaires, les parasitismes des intermédiaires, l'industrie de guerre, les intoxications consuméristes, l'économie du superflu et de la superficialité, notre mode de vie dilapidateur* ». Cette position apporte du pain sur la planche de l'économie sociale mais nécessite avant tout d'être portée à un niveau politique.

## Conclusion

Il semble aujourd'hui crucial d'appeler un chat un chat. Ou plutôt de ne plus appeler un chat, un chien. N'est-il pas temps de cesser de parler d'insertion si ce n'est pas ce à quoi on parvient ? Ne conviendrait-il pas, en reconnaissant le pouvoir des mots, de s'éloigner encore plus de ce terme (comme de ceux de « développement », d'« intégration », etc.) ? L'une des raisons pour justifier ce pas est qu'il ne semble pas agréer les personnes qu'il vise. « *Je travaille dans une entreprise d'insertion, mais je n'aime pas ce mot* » confiait une aide-ménagère avec qui nous préparions le témoignage de son entreprise à destination d'autres travailleurs. A la suite de Robert Castel, qui développe une analyse des évolutions sociétales actuelles en termes de désaffiliation (vue comme résultat d'un processus de déstabilisation de la société), pourquoi ne pas utiliser le terme d'« affiliation » qui signifie, en vieux français, « adopter comme fils » ? Utiliser les concepts d'affiliation, de désaffiliation ou de réaffiliation permet en tout cas de cesser de pointer les personnes éloignées du marché de l'emploi comme seules responsables de leur situation et de souligner notre responsabilité collective face à cette situation et dans sa résolution.