

THESIS / THÈSE

MASTER EN SCIENCES ÉCONOMIQUES

Une approche qualitative de l'offre de travail des personnes handicapées physiques

Grawez, Michel

Award date:
2000

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Facultés Universitaires Notre Dame de la Paix, Namur
Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion

Année académique 1999 - 2000

*Une approche qualitative
de l'offre de travail des
personnes handicapées physiques*

Michel Grawez

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade
de Licencié en Sciences Economiques

**C'est parce que j'avais,
comme tous les enfants,
le sens inné de la justice,
que je chipais, au hasard des vergers,
les fruits de Monsieur Tout-le-Monde.**

L. Descaves et T.A. Steinlen, *Barabbas. Paroles dans la vallée*,
Ed. Eugène Rey, Paris, 1914

Avant-propos

J'ose espérer que la confiance que m'ont accordée Mr. Prof. Michel Mercier, promoteur de ce mémoire et Mr. Prof. Jean Marie Jacques, co-promoteur, a été bien placée. Mr Prof. Mercier m'a beaucoup aidé dans l'approche théorique et dans la connaissance du terrain. Mr Prof. Jacques m'a particulièrement conseillé dans la partie méthodologique. Tous deux ont su trouver à mon égard un équilibre entre guidance et respect de mon autonomie. Pour cela et pour leurs conseils et encouragements, je les remercie sincèrement.

Les personnes handicapées que j'ai contactées ont toutes accepté de collaborer à ce mémoire. Elles en ont fourni la substance. Qu'elles trouvent dans ma volonté de travailler à une meilleure intégration des personnes handicapées l'expression de mes remerciements.

Enfin, les membres du Département de Psychologie de la Faculté de Médecine des FUNDP, du CRETH et du SATIH m'ont fourni de nombreuses occasions de discussions, de rencontres et d'expériences "sur le terrain". Je les remercie également.

Table des matières

Avant-propos	2
Table des matières.....	3
Introduction.....	5
Problématique.....	7

Première partie : Approche théorique.....9

<i>Chapitre 1 : Précisions de vocabulaire.....</i>	<i>9</i>
--	----------

<i>Chapitre 2 : Le travail, une valeur relative au cours de l'Histoire.....</i>	<i>11</i>
2.1. L'Ancien Régime.....	13
2.2. L'époque moderne.....	15
2.3. La naissance de l'Etat social.....	20
2.4. Le salariat moderne.....	21
2.5. Insertion et intégration.....	28
2.6. Faut-il dévaloriser le travail ?	29
2.7. L'allocation universelle.....	32
2.8. En résumé.....	35

<i>Chapitre 3 : La situation socio-économique de l'emploi des personnes handicapées ...</i>	<i>36</i>
3.1. Les tendances lourdes et les opportunités à saisir par les personnes handicapées....	36
3.1.1. De la pénurie d'emplois à la pénurie de main d'œuvre ?.....	37
3.1.2. La tertiarisation de l'économie.....	37
3.1.3. Les nouvelles technologies.....	38
3.2. Le cadre belge.....	38
3.2.1. Les personnes handicapées.....	39
3.2.2. Les employeurs.....	40
3.2.3. Les structures intermédiaires.....	41

Deuxième partie : Hypothèses préalables et méthodologie.....43

<i>Chapitre 1 : Hypothèses préalables.....</i>	<i>43</i>
--	-----------

<i>Chapitre 2 : Méthodologie.....</i>	<i>44</i>
2.1. Une approche interactive et constructiviste.....	44
2.2. Pourquoi une méthode qualitative ?.....	44
2.3. Une méthode d'analyse de contenu.....	45
2.4. L'analyse structurale.....	45
2.5. Brève approche de l'analyse structurale.....	46
2.6. Validité de l'analyse structurale.....	47
2.7. La collecte d'informations.....	48
2.8. Le choix de l'échantillon.....	48
2.9. Le guide d'entretien.....	49

Troisième partie : Résultats de l'analyse.....50

Chapitre 1 : Résultats de l'analyse instrumentale.....50

- 1.1. L'axe utilité /absence d'utilité50
- 1.2. L'axe travail/non-travail.....51
- 1.3. La question de l'allocation de handicapé.....52
- 1.4. La question de la formation.....53
- 1.5. La lourdeur administrative.....54

Chapitre 2 : Etablissement d'une typologie.....55

- 2.1. Les branchés : le travailleur performant.....57
- 2.2. Les débranchés l'actif individuel.....59
- 2.3. Les désincités activants.....59
 - 2.3.1. le travailleur libéré.....61
 - 2.3.2. l'actif social.....62
- 2.4. Les résignés 63
 - 2.4.1. le travailleur forcé.....64
 - 2.4.2. l'actif domestique.....64

Quatrième partie : Conclusions et perspectives.....66

Chapitre 1 : Conclusions.....66

Chapitre 2 : Perspectives.....67

Bibliographie.....72

Annexe 1 : Retranscription des interviews

Annexe 2 : Instrumentation

Introduction

Force est de constater que le travail est devenu au fil du temps une valeur centrale dans l'organisation de la société, traversant les champs de l'économie, de la politique, du social, du psychologique, du culturel.

La création de richesses, la distribution des revenus, l'intégration sociale, l'épanouissement personnel...autant de fonctions qui lui sont attribuées.

Le travail apparaît comme la voie royale dans l'intégration sociale. Etre au travail, c'est être pleinement citoyen, c'est refuser d'être passif et de profiter de l'état-providence, c'est apporter sa pierre à la construction de la société. Seuls les individus totalement incapables de travailler peuvent, sans culpabilité, en être dispensés.

Dans le monde tournant autour du problème du handicap, il semble y avoir une évidence : la mise au travail des personnes handicapées dans les ETA (Entreprises de Travail Adapté, autrefois appelées ateliers protégés), ou, mieux encore, en milieu ordinaire, est le "must", la solution idéale pour favoriser l'insertion sociale des personnes handicapées. Celles-ci souhaiteraient, par souci de normalité, devenir des travailleurs, salariés ou indépendants, du secteur privé ou public.

Les personnes handicapées sont peu intégrées au travail. Beaucoup sont employables et ne travaillent pas. Le taux de chômage chez les personnes handicapées est environ trois fois supérieur à la moyenne belge.

Mais la notion même de travail est en mutation. Il n'a pas toujours été central, et peut-être ne le sera-t-il plus à l'avenir. Se poser la question de l'offre de travail des personnes handicapées impose d'abord d'analyser la notion de travail et ses mutations profondes à l'œuvre dans nos sociétés occidentales.

Dans une **première partie** théorique, ce mémoire aborde d'abord la question de l'évolution historique du travail et du salariat, la crise de valeur actuelle autour du travail, des perspectives de changements. A travers l'œuvre de Dominique Méda, philosophe contemporaine, du sociologue Robert Castel, de l'économiste Jean Marc Ferry, du psychologue Christophe Dejours, je tenterai de cerner les évolutions tournant autour du travail, afin de pouvoir y positionner le travail des personnes handicapées. Un long détour par l'histoire permettra de comprendre et de relativiser l'importance du travail, en soulignant le rôle moteur qu'ont joué, déjà dans l'Ancien Régime, les débats concernant l'assistance aux indigents.

La situation socio-économique de la personne handicapée en Belgique fait l'objet de la fin de la partie théorique.

Une **deuxième partie** traite des questionnements et hypothèses relatifs à l'offre de travail des personnes handicapées, ainsi que de la méthodologie. Les hypothèses préalables tentent d'établir les raisons qui, dans les représentations mentales des personnes handicapées, les freinent ou les activent à se mettre à la recherche d'un travail. Ces hypothèses sont issues de

la théorie mais aussi de la pratique du Département de Psychologie des FUNDP dans le domaine du handicap.

Cette deuxième partie traite également de la méthodologie de la phase empirique : choix d'une méthode qualitative, choix d'une méthode sémantique et structurale d'analyse de contenu, choix de l'échantillon., recueil d'informations par interview.

La **troisième partie** présentera les résultats de l'analyse des interviews, en en dégagant les éléments essentiels et en formulant une typologie, que je considérerai comme une reformulation des hypothèses préalables.

Enfin, dans la **quatrième partie**, les conclusions ébaucheront des perspectives opérationnelles concernant l'activation de l'offre de travail des personnes handicapées.

Je signale aux lecteurs que la transcription intégrale des interviews et leur analyse instrumentale ne sont pas jointes à ce mémoire. En effet, j'ai garanti l'anonymat de ces interviews, mais les détails biographiques s'y trouvant permettraient une identification des interviewés. Seul l'exemplaire destiné à chacun des professeurs participant au jury de ce mémoire contient ces annexes.

Problématique

Plusieurs observations, contacts, lectures concernant la problématique de la personne handicapée m'ont amené à me poser la question suivante : le peu de personnes handicapées au travail vient-il du fait du manque de demande de travail de la part des employeurs, ou au contraire de la faiblesse de l'offre de travail de la part des personnes handicapées ?

Demande insuffisante ? Offre insuffisante ? Ou bien interaction entre ces deux phénomènes ? En effet, une étude récente¹ montre que les représentations sociales négatives des employeurs par rapport au handicap et aux personnes handicapées sont intériorisées par les personnes handicapées, ce qui a pour effet de freiner leur recherche d'emploi.

Quelles sont les contraintes spécifiques qui pèsent en Belgique sur la mise au travail des personnes handicapées ?

La plupart des personnes handicapées disposent d'une allocation non liée à un travail. Pourquoi, dans ces conditions, tenter de favoriser la mise à l'emploi des personnes handicapées ? Le travail est-il le moyen idéal de l'intégration sociale ? N'est-il pas une source supplémentaire de souffrances pour la personne handicapée ?

On ne peut donc éluder la question du travail comme valeur : le travail, et plus particulièrement le travail salarié, reste-t-il une forme centrale d'organisation de la société (et, à ce titre, est-il un bon outil d'insertion sociale des personnes handicapées ?), ou bien est-il dépassé par l'évolution sociale et économique ? Si oui, quelles nouvelles formes d'organisations sociales vont structurer la société ? Quels vont être les rôles de l'évolution socio-démographique, de la tertiarisation de l'économie, du développement des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) dans l'évolution du travail, et leurs répercussions sur l'emploi des personnes handicapées ? Comment l'Etat doit-il intervenir dans l'insertion des personnes handicapées ?

La notion d'assistance sociale mérite une analyse, car elle touche directement la politique d'insertion des personnes handicapées. Comment l'aide sociale a-t-elle évolué depuis la naissance de la société industrielle ? Quels résultats a-t-elle produits dans l'intégration sociale de catégories défavorisées ? Quels en sont les défis pour que la dimension sociale reste un facteur d'intégration sociale ? Comment situer les politiques d'intégration des personnes handicapées ?

Il faut favoriser le travail des personnes handicapées, mais pas à n'importe quel prix. Faut-il en faire une obligation culpabilisante ? Le lien social et l'épanouissement personnel ne peuvent-ils être fournis par d'autres moyens que le travail et le lien salarial ?

Voilà autant de questions de départ, d'intuitions, d'interrogations personnelles basées sur de nombreuses rencontres avec des personnes handicapées et des intervenants sociaux à travers le Département de Psychologie de la Faculté de Médecine des Facultés Universitaires Notre Dame de la Paix à Namur, qui m'a accueilli pour un stage. Ce département a déjà mené de nombreuses recherches dans le domaine du handicap. J'ai participé à certaines d'entre elles.

¹ Approche des représentations sociales relatives à l'emploi des personnes handicapées en Région wallonne, Sous la direction de M. Mercier, Département de Psychologie, Faculté de Médecine, FUNDP, décembre 1997

Tel est donc le contexte qui a amené mon questionnement et les hypothèses préalables qui suivront.

Je reconnais la complexité de ce champ d'études. Je vais le restreindre à l'idée qui postule un déficit d'offre de travail de la part des personnes handicapées. Une des dimensions (mais pas la seule) du problème de la mise au travail des personnes handicapées trouverait son origine dans l'insuffisance de leur offre de travail, due à des facteurs désincitants que j'étudie plus loin dans ce mémoire.

Il ne m'est pas possible de rassembler dans une seule analyse la variété des types de handicap. Par exemple, les handicaps mentaux sévères sont des handicaps trop spécifiques que pour pouvoir être traités de la même manière que les handicaps physiques ou les handicaps mentaux légers.

D'autre part, d'un point de vue normatif, je privilégie le travail en milieu ordinaire, qui me semble plus riche en possibilité d'intégration sociale, mais du point de vue descriptif, je n'exclus nullement la mise au travail en ETA car les ETA participent également au processus de l'offre de travail des personnes handicapées. Elles peuvent être un passage formatif vers le milieu ordinaire, ou être une réponse adéquate pour certaines personnes handicapées.

En bref, mon propos tournera donc autour de deux questions centrales:

- **le travail est-il un bon outil d'intégration pour les personnes handicapées ?**
- **sur quels leviers agir pour activer l'offre de travail des personnes handicapées ?**

Première partie : Approche théorique

Chapitre 1.- Précisions de vocabulaire

Plusieurs termes sont employés dans ce mémoire. Pour éviter toutes confusions, je me permets d'en définir ici les principaux.

Parmi les nombreuses définitions de la personne handicapée, je retiendrai celle qu'en donne la Région Wallonne :

"Est considéré comme handicapée toute personne mineure ou majeure présentant une limitation importante de ses capacités d'intégration sociale ou professionnelle suite à une altération de ses facultés mentales, sensorielles ou physiques, qui engendre la nécessité d'une intervention de la société"²

J'appelle "handicapés physiques" les personnes ayant un handicap sensori-moteur (handicap moteur, visuel, auditif, langagier...). J'oppose cette définition à celle des handicapés mentaux.

Dans le vocabulaire économique, l'offre de travail est le fait d'un travailleur qui se met sur le marché du travail. Cela se traduit éventuellement par une demande d'emploi. L'offre de travail est classiquement considérée comme étant fonction d'un arbitrage individuel entre le temps libre et le besoin de revenus.

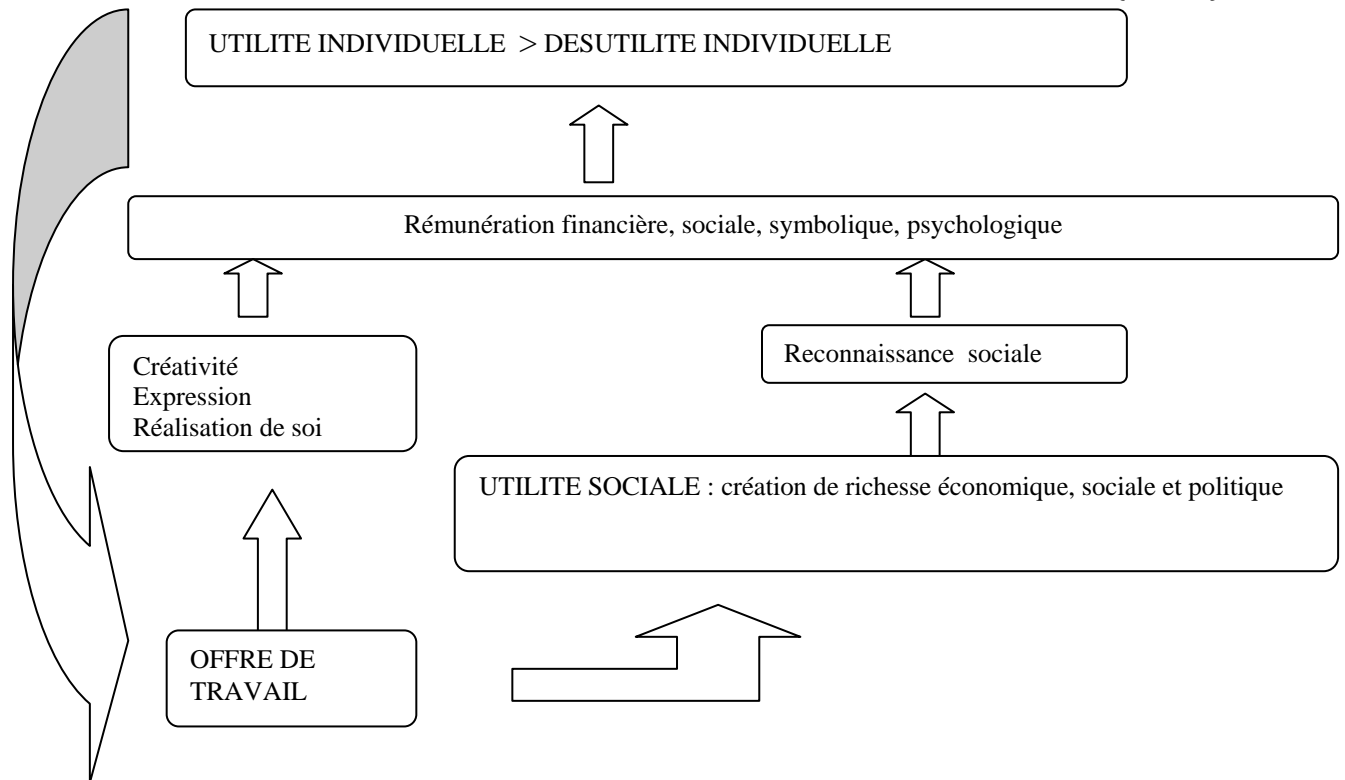
La demande de travail est le fait d'un employeur, et se traduit éventuellement par une offre d'emploi. Elle est fonction du niveau de progrès technique et du volume de la production.

Dans l'économie classique, le concept d'utilité, que j'utiliserai souvent dans la suite, fait l'objet de définitions insatisfaisantes, en termes consuméristes de classement de paniers de consommation. Je n'ai pas trouvé de définitions de l'utilité sociale fournie par le travail. Je risque donc une définition personnelle : il y a utilité sociale quand il y a production de biens et services dont la finalité dépasse celle de l'individu producteur. L'utilité sociale peut aussi consister à renforcer la cohésion sociale, à éviter le gaspillage de ressources humaines et matérielles, à assurer un fonctionnement plus démocratique de la société... Bref, l'utilité sociale amenée par la création de richesse a une définition qui dépasse la dimension économique.

La reconnaissance sociale de cet apport d'utilité sociale, par l'octroi d'une rémunération matérielle (le salaire par exemple), sociale (le statut, qui accorde droits et prérogatives), symbolique (un titre professionnel), psychologique (le plaisir dû à la reconnaissance par l'employeur et les collègues de l'effort fourni par le travailleur) est un élément favorisant le sentiment d'utilité individuelle.

L'utilité est aussi individuelle : le salaire, la reconnaissance sociale, l'épanouissement personnel sont des éléments qui permettent de contre-balancer la "désutilité" du travail. Il y a offre individuelle de travail si l'utilité individuelle est supérieure à la désutilité du travail.

² Région Wallonne, Décret du 6 avril 1995, article 2.



Je voudrais surtout m'attarder davantage sur les concepts de travail et de non-travail, en reprenant les définitions fournies par la Commission Travail et Non-Travail³. D'un point de vue économique "le travail est donc un service qui répond aux besoins d'autres personnes et génère une valeur ajoutée pour la société. A ce titre, il justifie une contrepartie. Elle s'octroie sous la forme d'une rétribution par les utilisateurs des biens et services ainsi produits" (Commission Travail et Non-Travail, page 13).

Mais il existe aussi du travail utile et non rémunéré (les études, le travail domestique, l'éducation des enfants, la militance politique ou associative, l'encadrement sportif de jeunes, etc...).

Ce travail est socialement utile. Il répond à des besoins sociaux mais n'est pas reconnu comme travail. Pourtant, il permet aussi d'accroître le capital humain et, indirectement peut-être, d'augmenter la productivité dans un stade ultérieur. Il aurait donc aussi une justification économique. Ce travail utile et non rémunéré, nous l'appellerons l'activité. "On ne peut confondre activité, travail et emploi. L'activité est libre de toute contrainte, c'est une action qui couvre tous les éléments de la vie et qui n'a comme limite que le respect de l'ordre public. Le travail, qu'il soit indépendant ou salarié, est lié à un individu et fait l'objet de réglementations et de lois. L'emploi, lui, est attaché à un employeur et se limite au travail salarié."⁴

Toutes les activités humaines non rémunérées sont du non-travail. On peut y distinguer deux catégories : les activités sociales, fournissant une utilité à la société sur trois niveaux : la collectivité, la famille, la formation; les activités individuelles, notamment de détente, de loisirs et de consommation.

³ Travail et Non-Travail. Vers la pleine participation. Recommandations de la Commission Travail et Non-Travail à la Fondation Roi Baudouin, De Boeck, 2000

⁴ Allocution de Jacques Delors à l'occasion de l'installation de la Commission Travail et Non-Travail, Fondation Roi Baudouin, 13 octobre 1995.

Ajoutons que la frontière entre travail et non-travail évolue avec le temps. Ainsi, l'accompagnement des personnes du 3^{ème} âge quitte de plus en plus la catégorie de l'activité sociale familiale pour entrer dans la sphère du travail. Inversement, une série de tâches autrefois rémunérées sont devenues des tâches domestiques par le développement des appareils électro-ménagers, audio-visuels et de bricolage, pour ne citer que quelques exemples.

D'autres définitions sont utiles pour la suite. "*Le taux d'activité se définit comme la proportion de personnes qui se présentent sur le marché de l'emploi (la population active : travailleurs et demandeurs d'emploi inoccupés) dans la tranche d'âge de 15 à 64 ans (la population en âge de travailler) ; le taux d'emploi se définit, lui, comme la proportion de personnes qui travaillent dans la tranche d'âge de 15 à 64 ans.*" (Commission Travail et Non-Travail, page 23). *Le concept de non-travail apparaît donc de manière implicite...: il s'applique à tous les individus qui ne participent pas au marché de l'emploi qu'ils soient chercheurs d'emploi ou non.*" (idem, page 24).

Dans la suite de ce mémoire, je m'écarterai de cette définition en considérant les personnes actives dans la recherche d'un emploi comme étant sur le même pied que les personnes effectivement au travail car c'est l'attitude par rapport au travail et non la situation effective de travail qui m'intéressera.

Chapitre 2.- Le travail, une valeur relative au cours de l'Histoire

S'il s'agit de favoriser la mise au travail des personnes handicapées, la question de la place du travail comme source de revenus, comme créateur de lien social et comme source d'épanouissement personnel, ne peut être éludée.

Pour approcher cette question, j'ai suivi différents auteurs qui, chacun, amènent un point de vue particulier.

L'idée que le chômage est un cancer social est constamment proclamée de tous les côtés de la société. Le présupposé de cette idée est que le travail est une catégorie anthropologique, c'est-à-dire qu'elle appartient par essence à la nature humaine. Le travail est une **activité essentielle** de l'Homme qui, en travaillant la Nature, est créateur d'humanité et de civilisation. Cette vision anthropologique est partagée tant par les Chrétiens (le travail humain est la continuation de la Création) que par les philosophies humanistes ou marxistes (le travail exprime au plus haut point la liberté créatrice de l'homme).

Il y a une essence du travail, fait de créativité et de lutte avec les contraintes, qui lui donne sa double dimension de souffrance et de réalisation de soi.

Le travail est également **créateur de lien social** car il est source d'apprentissage social, de contrat social, d'utilité sociale : en apportant sa contribution par le travail, l'individu développe son appartenance à la société : il a besoin d'elle et elle a besoin de lui. Le travail est donc le lieu de la formation de l'identité individuelle et collective.

Enfin, le travail, aliénant depuis l'esclavage jusqu'à la société salariale d'aujourd'hui, peut être libéré et devenir le lieu d'épanouissement personnel.

Pour Dominique Méda⁵, en période de raréfaction de l'emploi, ces idéologies chrétiennes et humanistes, qui légitiment le travail, réapparaissent avec plus de force : le travail est défiguré, il faut donc le restaurer. La valorisation du travail se fait en temps de crise et correspond à une logique de défense de l'ordre établi. *"Le travail est notre fait social total...Il s'agit d'une catégorie construite dont l'émergence a correspondu à une situation politico-sociale particulière. Sa disparition, à l'évidence non souhaitée, remettrait en cause les ordres qui structurent nos sociétés : ainsi s'explique la véritable panique qui saisit gouvernants et gouvernés devant la montée inexorable du chômage."* (Méda, p.26)

Se pose alors la question : pourquoi le travail est-il devenu *"notre fait social total"* dans la vie individuelle et sociale ?

D. Méda propose d'abord de bien distinguer le système du travail de ses fonctions. Certaines fonctions attribuées au travail (assurer le lien social et l'épanouissement de l'individu) peuvent être remplies par d'autres systèmes.

Dans le passé ont existé des sociétés qui n'étaient pas structurées par le travail. Dans les sociétés tribales, le lien social se noue et se conserve dans le rapport à l'extériorité (nature, dieux, traditions...)

La Grèce de l'Antiquité, celle que nous connaissons à travers philosophes et historiens classiques, source fondamentale de notre héritage culturel, scientifique et politique, a articulé rationnellement sa position par rapport au travail : le travail est assimilé à des tâches dégradantes, et n'est nullement valorisé. Sont valorisées

- les activités humaines en fonction de leur ressemblance qu'elles peuvent avoir avec l'immobilité et l'éternité, loin du mouvement et du changement constant : la philosophie et la science, exercées par l'âme et non par le corps
- la politique, participation à la cité, lieu d'insertion de l'homme.

Le travail n'est pas méprisé en lui-même mais pour la servitude par rapport à autrui qu'il implique. Platon et Aristote louent l'esclavage, puisqu'il permet aux Grecs libres d'exercer leur humanité et leur liberté. La sphère de la liberté pour les Grecs, la sphère de la nécessité pour les travailleurs. Un artisan n'est pas un créateur, mais un imitateur d'une forme abstraite, un reproducteur de la vie matérielle. Dépendant du besoin des autres et de la matière, il ne peut être un homme libre. Il est proche de l'esclave, inséré dans des relations de service.

A l'opposé, la relation politique rassemble des égaux, des semblables : le lien social ou politique est en relation inverse de la dépendance économique.

Le loisir, à l'opposé du travail, n'est pas la paresse mais une des plus hautes activités : la politique, c'est-à-dire la définition commune des objectifs de la vie en société. Pour D. Méda, *"la dévalorisation du travail...a constitué la cause principale du blocage technologique dont on parle parfois à propos de la Grèce. Comme si les Grecs avaient réussi à comprendre le lien qui existe entre illimitation des besoins et écrasement de l'humanité sous le travail, et qu'ils avaient réussi à imprimer de la mesure aux premiers pour éviter le second"* (Méda, p. 47)

⁵ MEDA D., *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier, 1995

2.1.- L'ancien régime : travail forcé et travail réglé

Au moyen-âge, le travail reste non valorisé : c'est le rang et le sang qui structurent la société, la chrétienté reste dans la pensée grecque, avec, en plus, la Genèse qui maudit le travail.

Mais le moyen-âge va connaître une évolution : la Création divine est un processus, un travail en histoire : Dieu est moins démiurge qu'artisan, et le travail humain doit parachever l'œuvre divine. D'ailleurs les moines cisterciens commencent à travailler de leurs mains. Les métiers qui transforment la matière sont reconnus, seuls les métiers qui spéculent sur le temps (l'usure) restent dévalorisés et illicites.

Robert Castel⁶ distingue, dans l'Ancien Régime le travail réglé et le travail forcé. Le **travail réglé** est celui des corporations, corps de métier organisés en communautés autonomes et disposant d'un monopole de production. Situation transitoire : l'idéal de cette condition salariale est son auto-abolition lorsque le compagnon devient maître, selon un chemin balisé. Le compagnon, logé et nourri chez le maître, lui consacre la totalité de sa force de travail. Il n'y a pas de marché du travail dans la mesure où les corporations ont pour but l'abolition de la concurrence.

Ce modèle des corporations va entrer en crise au XVIIème siècle, à cause

- de l'excès de réglementation,
- des effets pervers du monopole, qui entraîne l'augmentation des prix sans augmentation des quantités produites
- de l'absence de marché du travail (ni liberté d'embauche, ni libre circulation des travailleurs)
- et de l'absence de mobilité sociale par la difficulté à accéder au statut de maître.

Le développement du capitalisme marchand va peu à peu réduire le rôle des maîtres à celui de simples façonniers. Le capitalisme marchand se caractérise par le fait qu'il n'intègre pas la production (comme le fera le capitalisme industriel dès la fin du XVIIIème siècle). Il considère les producteurs comme un simple maillon. L'accumulation des profits est le fait des marchands qui contrôlent à la fois la fourniture des matières premières et l'écoulement des produits finis.

En même temps se développe l'artisanat rural comme activité d'appoint aux revenus agricoles. Les salaires y sont donc plus bas, il n'y a pas d'investissements ni de capital fixe à rentabiliser. On y observe une dispersion des unités de production, une spécialisation du travail, le maintien des valeurs rurales (l'artisan rural reste avant tout un paysan), l'augmentation des profits des marchands. Par contre, il n'y a ni exode rural, ni prolétarianisation, mais surpopulation des campagnes.

Ce modèle va durer jusqu'au moment où il atteindra ses limites. Ce sera d'abord en Grande Bretagne, où la concentration de la propriété terrienne et la saturation du marché par les produits de l'artisanat rural va provoquer l'industrialisation.

Cette industrialisation naissante a deux caractéristiques : le recours à la machine, qui démultiplie la productivité du travail sans multiplier le nombre de travailleurs, et la réunion des travailleurs dans les fabriques, ce qui permet une meilleure division du travail, une

⁶ CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Gallimard, 1995

meilleure surveillance et l'attachement complet de l'ouvrier à sa tâche. Cela met fin aux éléments contre-productifs de l'artisanat rural, à savoir la dispersion géographique, l'aspect aléatoire de la production, secondaire par rapport aux tâches agricoles, et la distance culturelle par rapport au développement des villes. Il y a donc là un nouveau modèle issu de contraintes économiques.

Il faut noter qu'en France, le modèle émergent sera celui des Manufactures Royales, innovation non pas poussée par les contraintes économiques, mais par la volonté politique de freiner les importations d'armes, de tapis, de bateaux.... Ces manufactures restent dispersées, monopolistiques et sans accumulation de capital. La révolution industrielle surgira plus tard en France, au XIX^{ème} siècle, également quand le système de l'artisanat rural aura atteint ses limites.

Ni le système féodal des corporations, ni le système du capitalisme marchand ni le système dirigiste des Manufactures royales ne créent un "libre" marché du travail, alors que la liberté se développe en ce qui concerne l'entreprise, la circulation, la production, l'échange.

"Pourquoi la promotion d'un salariat...a-t-elle demandé un tel temps pour s'imposer ?"
(Castel, p. 204)

Sans remonter trop loin (la conception indigne du travail manuel chez les Grecs, l'étymologie du mot "travail" venant du latin "tripalium", qui était un instrument de torture, la hiérarchie de l'ordre social entre orateurs, bellatores et laborantes, formalisée au XI^{ème} siècle), on observe l'apparition d'un quatrième ordre, lié au développement urbain et du commerce (qui, en France, deviendra le tiers-état) qui va entraîner le traçage d'une ligne de coupure entre les inclus et les exclus du système social.

C'est le métier, fortement encadré par des régulations et des contraintes mais accordant des privilèges, qui confère un statut social dans la hiérarchie sociale, même dans une société où le travail manuel est indigne. Contraintes, mais privilèges et existence sociale.

Pour les autres, la masse des travailleurs, indigents, sans terre, vagabonds il n'y a pas de statut ni de reconnaissance sociale. Ils sont soumis à l'obligation de travail, sans privilèges ni reconnaissance en retour. Le **travail forcé**, imposé aux vagabonds et indigents, est la norme : dépôts de mendicité, et même galères royales.

Donc, le travail est soit réglé et accompagné de quelques privilèges, soit forcé. Le système économique de l'Ancien Régime n'a pas besoin d'une main d'œuvre libre (c'est-à-dire s'achetant et se vendant selon les besoins du marché) ni de compétences non artisanales.

Le salariat existe, mais dans les zones les plus périphériques :

- les compagnons, sorte d'élite ouvrière mais bloquée dans son ascension sociale,
- les maîtres ruinés ou déçus, devenus dépendants des commerçants
- les chambrelans et forains, artisans hors réglementation et semi-clandestins, travaillant à façon pour des commerçants
- les domestiques
- les embryons de travailleurs employés : commis, garçons de course, clerks de justice
- les petits métiers, gens sans qualification ni apprentissage, payés à la journée : porteurs d'eau, portefaix, manœuvres, charretiers, lingères, blanchisseuses...

- les ouvriers agricoles, sans terre et saisonniers, devenant lentement des ouvriers-paysans car les mines, les forges, les papeteries, les scieries sont très souvent implantées dans les zones rurales
- les fermiers parcellaires, propriétaires d'une parcelle trop petite, et alimentant le secteur de l'artisanat rural
- le véritable prolétariat naissant, dans des concentrations industrielles, où échouent les plus démunis

Avant la Révolution Française, la masse des travailleurs constitue donc le fond du panier social, et un monde très fragmenté. La situation de salarié correspond à une situation inférieure, la "populace", monde perçu comme encanaillé et inculte. Le recours au salariat traduit toujours une précarité de condition : plus on est salarié, plus on est démunis. Le salariat a un caractère composite et est rarement complet : ses incertitudes, sa subordination, son indignité ne lui donne pas le caractère plus attirant qui se développera au XXème siècle. Mais cette situation de salarié à la fin du XVIIIème siècle concerne déjà la majorité de la population de l'Europe occidentale.

On peut conclure que cette forme composite et fragmentée du salariat pré-industriel n'est pas née de la liberté contractuelle, mais de la tutelle. C'est ce qui explique ce "long moyen-âge" dans l'apparition d'un salariat moderne : *"C'est sans doute dans la pérennité du modèle de la corvée, prototype de la forme d'échange obligée à travers laquelle un travailleur manuel s'acquitte de sa tâche, qu'il faut chercher la raison de fond des résistances à l'avènement du rapport salarial moderne....La corvée est ce que doit un tenancier à son seigneur : la mise à disposition de sa personne, un certain nombre de journées, afin de travailler l'exploitation seigneuriale. En ce sens, la corvée s'oppose au salariat...et a succédé à l'esclavage.. Cependant, parallèlement au mouvement d'affranchissement de la main d'œuvre servile, avec le développement de l'économie monétaire à partir du XIIème siècle, la corvée est de plus en plus fréquemment rachetée : de prestation obligatoire en travail, elle devient prestation obligatoire en argent. La conversion de la corvée est le rachat d'une soumission : le tenancier devient "libre" d'organiser son travail, qui doit assurer sa survie et celle de sa famille, ainsi que le paiement de la rente qu'il doit au seigneur. Mais il peut se faire (et ce sera fréquemment le cas) que le produit de sa propre exploitation soit insuffisant pour assurer l'ensemble de ses obligations. Il "libère" alors une partie de son temps qu'il met à la disposition, contre rétribution, du seigneur ou d'un autre exploitant plus riche."* (Castel, p. 240 sq)

Corvée et salariat s'opposent, et le salariat va lentement chasser le système de la corvée. Mais fondamentalement, corvée et salariat ont un point commun : la soumission personnelle à un maître. Dans le salariat pré-industriel, les barreaux de la prison sont juste un peu dorés : *"Mais existentiellement, si je puis dire, quant au type de travail qu'il effectue et aux conditions sous lesquelles il l'effectue, qu'est-ce qui distingue un salarié "libre" d'un corvéable dans une relation de soumission personnelle à un maître ? Rien, si ce n'est que dans le premier cas il reçoit une rétribution, un salaire."* (Castel, p. 243)

2.2.- L'époque moderne

Le "travail" va être inventé sous sa forme moderne au XVIIIème siècle. Il va devenir une catégorie homogène et être considéré comme un facteur d'accroissement des richesses.

Pour Adam Smith, c'est le travail qui crée de la richesse et qui est la mesure de la valeur d'un produit par le temps nécessaire à le produire. Pour la première fois, le concept de travail reçoit une définition homogène, mais qui réduit le travail au travail productif.

Puisque c'est le travail incorporé dans un produit qui définit la valeur du produit, il va donc falloir donner une valeur au travail : il va aussi devenir marchandise, échangeable et auquel on attribue donc un prix.

Si le travail devient marchandise, il peut être détaché de l'individu. Mais que vaut le travail ?

"Tout se passe comme si le travail était devenu la raison de la nouvelle société. Il est à la fois terriblement concret (son essence, c'est la fatigue, l'effort, la peine et c'est à ce prix que s'achète la participation à la vie sociale), et éminemment abstrait (le travail est l'instrument de comparabilité de toute chose). Tout se passe comme si le lien social se construisait grâce à la vente de cette substance individuelle qu'est l'effort. Le travail est bien le nouveau rapport social qui structure la société."(Méda, p.73)

D. Méda pose la question de ce qui a amené les sociétés à considérer la richesse comme une finalité. Elle souligne l'importance de Luther et Calvin dans la valorisation des activités terrestres, que Weber a analysé; l'effondrement de la conception géocentrique du monde (Copernic au XVIème siècle, Newton au XVIIème) que Descartes synthétisera en montrant que le monde est plus physique que métaphysique, et donc apprivoisable par l'Homme qui doit en découvrir les règles de fonctionnement pour le transformer à son avantage : à la relation métaphysique de crainte envers la nature se substitue une relation utilitaire, "désenchantée". La science se veut efficace et le travail devient le moyen d'agir. L'homme se retrouve libre d'inventer la société propice à ses intérêts. A l'ordre naturel, voulu par Dieu va se substituer un ordre social voulu par l'Homme, autonome, c'est-à-dire produisant ses propres règles.

Le fondement de l'ordre social repose sur le politique et l'économique, solutions radicalement opposées, mais toutes deux basées sur l'idée de contrat.

- Dans le champ politique, le contrat est l'acte par lequel se constitue une autorité politique rendant possible la vie en société (je mange si je participe à une société qui s'organise pour que tous mangent). Le contrat est volontaire, basé sur le principe d'altruisme et non sur l'échange, et créateur de lien social pour lui-même.
- Dans le champ économique, le contrat règle les échanges. Basée sur le principe d'abondance et d'intérêt individuel (je mange si le boulanger veille à ses propres intérêts), *"l'économie définit les lois naturelles de l'enrichissement et en déduit l'ordre social et la structure des rapports sociaux, entièrement déterminés, au sens fort du terme, par la capacité des hommes à produire et à échanger"* (Méda, p.87). Le contrat est involontaire, basé sur l'échange. Le travail y devient central, signe d'appartenance à la société et devoir de chacun.

Au XVIIIème siècle, Castel voit 3 évolutions importantes :

- tant les économistes anglais que les philosophes des Lumières revendiquent le libre accès au travail
- le travail n'est plus seulement perçu comme un devoir (religieux, féodal, économique), mais il devient la source de toutes les richesses. Avant, la richesse venait soit du

commerce, soit du don (charge officielle, fonction royale ou religieuse, titre de noblesse, terres reçues du suzerain) ; le travail n'était pas source de richesse. Il était source d'indignité, proche de l'esclavage, nécessité économique et morale pour ceux qui ne possèdent rien

- progressivement, les pauvres ne sont plus seulement perçus comme des marginaux, tout en bas de l'échelle sociale (les indigents, incapables de travailler, et les vagabonds, capables de travailler mais réfractaires au lien de subordination), mais comme une masse, qui risque alors de devenir dangereuse et déstabilisatrice de l'ordre social. La question de la pauvreté va surgir comme un problème central à régler, et non plus comme un problème marginal à stabiliser.

Le travail, désormais perçu comme source de toutes les richesses va donc s'imposer comme solution à cette vulnérabilité de masse. L'échange va promouvoir l'équilibre entre les partenaires, à condition que ce soit un libre marché sur lequel les produits s'échangent en fonction de leur valeur-travail, elle-même produite par un libre travail.

Adam Smith va donc fonder l'économie politique (et le fondement d'un ordre social stable) à partir de la liberté des échanges sur le marché. Cette liberté des échanges suppose la liberté du travail et donc la libéralisation du travail. "*La véritable découverte que promeut le XVIII^{ème} siècle n'est donc pas celle de la nécessité du travail, mais celle de la nécessité de la liberté du travail*". (Castel, p. 282)

L'ordre social de l'Ancien Régime, où le travail était réglé ou forcé, mais périphérique dans la construction de l'ordre social, va faire place à un ordre social "rationnel" où l'accès au travail se veut libre par l'introduction d'un marché du travail. Lors de la Révolution Française, la suppression des droits féodaux et la loi Le Chapelier (qui, en avril 1791, impose l'interdiction de la liberté d'association, considérée comme proche du corporatisme) obéissent à la même logique : abolir les régulations du travail pour le rendre libre.

Les masses populaires commencent à être considérées comme source de la richesse des nations,... à condition qu'elles travaillent. L'intérêt bien compris des possédants est donc d'entretenir cette masse laborieuse.

Parmi les pauvres, il y a ceux qui, incapables de travailler (handicapés, vieux,...) ont droit à une assistance, et les oisifs, capables de travailler, mais qui refusent de le faire. Ceux-ci n'ont pas droit à des moyens d'existence hors du travail.

S'il n'y a pas de travail, la responsabilité en revient au seul travailleur. Si un indigent valide ne travaille pas, c'est qu'il ne veut pas travailler, puisque le marché du travail est devenu libre et ouvert. L'oisiveté est donc criminalisable à partir du moment où elle est considérée comme volontaire.

La Révolution Française va garder la distinction entre indigents non valides inaptes au travail et bénéficiaires d'une aide sociale organisée désormais par l'Etat, et les indigents valides, dont la seule possibilité d'existence viendra du travail.

Je verrai plus loin que cette vieille distinction entre indigents inaptes au travail et indigents valides garde toute son actualité à l'aube du XXI^{ème} siècle.

Donc, l'avènement de la modernité libérale, à la fin du XVIII^{ème} siècle, va marquer une rupture : elle va imposer le libre accès au travail contre les régulations précédentes, et elle va

faire du travail et du statut salarié une valeur centrale, autour de laquelle va se recomposer la question sociale.

Chez Marx, le travail aussi est central. Il constitue même l'essence de l'Homme dont la finalité est d'humaniser la nature, c'est-à-dire transformer un monde naturel en monde humain. Il est une activité consciente, hautement créatrice et loin de la seule création de richesses.

"Supposons que nous produisions comme des êtres humains : chacun de nous s'affirmerait doublement dans sa production, soi-même et l'autre.

- 1. Dans ma production, je réaliserais mon individualité, ma particularité; j'éprouverais, en travaillant, la jouissance d'une manifestation individuelle de ma vie, et dans la contemplation de l'objet, j'aurais la joie individuelle de reconnaître ma personnalité comme une puissance réelle, concrètement saisissable et échappant à tout doute.*
- 2. Dans ta jouissance ou ton emploi de mon produit, j'aurais la joie spirituelle de satisfaire par mon travail un besoin humain de réaliser la nature humaine et de fournir au besoin d'un autre l'objet de sa nécessité.*
- 3. J'aurais conscience de servir de médiateur entre toi et le genre humain, d'être reconnu et ressenti par toi comme un complément à ton propre être et comme une partie nécessaire de toi-même, d'être accepté dans ton esprit comme dans ton amour.*
- 4. J'aurais, dans mes manifestations individuelles, la joie de créer la manifestation de ta vie, c'est-à-dire de réaliser et d'affirmer dans mon activité individuelle ma vraie nature, ma sociabilité humaine. Nos productions seraient autant de miroirs où nos êtres rayonneraient l'un vers l'autre."⁷*

"La représentation que la philosophie marxienne se fait du travail dévoile le fantasme social qui la sous-tend : le rêve d'une société d'individus libérés et autonomes qui s'exprimeraient à l'infini les uns les autres, d'une société à l'ordre social pacifié et dont le rapport fondamental serait l'expression" (Méda, p.105)

Mais le développement des concentrations urbaines et industrielles au XIX^{ème} siècle voit se développer le paupérisme, signe de l'échec de l'optimisme libéral du siècle des Lumières.

De nombreux romanciers (Hugo, Dickens, Zola ...) ont donné de cette révolution industrielle des images bien plus parlantes que de nombreuses analyses. Ce paupérisme maintient une frontière floue entre la condition de salarié et de criminel. *"Le paupérisme est un état nouveau aussi bien par ses causes que par son caractère. Son origine est due à l'organisation industrielle de notre époque contemporaine ; elle réside dans la manière d'être et de vivre des ouvriers des manufactures...Il suppose un anéantissement du moral, un abaissement et une corruption des facultés mentales"⁸*

Le XIX^{ème} siècle va révéler que la réalité du travail est très différente de son essence. Le travail "rêvé" va entrer en contradiction avec le travail réel, aliéné : l'ouvrier est dépossédé de son produit, qui lui devient objet étranger. Il travaille pour un salaire, qui ne lui permet pas de vivre, payé par un autre qui jouit ainsi d'un pouvoir presque absolu sur sa vie. De plus, le travail de l'ouvrier est contraint, obligé, non choisi. Le travail est considéré comme une marchandise, ce qui fausse les rapports humains : division du travail, salaires bas, conditions de travail pénibles : seul compte le capital et son autoconservation. A la fois facteur de

⁷ K. Marx, "Notes de lecture", *Economie et philosophie, Œuvres, Economie*, Gallimard, coll. La Pléiade, tome II, 1979, p. 89

⁸ L. Say, J. Chailley, *Dictionnaire d'économie politique*, Paris 1892, page 450

production, posé comme moyen d'acquérir des richesses, et traité comme activité pénible inscrite dans la subordination, le travail ne peut être qu'aliéné.

D'ailleurs, la notion de contrat de travail, impliquant la liberté contractuelle des deux parties n'est-elle pas un leurre ? Le principe du libre accès au travail ne supprime pas l'aliénation salariale : seul le travailleur est sous l'emprise d'un besoin immédiat et urgent. Le contrat de travail masque le rapport social de domination : l'ouvrier est obligé de se vendre, alors que l'employeur peut attendre ou faire jouer la concurrence. Pour le salarié, le travail, c'est la vie. Pour le patron, ce n'est pas le cas. Au principe de liberté s'oppose la contrainte temporelle de l'ouvrier, indicateur d'une différence fondamentale des positions sociales des contractants. La contractualisation du rapport de travail n'est pas en mesure de remédier à l'indignité du salariat.

Pourtant, les critiques socialistes ne se feront pas contre le travail "essence" mais uniquement sur ses conditions concrètes d'application, en croyant qu'améliorer les conditions de travail le rendra conforme à son essence et donc épanouissant.

La classe ouvrière en formation se trouve au cœur de la dynamique de modernisation économique, mais, paradoxalement, elle se trouve en situation de quasi-exclusion. La réponse qui sera donnée face à la perception du danger de cette misère de masse va rester très classique : la politique sociale du libéralisme va consister à établir une tutelle morale sur les prolétaires, assimilés à des enfants, et à développer des pratiques de bienfaisance et de charité : à un problème politique et économique, le système répond par des pratiques morales. Les dépôts de mendicité, les prisons, les asiles pour aliénés se remplissent. Au libéralisme utopique et optimiste du XVIIIème siècle succède un libéralisme conservateur de l'ordre social. *"Faire du social, c'est travailler sur la misère du monde capitaliste, c'est-à-dire sur les effets pervers du développement économique. C'est tenter d'apporter des correctifs aux contre-finalités les plus inhumaines de l'organisation de la société, mais sans toucher à sa structure"* (Castel, p.393).

La moralisation du monde ouvrier va se faire selon trois axes :

- L'assistance à l'indigent, précédé d'un examen de ses besoins et de sa bonne conduite. Le lien social entre l'indigent et le bienfaiteur est un lien de tutelle morale. Apparaît le modèle clinique dans le travail social, basé sur l'analyse des besoins et l'établissement d'un rapport personnalisé. Mais cette action individualisée est incapable de rencontrer l'ampleur des problèmes posés par le paupérisme
- Le développement d'activités assurantielles. L'ouvrier est buveur, joueur, enfant, imprévoyant. Il vaut mieux prévenir que guérir. Le développement des caisses d'épargne, des comités de secours mutuels apportent une nouvelle réponse afin de développer la pédagogie de la prévoyance et la moralisation de la classe ouvrière. Ces activités seront toutefois limitées car elles comportaient le danger de favoriser les associations ouvrières, échappant au contrôle des notables et aussi parce qu'elles furent maintenues volontaires et non pas obligatoires. Rendre les assurances obligatoires aurait en effet ôté leur valeur moralisatrice. Ces activités assurantielles restèrent donc facultatives, contrôlées par les notables afin d'assurer leur fonction de maintien de l'ordre social.
- Le patronage, *"cette sollicitude envers l'ouvrier qui fait que le patron s'intéresse à lui en dehors de ce qu'il lui doit strictement et s'efforce de lui être utile"*⁹, renforce les liens de

⁹ L. Say, J. Chailley, *Dictionnaire d'économie politique*, Paris 1892, page 440

dépendance en ajoutant un ascendant moral, qui prendra la forme de services sociaux : réparation de la santé, amélioration du logement, des secours en cas de détresse, des loisirs sains, des moyens d'éducation pour les enfants. Sans toucher au salaire. Encore ici, la prévoyance du patron va suppléer l'imprévoyance de l'ouvrier, en augmentant la dépendance de celui-ci dans des domaines qui sortent de l'usine et qui entrent dans sa vie privée et familiale. Cet embryon de sécurité sociale se paie ainsi d'une dépendance accrue de l'ouvrier, qui se voit fixé davantage à une seule entreprise et un seul patron, qui entretient avec lui des liens personnalisés.

2.3.- La naissance de l'état social

Ce modèle familialiste, qui joue sur les sentiments de gratitude et sur la dissolution des conflits dans une dépendance personnalisée, va entrer en conflit avec les exigences techniques de l'organisation du travail, qui va imposer des rapports objectifs, formels et hiérarchiques à la place de la subordination personnelle : le terrain est prêt pour le taylorisme.

Le modèle familialiste va aussi entrer en conflit avec la création d'une conscience ouvrière, de plus en plus perméable aux idées socialistes et communistes, idées qui valorisaient la classe ouvrière et dénonçaient l'exploitation. Une culture propre se constitue, ainsi que des organisations autonomes par rapport à la bourgeoisie. Les deux mondes se démarquent plus clairement. Le monde ouvrier, dans les années 1840, va même jusqu'à proposer l'abolition du salariat et la création d'associations ouvrières, où les rapports sociaux se feraient entre égaux. La révolution de 1848 et la Commune de Paris (1870) furent sans doute les épisodes - phare de ce mouvement.

L'Etat reste fortement absent : les mécanismes de régulation sociale sont laissés aux entreprises et aux organismes privés de bienfaisance. L'Etat ne légifère pas, il se contente d'envoyer ses soldats pour protéger la propriété privée. Mais la montée en puissance de la classe ouvrière et son autonomisation risquent, en l'absence d'arbitrage de l'Etat, de voir le rapport de force s'inverser. Il est donc urgent que l'Etat soit doté de nouvelles fonctions, autres que celles de simple gendarme du système libéral, afin de neutraliser ce risque de basculement révolutionnaire. L'Etat social va naître.

Au début du XX^e siècle, encore une fois, les débats vont tourner autour de la question de l'assistance aux indigents. Non seulement la pauvreté est énorme, mais, en plus, l'arrivée de graves crises économiques fait percevoir une vulnérabilité grandissante des ouvriers.

La question sociale va se poser pour savoir si l'assistance, due aux indigents incapables de travailler ne devrait pas être étendue à tous les indigents, y compris ceux qui sont capables de travailler.

Se pose aussi la question du caractère obligatoire de cette assistance, ce qui la transformerait en assurance sociale, gérée par l'Etat. Ce changement va rencontrer de fortes résistances patronales car il s'agit de l'émergence d'une nouvelle forme d'Etat, d'une nouvelle forme de droit et d'une nouvelle conception de la propriété, la **propriété sociale**.

Les prolétaires incarnent l'opposition entre propriété et travail, qui s'est toujours traduite par l'opposition entre sécurité et insécurité. Assurer des prolétaires, des non-propriétaires, va changer la relation entre travail et (in)sécurité, mais aussi les relations entre propriété et travail : il y a un basculement qui va mener à la société salariale moderne, à savoir une société

où l'identité sociale n'est plus seulement fondée sur la propriété, mais aussi sur le travail salarié.

Alors qu'au XIX^e siècle, l'absence de l'Etat laissait face à face deux mondes en totale opposition, au début du XX^e, la question sociale va être totalement reformulée, non pas en abolissant l'opposition propriétaires – prolétaires, mais en juxtaposant à la propriété privée un autre type de propriété, la propriété sociale, gérée par l'Etat. Au couple propriété – sécurité s'opposait le couple travail – vulnérabilité. Désormais, le couple propriété privée – sécurité va être parallèle au couple propriété sociale – sécurité sociale.

Cette propriété sociale va prendre plusieurs formes, principalement celles de biens collectifs qui, via les services publics, vont permettre de réduire les inégalités par la mise à disposition de tous de biens, en premier lieu l'instruction. L'assurance obligatoire va constituer un second pilier de cette propriété sociale.

2.4.- Le salariat moderne

La nouveauté de ce système est de faire exister un patrimoine social qui soit personnellement attribuable, c'est-à-dire dont l'origine est sociale mais dont la jouissance est celle d'un patrimoine privé. Il ne s'agit pas de détenir des biens sociaux, mais bien de détenir des prérogatives découlant de l'appartenance à un collectif, le monde salarial. La résolution de l'opposition libéralisme -><- socialisme s'est donc réalisée par le maintien de la propriété privée et l'adjonction d'une propriété sociale : l'état social est né, le statut social de salarié aussi.

Castel souligne la conséquence importante qui va en découler : on va passer d'un état de salarié perçu comme provisoire (le compagnon voulait devenir maître, l'ouvrier agricole voulait devenir propriétaire...) à un état irréversible, un statut social. L'assurance obligatoire va entraîner l'acceptation définitive de la division bourgeois / salariés, donc de la stratification sociale. Les positions sociales modernes sont donc désormais essentiellement définies par la place occupée dans la division du travail, et non plus par la propriété privée.

L'Etat occupe donc une nouvelle fonction : celle de gardien d'un nouvel ordre de distribution des biens, afin d'établir une régulation sous la forme de socialisation des revenus. Le salaire ne sera plus seulement une rétribution directe du travail, calculée au plus juste pour assurer la reproduction de la force de travail, mais il sera aussi indirect, rente du travail pour des situations hors-travail (maladie, chômage, congés, vieillesse). **Les droits donnés en échange du versement des cotisations vont permettre aux travailleurs de se délivrer de l'hégémonie totale du travail.**

Mais l'ouvrier reste dépossédé de son travail et de son autonomie, seule la sécurité procurée par son statut de salarié fait taire sa révolte. Il est intégré dans la subordination, alors que le prolétaire du début du XIX^e siècle était exclus et subordonné.

Mais alors que l'esclavage, les corvées et la condition de prolétaire et d'ouvrier concernaient des travailleurs manuels (dans l'agriculture, l'artisanat, l'industrie), la condition de salarié va déborder cette catégorie : le développement des activités tertiaires entraîne la création d'un salariat non ouvrier : multiplication des services dans le commerce, les banques, les administrations, la communication... Une classe moyenne salariée fort complexe s'établit, qui comprend des employés, fonctionnaires, chefs de bureau, ingénieurs, cadres, agents de maîtrise, médecins

Alors, les salariés : nouveaux prolétaires, reprenant le flambeau révolutionnaire ou ex-classe ouvrière embourgeoisée ? *"C'est plutôt la dissolution de cette alternative révolutionnaire et la redistribution de la conflictualité sociale selon un modèle différent de celui de la société de classe : la société salariale"* (Castel, p.581). La fin des utopies révolutionnaires est indicatrice du fait que le salariat du XIXème siècle était un repoussoir, une condition indigne, alors qu'au XXème siècle, il devient le modèle privilégié d'identification, par la lente promotion d'un salariat bourgeois, attractif tant pour les catégories en difficulté (agriculteurs, petits commerçants et artisans) que pour la grande bourgeoisie patrimoniale.

Mais le monde salarial est hétérogène, fragmenté, complexe.

A côté du salarié "haut de gamme", occupant des positions de prestige et de pouvoir, percevant des revenus confortables et sûrs, assumant un leadership culturel, tout comme les possesseurs de patrimoine, il existe des travailleurs salariés périphériques, aux occupations saisonnières, instables, livrés à la conjoncture. Ils sont les moins qualifiés, occupant les postes les plus précaires et pénibles : immigrés, jeunes et/ou femmes, pas ou peu qualifiés, travailleurs âgés, personnes handicapées. Ils campent aux frontières de la société salariale plus qu'ils n'y participent.

Pour Castel, l'évolution du salariat (de l'état d'indignité à celui d'intégration et de reconnaissance) est une tendance lourde. Il existe un bloc résiduel. Mais l'existence de ce "quart-monde" ne remet pas en cause le fait que le salariat moderne fonde l'identité sociale des membres de la société parce qu'ils y trouvent un principe unique qui les réunit et les sépare. Pour Castel, c'est à partir de la situation d'emploi que les salariés trouvent leur commun dénominateur et existent socialement.

Pour Méda, c'est dans un contexte de contradiction totale entre valorisation du travail et ses conditions concrètes pénibles que la social-démocratie va naître et établir un changement politique pragmatique, par le suffrage universel et le syndicalisme. Le choix social-démocrate est de prendre une voie légale et réaliste plutôt que la voie des utopies révolutionnaires. Cette action politique va renforcer le rapport salarial, pourtant au cœur des critiques socialistes, en revendiquant la primauté du travail sur le capital et l'établissement de lois de protection sociale. L'Etat providence va rendre supportable le rapport salarial en faisant oublier que le travail ne sera jamais libéré : l'Etat providence ouvre des perspectives de plein emploi, de hausse de la consommation et de sécurité. L'Etat devient interventionniste et régulateur, mais ne s'interroge plus sur les fins du travail. *"En fait, le travail n'a plus véritablement besoin d'être libéré puisqu'il est à l'origine d'avantages certains, en particulier de la participation aux fruits de la croissance : l'Etat social a réussi à substituer à l'utopie socialiste d'un travail libéré une visée plus simple, qui consiste à fournir au travailleur, en échange de son effort, une somme croissante de bien-être et à lui garantir le plein emploi."* (Méda p.136)

Aux courants de pensée actuels qui mettent en avant le caractère épanouissant du travail à travers les idées de liberté et de puissance créatrice, D. Méda oppose trois logiques de développement du travail, qui montrent sa nature non épanouissante :

- le travail n'est pas une fin mais un moyen au service du capital, pour produire un surplus. Le travailleur est une marchandise sur un marché, et de plus en plus un simple appendice du capital.

- la subordination est au cœur du travail salarié. Le travail salarié, dirigé de l'extérieur, est à l'opposé de l'autonomie et de l'expression de soi. Et ce ne sont pas les aménagements juridiques collectifs qui ont limité la relation individuelle de subordination du travailleur. Le développement du statut de travailleur indépendant ne doit pas non plus masquer l'extrême dépendance dans laquelle se trouvent "faux" indépendants et sous-traitants.
- le travail est régi par le développement technique, seul moyen d'aménager le monde, d'augmenter la productivité et les richesses. Produire plus et consommer plus sont des activités urgentes qui consomment tellement de temps que le reste est oublié : le culte du beau, la contemplation, l'action politique... "*On nous laisse la triste alternative de choisir entre l'esclavage productif et la liberté improductive*"¹⁰

La société post industrielle travaille plus les flux d'informations que de matière, le travail est plus intellectuel et fait appel à plus d'initiatives et de responsabilité. Il pourrait donc devenir une œuvre personnelle où pourrait s'exprimer la créativité de chacun. Les différences entre travailleurs et employeurs s'estomperaient.

Mais si le travail est devenu moins abrutissant, il n'est pas plus autonome. Être autonome, c'est se donner sa loi à soi-même, c'est se fixer soi-même ses objectifs et les moyens de l'atteindre. Pour D. Méda "*...ce n'est pas parce que l'organisation du travail aujourd'hui laisse quelque peu place à la personnalité et qu'elle permet un minimum d'expression de soi qu'elle le permet par nature*" (Méda, p. 165)

Le travail est devenu tellement central, parce que nous avons pleinement intégré le raisonnement humaniste et productiviste, que nous ne pouvons plus concevoir que l'épanouissement de l'individu puisse se faire par d'autres moyens que par le travail. Le travail est devenu le moyen de réaliser tous nos désirs, matériels et autres. Et ces désirs se réalisent dans la consommation, qui a besoin du travail pour se réaliser.

Il faut lever une confusion entre travail au sens large, conçu comme œuvre personnelle, et le travail - facteur de production régi par des règles économiques et juridiques précises. Reprenant une idée chère à Hannah Arendt, Méda écrit "*Considérer toute œuvre comme un travail et tout travail comme une œuvre, c'est considérer que toute vie est production et que tout acte de production est expression. Le seul mode d'expression individuelle possible est la production et le seul mode de communication sociale, la production d'objets ou de services. Nous sommes donc aujourd'hui dans une époque entièrement soumise à cette contradiction qui consiste à penser le travail comme une œuvre alors qu'il reste régi, plus que jamais, par la logique de l'efficacité*" (Méda, p. 166)

Un autre discours de valorisation du travail porte sur le travail comme créateur de lien social. Tant pour Adam Smith que pour Marx, le lien social s'établit par la production. C'est une vue réductrice, qui confond lien économique et lien social. Pour D. Méda, qui reprend les idées d'Hannah Arendt, l'ordre politique est autre que l'ordre économique. La société a d'autres fins que la production de richesses, et d'autres moyens d'expression que la production économique. Si le lien social est le lien économique, tout le lien social dérive du travail. Si le lien social est le lien politique, le travail ne sert qu'à la satisfaction des besoins naturels, et les moyens d'expression sont l'art, la philosophie, la religion, la participation aux institutions, le débat... La production aussi, mais dans une position non centrale.

¹⁰ ARENDT H., *Condition de l'homme moderne*, Calmann-Lévy, 1961, page 152

Le travail permet l'apprentissage de la vie sociale et les contraintes de la vie avec les autres, il permet à chacun d'avoir une utilité sociale (contribution à la vie sociale), il est lieu de rencontres et de coopérations hors du cadre privé de la famille. Mais pour D. Méda, le travail n'a pas été créé pour le lien social, il le crée de manière dérivée, parce qu'il est devenu la forme dominante d'organisation sociale. Il existe d'autres moyens de créer ce lien social.

Arendt et Méda remettent en cause le travail comme source de réalisation personnelle et de lien social : *"Les ouvriers d'usine ont toujours été des travailleurs, et bien qu'ils puissent avoir d'excellentes raisons de se respecter, ce ne sera certainement pas à cause de leur ouvrage. Espérons seulement qu'ils n'accepteront pas les ersatz sociaux de la satisfaction et du respect de soi-même que leur offrent les théoriciens du travail qui croient vraiment que l'intérêt de l'œuvre et la satisfaction de l'artisan peuvent se remplacer par des "relations humaines" et le respect que l'ouvrier s'attire de la part de ses camarades... Si l'on tient un peu compte du sens sémantique et historique du mot "humanisme", l'expression "humanisme du travail" est évidemment une contradiction dans les termes."* (Arendt, p. 202)

Le travail n'est-il pas le moyen de renforcer des solidarités collectives ? D'être un outil d'intégration et de lutte contre l'exclusion sociale, qui s'exprime dans les notions d'entreprises citoyennes et d'économie sociale ? Pour D. Méda, le contrat de travail et la rémunération des travailleurs restent individuels, même si le droit collectif s'est sur-ajouté, et même si une partie des risques s'est socialisée par les mutuelles. Le travail est un facteur de production individualisé, source de désutilité pour les individus.

Le lien salarial est l'inverse du lien de citoyenneté car l'entreprise a pour but de produire, avec ou sans travail humain. L'entreprise n'est ni démocratique, ni antidémocratique : cette question est en dehors de son champ. Et si le développement de la sociologie des organisations et de la gestion des ressources humaines ont permis de créer plus de communication, plus de motivation et des liens plus harmonieux, c'est dans la visée de maximiser l'efficacité productive. On est loin de la communauté politique, rassemblant des égaux en coopération.

D. Méda en arrive à deux conceptions radicalement différentes des liens entre l'économie et le social :

- le lien social ne se tisse qu'à partir de la production et de l'échange. Le social est un coût, une dépense, faite par l'Etat pour exercer des fonctions collectives (dont la réparation du tissu social). Le social n'est pas source de richesse, que du contraire. On a donc les entreprises, créatrices de richesse, et l'Etat social, qui les dépense... La société est constituée d'individus isolés, obligés de produire et d'échanger pour pouvoir se rencontrer. (Ou pire : *"Ce qui pousse le fabricant vers la place du marché, c'est le désir de voir des produits et non de voir des hommes"* (Arendt, p. 271)). **La définition de ce qu'est la richesse est économique**, entre autres le PIB.
- la société est un tout dans lequel les individus sont déjà en relation. L'important est la qualité des individus et la densité des liens qui les unissent. Tout ce qui est bénéfique à chacun et à leur lien est une richesse. **La définition de ce qu'est la richesse est politique.**

La mise en place de cette conception politique nécessite trois remises en cause

- la place de l'économie. Pour Méda, l'ordre économique n'est pas un ordre naturel qui lui subordonnerait l'ordre politique et social. Au contraire, c'est la société tout entière qui a

une valeur, et la dimension communautaire doit subordonner l'économie au politique. L'économie n'est qu'un outil technique indiquant comment produire efficacement.

- le rôle de l'Etat : il s'agit de trouver de nouveaux modes d'expression pour augmenter la participation des individus dans les choix de société, et pas seulement enregistrer leurs vœux vagues lors des élections ou sondages. Le rôle de l'Etat doit être d'alimenter les débats pour éclairer la prise de décision, de traduire l'intérêt général en objectifs, et de renvoyer les tâches ainsi définies vers la société elle-même. Bref, un rôle plus stratégique entre la société et lui-même. Il faut revaloriser le politique par une vraie démocratie.
- La réforme des instruments fiscaux et sociaux afin de diminuer, le plus tôt possible, les inégalités et de considérer l'amélioration du lien social entre les individus comme un investissement. La cohésion sociale est conditionnée par de faibles écarts de revenus et de patrimoine et par la distribution des chances et des biens.

En conclusion, Méda pense qu'aujourd'hui, le travail est « enchanté » c'est-à-dire qu'il exerce sur nous un charme magique dont nous sommes prisonniers. Pourtant, le travail a épuisé sa force de conviction. Que manque-t-il pour désenchanter le travail ?

Il s'agit d' "*enchanter d'autres espaces que celui de la production*" (Méda, p. 309) pour développer, à côté du travail remis à une place plus modeste, des activités, qui ne soient ni du travail ni de l'emploi, et qui remplissent des fonctions aujourd'hui dévolues au travail : la création du lien social et l'épanouissement individuel.

Pour D. Méda, réduire la place du travail signifie réduire le temps de travail individuel et développer des lieux d'apprentissage de la vie publique pour développer la passion de la politique. Il faut également revoir le mode d'organisation du travail, actuellement le principal moyen d'obtenir revenus, statuts et la protection sociale.

Trois axes sont définis par D. Méda

- garantir l'accès à tous au travail, en y investissant l'argent actuellement utilisé à la réparation des dégâts sociaux
- partager l'ensemble du travail. Le partage du temps de travail n'est pas une notion économique, mais il met en jeu notre conception de la société : soit le travail est un bien premier, en soi et parce qu'il ouvre à l'ensemble des autres biens sociaux. Une telle société privilégie la cohésion sociale. Ou bien la société ne considère pas le travail comme un bien premier, et elle laisse jouer les mécanismes « naturels », qui renforcent les hiérarchies et les inégalités. On voit alors s'organiser un « quart secteur » de travail, pour les gens souffrant de handicaps sociaux ou physiques, à qui on confie des tâches d'intérêt général peu rémunérées, ce qui ne permet pas d'aller vers une société plus communautaire. Il s'agit de répartir le travail mais aussi les revenus, statuts et protections, dans un système où les différentes conditions tendent à se rapprocher
- distribuer les richesses et avantages sociaux par d'autres canaux que les canaux « naturels ». Une société en quête de cohésion sociale encouragera la répartition volontaire des risques et des biens sociaux. Vouloir s'assurer seul contre les risques équivaut à se retirer de la communauté sociale. (Mais D. Méda refuse l'idée d'allocation universelle, inutile si l'accès au travail est garanti à tous et dangereuse car elle transformerait les bénéficiaires en assistés et désignant comme inadaptés socialement ceux qui se contenteraient de cette allocation.)

Certains appellent de leurs vœux une société de services aux personnes, où chacun développerait ses capacités au service de l'autre. Mais il s'agit là d'activités non marchandes mises sur le marché, de la marchandisation des relations sociales et des activités prises en charge par la solidarité familiale et de voisinage. D. Méda critique les appels à développer une société de services car tout y devient travail, la distinction entre travail et activités étant effacée. L'idée de plein emploi, puisqu'elle se révèle irréaliste alors que se répand l'idée de droit au travail, s'élargit aux activités. *"Le problème n'est donc pas de donner la forme travail à des activités de plus en plus nombreuses, mais au contraire de réduire l'emprise du travail pour permettre à des activités aux logiques radicalement différentes, sources d'autonomie et de coopération véritables, de se développer."* (Méda, p.301)

Castel a développé un point de vue très différent : le travail, à travers la société salariale qui octroie statut, sécurité et revenus est devenu central et doit le rester.

Le bilan est globalement positif. Le salariat fut d'abord en marge, puis installé et subordonné, ensuite il est devenu central. Mais il est aujourd'hui en crise, et pas uniquement à cause du retrait de la croissance et de la fin du quasi plein emploi.

Castel relève plusieurs caractéristiques de la société salariale :

* son inachèvement et sa vulnérabilité, car les salariés, pris dans la croyance au progrès continu, ne maîtrisent en fait aucun paramètre de cette croissance

* son ambigüité, à travers la reproduction d'inégalités, la perpétuation de l'exploitation et le rejet de certaines catégories de population

* et surtout sa contradiction profonde car les interventions de l'Etat social ont des effets homogénéisateurs très puissants, par la gestion catégorielle des bénéficiaires, rattachés à des collectifs abstraits; mais, en même temps, ces interventions coupent la personne de son appartenance à des collectifs réels (si il y a la sécu, je n'ai plus besoin de l'aide de mon voisin) : l'Etat social est un facteur puissant d'individualisme, car il libère l'individu de sa communauté concrète et le rend totalement dépendant envers l'Etat.

La contradiction se marque nettement par la tension entre cet individualisme et la socialisation des revenus, tension accentuée par l'évolution démographique, où les actifs vont devoir payer de plus en plus pour les inactifs.

La question fondamentale est devenue celle-ci : **faut-il que la protection sociale affranchisse tous les citoyens du besoin, ou ne doit-elle être liée qu'au travail ?** Dans une période de quasi plein-emploi et de fort taux d'activité, cette question se posait avec moins d'acuité. Elle revient en force car ces deux variables (fort taux de chômage et minorisation de la population active) sont très présentes. Cette question m'amènera plus loin à poser la question de l'allocation universelle.

Le modèle social-démocrate avait écarté la révolution pour établir la dignité du travail en instaurant l'Etat comme médiateur. La pénibilité du travail était compensée par le statut de salarié et les droits accrochés à ce statut, ainsi que par l'accès à la consommation.

Mais que va-t-il se passer si le travail est en train de perdre sa centralité comme l'analyse D. Méda.

Pour Castel, la centralité du travail est en question : le problème de l'emploi est devenu la première préoccupation de beaucoup de citoyens, la précarisation du travail (les contrats à

durée déterminée (CDD), les sous-statuts, le bricolage d'expériences de remise à l'emploi), la sous-traitance, la flexibilisation...

Chômage et précarisation font partie de la modernisation, ils en deviennent les conditions dans la lutte pour la compétitivité. Cela remet en question la structure salariale, dont l'évolution positive consistait dans le fait que salarier une personne signifiait s'attacher ses compétences pour une longue période. On en revient à une conception plus ancienne : celle du salarié payé pour accomplir des tâches ponctuelles. L'entreprise perd alors sa fonction d'intégration, et devient une machine à exclure les vieux et les jeunes (par l'embauche de jeunes surqualifiés, ce qui bloque l'accès au travail pour les jeunes moins qualifiés, et ce qui risque d'invalider les politiques de formation pour sortir du chômage. Si on ajoute à cela l'exigence de nouvelles compétences sociales et culturelles et les exigences de formation permanente, on peut affirmer que les non qualifiés et les peu qualifiés deviennent de moins en moins employables.

R. Castel distingue un **marché primaire**, formé d'éléments qualifiés, mieux payés, mieux protégés, stables, et un **marché secondaire**, constitué de personnels précaires, moins qualifiés et directement soumis aux fluctuations de la demande de travail. En période de croissance et d'équilibre entre la demande et l'offre de travail, ces deux segments sont complémentaires. Le marché secondaire joue alors le rôle d'appoint pour faire face aux imprévus et éventuellement, un rôle de sas pour socialiser des personnels dont certains seront intégrés de manière stable. Dans une situation de sous-emploi et de sur-effectifs, ces deux marchés deviennent concurrentiels.

De plus, les délocalisations et la sous-traitance dans les pays à bas salaires ont touché avant tout les emplois peu qualifiés des pays industrialisés.

La tertiarisation pose également un problème. Pour R. Castel, les gains de productivité dégagés par les activités industrielles sont le double de ceux du secteur des services. Or, *"les transformations des techniques de production ont toujours été suivies d'un déversement de la main d'œuvre des anciens secteurs vers de nouvelles sphères d'activité (ainsi la réduction de la main d'œuvre attachée à l'agriculture a donné lieu au développement d'un secteur industriel plus productif). Ce raisonnement est toutefois mis en défaut si les progrès techniques dégagent de faibles gains de productivité et suppriment davantage d'emplois qu'ils n'en créent"*(Castel, p. 661).

La précarisation, la vulnérabilité des salariés va donc traverser non seulement une "périphérie" précaire, mais même les secteurs stables jusqu'à présent. *"De même que le paupérisme du XIX^e siècle était inscrit au cœur de la dynamique de la première industrialisation, de même la précarisation du travail est un processus central, commandé par les nouvelles exigences technologico-économiques de l'évolution du capitalisme moderne. Il y a bien là de quoi poser une "nouvelle question sociale" qui a la même ampleur et la même centralité que celle que le paupérisme soulevait dans la première moitié du XIX^e siècle, à l'étonnement des contemporains."* (Castel, p.662)

L'identité par le travail est-elle en train de se perdre ?

R. Castel cite trois points de cristallisation de cette question, qui interpellent l'Etat social

- la déstabilisation des classes sociales intermédiaires, bloquées dans leur ascension sociale et dont la situation d'insécurité s'exprime politiquement à travers les partis populistes, dont on voit les progrès actuels dans des régions riches d'Europe (Autriche, Suisse, Lombardie, Flandre...)

- l'installation dans la précarité, dont le développement des sous-statuts, du passage de stage en stage et du travail intérimaire sont les signes les plus visibles. L'"intérimaire permanent", obligé de développer une culture de l'aléatoire, est ainsi plus proche du travailleur journalier, payé à la tâche, que du salarié stabilisé.
- le déficit de places auxquelles sont associées une utilité sociale et une reconnaissance sociale. Jeunes, vieux, chômeurs de longue durée perçoivent leur inutilité sociale et balancent entre résignation et violence.

2.5.- Insertion et intégration

Les modalités d'intervention de l'Etat social se transforment : elles passent de politiques menées au nom de l'intégration à des politiques menées au nom de l'insertion.

Quelles sont les différences ?

En gros, disons qu'une **politique d'intégration** vise l'homogénéisation à partir du centre. Elle procède par directives générales, dans un cadre national, pour promouvoir l'assurance sociale et l'accès des services publics à toute la population. Elle s'inscrit dans l'ordre du travail et de la propriété et concerne toute la population, sans conditions.

Une **politique d'insertion** obéit à une logique de discrimination positive envers une population spécifique, en déficit d'intégration. On va procéder par stratégies spécifiques et des régimes spéciaux qui vont fournir une aide sociale, hors du cadre du travail et de la propriété. Elle est conditionnée par des plafonds de revenus ou des taux d'invalidité.

L'orientation qui prévaut de nos jours n'est pas de favoriser l'intégration, mais au contraire de cibler de plus en plus les bénéficiaires (les inadaptés sociaux, c'est-à-dire ceux qui sont incapables de suivre la dynamique de la société salariale) et de créer des organismes sociaux spécifiques et des législations particulières pour traiter ces publics spécifiques : enfants en difficulté, personnes handicapées, chômeurs de longue durée, jeunes des banlieues, ZEP, ...

On retombe dans la très ancienne distinction entre ceux qui trouvent protection dans l'ordre du travail ou de la propriété, et ceux qui, non inscrits dans l'ordre du travail ou de la propriété, doivent trouver une assistance, une aide sociale.

A ce stade de la réflexion, on peut concevoir chez les personnes handicapées deux attitudes différentes :

- celle qui consiste à revendiquer "d'être comme tout le monde", d'être considéré comme une personne normale, de rechercher à minimiser les différences avec les personnes valides. La quête d'intégration sociale se marque par le refus de l'enseignement spécial, la revendication du droit à une formation dans les circuits classiques, le droit au travail en milieu ordinaire, une volonté d'indépendance envers les organismes sociaux, etc...
- celle qui consiste à souligner l'identité propre des personnes handicapées, de souligner leurs différences, de revendiquer des droits et des lieux spécifiques et protégés pour vivre, se former et travailler, soit une quête d'insertion sociale.

Le RMI (revenu minimum d'insertion) en France est une allocation attribuée tant aux populations aptes à travailler qu'aux inaptes au travail : c'est une innovation. De plus, cette allocation a une contrepartie, le contrat d'insertion : on quitte le droit à l'assistance pour le droit à l'insertion.

Les nombreuses évaluations du RMI donnent les chiffres suivants

- 15 % des RMIstes retrouvent un emploi, stable ou précaire
- 15 % sont en stage ou dans des emplois "aidés"
- 70 % sont chômeurs non indemnisés ou inactifs.

Le RMI, prévu comme stade transitoire vers l'insertion/intégration professionnelle, est surtout un cul de sac, qui permet sans doute aux bénéficiaires de vivre un peu mieux, mais qui ne leur permet pas une intégration professionnelle. Pour R. Castel, comme le nombre de RMIstes augmente, on peut dire que l'insertion devient perpétuelle, qu'elle n'est plus une étape, mais un état.

R. Castel définit 4 scénarios pour le futur

- CASSURE : le modèle de l'Etat social disparaît par hégémonie du marché. La condition salariale continue à se dégrader par la disparition des régulations existantes.
- GESTION MINIMUM : le modèle se stabilise, avec un système qui peut supporter l'invalidation d'environ 20 % de la population. Prestations sociales et services publics continuent à se développer.
- DEVALORISATION DU TRAVAIL : le travail n'est plus reconnu comme central pour la cohésion sociale et le salariat se dégrade. Des alternatives critiques se développent : économie sociale, nouvelles coopératives, services de proximité et d'aide aux personnes. Mais ces alternatives sont marquées par une marchandisation des rapports humains, des salaires faibles, parfois proches du bénévolat et, dans les services domestiques, des formes de servilité et d'exploitation. De plus, ce sont les groupes déjà marginalisés qui produisent cette critique et ces alternatives, alors qu'il faudrait une révolution culturelle de grande ampleur pour promouvoir une alternative globale à la société salariale et un affranchissement du travail. Mais Castel est un adversaire de l'allocation universelle car il veut maintenir une liaison forte entre travail et rémunération.
- RENFORCEMENT DE L'ETAT SOCIAL : le travail reste le fondement de la citoyenneté économique et sociale. Le mérite de la société salariale est d'avoir relié travail et protection, socle des valeurs de la démocratie occidentale. Si le travail est devenu une ressource rare, il faut le partager et partager les attributs de la citoyenneté sociale : salaires, protections sociales, garanties juridiques.... Pour cela, l'Etat reste un maillon central. La répartition des sacrifices est possible tout en acceptant les lois du marché. Alimenter la protection sociale nécessite des moyens financiers, qui ne doivent pas venir uniquement des salaires et des entreprises.
Pour encadrer les lois du marché, le volontarisme politique est nécessaire.

2.6.- Faut-il dévaloriser le travail ?

En conclusion, pour Castel, rejeter le modèle salarial, c'est rejeter la modernité. Bien sûr, le salariat est l'héritier lointain du système des corvées, mais les traits les plus archaïques de la subordination ont été effacés, et la pénibilité du travail salarié est compensée par l'octroi de droits, de sécurités et d'accès à la consommation, à un point tel que le statut de salarié est devenu aussi attractif que celui de propriétaire et de travailleur indépendant.

Annoncer la mort de la société salariale est

- une erreur sociologique, car la société reste massivement salariale

- une erreur idéologique, où l'annonce de la mort du salariat est liée au refus de la modernité.

Il s'agit plutôt de la métamorphoser, en répondant à la question : que signifie aujourd'hui "être protégé" ?

Pour certains, l'individualisation permet d'échapper aux carcans collectifs et de mieux exprimer leur identité à travers le travail. Mais pour d'autres, moins autonomes dans la définition et la mise en route de leur propre projet, cela signifie précarité et pertes de protection. Il y a bipolarité de l'individualisme moderne.

Le retour à l'individualisme "bipolaire" entraîne des transformations de l'administration du social, marquées par le recours au contrat et le traitement localisé des problèmes :

- * le recours au contrat marque le retour d'une forme individualisée de l'échange social, de moins en moins inscrite dans un ordre social global,
- * la localisation des interventions marque un retour aux protections rapprochées, que les régulations générales du droit tendaient à effacer.

"Faites un projet" "Définissez votre plan de carrière" "Construisez votre itinéraire de vie", etc...Oui, pour des sujets autonomes. Mais comment les personnes fragiles, déstabilisées, vont-elles s'inscrire dans ce retour à l'individualisme ? L'aide sociale revient aux dépendances locales, sur le critère du bon pauvre, aidé en échange d'un acte d'allégeance aux instances locales, qu'elles soient politiques ou patronesses.

Le droit social suit le même chemin : multiplication des formes spécifiques de contrat de travail (CDD, intérim, stages des jeunes, formation en alternance, sous statuts subsidiés, contrats d'insertion...)

De plus en plus, ces types de contrat sont soumis à une condition particulière: celle d'un besoin, d'un manque, d'une carence, une déficience par rapport au régime commun du travail : ce que les régulations collectives ne peuvent plus gérer, des agencements singuliers le feront. Recul en arrière ! alors que "*Paradoxe dont il faut sonder la profondeur : on vit d'autant plus à l'aise sa propre individualité qu'elle s'étaie sur des ressources objectives et des protections collectives...Ainsi, la contradiction qui traverse le processus actuel d'individualisation est profonde. Elle menace la société d'une fragmentation qui la rendrait ingouvernable, ou alors d'une bipolarisation entre ceux qui peuvent associer individualisme et indépendance parce que leur position sociale est assurée, et ceux qui portent leur individualité comme une croix parce qu'elle signifie manque d'attaches et absence de protections*" (Castel, p. 767)

Ni plus ni moins d'Etat, mais un Etat plus **stratège**, pour accompagner intelligemment ce processus d'individualisation, en rapatriant ceux qui ont basculé en-deçà. Et un Etat qui doit rester **protecteur**, car la cohésion sociale exige une protection sociale. L'Etat social doit rester **central** et ne pas abandonner à d'autres instances (entreprises, instances locales, ONG...) le souci de l'appartenance de tous à une même société.

Cette vision de Castel (le travail, à travers le statut de salarié, est l'élément central de la cohésion sociale, avec un Etat social garant de ce statut et des droits et protections qui y sont attachés. Historiquement, le travail est aliéné, mais la montée en puissance du salariat a fortement réduit les aspects les plus pénibles du travail) peut être mis en débat avec des courants de pensée qui remettent en question la valorisation du travail.

Pour Méda, qui part du même constat historique de l'aliénation du travail, la solution réside surtout dans le fait de retirer au travail sa place centrale dans l'établissement de la cohésion sociale et de promouvoir d'autres activités valorisantes.

On trouve dans le "Rapport Boissonnat"¹¹ ce qu'on peut considérer comme une synthèse entre Méda et Castel. Le rapport Boissonnat estime qu'en France, 40 % des revenus ne sont pas liés directement au travail productif, que le lien entre revenu et travail s'estompe, mais qu'il n'y a pas de revenus sans production de richesse.

Le travail est perçu comme source de rémunération, comme moyen d'insertion sociale et d'autonomie personnelle. Le manque d'emploi est perçu comme une exclusion. Dans un constat de travail aliénant "*La main d'œuvre est...la variable d'ajustement qui permet de maintenir ou d'accroître le taux de rentabilité de l'entreprise; la réduction du nombre d'emplois, surtout ouvriers, le contrôle des salaires, la flexibilité externe et le développement du temps partiel font partie de ces mesures d'ajustement...*" (Boissonnat p. 72)

Face aux mutations sociales et économiques autour du travail, le rapport Boissonnat refuse les scénarios de repli frileux teinté de nationalisme, de libéralisme total et de "chacun pour soi", d'adaptation à la mondialisation, pour favoriser un scénario de coopération et de temps choisi. Il met en avant la notion de **contrat d'activité** (dans lequel le contrat de travail n'est qu'un élément), seule façon de prendre en compte les évolutions comme la flexibilité, les exigences accrues de formation et de polyvalence, la fragmentation du temps de travail, l'hétérogénéité des attentes face au travail...Il prône la fin des carrières linéaires (éducation – travail – retraite) et l'instauration d'un va-et-vient entre travail, formation, activités. Les compétences se construisent tout au long de la vie, alors qu'actuellement le système d'éducation reste attaché à une vue taylorienne, donc inadaptée et où le diplôme ne sanctionne pas des compétences mais se limite à offrir une rente de situation à son détenteur. La formation est un investissement (immatériel) et doit donc être intégrée au temps de travail, en privilégiant les compétences d'avenir : communiquer, organiser, animer.

Il y a aussi d'autres temps : celui des loisirs, de la vie familiale, ...Le rapport Boissonnat insiste sur la nécessité d'une instance régulatrice pour articuler le temps de travail avec les autres temps sociaux, insistance organisant la négociation de l'affectation des gains de productivité, mais laissant à chacun, dans un cadre défini, le choix individuel de ses rythmes et types d'activités.

Le rapport Boissonnat reste donc le défenseur d'un Etat social très présent, mais qui, à la différence de Castel, va replacer le travail dans un concept plus global d'activités. C'est le contrat d'activité qui devient central, et non plus le rapport salarial issu du contrat de travail.

Cette idée de contrat d'activité est reprise en Belgique par T.M. Bouchat et Ph. Defeyt dans un ouvrage intitulé "Le droit d'être actif"¹²

Dans une approche beaucoup plus psychologique, Christophe Dejours¹³ s'est penché sur le problème de la souffrance au travail, à laquelle il voit trois causes principales : la crainte de l'incompétence, la peur du licenciement et de la précarisation, et l'absence de reconnaissance. Pour Ch. Dejours, la souffrance principale vient de la non reconnaissance de la souffrance au travail. Les efforts individuels, qui entraînent peine physique, stress, consommation de

¹¹ Rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat, *Le travail dans vingt ans*, Commissariat général du Plan, éd. Odile Jacob, La Documentation Française, 1995.

¹² BOUCHAT T.M., DEFEYT P., *Le droit d'être actif*, éd. Quorum, 1999

¹³ Ch. DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Seuil, L'Histoire immédiate, 1998

temps...se transforment en soulagement, voire plaisir si ces efforts sont reconnus comme ayant été efficaces, c'est-à-dire comme ayant amené le travailleur vers les objectifs qu'on attendait de lui. Par contre, la non reconnaissance de ces efforts laissent le travailleur seul avec la pénibilité de son travail. Dejours en conclut que le travail est aliénant, mais qu'il est possible de subvertir cette aliénation si est reconnue la contribution du sujet à la société, ce qui procure une rétribution symbolique. Le débat n'est plus un débat entre travail aliéné et travail libéré, mais entre reconnaissance ou non de la pénibilité du travail : *"De la reconnaissance dépend en effet le sens de la souffrance. Lorsque la qualité de mon travail est reconnue, ce sont aussi mes efforts, mes angoisses, mes doutes, mes déceptions, mes découragements qui prennent sens. Toute cette souffrance n'a donc pas été vaine... La reconnaissance du travail, voire de l'œuvre, le sujet peut la rapatrier ensuite dans le registre de la construction de son identité. Et ce temps se traduit affectivement par un sentiment de soulagement, de plaisir, parfois de légèreté d'être..."* (Dejours, page 37)

2.7.- L'allocation universelle

D. Méda et R Castel ébauchent à peine la notion d'allocation universelle, pour la critiquer et la rejeter.

Il me semble pourtant opportun d'approfondir ce concept, car l'allocation universelle joue comme incitant ou désincitant au travail. Ce concept d'allocation universelle étant très proche, quoique bien plus large, de l'allocation pour personnes handicapées, analyser ce concept permet donc de mieux cerner les avantages et inconvénients de cette allocation pour personnes handicapées, et d'en proposer d'éventuelles modifications. Mon but ici n'est pas de rendre compte de l'ensemble des débats tournant autour de l'allocation universelle.

Il y a une crise de valeur : le droit au travail s'avère être une hypocrisie. La valeur travail ne donne plus de points de repère : les jeunes ne prennent plus part aux représentations de l'ascension sociale, le travail n'est plus considéré comme le grand intégrateur, l'exclusion sociale s'étend malgré de nombreux moyens mis en œuvre pour la combattre. D'autre part, les remises en cause de l'Etat social favorisent l'idéologie culpabilisante comme quoi il n'y a pas de chômage involontaire : il suffirait que chaque individu y mette du sien pour s'intégrer sur le marché du travail et donc automatiquement dans la société.

Il y a une crise de motivation : nous sommes passés du métier à la fonction, c'est-à-dire d'un savoir-faire reconnu et permettant de maîtriser la production, à un savoir-faire parcellaire, spécialisé, où le salarié est devenu un rouage d'une organisation. Le salarié a perdu son autonomie. Il demande donc des compensations substitutives : loisirs, consommation, sécurité...L'Etat social ayant de plus en plus de mal à apporter ces compensations, il y a crise de motivation et de participation, qui étend la crise économique.

JM Ferry pose la question du partage du temps de travail : compromis politique pour enrayer la croissance du chômage, c'est un désincitant économique pour les travailleurs performants (qui risquent d'être démotivés au travail). De plus, le travail, surtout le travail qualifié, n'est pas facilement substituable.

Mais JM Ferry y voit des avantages : relativiser la morale du travail et partager non pas tellement le temps de travail, mais les avantages sociaux liés au travail, c'est-à-dire le revenu social traditionnellement attaché au travail : **l'idée de partage du travail amènera progressivement à la dissociation entre la contrainte du travail et le droit au revenu.**

D'où l'idée d'un revenu de citoyenneté, exprimant clairement cette évolution. *"Il s'agit d'un droit au revenu, tout à fait inconditionnel et universel, entendant par là qu'il ne dépend ni de la situation sociale (actif, chômeur, retraité, étudiant, etc.) ni de la situation économique (riche ou pauvre), mais seulement...de la condition de citoyen. Je définis l'allocation universelle comme un revenu social primaire distribué égalitairement de façon inconditionnelle."* (Ferry, p. 44)

Il ne s'agit pas de remplacer un droit au travail, (inexistant car le travail est contraint par le besoin de survie) par un droit au revenu, mais d'émanciper le travail de sa contrainte de survie pour créer un réel droit au travail. Dissocier le droit au revenu de la contrainte du travail permettrait de mieux penser un réel droit au travail. Un droit et non pas un devoir imposé de l'extérieur. *« Tant que le travail est une contrainte, il n'est pas un droit. Et, si le droit au travail était ainsi émancipé, non seulement il supprimerait son hypocrisie, mais la morale du travail qui, dans la rhétorique politique, frise parfois le ridicule, pourrait plus clairement devenir une morale autonome, c'est-à-dire une vraie morale »* (Ferry, p. 47)

Deux conservatismes s'y opposent : le conservatisme des modernistes, qui continue à raisonner sur le vieux schéma capitaliste de conquête des marchés et du travail comme marchandise, et le conservatisme travailliste, attaché au plein emploi et à la sécurité procurée par l'appartenance à l'ordre du travail.

Pourquoi une allocation universelle ?

L'idéologie du travail est profondément enracinée. D'où l'idée choquante de vouloir développer *" l'idée que le revenu ne doit plus dépendre autant qu'avant de notre travail. Autrement dit, la répartition du revenu global, dans une collectivité donnée, nationale ou supranationale, ne peut plus et ne doit plus viser à exprimer la contribution respective de chacun à la production de la richesse sociale"* (Ferry p.60). Les revenus du ménage ne doivent plus être liés à la rémunération du travail.

Il y a deux raisons à cela :

* une raison éthique : la malchance, les aléas de la conjoncture, les mutations technologiques...peuvent entraîner une absence d'emploi, mais ne peut entraîner une absence de revenu. Il faut donc assurer un revenu social primaire, sans aucune condition, à tous les citoyens. Un revenu totalement indépendant de l'emploi.

* une raison économique : le travail cesse d'être un facteur de production de premier plan. Comment assurer des débouchés pour la production, si la rémunération du facteur travail diminue ? Comment assurer suffisamment d'épargne pour permettre les investissements ? Il convient donc de créer un revenu social primaire indépendant de la rémunération des facteurs.

Je n'étudierai pas ici les conditions techniques de financement. Disons simplement que cette allocation universelle remplacerait une multitude d'autres dépenses sociales par la refonte du système de sécurité sociale, elle permettrait la diminution de dépenses administratives par la simplification de l'administration du secteur social.

Il s'agit d'une allocation égalitaire (la même pour tous) et inconditionnelle (quel que soit le statut ou la situation: travailleur, inactif, pensionné, SDF, étudiant...) Non liée à l'emploi, l'allocation universelle doit fournir les moyens minimaux d'une existence décente.

Le but de l'allocation universelle n'est pas de fournir une liberté négative de ne rien faire, mais de donner la liberté positive d'initier des activités économiques ou sociales, en dégageant les individus de la contrainte de survie et de l'angoisse du lendemain.

C'est le défi fondamental posé par l'allocation universelle : elle peut être perçue **passivement** comme la transformation des individus en assistés permanents, se contentant du minimum de survie, ou bien elle peut être perçue **activement** comme un moyen formidable de libérer les capacités créatrices, dans tous les domaines : économique, politique, social, culturel, artistique, sportif...etc. Autrement dit, pour reprendre le vocabulaire de la Commission Travail et Non-Travail, l'allocation universelle va-t-elle encourager les activités individuelles ou bien servira-t-elle de tremplin pour le travail et les activités sociales ?

Pour JM Ferry, le principal impact de l'allocation universelle sera de mettre en évidence la puissance idéologique de la valeur travail et ferait tomber le masque économique qui cache la réalité du déséquilibre entre rémunération et contribution. En effet, il est difficile de mesurer la productivité individuelle. La productivité est davantage collective. De plus, elle est déterminée par des facteurs "invisibles" : le système d'éducation, la recherche scientifique, l'environnement institutionnel, les infrastructures collectives, etc. Or, on continue à tenir pour juste une répartition du revenu qui tient compte de la contribution productive de chacun.

Les critiques envers l'allocation universelle sont nombreuses. J'en prends trois principales :

1.- l'allocation universelle ne vise pas à égaliser le revenu disponible et donc elle est antisociale. Ce à quoi JM Ferry répond que la justice amenée par l'allocation universelle est d'égaliser les chances d'insertion, et de diminuer l'inégalité dans la vulnérabilité.

2.- l'allocation universelle allègerait les charges sociales des entreprises, ce qui porterait atteinte au droit de la concurrence étrangère. JM Ferry y répond trop sommairement en prônant une rupture entre l'U.E. et l'OMC...

3.- la question de l'allocation universelle comme désincitant au travail est la critique centrale qu'on peut lui adresser.

L'allocation universelle désolidarise travail et revenu (ce que lui reproche Castel) mais aussi travail et emploi car elle libère des forces de travail pour de nouvelles formes de travail, différentes de celles de la production habituelle. En diminuant la pression sur le travail, elle risque d'encourager des formes passives d'existence, où on s'installerait dans la marginalité et l'inactivité, ce qui, à terme, pourrait avoir un coût social énorme. Dans ce cas, l'allocation universelle organiserait même l'exclusion en dispensant les individus de vouloir se réaliser socialement.

L'enjeu principal de l'allocation universelle est bien de passer d'une liberté négative de ne pas travailler à la liberté positive d'entreprendre. L'allocation universelle serait désincitante uniquement pour les travaux lourds, pénibles, répétitifs, non gratifiants, inintéressants et mal payés.

Elle n'entre pas dans un jeu de calcul coût-bénéfice, puisqu'elle est due sans condition. Par contre, elle renforcera favorablement le pouvoir de négociation des travailleurs en diminuant l'urgence d'accepter un job à tout prix. Le contrat de travail se rapprocherait alors d'un vrai contrat entre deux parties libres, non contraintes par l'urgence. ce qui, paradoxalement, améliorerait un fonctionnement "libéral" du marché du travail. En contrepoint, les employeurs

pourraient également pousser les salaires à la baisse, puisque les travailleurs disposeraient du matelas de sécurité de l'allocation universelle.

L'allocation universelle ne risque-t-elle pas de tuer le travail social, en figeant les exclus dans une situation permanente d'assistés ? En niant la fonction d'intégration sociale que peut jouer le travail ? N'entretient-elle pas l'état d'esprit passif de l'Etat providence ? Faut-il privilégier le droit au revenu ou bien le droit au travail ?

Pour y répondre, JM Ferry introduit la notion de secteur quaternaire, secteur d'activités autonomes personnelles, relié fonctionnellement avec l'allocation universelle et la troisième révolution industrielle. Il voit « *l'allocation universelle non pas comme une prestation sociale, mais surtout comme un investissement économique, pour l'essor d'un secteur quaternaire, secteur d'activités non mécanisables, qui pourrait être en même temps un secteur de travail libre et d'intégration sociale par des activités socialisantes par excellence : celles, manuelles, dans lesquelles le producteur peut se reconnaître dans son produit ...; celles, communicationnelles, où les individus nouent des relations communautaires dans des domaines associatifs variés, culturels, sportifs, sociaux, artistiques, etc.* » (Ferry, p. 104). Activités non automatisables, non standardisables, artisanales, relationnelles et intellectuelles. Ce secteur serait un lieu communautaire où se libérerait, sans angoisse de survie, l'innovation individuelle et la créativité sociale.

2.8.- Un petit résumé

Avant de passer à la section consacrée à la situation socio-économique des personnes handicapées en Belgique, je voudrais reprendre en résumé quelques éléments vus ci-dessus et qui seront particulièrement utiles dans la suite de ce mémoire.

2.8.1.- les fonctions du travail

La plupart des auteurs consultés sont d'accord pour reconnaître que la révolution industrielle a amené l'Homme à considérer le travail comme activité essentielle, en lui attribuant quatre fonctions essentielles

- la création de richesses par la production de biens et services
- la répartition des richesses, notamment par le salaire
- le lien social défini comme intégration sociale par l'octroi d'un statut et par le sentiment d'appartenance à une communauté. Un des points-clé de ce lien social est l'apport d'utilité par le travailleur, et la reconnaissance par la société de cet apport d'utilité.
- la réalisation personnelle, l'expression de soi, la créativité.

Disons d'emblée que les deux premières fonctions sont inhérentes au travail, les deux dernières sont réalisées surtout par le travail, mais d'autres activités, non rémunérées, peuvent également les remplir : militantisme dans le mouvement associatif, activités artistiques, participation à la vie politique, activités de formation, vie familiale...

Néanmoins, et même si la valeur accordée au travail diminue, celui-ci reste central dans l'organisation de la société. Dans une situation de chômage important, le travail est perçu comme un bien rare et donc il est recherché. Le manque d'emploi est perçu comme une exclusion sociale et une diminution de l'autonomie, comme une perte d'utilité et une perte d'identité. Le chômeur n'a plus d'existence sociale. Sa culpabilisation et les règlements vont l'empêcher d'entamer des activités compensatrices.

De plus, les bas salaires vont souvent le dissuader de travailler car la perte de son allocation de chômage ne serait pas compensée par le bas salaire et le déplaisir du travail.

2.8.2.- Le travail, source de toutes les richesses ?

Plusieurs auteurs soulignent que la création de richesses ne peut se limiter au seul champ économique. On peut y adjoindre une définition socio-politique expliquant la richesse par la densité et la qualité du lien social. De plus en plus se développe la perception de l'apport d'utilité sociale et de richesse économique par les activités sociales.

2.8.3.- Le travail aliéné.

Le travail est souvent perçu comme aliénant, forcé, source d'exploitation et de déplaisir. Il est alors dévalorisé. Soulignons la contradiction du travail, perçu comme moyen d'autonomie individuelle et vécu comme lien de subordination.

La société salariale moderne a échangé l'acceptation d'un travail aliéné contre un statut salarial accordant droits et prérogatives. La reconnaissance sociale de l'aliénation et de la pénibilité du travail individuel peut changer positivement la perception qu'en a le travailleur.

Mais le travail a quitté une position absolue pour devenir une valeur relative, que certains mettent sur le même pied que le non-travail.

2.8.4.- Le statut salarial développé par l'état social organise la solidarité collective et obligatoire, qui remplace la solidarité familiale et de voisinage. L'Homme moderne appartient plus à des collectifs abstraits qu'à des collectifs réels.

Mais le salariat est "bipolaire" : à côté de salariés possédant un statut social et financier stable et un travail valorisant et reconnu, il y a les "soutiers", peu qualifiés, accomplissant des tâches routinières, pénibles physiquement ou psychologiquement, sans épanouissement personnel.

2.8.5.- Intégration et insertion.

Le devoir moral d'assistance aux indigents, articulé avec l'importance idéologique accordée au travail, a entraîné la distinction entre indigents incapables de travailler et indigents valides. Le traitement différent de ces deux catégories (la première mérite l'assistance, la seconde doit travailler sous peine d'être culpabilisée voire criminalisée) est le signe d'une politique sociale ne visant pas l'intégration (politique globale basée sur la reconnaissance de droits identiques à l'ensemble des individus) mais visant l'insertion (politique spécifique basée sur des droits spécifiques, eux-mêmes attribués sur base de l'accentuation des différences entre individus).

Les politiques d'insertion sociale peuvent être vues comme visant à calmer les revendications de groupes spécifiques et d'éviter des changements structurels. Le travail social est alors l'adjuvant du système en place.

Chapitre 3.- La situation socio-économique de l'emploi des personnes handicapées en Belgique.

3.1.-Travail : les tendances lourdes et les opportunités à saisir par les personnes handicapées

Dans les perspectives à long terme, nous voyons trois tendances importantes, qui, si elles sont bien utilisées, sont autant d'opportunités qui peuvent favoriser l'intégration des personnes handicapées par le travail : l'évolution démographique, la tertiarisation de l'économie et les nouvelles technologies.

3.1.1.- De la pénurie d'emplois à la pénurie de main d'oeuvre ?

C'est la tendance lourde la plus facile à mesurer, à politique familiale inchangée.

L'accroissement actuel de la population belge se ralentit et tient plus à l'allongement de la durée de la vie qu'à l'augmentation du nombre de naissances ou de l'immigration. La population active a commencé à diminuer par rapport à la population non active âgée. Et cette population non active âgée va également demander plus de biens et services (santé, services de proximité, loisirs, déplacements...)

La Belgique, comme beaucoup de pays développés, va assister à une diminution de l'offre de travail et une augmentation de la demande de travail : les réserves actuelles de main d'oeuvre vont s'épuiser. Pour la Belgique, les chiffres de l'ONU parlent d'une diminution de 1,234 millions d'habitants de 1999 à 2050, avec, pour l'Europe, une moyenne d'âge passant de 37,4 à 47,4 ans.

Avec ce double mouvement (diminution de la population et son vieillissement), il faudra alors augmenter le taux d'activité de la population : augmenter le travail des femmes, prolonger le temps de travail au-delà de 60-65 ans, faire appel à l'immigration, et, pourquoi pas, favoriser le travail des personnes handicapées qui verront là une occasion précieuse de s'insérer sur le marché du travail. Dans certaines régions et dans certains secteurs de travail, cette évolution est déjà visible. Ainsi, dans le Hainaut Occidental, où fonctionnent de nombreux call-centers (Les 3 Suisses, La Redoute, Yves Berger, Daxon...), l'ouverture de postes de travail à des personnes handicapées est poussée par le début de pénurie de main d'œuvre valide. Mais pour augmenter globalement et significativement l'emploi des personnes handicapées, plusieurs éléments du contexte de l'offre de travail des personnes handicapées doivent changer. J'y reviendrai plus loin.

3.1.2.- La tertiarisation de l'économie

C'est dans le domaine des services que se créent la majeure partie des emplois, alors que l'agriculture et l'industrie continuent à en perdre.

On a assisté à l'explosion des métiers liés à la santé. On va manquer d'enseignants. Les offres d'emploi proposent des postes d'informaticiens, de consultants, de responsables de la communication, du marketing, de la gestion des ressources humaines.

Mais ce n'est pas uniquement le secteur tertiaire qui se développe : c'est l'ensemble des activités productives qui se tertiarisent *"le prix du beurre dépend pour environ un quart du travail agricole stricto sensu, les trois-quarts restants correspondant à des activités à caractère tertiaire telles que la recherche et le développement sur les semences, ...la gestion des stocks, ...la publicité, le marketing, les services financiers"*¹⁴. Il y a déplacement de création de valeur ajoutée du traitement direct de la matière vers la maîtrise de "l'immatériel"

Donc, l'emploi des personnes handicapées ne doit pas se concevoir uniquement dans le tertiaire, mais aussi dans le primaire et secondaire (l'industrie reste au coeur du système productif, et la distinction primaire/secondaire/tertiaire a perdu beaucoup de son sens). Nous soulignons cette évolution car un travailleur de l'industrie, devenu handicapé, peut employer ses connaissances et compétences en restant dans son secteur industriel, après une formation aux activités tertiaires.

¹⁴ G. BLANC, *Le travail au XXI^e siècle. Mutations de l'économie et de la société à l'ère des autoroutes de l'information*, Dunod, 1995, page 17.

La tertiarisation du travail entraîne des changements importants dans le travail et son organisation : le travail devient plus intellectuel, plus autonome, moins routinier (ce sont les machines qui exécutent les routines). Elle exige des capacités relationnelles, notamment en termes de travail en équipe, de coordination, de capacités d'innovation et de gestion des aléas.

En conclusion, la tertiarisation de l'économie diminue la pénibilité physique du travail, les travaux physiquement légers du tertiaire permettant d'augmenter les possibilités d'emploi des personnes handicapées. Mais la formation des personnes handicapées doit également s'adapter.

3.1.3.- Les nouvelles technologies

Les NTIC (pour Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) peuvent jouer un rôle favorable pour l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. L'utilisation d'outils à base d'informatique, adaptés au handicap, permet d'abord aux personnes handicapées de suivre des formations ordinaires et ensuite de réaliser des travaux autrefois inaccessibles. Le télé-travail permet de lever l'énorme contrainte de la mobilité des personnes handicapées.

Par ailleurs, l'informatique et les réseaux sont des outils d'insertion par l'économie parce qu'ils créent de nouveaux métiers, parce qu'ils créent de nouvelles formes de solidarité, parce qu'ils donnent à ceux qui n'appartiennent plus aux organisations classiques la possibilité d'exister dans d'autres réseaux.

La tertiarisation de l'économie et le développement des NTIC amènent à des changements organisationnels importants : technologie en constante mutation, travail en réseaux, qualité totale, compétences accrues, formation continue et recyclages fréquents, travail en équipe et par objectifs, créativité, évaluation des performances, liens sociaux de plus en plus gérés par des réseaux et non plus sur les lieux de travail... bref un monde du travail dynamique, qui exige souplesse, flexibilité, adaptation permanente...où la logique de l'emploi salarié stable fait place à la logique d'offre de services.

L'envers du décor est l'augmentation du stress, l'insécurité, la mobilité physique et sociale, le changement permanent, la désagrégation du salariat (par le développement du statut d'indépendant et de la sous-traitance). Ces contraintes nouvelles risquent de jouer en défaveur de la recherche d'emploi par les personnes handicapées.

3.2.- Le cadre belge

Le pourcentage de personnes handicapées en Belgique tournerait autour de 10 % . Très peu sont demandeuses d'emploi. Il semblerait même que sur le marché du travail de la personne handicapée, la demande de travail soit parfois supérieure à l'offre. Mais les chiffres sont quasi inexistantes. Dans l'édition du jeudi 4 mai 2000, *Vacature Emploi* écrit "*Le taux de chômage des personnes handicapées est 2 à 3 fois supérieur à celui des travailleurs valides. En 1995, sur 7.041 demandeurs d'emploi handicapés en Communauté française, seuls 451 ont trouvé un emploi.*"

A titre de comparaison, une étude canadienne¹⁵ parle de 2,3 millions de personnes handicapées en âge de travailler au Canada (sur une population totale de 27 millions d'habitants), avec un taux d'emploi de 56 %, pour un taux d'emploi de 80 % chez les personnes valides.

3.2.1.- la personne handicapée

Les sources de revenus pour la personne handicapée sont multiples. Certaines sont cumulables, d'autres pas. (mon but ici n'est pas de présenter l'ensemble du système, mais de souligner les obstacles qu'il crée)

- l'allocation de remplacement, accordée à la personne handicapée qui voit sa capacité de gain réduite à un tiers ou moins de ce qu'une personne valide peut gagner.
- l'allocation d'intégration, accordée à la personne handicapée qui, par la réduction de son autonomie, a des coûts supplémentaires pour s'intégrer dans la vie sociale.
- une indemnité d'invalidité, d'accidents du travail...venant de l'INAMI
- les revenus d'un éventuel travail
- les allocations de chômage faisant suite à une perte d'emploi
- une pension
- des avances du CPAS sur les allocations lors d'un changement de statut

Il existe un système complexe de soustraction des revenus des allocations, en fonction du montant des revenus, de la composition familiale, de la durée plus ou moins longue du travail.

Ce système complexe fait que les estimations des revenus futurs, en cas de possibilité d'acceptation d'un travail, sont très difficiles à faire : la personne handicapée ne peut pas toujours voir clairement si elle a un avantage financier à travailler ou à rester inactive.

De plus, la complexité de la législation, la longueur des démarches à entreprendre font reculer plus d'une personne handicapée dans la recherche d'un emploi éventuel. C'est pourquoi une simplification administrative pour plus de transparence serait favorable à l'emploi de la personne handicapée.

Une simplification des différentes formes de revenus (revenus d'allocations, basés sur des cotisations ou non, et revenus du travail), et des passerelles souples pour passer d'un statut à l'autre (par exemple retrouver avec certitude son allocation, en cas de perte d'emploi salarié ou de faillite d'une expérience d'un travailleur indépendant handicapé) serait également favorable pour promouvoir la recherche active d'un emploi. Selon le rapport De Keyser¹⁶, il faut permettre les résultats suivants :

" 1° l'automatisme de la récupération des allocations, si le travail est interrompu ou abandonné, et que la personne handicapée n'a pas droit à des allocations de chômage.

2 ° l'immédiateté de cette récupération. Il est anormal que des personnes handicapées doivent recourir au CPAS en attendant la récupération de leurs allocations. Si de telles mesures ne sont pas prises, les conditions actuelles d'allocations constituent un verrou qui cadenas les initiatives individuelles et collectives des personnes handicapées à la

¹⁵ Gail Fawcett, *Une ressource inutilisée du marché du travail au Canada – les personnes handicapées*, Canadian Council on Social Development Perception, Volume 21, n°, March 1998.

¹⁶ V. DE KEYSER, *Emploi en milieu ordinaire de travail et la personne handicapée*. Rapport du Groupe de travail du Conseil Supérieur de l'Emploi, Bruxelles, mai 1999.

recherche d'une réinsertion par le travail. En effet, ces conditions créent des pièges à l'emploi, et empêchent les personnes handicapées de pouvoir s'inscrire dans des formes organisationnelles flexibles du marché du travail comme le temps partiel, le travail intérimaire, le statut d'indépendant...

3° un différentiel suffisant. En cas de mise au travail (même à temps partiel) la personne handicapée devrait disposer d'un revenu supérieur de 20 % au moins du revenu dont elle disposait avant de travailler, pour que l'incitant au travail soit suffisant." (De Keyser, page 8)

Nous avons déjà signalé que le lien de subordination créé par le travail salarié allait à l'encontre de l'idée d'autonomisation de la personne handicapée. Un autre élément intervient dans ce sens : les allocations perçues par la personne handicapée sont cumulées avec les revenus du conjoint ou cohabitant : cette mesure est peu faite pour favoriser le sentiment d'autonomie. L'individualisation des allocations serait donc souhaitable.

3.2.2 .- Les employeurs

Du côté des employeurs, rien n'est simple non plus.

On peut dire que la politique des quotas, destinée à promouvoir l'embauche des personnes handicapées dans le secteur public, est un échec : l'absence de contrôle et de sanctions en cas de non application de l'obligation légale a réduit fortement l'efficacité de cette mesure.

L'Accord Interprofessionnel du 8 décembre 1998 trace des pistes au niveau fédéral : il prévoit trois mesures destinées à favoriser l'embauche de personnes handicapées :

- *"imputer l'embauche de handicapés à l'obligation de stage en vigueur;*
- *prendre l'embauche de handicapés en considération pour la réduction de cotisations ONSS, telle qu'elle est prévue dans le plan d'avantage à l'embauche*
- *intégrer explicitement les handicapés comme groupe-cible dans les mesures à prolonger concernant les groupes à risque (0,10 % de 97-98¹⁷)"*

Au niveau communautaire et régional, il existe différents soutiens aux employeurs pour favoriser l'embauche de personnes handicapées :

- les primes de compensation (uniquement dans le secteur public)
- la prime d'insertion (région de Bruxelles)
- la prime d'adaptation
- le contrat d'adaptation professionnelle
- l'aide à l'aménagement du poste de travail

La complexité de ce labyrinthe administratif est dissuasive. Il faudrait au minimum que l'ensemble de ces mesures puissent être clairement (et simplement ?) expliquées aux acteurs de l'insertion des personnes handicapées (principalement les employeurs) , à défaut de pouvoir être simplifiées et rendues cohérentes.

Un deuxième obstacle rencontré est le suivant : la personne handicapée est entourée d'une nuée d'aides financières qui, combinées, réduisent fortement le coût de son travail. Cela développe l'image de travailleurs au rabais où l'accent est davantage mis sur le handicap freinant la productivité plutôt que sur les compétences et capacités dynamiques de la personne.

¹⁷ 0,10 % signifie 0,10 % de la masse salariale en faveur de personnes appartenant aux groupes à risque

Il est de même pour les grilles d'évaluation, destinées avant tout à définir le degré de handicap et d'allocations, plutôt que de mettre en avant les éléments dynamiques de la personne handicapée.

L'accessibilité du poste de travail reste la base d'une politique d'emploi pour les personnes handicapées. Il faut veiller à élargir la notion d'accessibilité à l'ensemble des éléments qui vont du domicile au lieu de travail, en incluant la voirie et moyens de transport. On sait ce qu'il en est. Test Achats a réalisé une enquête¹⁸ sur 61 bâtiments ouverts au public (grandes surfaces, gares, postes, centres culturels...). Seuls 2 bâtiments sur les 61 étaient effectivement accessibles pour des personnes à mobilité réduite se déplaçant seules.

3.2.3.- les structures intermédiaires

Elles remplissent de nombreuses fonctions, sans doute d'une façon trop dispersée et non coordonnée. Parmi les fonctions remplies, citons la mise en relation de l'offre et de la demande de travail, la formation professionnelle, le bilan de compétences, le suivi médico-psychologique, l'adaptation du poste de travail, le lobbying sur les pouvoirs fédéraux, communautaires, régionaux.

La division du monde socio-politique belge en chapelles laïque et chrétienne ne facilite pas la coordination, les économies d'échelle et l'efficacité.

Ma participation à de nombreuses réunions, à partir de septembre 1999, autour de projets de mise à l'emploi de personnes handicapées dans le Hainaut occidental m'ont permis d'observer une difficulté de communication entre l'AWIPH¹⁹ et les organismes privés d'insertion.

L'AWIPH est un pouvoir subsidiant incontournable pour les organismes sociaux privés, et un passage obligé pour toute personne handicapée qui veut recevoir une allocation, mais en même temps, tant l'AWIPH que les organismes sociaux remplissent certaines fonctions identiques : elle se trouve donc être à la fois dans une relation de pouvoir subsidiant à organismes subsidiés, et en relation de concurrence. L'AWIPH a donc le sentiment d'être supplanté par des organismes privés, plus flexibles dans leurs réponses aux besoins des personnes handicapées et est en position de freiner financièrement des projets privés qu'elle juge entrer en concurrence avec ses missions.

Au cloisonnement chrétien/laïc s'ajoute donc un clivage public/privé.

Faire du placement professionnel en entreprise est un travail spécialisé, pour lequel peu de services sociaux sont compétents. Le monde des organisations sociales et le monde des entreprises n'ont pas la même logique, ne parlent pas le même langage et n'ont pas les mêmes contraintes. Face à un employeur prêt à engager une personne handicapée, les organisations sociales mettent trop souvent en avant les contraintes plutôt que les éléments dynamiques :

- la nécessité d'entreprendre une formation qualifiante, et sa durée
- l'adaptation technique du poste de travail et la longueur des démarches à entreprendre pour le financement de cette adaptation
- la mise en évidence des points faibles de la personne handicapée sans en souligner les points où sa productivité est normale

¹⁸ TEST ACHATS n° 428, janvier 2000.

¹⁹ AWIPH : Agence Wallonne pour l'Intégration de la Personne Handicapée, agence du gouvernement wallon pour mettre en œuvre la politique sociale envers les personnes handicapées

Organiser la communication et la collaboration entre ces deux mondes par la mise sur pied d'une structure interface semble, à ce stade-ci, une nécessité.

Deuxième partie : les hypothèses préalables et la méthodologie

Chapitre 1.- Les hypothèses préalables

Mon interrogation de départ m'avait amené aux questions suivantes :

- le travail est-il un bon outil d'intégration pour les personnes handicapées ?
- sur quels leviers agir pour activer l'offre de travail des personnes handicapées ?

Pourquoi certaines personnes handicapées se mettent-elles en recherche de travail, et d'autres pas ? Qu'est-ce qui peut expliquer la faiblesse de l'offre de travail des personnes handicapées ?

Pour tenter d'y répondre, j'ai établi plusieurs hypothèses basées sur les observations de terrain et sur l'approche théorique :

- la dévalorisation du travail. Le travail proposé aux personnes handicapées est souvent un travail répétitif, segmenté, mécanisable, sans responsabilité ni création, dans une organisation de type taylorien. Le statut social de salarié ne peut pas être valorisé dans de telles conditions.
- La pénibilité accrue pour les personnes handicapées. Le travail est davantage dévalorisé chez les personnes handicapées car, à la pénibilité inhérente au travail (pénibilité physique, stress, situations de subordination...) s'ajoute la souffrance du handicap (pénibilité du déplacement, difficultés sensorielles, regard des autres...).
- Le piège à l'emploi. La désincitation au travail que constitue l'allocation pour personnes handicapées les libèrent de l'obligation matérielle de travailler car leur revenu est déconnecté du travail. De plus, il y a le risque financier et social que représente une mise au chômage après une période de travail : l'allocation de chômage est dégressive, et le statut de chômeur est moins valorisé que le statut d'allocataire handicapé.
- La lourdeur administrative et le manque d'informations. Le nombre, la longueur et la lourdeur des démarches pour obtenir aides et autorisations à travailler est un frein à la mise à l'emploi. Les personnes handicapées ne sont pas au courant ou sont découragées par la complexité des démarches concernant les incitants à l'emploi.
- Le manque de formation et de compétences, les échecs répétés des formations, des stages, des mises au travail, entraînent le découragement.
- la segmentation et le cloisonnement des organismes sociaux s'occupant de formation et de mise au travail des personnes handicapées. Elles ne se retrouvent pas dans le paysage des organismes sociaux.

Il sera intéressant de voir dans quelle mesure ces personnes handicapées "*enchangent d'autres espaces que celui de la production*" (Méda, page 309), c'est-à-dire assurent les fonctions traditionnellement dévolues au travail par d'autres moyens : les activités sociales, permises car l'allocation leur permet de se libérer des contraintes de survie immédiate.

Ou bien, hypothèse alternative, ces personnes ont des comportements passifs et résignés, se contentant de leur allocation pour assurer leurs besoins individuels de consommation, et intégrant leur propre image de "oisif" et de "profiteur", se culpabilisant de ne pas travailler.

Les personnes handicapées qui ont fait le choix de privilégier l'activité plutôt que le travail rémunéré et qui participent à des actions collectives (politique, culturelle, sportive...) sont des sujets déjà autonomes, déjà formés, bref, des personnes qui pourraient s'insérer le plus facilement sur le marché du travail. Paradoxe déjà souligné au sujet de l'allocation universelle, qui serait favorable aux personnes entreprenantes, bref, à celles qui en auraient le moins besoin.

Chapitre 2.- Méthodologie

2.1.- Une approche interactive et constructiviste.

Les hypothèses formulées sont issues de la théorie et de mes observations sur le terrain. Il n'y a pas d'hypothèses pures, ni de réalité pure. Tant les hypothèses que la "réalité" sont construites par le chercheur : la réalité est interprétée à partir des hypothèses, elles-mêmes issues de la théorie et des observations.

Ces hypothèses vont servir de guide pour le recueil des données empiriques, dont l'analyse va produire des résultats et permettre de modifier les hypothèses, voire d'en élaborer de nouvelles.

Il y a donc une interaction : hypothèses – résistance de la réalité – modification et validation des hypothèses (cercle herméneutique).

Ce travail vise donc à l'élaboration d'hypothèses, qui pourront servir de base pour une recherche ultérieure destinée à les valider (par une méthode quantitative par exemple).

Pourquoi alors produire des hypothèses **avant** la phase empirique de recherche d'informations et d'analyse ? Parce qu'il s'agit d'hypothèses préalables (que je pourrais simplement appeler "questionnement" à ce stade), qui alimentent ce va-et-vient permanent entre théorie, pratique, hypothèses, analyse et compréhension de la "réalité".

Le choix des hypothèses s'est fait selon 3 critères

- l'hypothèse colle-t-elle avec la théorie et les observations ?
- l'hypothèse est-elle testable ultérieurement ?
- l'hypothèse est-elle généralisable à d'autres groupes plus larges de personnes handicapées et à d'autres populations non handicapées ?

Je souligne une limite de ce travail : la taille de l'échantillon ne permet pas de tester la validité des hypothèses. Il aurait fallu pour cela utiliser un échantillon plus large, traité par méthode quantitative. Je parlerai donc plutôt de plausibilité des hypothèses plutôt que de leur validité.

2.2.- Pourquoi une méthode qualitative ?

Trois raisons m'amènent à choisir une méthode qualitative

- il s'agit d'analyser comment les personnes handicapées se représentent leur relation avec le travail ou le non-travail et de trouver des éléments significatifs expliquant la faiblesse de l'offre de travail
- vu l'absence de statistiques sur la population des personnes handicapées en Belgique (nombre, niveau de formation, type et gravité du handicap, situation professionnelle...) il est impossible d'établir un échantillon représentatif afin de mener une enquête quantitative
- enfin, ce mémoire a pour ambition d'affiner les hypothèses, d'en trouver éventuellement de nouvelles, afin d'être une étape pour des recherches ultérieures (études quantitatives des personnes handicapées par rapport au travail, Observatoire du monde du handicap, politiques à mener pour augmenter le taux d'activité des personnes handicapées, etc...)

2.3.- Une méthode d'analyse de contenu

Le matériel de départ est constitué d'interviews enregistrés et retranscrits intégralement. L'analyse de ces interviews permettra d'en retirer des éléments significatifs pour comprendre comment des personnes handicapées se situent par rapport au travail et au non-travail. Il s'agit donc non pas d'analyser une réalité mais bien d'analyser comment des personnes handicapées se représentent cette réalité. L'analyse de contenu des interviews constitue un outil adéquat pour approcher ces représentations mentales.

Nous approchons les représentations mentales des personnes handicapées, images subjectives dans lesquelles se trouvent également des éléments objectifs. Il faudra donc distinguer les éléments subjectifs des éléments objectifs si, dans une perspective qui vient après ce travail, on prévoit d'organiser des changements dans la politique de mise à l'emploi des personnes handicapées.

2.4.- L'analyse structurale

La question qui se pose est de trouver une méthode adéquate permettant l'analyse de contenu des différents discours produits lors des interviews. L'analyse structurale me semble être une méthode adéquate car il s'agit d'une méthode d'analyse de contenu travaillant sur les structures mentales ou sociales à partir de productions (généralement orales ou écrites), dont on cherche à extraire le sens.

Deux autres raisons m'ont amené à choisir l'analyse structurale : c'est une méthode maîtrisable dans le cadre d'un mémoire et, n'ayant pas encore été utilisée au sein du Département de Psychologie des FUNDP, elle est ainsi expérimentée au profit de recherches ultérieures sur les représentations mentales et sociales des personnes handicapées afin de favoriser leur mise au travail. Je rappelle que l'étude des représentations mentales et sociales des personnes handicapées est un axe prioritaire pour le Département de Psychologie des FUNDP.

L'analyse des interviews va permettre de mettre en évidence les relations existant entre les différents éléments du discours et permettre ainsi de construire les représentations de la personne interviewée. *"L'analyse structurale est une technique d'analyse du discours, de ce que les individus disent de la réalité et non de la réalité en elle-même. Elle est susceptible d'être appliquée à toutes les recherches qui prennent en compte les représentations (au sens large) des individus, c'est-à-dire les constructions mentales individuelles ou sociales que les*

*gens se font d'une réalité particulière, les systèmes de sens qui orientent leurs perceptions et leur agir.*²⁰

Il s'agit de se focaliser non pas sur la forme du discours ou sur son esthétique, mais bien sur son sens. Il s'agit d'une **méthode sémantique**. "...les méthodes sémantiques visent à identifier avant tout les modèles (individuels et sociaux) de pensée du locuteur qui structurent sa représentation, sa compréhension du monde"; à l'inverse "les méthodes logico-esthétiques et formelles s'intéressent avant tout aux caractéristiques psycho-affectives, socio-affectives ou socio-linguistiques du locuteur...révélées par les caractéristiques de son discours." (Piret, Nizet, Bourgeois, p. 7)

Il s'agit également d'une **méthode structurale**, car elle vise à saisir la structure du discours par la mise en évidence des associations, des oppositions, qui relie différents éléments d'un discours.

"...les méthodes sémantiques et structurales...cherchent à dépasser le contenu manifeste, immédiat du discours et à dégager la structure sémantique profonde qui le sous-tend, l'ensemble des éléments centraux et de leurs interrelations qui caractérisent ce discours. C'est précisément de la mise en évidence de ces interrelations, de la manière dont ces éléments sont structurellement reliés que se dégage le sens des discours. Le postulat central de toute approche structurale est donc que les éléments du discours ne prennent sens que dans et par leurs relations entre eux." (Piret, Nizet, Bourgeois, p. 8)

Comment passer du récit individuel au récit social, dépassant les particularités individuelles ? Comment passer d'une juxtaposition d'analyses de contenu à un outil permettant de dépasser les seuls sujets traités ? L'établissement d'une **typologie**, basée sur des caractéristiques récurrentes observées dans les analyses des interviews permettra de synthétiser les apports individuels en une série de types aux caractéristiques bien marquées. Les individus, eux, ne sont pas nécessairement "bien marqués", ils peuvent se trouver à cheval entre plusieurs types définis, voire en changer selon le moment de leur histoire.

D'autres méthodes qualitatives existent. Jean Pierre Pourtois et Huguette Desmet en définissent neuf différentes²¹. Parmi celles-ci, la méthode basée sur le récit de vie aurait pu être utilisée, mais elle impose la production d'un matériel biographique beaucoup trop large par rapport à ma recherche limitée à la notion de travail, ce qui aurait entraîné le risque d'une interprétation trop filtrée et trop reconstruite. Les avantages et limites de cette méthode est remarquablement expliquée dans un ouvrage de Michel Legrand²².

La méthode de la cartographie cognitive aurait pu être choisie car elle permet l'utilisation de multiples sources de données, une prise en compte du contexte et une analyse longitudinale en profondeur. La représentation graphique des liens de causalité, d'opposition, d'inférence, d'exclusivité, de connotation, etc...permettrait, comme l'analyse structurale, de mettre en évidence objectifs, freins et moteurs.

2.5.- Une brève approche de l'analyse structurale

Dans l'analyse structurale, les relations entre éléments d'un discours sont d'abord des relations de disjonction. Par exemple si un locuteur parle de loisirs, il y a un axe sémantique

²⁰ Anne Piret, Jean Nizet, Etienne Bourgeois, *L'analyse structurale. Une méthode d'analyse de contenu pour les sciences humaines*, DeBoeck Université, 1996, page 126.

²¹ POURTOIS J-P., DESMET H., *Epistémologie et instrumentation en sciences humaines*, Pierre Mardaga, 1988

²² LEGRAND M., *L'approche biographique*, Hommes et Perspectives, 1993

"occupation du temps" dont "loisir" occupe un côté et l'inverse "travail" occupe probablement l'autre côté. Probablement, car il s'agit non pas de décrire la réalité mais bien la façon dont le locuteur perçoit la réalité.

Les deux termes pris ensemble doivent recouvrir l'ensemble de l'axe sémantique dans l'esprit du locuteur, et pas nécessairement dans celui du chercheur ou du "bon sens".

Enfin, chacun des deux éléments de l'axe sémantique est différent et ne peut être confondu avec l'autre.

Ceci définit les 3 critères requis pour établir une disjonction :

- critère d'homogénéité (les deux termes appartiennent au même axe sémantique)
- critère d'exhaustivité (les deux termes recouvrent toute la réalité de l'axe sémantique)
- critère d'exclusivité (les deux termes sont totalement distincts)

Les articulations des disjonctions permettent de définir des **structures parallèles, hiérarchisées ou croisées**, mettant à jour la structure des représentations du locuteur.

Enfin, le chercheur construit un **schéma de quête**, qui permet de visualiser la dynamique des discours par la situation de différents **actants** autour d'un **enjeu**.

L'analyse structurale permet une analyse comparative, qui peut être diachronique (qui vise à comprendre les processus de changement via les discours d'un même sujet à différents moments) ou synchronique (qui vise à comprendre un discours de sujets différents au même moment, et éventuellement établir une typologie). C'est ce que je ferai ici : l'étude des disjonctions et schémas de quête, d'abord pris individuellement puis analysés pour en déterminer les articulations communes, aboutira à l'établissement d'une typologie, outil de base pour une éventuelle recherche quantitative ultérieure.

Sur la technique de l'analyse structurale, je renvoie aux ouvrages de J.P. Hiernaux²³ et surtout de Piret, Nizet et Bourgeois, déjà cité plus haut.

2.6.- Validité de l'analyse structurale.

Piret, Nizet et Bourgeois établissent trois critères, dont la vérification garantit la validité et la fiabilité des résultats :

- le critère de consistance interne de la solution, c'est-à-dire la cohérence de la solution par rapport aux informations qu'elle organise, et la correction par rapport aux règles de l'analyse structurale.
- le critère de stimulation heuristique, qui fera choisir, entre deux solutions correctes, celle qui est la plus riche dans l'élaboration des hypothèses (tout en gardant le principe de respect du point de vue du locuteur)
- le critère de parcimonie, c'est-à-dire éviter la complication quand on peut faire simple

Donc, correction, fécondité et sobriété.

²³ HIERNAUX J-P., *L'institution culturelle. Méthode de description structurale*, Presses Universitaires de Louvain (UCL) 1977

2.7.- La collecte de l'information

La collecte du matériel de base se fait par interviews enregistrés, après accord du sujet interviewé, à qui l'anonymat et la confidentialité sont garantis.

Les interviews sont semi-dirigés car

- je privilégie une démarche inductive, qui vise à recueillir et analyser des informations pour compléter mes connaissances, pour affiner les hypothèses et en trouver de nouvelles. Je me situe donc dans une étape exploratoire. Dans ce sens, la démarche est la moins directive possible, afin de permettre le maximum de spontanéité. Je rappelle que je cherche des représentations mentales et non des faits.
- il y a néanmoins une "direction" car j'étudie le domaine des représentations autour du travail et du non-travail, et je maintiens le contenu des interviews dans cette direction.

Je suis conscient que le face à face peut influencer la collecte de l'information. Michel Legrand, dans l'ouvrage cité plus haut, souligne notamment que le degré de (non)directivité et le degré de sympathie entre l'intervieweur et l'interviewé peuvent influencer la récolte du matériau.

2.8.- Le choix de l'échantillon

Il n'y a pas de statistiques globales et complètes sur le groupe des personnes handicapées en Belgique. Il n'existe que des données incomplètes et fragmentaires. Outre la multitude et le cloisonnement des organismes sociaux, les données médicales confidentielles sont un obstacle logique à l'établissement de statistiques.

L'échantillon a donc été réalisé sans aucun objectif de représentativité. Il est tiré des recherches auxquelles j'ai participé et des contacts faits à travers le Département de Psychologie.

Pour les besoins de la recherche, il y a un aspect volontaire d'homogénéité dans le choix de l'échantillon : il s'agit de personnes adultes

- handicapées physiques sensori-motrices, ce qui signifie que leurs capacités intellectuelles sont identiques à celles de personnes valides
- employables c'est-à-dire ayant une probabilité de trouver un emploi ordinaire, avec une productivité normale, ou dont la faiblesse de la productivité est compensée par une prime d'adaptation perçue par l'employeur
- habitant ou travaillant en Région wallonne
- ayant accepté d'être interviewées (aucun refus n'a été rencontré)

Pour le reste, l'échantillon a été choisi en fonction d'un critère d'hétérogénéité : toutes les personnes handicapées interviewées ont des attitudes et des discours variés par rapport au travail et au non-travail. J'ai ainsi interviewé des personnes handicapées

- travaillant comme salarié, comme indépendant, en recherche de travail, en refus de travail, bénévoles, chômeurs...
- avec formation universitaire, d'autres sans études secondaires supérieures
- avec ou sans allocation de handicapé, inscrits ou non à l'AWIPH.

Aucun critère d'âge, de sexe, de composition familiale n'a été utilisé.

L'échantillon compte sept personnes, interviewées en juin et juillet 2000. Les interviews ont duré entre 35 et 50 minutes chacun, chaque personne étant rencontrée une seule fois.

Trois ont été interrogées sur leur lieu de travail, trois à leur domicile et une au Département de Psychologie.

D'aucuns pourraient se demander pourquoi se limiter à un échantillon si petit.

Dans cette étude exploratoire de type qualitatif, je recherche des éléments qui soient non pas représentatifs mais significatifs. Aucune personne interviewée ne représente un type idéal, mais l'analyse des discours me permet de dégager des éléments porteurs de sens pour construire une typologie de comportements autour du travail. L'analyse des interviews m'a permis d'aboutir à une typologie de 6 types, capable d'intégrer tous les cas de figure théoriques ou effectivement rencontrés. Cette typologie doit être considérée comme une reformulation des hypothèses préalables.

De plus, je suis arrivé à une saturation de l'information avec sept interviews. Des interviews additionnels n'auraient pas apporté de nouveaux éléments, mais uniquement des illustrations supplémentaires.

2.9.-Le guide d'entretien

Le but de chaque interview est de faire s'exprimer les personnes handicapées sur leurs représentations mentales autour du travail et du non-travail, en essayant d'obtenir

- des disjonctions, des oppositions (par exemple travail/loisirs, salarié/indépendant, membre d'association ou non, incité/désincité, souvent à domicile/souvent à l'extérieur...)
- la quête majeure. L'énoncé direct ou la mise en évidence des disjonctions permet de définir l'action principale, la quête, menée par le sujet
- le pourquoi de l'action, son objet
- les freins et moteurs de l'action (opposants et adjuvants)

Le guide d'entretien est un canevas non rigide, un aide-mémoire plus qu'un schéma-type. Les questions posées sont presque toujours des questions ouvertes et elles servent à relancer l'interviewé ou à le remettre dans la direction souhaitée par le chercheur. L'ordre des questions n'a pas d'importance.

En vrac, les questions portent sur le parcours de formation et professionnel, avec réussites et échecs, l'origine et la stabilité des revenus, les raisons d'être ou de ne pas être au travail, les types de travail recherchés ou refusés, l'appartenance à des associations, à des réseaux formels et informels, le type de loisirs, la militance pour une action collective, les relations avec les organismes sociaux, les destinataires du travail et des loisirs, les types de contraintes propres au handicap et la façon de les lever ou de les subir, l'activation de l'allocation, etc...

Troisième partie : Résultats de l'analyse des interviews

Chapitre 1.- Résultats de l'analyse instrumentale

De l'analyse des interviews (voir l'annexe 2), je peux dégager des axes qui apparaissent comme communs, même si les interviewés se situent à des endroits différents, voire opposés, sur ces axes.

Ainsi, l'axe utilité sociale/absence d'utilité sociale apparaît dans les interviews comme finalité majeure du travail et des activités. La quête d'utilité sociale est soit très marquée, ou soit totalement absente des discours.

Un autre axe est celui du travail / non travail.

Un autre axe majeur est celui tournant autour de la question de l'allocation pour personnes handicapées, avec son caractère désincitant pour la recherche d'emploi.

Enfin, deux éléments reviennent en permanence comme conditions (dé)favorisant la recherche de travail :

- la question de la formation (enseignement ordinaire/enseignement spécial) et la formation organisée par des organismes spécifiques aux personnes handicapées, formation souvent jugée comme non adaptée aux besoins des sujets.
- La question de la lourdeur administrative des organismes publics (AWIPH principalement) dans la réalisation de leur mission envers les personnes handicapées.

1.1.- l'axe utilité sociale / absence d'utilité sociale.

(Nb : les chiffres précédant une citation indiquent la référence dans l'annexe n° 1)

Dans les interviews, l'apport d'utilité revient constamment comme objet du travail ou de l'activité sociale.

(401 : "*ce que je fais, c'est rendre des services à des copains*", 1015 : "*avoir un travail où là je sais que je sers à quelque chose et que quand j'arrive le matin et que quand je repars le soir, je peux dire tiens voilà ce que j'ai fait, on attend ça de moi et je sais que demain on a encore besoin de moi*", 1713 : "*je me mets à la disposition de la collectivité*")

L'axe est celui-ci :

* d'un côté : apport d'utilité sociale, reconnaissance sociale de cet apport d'utilité, ce qui procure lien social, plaisir et épanouissement

(144 : "*mon journal, ça c'est mon journal et ça m'apporte beaucoup parce que je dois écouter..*").

Le niveau de formation intervient aussi car le sentiment de pouvoir être socialement utile est probablement corrélé avec le niveau de formation

(1337 : "*ma formation en fait, à la limite, la psycho et les sciences de communication, à la limite maintenant j'en fais tout le temps.. j'ai déjà participé à des débats à la télévision, à l'Ecran Témoin ou bien à l'émission Controverses...je travaille à l'image des personnes handicapées auprès de la société en me montrant et en exprimant un certain discours.*") Cela apparaît dans les interviews, mais je ne peux pas en tirer une conclusion générale sur un échantillon si petit.

Cette dynamique amène l'individu à prendre des risques pour entamer ou développer des activités professionnelles et à refuser des activités purement individuelles au profit d'activités utiles

(987 : " je m'étais inscrit l'année dernière à un séjour sportif à Nivezé, séjour consacré à des personnes handicapées physiques, tiens ça, ça pourrait encore me convenir et puis au lieu de ce séjour-là auquel je m'étais inscrit, y a une chorale qui m'a appelé parce qu'elle avait un concert au début août et, résultat, j'aimais tellement ce boulot-là que j'ai dit adieu à mon stage sportif et que je me suis retrouvé à la Côte euh à la Côte au début août pour suivre la chorale qui avait besoin de moi.")

* de l'autre côté : absence d'apport d'utilité sociale et donc absence de reconnaissance sociale. Le faible niveau de formation et l'absence de travail font que l'individu ne se sent pas capable d'être utile socialement. Il y a spirale d'échecs, de dévalorisation et de démotivation, absence de plaisir et d'épanouissement dans le travail.

(510 : "j'ai fait alors une formation intermédiaire de l'Awiph entreprise chez un consultant en informatique, qui s'est pas bien passée d'ailleurs", 1207 : "Je crois que dès qu'on arrête d'être actif d'une façon socio-économique, on se sent toujours plus dévalorisé").

Dans ces conditions, l'individu n'est pas disposé à prendre des risques pour se lancer dans le travail.

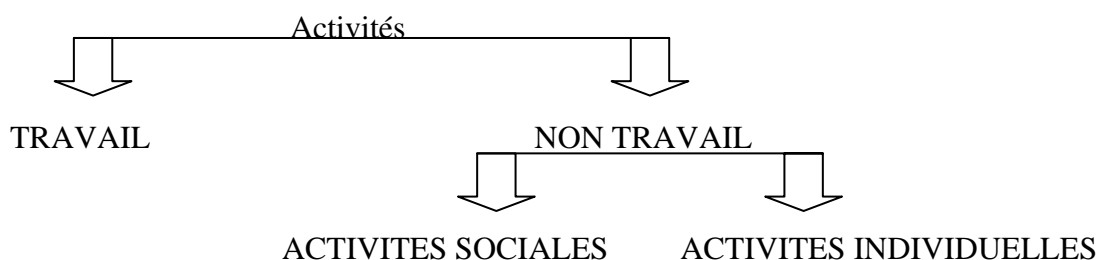
Note : les résultats des interviews ne font apparaître nulle part une disjonction recherche d'utilité/recherche de plaisir. D'un point de vue théorique, l'utilitarisme s'oppose à l'hédonisme. Hannah Arendt définit l'hédonisme non pas comme la recherche de plaisir, mais comme volonté d'éviter la souffrance (Arendt, p.386). L'axe pourrait donc être : acceptation de la souffrance inhérente au travail/refus de cette souffrance. Dans cette étude, cela n'apparaît pas car l'analyse montre que, grâce à la spécificité de l'allocation de handicapé, on trouve à la fois une combinaison de travail et de refus de la souffrance du travail.

1.2.- l'axe travail / non travail

Le fait de rechercher une activité, quelle qu'elle soit, n'apparaît pas comme problématique. La non activité ou la passivité n'existent pas dans les représentations des interviewés, personne ne se voit comme personne non active, passive.

La disjonction actif/passif n'apparaît donc pas, mais bien différents types d'activité : travail, activités sociales, activités individuelles.

Pour reprendre la terminologie de la commission Travail et Non-Travail, l'ensemble du champ "activités" peut être schématisé comme suit



Néanmoins, pour éviter de compliquer inutilement l'analyse, je considère comme appartenant à la catégorie "travail" une personne handicapée qui est en recherche effective de travail (alors que la définition de la Commission Travail et Non-Travail classe cette personne dans la catégorie "non-travail"). Avoir du travail ou en vouloir correspond à la même attitude d'activation de l'offre de travail.

Je n'entrerai pas dans la distinction travail salarié/travail indépendant, même si les interviews donnent quelques éléments d'analyse : ils me semblent peu significatifs dans le cadre de ce mémoire, soit parce qu'ils sont imposés à l'individu comme un élément extérieur, soit parce

que les éléments mis en avant sont bien connus dans le discours traditionnel des personnes travaillant sous statut d'indépendant à savoir l'absence de liens hiérarchiques et la gestion autonome du temps.

Par contre, la disjonction activités sociales/activités individuelles traverse tous les interviews, chacun se situant sur cet axe, soit du côté "activités sociales" pour la recherche d'occupation et d'utilité sociale, soit du côté "activités individuelles", par rejet des associations de personnes handicapées, considérées comme ghetto

(69 : *c'est l'erreur surtout chez certains handicapés, les non voyants et les handicapés à mobilité réduite de...de...de se renfermer sur eux-mêmes. Moi, dans les amicales et tout ça, j'y vais jamais parce que je serais renfermé sur moi-même...*)

ou par le sentiment d'incapacité à créer de l'utilité sociale, à cause du peu de qualifications et/ou des exigences de survie immédiate.

En ce qui concerne l'employabilité et la compétence d'une personne handicapée, je rappelle que c'est la perception subjective du sujet qui est prise en compte, et pas une définition "objective" de la réglementation. Un sujet interviewé, très actif, dit

(1333): *"Bon, officiellement de toutes façons, je suis considéré comme inapte à exercer une profession, ce qui est un peu paradoxal."*

1.3.- la question fondamentale de l'allocation de handicapé

Chaque interviewé aborde spontanément cette question quand on parle de travail. Il semble que ce soit l'élément fondamental qui motive les personnes handicapées employables à se mettre (ou ne pas se mettre) en recherche d'un travail, ou à favoriser les activités sociales ou individuelles.

Schématiquement, on peut distinguer deux positions

*** la position de stabilité** : l'allocation pour personnes handicapées, ou parfois une rente à vie provenant d'une compagnie d'assurance pour un accident professionnel, garantit un revenu fixe, connu, et permanent

(293 : *"Je touche de l'assurance, de l'assurance accident de travail, je touche 85000 au total dont 43000 qui sont attribués, comment ils appellent ça, pour l'aide d'une tierce personne, ça c'est pas imposé, et euh le restant est imposé. Alors là-dessus viennent se greffer mes revenus d'indépendant."*).

La personne qui perçoit cette allocation a la sécurité d'avoir à vie un revenu régulier non tiré du travail. En principe, cette personne ne sera donc pas incitée à travailler, mais plutôt à adopter des comportements passifs

(38 : *les gens ne veulent pas travailler, ils ont peur que la Vierge Noire, la Prévoyance sociale leur saute dessus, oui, c'est malheureux à dire mais si on travaille, on perd une grosse partie d'allocation d'handicapé"*, 1322 : *"Maintenant ce qui me fait peur aussi par rapport au travail, c'est toujours cette problématique que si on travaille, on risque d'avoir des allocations pour personnes handicapées qui sont réduites...il y a des freins."*).

Ici, une comparaison avec l'allocation universelle, et les critiques qui lui sont adressées, est intéressante. Bien sûr, l'allocation pour personnes handicapées n'est pas l'allocation universelle, puisqu'elle est conditionnée par le fait de subir un handicap, alors que l'allocation universelle serait due sans condition. Mais la question fondamentale qui sous-tend ces deux types d'allocation est la même : **un revenu déconnecté du travail favorise-t-il la passivité ou bien peut-il favoriser la prise de risque pour imaginer et lancer de nouvelles activités utiles au plan socio-économique ?**

(282 : *Au début je faisais même des travaux pratiquement euh, c'était pratiquement à faire bénévolement, mais alors j'ai fait 3 ou 4 travaux consécutivement pour la société et puis un jour un directeur qui m'a dit écoutez monsieur, vous ne pouvez pas continuer comme ça, nous autres non plus, vous faites des travaux, on va vous*

rémunérer."; 1751 : *"je suis un super indépendant ! J'ai l'avantage d'avoir les revenus qui sont fixes et qui ne sont pas discutables et de faire ce que je veux de mon temps"*)

*** la position d'instabilité** : une personne handicapée qui a quitté la sécurité de l'allocation pour travailler a pris des risques : celui de l'incertitude de sa rémunération s'il s'agit d'un indépendant, et le risque du chômage, avec des allocations de chômage qui sont dégressives, voire inexistantes, s'il vient à perdre son travail. De plus, le risque est aussi un risque social, celui de passer du statut de personne handicapée au statut de chômeur, statut jugé inférieur. D'autres personnes handicapées n'ont pas de revenus, par exemple dans le cas d'un indépendant qui a fait faillite. Dans la position d'instabilité, il n'y a donc plus de revenus (actuels ou futurs) fixes, permanents et déconnectés du travail : la personne doit travailler pour gagner ou regagner des revenus

(749 : *c'est le fait que je pourrais travailler par exemple chez 10 personnes, je suis certain d'avoir 50.000 francs"*)

et éventuellement sortir du statut peu valorisant de chômeur. L'instabilité de cette position est une incitation à trouver du travail. Parfois des solutions alternatives sont imaginées parce qu'il y a refus ou impossibilité à se (re)mettre au travail.

Trouver du travail ? Mais quel travail ? Une personne incitée à travailler sous la pression d'une position instable n'a pas le choix de son travail.

(338 : *"Moi je prends tout, je prends tout"*, 955 : *"je cherche, ça c'est certain euh maintenant je n'exclus rien à priori"*, 1168 : *"j'ai accepté un petit boulot, c'était très peu motivant mais j'ai accepté, donc je suis prêt à tout. Si je perds la place ici, je suis prêt à tout"*)

Les travaux refusés sont inutiles, non créatifs et sans reconnaissance d'autrui :

(774 : *"j'ai assez donné. Production, vous êtes un numéro, vous n'avez pu d'nom, ...plus moyen de discuter, euh un numéro, vous n'aviez même plus le droit de dire votre idée..."*, 1778 : *"les trucs style ce que j'appelle moi les travaux d'atelier protégé, donc euh les trucs répétitifs, qui ne servent à rien, enfin qui sont un peu stupides."*, 154 : *"La téléphonie, ça j'en veux plus parce que entendre toujours les personnes se lamenter, et puis recevoir toujours des engueulades des gens, non merci. Là on n'est pas libre. C'est bonjour pourrais-je avoir untel, oui je vous le passe, ce n'est pas du tout enrichissant..."*)

Accepter de tels types de travaux revient à une situation proche du travail forcé, du travail aliéné, du travail non choisi, bref peu créateur d'utilité sociale et encore moins d'expression personnelle.

Le refus d'un tel travail, alors que l'on est sous la pression de la nécessité, peut amener à des stratégies de survie de non travail :

- retour sur la solidarité familiale par exemple par le travail du conjoint valide (618 : *" on a convenu que moi j'ai un handicap, que elle se mette au travail, donc elle est à la recherche du travail, donc ce sera elle qui travaillerait et moi qui resterais à la maison, c'est ça."*) ou le logement chez les parents
- le repli sur une vie plus autarcique et frugale (794 : (mes enfants) *non ils n'ont rien, parfois ils ont des étrennes...mais après j'apprends à gérer ici, à ne pas gaspiller ou, ouais, ici aussi on essaye de vivre le moins cher possible, j'essaye de bien arranger la maison, ça oui."*),
- voire la mendicité ou travail en noir, qui n'est pas du non-travail, mais du travail non officiellement reconnu.

1.4.- la question de la formation

L'enseignement spécial est perçu comme une voie de garage, jamais comme une opportunité (1242 : *"ah madame, monsieur, (votre fils) il faudra le mettre en enseignement spécial parce qu'il n'arrivera pas à suivre le rythme. Mes parents ont pris le risque de me mettre dans l'enseignement tout-à-fait normal euh traditionnel et j'ai pu suivre en fait un parcours tout-à-fait traditionnel"*, 1585 : *"j'ai été dans l'enseignement ordinaire, primaire, où ça s'est bien passé. Mais à la fin des primaires, j'ai subi un examen d'orientation, où là*

ils ont tenu compte plus de mon handicap que de les résultats scolaires et en tous cas on a voulu orienter mes parents vers une école spéciale pour handicapés physiques...", 20 : question : qu'as-tu suivi comme formation avant de venir ici ? *"Avant de venir ici, c'était malheureusement dans les instituts, ce que je regrette fort et puis Ligue Braille comme téléphoniste et en institut à X, c'était de la vannerie, du cannage, du rempaillage donc c'était pas très très relevant quoi."*)

Les difficultés rencontrées dans l'enseignement ordinaire se traduisent par un retard de scolarité.

(1627 : Donc j'ai été me renseigner là et le directeur m'a dit ouais ouais, pas de problèmes, vous pouvez venir. Le problème est que la salle est à l'étage, donc autant qu'il me dise non, parce que il y avait pas d'ascenseur etc, en plus l'escalier est impraticable parce que c'est un escalier tournant et c'était pas possible. Enfin, il m'a pas dit non, hein. Mais il me dit : l'école déménage à M., la section déménage à M. l'année prochaine, et là, ce sera plus accessible. Donc, qu'est-ce que j'ai fait, vu que je me plaisais toujours bien à l'école, j'ai doublé exprès ma rhéto en attendant que l'école déménage."

Cette distinction entre l'enseignement spécial et l'enseignement ordinaire peut être reliée avec celle faite plus haut entre une politique d'insertion et une politique d'intégration.

La formation pour personnes handicapées adultes est souvent perçue comme inadaptée au parcours et projet de la personne

(892 : "j'ai trouvé que l'orientation que ça prenait ne correspondait pas à ce que moi j'en attendais", 547 : "c'est plutôt pour des gens qui sortent des primaires tantôt ou qui z'ont fait un A3, mais pas pour quelqu'un qui a déjà une vie professionnelle parce qu'ils vous prennent pour des gamins euh donc là je ne me suis pas tellement trouvé à ma place. Il y a des autres personnes qui ont fait l'université, qui se sont retrouvés avec un handicap, ils arrivent là croyant qu'ils vont...mais les formations ne sont pas du tout adaptées à ces gens-là.")

Cette inadaptation est source d'échecs, ce qui renforce la boucle non qualification – dévalorisation – démotivation – sentiment d'incapacité à produire de l'utilité sociale. Les interviewés les moins actifs sont ceux qui sont les moins qualifiés (c'est visible dans les interviews, mais je ne peux pas en tirer une conclusion générale sur un échantillon si petit, cf supra). Sur base de cette hypothèse du lien positif entre la qualification d'une personne handicapée et son degré d'activité, nous pouvons dire que la formation est une question fondamentale qui dépasse de loin les problèmes d'accessibilité physique et d'adaptation technique des postes de formation ou de travail.

Un autre obstacle, rencontré lors d'observations sur le terrain, concerne le moment où intervient la formation qualifiante : si elle commence à partir du moment où la personne handicapée peut être engagée pour un travail précis, sa longueur décourage l'employeur d'attendre. Par contre, il est illusoire d'avoir toujours "en stock" une série de personnes handicapées prêtes à occuper un poste précis, ne fût-ce qu'en raison du coût de l'adaptation technique des postes de travail.

1.5.- la lourdeur administrative

Lourdeur, lenteur, complexité, paperasserie, inadaptation aux besoins des personnes handicapées : telle est l'image qui est donnée par les interviewés sur le monde des organismes sociaux qu'ils rencontrent, principalement l'AWIPH. Difficulté de trouver la bonne porte, confusion (parfois entretenue par des organismes de formation) entre formation et mise au travail, traitement non individualisé des demandes :

753 : " J'comprends pas d'ailleurs qu'y a personne qui veut m'aider, j'ai été voir des gens de la mutuelle, apparemment ils sont là ils vous regardent de haut en bas...", 1310 : *"pour être efficace, il faut aussi faire un investissement de matériel, et maintenant bon, ce qui est parfois compliqué, qui prend du temps, c'est toutes les longueurs administratives que ça prend pour avoir les devis, les remboursements, etc. et ça, je trouve que c'est*

vraiment trop long.", 1467 : "mais je me dis pourquoi est-ce que par exemple dans le domaine informatique, le temps qu'on donne un devis qui soit accepté, le devis est déjà dépassé.", "502 : "C'était à X, surtout pour faire des études ou parce qu'ils avaient parlé de travail à distance et tout ça, je me dis tiens ça serait bien, je reste à la maison...ainsi je peux travailler chez moi, j'organise mon horaire, mais j'ai jamais rien entendu de concret comme travail ou ce qui existe comme travail à distance."

D'autres interviewés utilisent plus efficacement l'administration et obtiennent des résultats (1318 : " par rapport à l'AWIPH, bon, j'ai toujours obtenu satisfaction dans toutes mes demandes, je crois que ça dépend aussi de la cohérence de la demande, et d'avoir un projet personnel. Si on a un projet personnel et que on montre qu'on est compétent dans un domaine et que grâce au matériel que l'on demande, on peut être surcompétent, je pense qu'il y a des possibilités.")

Les personnes handicapées capables de créer de l'utilité sociale vont donc accepter la pénibilité des démarches administratives : pour eux, l'obstacle administratif est surmontable.

Chapitre 2.- Etablissement d'une typologie

Après avoir repéré les éléments importants des représentations mentales concernant la question du travail, j'ai tenté d'établir un tableau synthétique reprenant l'ensemble des éléments.

Ce tableau reprend deux axes qui me sont apparus comme fondamentaux dans l'analyse instrumentale : l'axe incitation / désincitation au travail et l'axe capacité/incapacité à fournir de l'utilité sociale.

1.- l'axe incitation / désincitation

D'un côté, nous avons une position **d'incitation** au travail et/ou à la recherche de travail : c'est celle d'individus ayant un revenu actuel inexistant ou faible, ou bien un revenu futur incertain. En effet, une personne handicapée dotée d'une allocation, voit celle-ci diminuer si elle prend le risque de travailler. De plus, en cas de perte du travail, la personne "tombe" au chômage. Il s'agit donc d'une position d'**instabilité** financière et sociale.

De l'autre côté, nous avons une position de **désincitation**, affirmée par des personnes handicapées ayant une allocation de handicapé ou une rente d'assurance suite à un accident de travail. Le revenu est certain et fixe, la situation financière et sociale est **stable**, ce qui ne veut pas dire privilégiée.

2.- l'axe de l'utilité sociale

D'un côté, nous trouvons des individus qui, suite à leur parcours de formation et professionnel fait de réussites, se sentent capables de fournir de l'utilité par leur travail ou activités sociales. Ils acceptent le risque d'être actifs, sont capables d'affronter la complexité administrative et affirment s'épanouir dans le travail. Le handicap est perçu comme une contrainte supplémentaire, qu'il est possible de dépasser.

De l'autre côté, nous trouvons des personnes handicapées peu qualifiées, se sentant peu capables d'être utiles, ayant connu des échecs répétés dans leur formation et leur vie professionnelle. Le handicap est vécu comme condition existentielle et un obstacle central, difficilement surmontable.

Le croisement de ces deux axes donne quatre positions typiques

		revenu actuel inexistant ou revenu futur incertain	
		Instabilité financière et sociale	
		(incitation au travail)	
		Très actif au travail (ou dans sa recherche)	Obligation de travailler (travail forcé) ou stratégies alternatives de survie
		1	4
accepte le risque pour être utile, épanouissement, qualification, valorisation du travail ou de l'activité sociale		3	2
		Actif et libre au travail (ou dans sa recherche) ou dans des activités sociales	actif individuel refus du travail
			refuse le risque, non création d'utilité, non épanouissement non qualification, dévalorisation du travail
		revenu certain et fixe	
		stabilité financière et sociale	
		(désincitation au travail)	

J'ai donc défini quatre positions. La position 1 est clairement une position "travail" et la 2 "non-travail".

Les positions 3 et 4 comporte chacune une branche "travail" et une branche "non-travail".

Au total, nous obtenons donc 6 types regroupés en 4 positions.

Il s'agit de types "idéaux", des formes théoriques auxquelles un individu isolé ne s'identifiera sans doute jamais complètement : un même individu peut changer de position au cours du temps, un même individu peut se trouver à cheval entre 2 ou plusieurs classements.

Pour plus de clarté, j'attribuerai les noms suivants aux positions et types, en étant conscient du caractère réducteur de telles appellations. La réalité est, bien sûr, toujours plus complexe et nuancée.

**revenu actuel inexistant ou revenu futur incertain
Instabilité financière et sociale
(incitation au travail)**

utilité > désutilité épanouissement dans le travail, qualification	LES BRANCHÉS (travailleurs performants) 1	4	LES RÉSIGNÉS (travailleurs forcés ou actifs domestiques)	désutilité > utilité non épanouissement dans le travail, non qualification
	3 LES DÉSINCITÉS ACTIVANTS (travailleurs libérés ou actifs sociaux)	2	LES DÉBRANCHÉS (actifs consommateurs)	

**revenu certain et fixe
stabilité financière et sociale
(désincitation au travail)**

Position 1 : les branchés. Type "travailleur performant"

Position 2 : les débranchés. Type "actif consommateur"

Position 3 : les désincités activants.
3a Type-travail : "travailleur libéré"
3b Type non-travail : "actif social"

Position 4 : les résignés.
4a Type-travail : "travailleur forcé"
4b Type non-travail : "actif domestique"

2.1.- Les branchés : le travailleur performant.

Ils se caractérisent par une forte quête d'utilité sociale par le travail

(1014 : "avoir un travail où là je sais que je sers à quelque chose et que quand j'arrive le matin et que quand je repars le soir, je peux dire tiens voilà ce que j'ai fait, on attend ça de moi et je sais que demain on a encore besoin de moi.", 1091 : "Ne pas rester à la maison, ça ! C'était une expérience assez dure du point de vue psychologique de se sentir totalement inutile, et ça, j'ai horreur.")

et par une nécessité d'obtenir des revenus

(204 : "Ah si je ne travaillais pas, je n'aurais pas ma maison.")

Le travail est très fortement recherché

(1225 : "oui, les annonces, l'ORBEM, des démarches spontanées, tâcher de toucher les chasseurs de tête...")

pour ses trois fonctions (revenus, lien social, réalisation de soi) :

(1205 : "Si je retournais au chômage, je retomberais à 17.000 frs après un an, on sait rien faire avec ça. Mais c'est pas à cause de uniquement ça que je travaille. Je crois que dès qu'on arrête d'être actif d'une façon socio-économique, on se sent toujours plus dévalorisé, démotivé, alors on tombe dans une spirale.")

On observe une quête de formation

(6 : "Là, j'ai décidé de faire une formation informaticien") mais basée sur une formation préalable solide (246 : "avant mon accident, j'avais fait ingénieur industriel J'avais des petites notions d'informatique...avec mon travail, avant mon accident, j'avais pas vraiment l'occasion de d'approfondir le sujet, et puis quand j'ai eu mon accident, je me suis dit maintenant je fonce.").

Les qualifications et compétences sont élevées

(1060 : "j'ai fait mes études en Angleterre, supérieur non universitaire"), 1108 : *mr M. avait un poste lié à l'informatique, je pourrais peut-être employer quelqu'un d'handicapé, et c'est à partir de là donc il a repris contact avec mr C., ils ont discuté, mr C. a lancé une recherche et j'étais un des seuls qui étaient intéressés, d'ailleurs le seul avec une expérience hôtelière. J'avais peut-être moins de connaissance informatique que certains autres, mais j'étais le seul avec cette connaissance."*)

Les expériences de formation sont réussies et débouchent sur du travail

(230 : *Bon, moi j'ai un statut d'indépendant depuis 2 ans et euh suite à un stage que j'ai effectué dans une école à Charleroi, qui s'occupe de la formation de personnes handicapées dans le domaine informatique, enfin de les réinsérer dans le domaine informatique, euh j'ai l'occasion de faire un stage à Bruxelles et alors euh un stage d'une durée de deux mois et alors suite à cela apparemment le stage a bien fonctionné c'est ça j'ai eu en début d'année et fin d'année j'ai été recontacté pour un travail d'urgence qui a bien fonctionné aussi, et de fil en aiguille, ils m'ont redemandé, enfin ils me recontactent pour des travaux ponctuels qui peuvent durer une semaine, un mois, ça dépend de la charge de travail. Mais cette année ci je viens d'être, je ne sais pas, un contrat, mais c'est euh, je suis engagé jusque fin décembre dans un gros gros gros projet."*, 1072 : *j'ai suivi 1 ou 2 tests chez eux, je les ai réussis avec d'abord un contrat d'adaptation professionnelle via le Fonds Bruxellois des Handicapés, et après j'ai obtenu un contrat à durée indéterminée."*)

Recherche d'utilité sociale, recherche de revenus et bonne formation : ce type de personnes handicapées occupe généralement des emplois valorisants, dont la pénibilité est acceptée en échange des revenus et de la reconnaissance sociale des employeurs.

Il y a peu de distinction entre temps de travail et temps de loisirs

(373: *allez si je compte déjà 8 x 5 ça fait sur, euh, pour la société je dois faire mes 8 heures par jour, 5 jours par semaine ça fait 40, ouais, 8 h/ par jour à mon avis c'est un maximum, quoique dans mon lit j'ai un ordinateur portable, je fais plus de la lecture à ce moment-là, ce n'est pas du travail. Et le week-end je travaille aussi parce que, euh, parfois, ils ne le savent pas trop souvent mais j'ai 2 projets en même temps, je travaille aussi pour une société de L."*)

Le "travailleur performant" cherche à être un travailleur ordinaire

(178 : *"il faut montrer qu'on est débrouillard et qu'on veut y aller...ne pas toujours parler de son handicap."*)

Le handicap est une contrainte supplémentaire à gérer au travail, mais pas un élément essentiel qui expliquerait le fait de travailler ou de ne pas travailler,

(1149 : *"Votre motivation à travailler avant et votre motivation à travailler maintenant, c'est la même ?*

Ma motivation, oui, ma façon de travailler est différente.

Expliquez-moi.

Je ne pourrais plus accepter de travailler 14-15-16 heures par jour et plus et être stressé tout le temps. Dès que je sens le stress qui vient, pssss, calmos on prend tout avec calme, on recommence autrement

Et c'est dû à quoi ce changement d'attitude par rapport au stress ou à l'intensité du travail ?

A la maladie qui est cause de mon handicap".)

Ce type de travailleur refuse le ghetto des associations pour personnes handicapées

(69 : *"c'est l'erreur surtout chez certains handicapés, les non voyants et les handicapés à mobilité réduite de...de...de se renfermer sur eux-mêmes. Moi, dans les amicales et tout ça j'y vais jamais parce que je serais renfermé sur moi-même, on se renferme sur soi, ça j'ai remarqué, c'est souvent oui quand on va dans n'importe quelle association on a toujours tendance à parler de ses problèmes, toujours des problèmes, des problèmes, des problèmes, mais il n'y a pas que ça dans la vie", 979 : "alors il y a à Bruxelles l'association belge des paralysés qui s'appelle l'ABP, et l'ABP bin je suis aussi je suis aussi affilié mais je vais dire qu'en pratique je vais très peu je dirais même quasi pas du tout à ces réunions-là parce que euh me retrouver moi avec des personnes handicapées, je trouve que ça ne me correspond pas tellement", 1186 : "J'ai très peu d'expériences et de contacts avec d'autres handicapés."*)

Le réseau des relations personnelles est étendu

(1114 : *"Je crois que la question est que le secrétaire général de la Centrale Générale a une connaissance qui a un handicapé et ils ont accepté le projet."*, 380 : *"Si on ne connaît personne dans la société, moi je ne vois pas comment on peut on peut s'en sortir, quoi. A L., c'est un copain, c'est lui qui dirige la société."*)

Le niveau de formation, les revenus tirés du travail et non de la Prévoyance Sociale, la valorisation du travail et l'épanouissement personnel font de ce type de travailleur handicapé un type autonome, peu dépendant des organismes sociaux et de l'administration, incité à travailler et considérant son handicap comme une contrainte à dépasser.

Tourné vers l'extérieur, dans une situation professionnelle relativement satisfaisante, il n'y a pas d'engagement social pour améliorer collectivement la situation des personnes handicapées.

2.2.- les débranchés : l'actif individuel

Dans les interviews, personne ne s'est défini comme "passif". La Commission Travail et Non-Travail n'utilise pas non plus ce terme. Il s'agit de caractériser un comportement de consommation individuelle, qu'elle soit sportive, culturelle, touristique... Distinguons donc clairement, par exemple, une personne handicapée qui fait du sport au sein d'une équipe (il consomme du sport) avec une personne handicapée qui milite dans un club sportif pour rendre les stades et piscines plus accessibles aux personnes handicapées et pour encourager ceux-ci à la pratique sportive (il s'agit alors d'une activité sociale, voir infra)

L'actif individuel se contente de son allocation pour vivre. Il est désincité à travailler

(1197 : *"on ne veut pas perdre l'allocation car si on la perd, on ne la retrouve pas après, donc il n'y a pas de réelle motivation. Donc là je crois que c'est le gros problème. C'est l'institution".*)

Il n'y a pas ou peu de recherche d'utilité sociale

(1192 : *"Des autres que j'ai rencontrés qui faisaient partie de l'association, non, ils végétaient à la maison. Peut-être qu'ils avaient une petite valorisation à accomplir un petit travail de bouche-trou dans l'association, quelques-uns, un peu plus, font des visites à l'hôpital, essayer de soutenir les gens, mais c'est rare. La plupart, c'est la maison, et c'est tout."*)

Par opposition au "travailleur performant", on peut dire que l'actif individuel est peu qualifié, a connu des échecs de formation et professionnels, qu'il a un faible réseau personnel, qu'il développe un fort sentiment d'être très différent des gens valides, que son handicap lui paraît insurmontable et l'administration est un "ennemi". Replié sur sa sphère privée, se sentant incapable d'être créateur d'utilité sociale, il ne remplit aucune des fonctions attribuées au travail.

2.3.- les désincités activants

J'en distingue deux types : le "travailleur libéré" dans la catégorie travail, et l' "actif social" dans la catégorie non-travail.

Ces deux types ont des points communs : les "désincités activants" activent leur allocations, c'est-à-dire qu'ils l'utilisent comme tremplin, en la considérant comme un salaire, pour développer une activité professionnelle (travail) ou des activités sociales (non travail).

Le revenu tiré du travail importe peu, puisque le revenu hors travail est garanti ; seuls l'utilité et le plaisir du travail ou de l'activité entrent en compte

(1327 : *"je préfère à la limite travailler bénévolement, gratuitement, même sur des gros boulots, mais avoir le minimum de 44.000 frs que je touche et travailler bénévolement. Ce qui compte pour moi, c'est l'intérêt pour la chose. C'est pas tellement de gagner ma vie. C'est de vivre bien ça je le sais, même avec 44.000 frs, je ne, comment, je ne me refuse pas trop souvent des choses."*, 1752 : *"A la limite, je souhaiterais à tout le monde une vie comme moi. Parce que tout ce que je fais, je le choisis, et si j'ai pas envie de le faire, je le fais pas."*, 1790:

"l'avantage dans l'état actuel de la loi, je précise, c'est que au niveau allocation, c'est un revenu qui est fixe, et normalement qui n'est pas remis en cause. Et je trouve que par rapport à ma volonté d'indépendance, c'est, c'est ce qu'il y a de mieux, quoi, j'veux dire. Et en plus, il n'y a pas de contrôle, enfin il y a des contrôles, mais je veux dire il y a pas de contrôle direct sur ce que tu fais ou pas, tu peux être bénévole et donc euh, dans le doute je réfléchirais peut-être un petit peu mais, il y a aussi le fait que nous, c'est non impossible.... Parce qu'il y a une série d'avantages qui sont liés au fait qu'on aie une allocation, donc par rapport aux loyers sociaux, par rapport à la cotisation de mutuelle, donc il y a, ne serait-ce que même la redevance de téléphone, la redevance de gaz, il y a toute une série d'avantages qui y sont liés, et dès qu'on a un salaire, tout ça tombe, quoi. Et c'est ça le problème)

Le travail ou l'activité sociale remplissent deux fonctions :

- celle de reconnaissance sociale

(198 : "j'ai souvent un briefing avec mon directeur qui vient souvent vers moi et j'ai remarqué, quand j'ai un problème d'ordi, on m'a dit tu vas voir, les gens vont venir vers toi, ça m'est déjà arrivé que des collègues m'ont demandé des renseignements", 367 : "quand je vois que ça ne va pas, je contacte la personne de l'autre côté, qui cherche un petit peu de son côté, qui elle est dans la société, il y a d'autres personnes qui s'y connaissent et la réponse revient de chez eux. Et lui pareil aussi, parfois il voit des choses que j'ai fait et il me dit ah, tu as fait ça ! Si j'avais dû le faire, par exemple, j'aurais perdu du temps, c'est chouette ça m'a fait gagner du temps.", 1372 : " mais je pense pouvoir montrer que je suis quelqu'un de terrain et que ça, ça se respecte aussi. Je crois que ça peut aider.")

- et celle de réalisation et d'expression personnelles

(420 : " moi j'ai l'impression c'est comme faire du latin ou faire du grec quoi, j'ai vraiment cette impression-là, quand j'ai quelqu'un à côté de moi qui me demande de l'aider dans un programme, il m'explique en français ce qu'il faut faire et moi automatiquement je traduis, c'est comme si je faisais la traduction. J'aime bien tout ce qui est structuré, tout ce qui est...quand il y a un problème justement, le structurer de manière à pouvoir le programmer", 1187 : "Quand j'étais actif dans cette association..., mon contact principal était un laryngotomisé, lui total, et il a été réalisateur de radio et de films publicitaires et tout ça, il avait une allocation de personne handicapée, sa femme ne travaillait pas, donc il ne vivait que de ça et lui il a trouvé son épanouissement là-dedans et il a fait des films pour l'association, il est devenu vice-président et il voyage, il a trouvé son épanouissement.", 1342 : " je travaille à l'image des personnes handicapées auprès de la société en me montrant et en exprimant un certain discours.", 1534 : " Euh je trouve par exemple qu'internet est un excellent outil de communication parce qu'on peut très bien faire un site internet et développer des idées personnelles et avoir du retour.")

L'administration est perçue comme un adjuvant plutôt qu'un opposant

(1318 : " , maintenant si on fait un remboursement de matériel informatique par rapport à l'AWIPH, bon, j'ai toujours obtenu satisfaction dans toutes mes demandes, je crois que ça dépend aussi de la cohérence de la demande, et d'avoir un projet personnel. Si on a un projet personnel et que on montre qu'on est compétent dans un domaine et que grâce au matériel que l'on demande, on peut être surcompétent, je pense qu'il y a des possibilités")

Quatre caractéristiques sont communes avec le "travailleur performant" :

- la recherche d'utilité sociale est prioritaire (342 : "J'aide, je peux aider des personnes comme cela", 401 : "ce que je fais, c'est rendre service à des copains", 1357 : "Disons que mon boulot moi je le vois plus comme une sorte de porte-parole d'une cause et comme je connais beaucoup de choses dans le domaine des personnes handicapées, je peux être un interlocuteur adéquat. Et je dirais que c'est ça mon boulot.", 1361 : "Mon boulot pour moi, qu'il soit rémunéré ou pas, c'est essayer de de montrer des incohérences des règlements, de dire euh je pourrais donner des exemples, hein, de dire que si par exemple c'est pas moi qui dis au ministère le règlement, un tel règlement ne répond pas aux attentes du terrain, à mon avis ça portera plus de poids si c'est moi qui le dis que si c'est quelqu'un qui n'est pas handicapé".)
- le niveau de formation est élevé (867 : "quelqu'un qui a 33 ans d'expérience notamment dans le secrétariat, je vous dis que l'expérience est aussi un atout.", et la formation se poursuit sur le tas, d'une façon autonome ("408 : "Pour ce travail-ci, par exemple, quand on a débuté, je ne connaissais pas du tout le langage C, il m'a fait étudier le bouquin, il m'a donné des programmes qui tournaient déjà, il me les a fait lire, puis en voyant ce qui marche, ce qui ne marche pas, de fil en aiguille, j'arrive à m'en tirer maintenant. C'est en fonction des travaux là-bas, la personne me demande toujours est-ce que tu es sûr que c'est dans tes cordes, alors c'est lui qui voit si le

travail rentre dans mes cordes ou pas et il m'a fait étudier Oracle que je ne connaissais pas , il me conseille des bouquins, il me dit t'as qu'à lire ces bouquins-là, tu verras, c'est bien expliqué.")

- le travail ou l'activité sociale sont valorisés. Cela se marque notamment par une faible distinction entre travail et loisirs. Autrement dit, même les loisirs sont utilisés pour produire de l'utilité. (359 : "*pour mes copains, je suis trop orienté sur le travail euh, je, tout ça prend du temps, c'est des gros, c'est souvent des calculs, c'est des mises au point, comment, j'empiète énormément sur mes week-end, sur les temps libres et tout.*", 1410 : "*En fait, ce travail d'analyse, il est continu, à la limite il est inconscient, ça travaille et tout d'un coup, on a une idée, tout d'un coup on pense à quelque chose d'autre et on fait des recoupements euh, en fait il est continu, on ne sait pas vraiment l'évaluer.*", 438 : " Et qu'est-ce que tu fais quand tu ne fais rien ? *Rien (rires), je lis, j'essaie de lire, de voir s'il n'y a pas des choses que je ne connais pas, dans les logiciels que j'utilise habituellement, je fais des choses que je n'ai jamais faites.*", 1472 : "*Je regarde beaucoup la télévision, mais c'est d'abord par plaisir mais aussi en ayant un regard attentif notamment dans le cadre de ma formation en communication parce que j'arrive à repérer par exemple des émissions sur le handicap que j'essaie de magnétoscoper et que j'essaie d'utiliser par exemple lorsque je fais des témoignages dans des écoles parce que je fais aussi ça parfois, d'aller dans des écoles avec des jeunes, témoigner et répondre à toutes leurs questions selon le principe bien connu du "tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le handicap et vous n'avez jamais osé demander". Cela rejoint ce que dit la Commission Travail et Non-Travail : "Les frontières entre travail et non-travail s'estompent. Quand le travail est source d'épanouissement et de libération, cette évolution n'est pas vécue comme un problème grave. Parfois même le temps de non-travail disponible est utilisé pour se familiariser avec les nouvelles technologies et la flexibilité qu'elle autorise. L'individu met à profit cette marge de manœuvre temporelle pour augmenter sa propre productivité...A l'opposé, quand le travail n'est pas source d'épanouissement et de libération, la tendance s'inverse." (Commission Travail et Non-Travail, page 77)*
- Le handicap est perçu comme une contrainte à dépasser, pas comme élément essentiel de blocage (215 : *La seule chose qu'il faut dire aux personnes handicapées, c'est de faire abstraction de l'handicap et ne pas avoir peur de communiquer avec son employeur et ses collègues et ne pas toujours parler d'handicap et tout ça, au contraire il faut rigoler, il faut blaguer et montrer qu'on est aussi bien capable qu'un autre... L'handicap est là, on ne peut pas le cacher, moi j'ai un secret de ma réussite : je ne me bats pas contre un handicap parce que bon il est là, il est là, il est là point à la ligne, mais Y.D. se bat contre Y.D. on fait des trucs incroyables avec A.L , que d'autres non voyants de naissance sont incapables de faire."*)

2.3.1.- le travailleur libéré

Il choisit son travail car rien ne l'oblige à travailler

(209: "*Si tu avais un boulot que tu n'aimes pas, comme coller des timbres, tu prendrais le boulot ou pas ?*

Non, je resterais avec ma pension d'handicapé parce que si c'est aller au travail et ne pas l'aimer, alors faut pas y aller.")

Le travail est valorisé

(860 : "*Disons que mon plus cher désir c'est de dire demain j'ai du boulot et je m'en vais, ça ce serait la meilleure des nouvelles qui puissent m'arriver.*") car il est non contraint, choisi, libéré (355 : "*Moi je postule pour un travail si je recherche pour un boulot c'est un boulot qui rentre dans mes cordes, quoi. Si ça rentre pas dans mes cordes, ça, je ne prends pas, hein !*" 329 : "*Pour moi, la situation dans laquelle je suis pour le moment, c'est pratiquement idéal. Ouais si maintenant je suis presque tout seul, c'est mon occupation de la journée, j'ai des contacts x fois par jour avec la personne avec qui je travaille dans la société, pour moi c'est impeccable, quoi."*)

Mais la fonction de création de revenus passe au second plan

(42 : "*Si tu ne travaillais pas, tu aurais quel montant d'allocation ? Ca, je ne saurais pas dire, mais il paraît que j'aurais plus."*)

La grosse différence entre le travailleur performant et le travailleur libéré vient de la non nécessité qu'a celui-ci de travailler pour des raisons financières, ce qui entraîne une volonté de choisir un travail où la dimension de pénibilité est la plus faible possible

(106 : "D'ailleurs on s'est bien arrangé avec mon directeur, Mr D., il me laisse absolument carte blanche, il me laisse faire mes articles, c'est moi-même qui choisis, je suis responsable de mes articles, comme directeur c'est normal pour l'information et il m'a dit tu es ton propre directeur dans ton service, c'est toi-même qui dois te gérer.", 154 : " La téléphonie, ça j'en veux plus, parce que entendre toujours les personnes se lamenter, se lamenter, et puis recevoir toujours des engueulades des gens, non merci ! Là on n'est pas libre.", 337 : " Un travail que tu ne souhaiterais pas faire ? ...ce serait peut-être qqch je travaillerais avec quelqu'un qui mettrait des des délais vraiment hyper courts, qui serait tout le temps derrière entre train de chasser, le travail arrive et euh tu demandes un travail et il le faut pratiquement pour la veille", 1291 : "Je crois que je ne serais pas capable de tenir un rythme de travail de 8 h par jour, de partir de chez moi et de revenir, etc. par contre j'envisage plutôt de travailler dans le sens où avoir une sorte de statut d'indépendant que l'on vient chercher et avec qui on fait un contrat sur des dossiers, des collaborations très ponctuelles sur des sujets très ponctuels, une sorte de collaboration extérieure", 1495 : " si euh j'accepte un jour un travail de salarié, donc prenons d'abord un cas de travail salarié, j'aimerais bien d'avoir un travail qui me permette quand même d'avoir une certaine liberté d'organisation personnelle")

2.3.2.- l'actif social

La quête d'utilité par les activités sociales bénévoles est très forte

(917 : "Mes journées s'occupent euh beaucoup avec la musique parce que il y a quelques semaines j'avais un concert avec une chorale, après ça j'ai dû aller accompagner des enfants d'une école primaire à A..." 932 : "c'est surtout un travail d'accompagnateur de chanteurs, de chorales, de groupes." , 1284: " je me considère plutôt comme un porte-parole de la cause des personnes handicapées, j'aime bien de m'intégrer avec des associations qui défendent des droits fondamentaux par rapport à l'aide...tout ce qui est dans le domaine du social en général par rapport aux personnes handicapées".1339 : " j'ai déjà participé à des débats à la télévision, à l'Ecran Témoin ou bien à l'émission Controverses, j'estime que quand je vais même bénévolement participer à un débat...je travaille à l'image des personnes handicapées auprès de la société en me montrant et en exprimant un certain discours."

Il y a un refus clair de la résignation

(1537 : "ce que je trouve parfois, et pas nécessairement dans le milieu associatif mais par rapport à des gens plus proches comme la famille, quand je développe une idée, j'ai une idée, bin on me répond aussi sec, ça ne sert à rien, ça ne sert à rien d'essayer or, bon, je trouve qu'il faut plutôt essayer, il y a toujours moyen de trouver des solutions à n'importe quel problème.").

La quête d'utilité se marque souvent par une implication pour une amélioration de la situation des personnes handicapées : faire connaître leurs problèmes, agir sur l'administration et la réglementation, faire du lobby sur les décideurs politiques...Cet engagement social est l'occasion d'utiliser les compétences, souvent élevées, de ces "actifs sociaux"

(1275 : " Après ma licence en psycho..., j'ai rendu mon mémoire en '89, et puis j'ai fait une licence en communication sociale... Alors, après ça, en fait, au niveau du boulot, mon parcours, disons je n'ai jamais eu de travail rémunéré, je suis fort impliqué dans diverses asbl en tant que bénévole. A L., je suis administrateur-délégué d'un autre service ... et j'essaie de participer par intérêt personnel à différentes choses, j'essaie d'aller de temps en temps à des colloques et tout ça. Disons qu'au boulot, je me considère plutôt comme un porte-parole de la cause des personnes handicapées, j'aime bien de m'intégrer avec des associations qui défendent des droits fondamentaux par rapport à l'aide...tout ce qui est dans le domaine du social en général par rapport aux personnes handicapées." 1388 : " C'est ça un peu mon rôle de porte-parole et de créer des liens, créer des réseaux et essayer d'améliorer ces réseaux dans le sens où simplifier pour par exemple la réglementation pour personnes handicapées, il y a des redites, des contradictions entre... et que les gens se contredisent entre eux, les services de soins à domicile par rapport à d'autres services, chacun traite pour sa chapelle parce qu'on sait qu'au niveau administratif, au niveau réglementaire bon je trouve que je peux être utile à tout ça, quoi, au niveau social entre autres")

Paradoxe : le monde des handicapés est victime de discriminations qui empêche son intégration sociale. L'actif social, pour réduire ces discriminations, va souligner les

différences entre personnes handicapées physiques et personnes valides ou personnes handicapées mentales

(1898: "*on passe souvent pour des imbéciles, aussi, ça c'est un grand combat et je crois que c'est un peu historique, les associations de personnes handicapées mentales ont...ont souvent fait des actions pour récolter de l'argent, pour créer des institutions, des trucs pareils, et on est souvent à la limite mélangés avec des handicapés mentaux. Et ça il faut que les handicapés physiques se, comment... enfin je crois qu'il faut un peu se démarquer.*")

Le travail ordinaire n'est pas considéré comme central, il est remis en question

(1937 : "*Ma réflexion vient aussi d'une réflexion politique sur le travail... Pour moi, il faut plutôt participer à la société pour faire avancer le schmilblic plutôt qu'avoir un travail à tout prix, quoi. Donc, comme on dit en sport aussi, l'important, c'est de participer, que cela se fasse d'une manière ou d'une autre, c'est ça l'important.*", 1947: "*mais il y a quand même toute une réflexion plus en profondeur sur le travail, la production, etc...c'est pas.. c'est des notions qui doivent évoluer.*")

L'activité sociale est valorisée. L'allocation est activée comme salaire

(1327 : "*Et je préfère à la limite travailler bénévolement, gratuitement, même sur des gros boulots, mais avoir le minimum de 44.000 frs que je touche et travailler bénévolement. Ce qui compte pour moi, c'est l'intérêt pour la chose*"),

et le temps consacré à l'activité sociale n'est pas différent qui serait consacré à un travail ordinaire

(1944: "*des fois c'est embêtant parce qu'on me demande si je travaille. Alors, je réponds non. Mais je dis merde, quoi, de l'autre côté, je fais 12 heures par jour, quoi, mais c'est pas spécialement reconnu, enfin pas encore reconnu comme un travail.*", 1347 : "*le travail que je fais est un travail militant, qui pourrait éventuellement être rémunéré si c'était dans le cadre d'un travail militant dans une structure officielle.*", 1904: "*Tu sais moi je reviens des fois à 11 heures du soir avec une cravate, un attaché-case, et alors t'as des gens qui disent : ah, on a été promener, j'dis j'sais pas, quand tu vas promener, tu vas pas avec une cravate et un attaché-case, quoi. Le petit vieux est en train de promener son chien à 11 heures du soir, moi je reviens de 12 heures de réunion, de déplacement et compagnie, on me demande si j'ai été promener, ça, et tu sais pas répondre parce que qu'est-ce que tu veux répondre*")

Le choix de l'activité sociale n'est pas toujours dû à une dévalorisation du travail ordinaire. Il peut se faire dans une position d'attente de travail. C'est alors une activité provisoire, destinée à maintenir la personne comme fournisseur d'utilité sociale

(997 : "*Et si vous retrouvez du travail à temps plein, qu'est-ce que vous allez faire avec la musique ? Eh bien, au lieu de euh, on va inverser les choses. La musique deviendra, si je retrouve un travail à temps plein, ce que j'espère toujours beaucoup, bien la musique deviendra le petit hobby de soirée qu'on fait quand on est rentré chez soi. Alors aux gens pressés, je leur demanderais d'avoir de la patience pour que je puisse m'occuper d'eux.*")

L'"actif social" l'est par essence quand il refuse d'accorder au travail une place centrale. Sa quête d'utilité le fait agir pour une amélioration de la situation de la personne handicapée. Il choisit l'action associative et politique pour obtenir des changements réglementaires et administratifs afin d'augmenter les droits des personnes handicapées.

Il est "actif social" occasionnel quand, sans travail, il veut produire de l'utilité sociale par une activité utile, qu'il choisira plutôt en-dehors du monde du handicap.

2.4.- les résignés

En situation d'instabilité financière et sociale

(534 : "*Il ne rentre pas un franc pour moi pour le moment. Ma femme est au chômage. Donc vos revenus à vous, c'est...*

Pour l'instant, c'est zéro franc, donc ce qui rentre du commercial, c'est pour payer ma société qui est en perte").

les résignés sont peu qualifiés et ont connu des échecs dans leurs formations, stages et emplois antérieurs

(445 : "j'ai fait l'A2 en électronique. Par contre après ça j'ai arrêté vu que mes parents n'ont pas tellement insisté pour que je continue, enfin j'ai fait électronique parce que ils m'ont dit qu'il y avait des débouchés là, c'était déjà un petit fiasco en commençant... alors voilà plus ou moins le parcours professionnel, gérant d'abord employé, très bien, mais après c'est indépendant, c'est bon pour certaines choses, très mauvais sur la fin, quoi, parce qu'on avait aucun droit par la suite.", 510 : " Je n'ai pas fait la formation de ce côté-là , j'ai fait alors une formation intermédiaire de l'AWIPH entreprise chez un consultant en informatique, qui s'est pas bien passée d'ailleurs.")

Le travail est dévalorisé

(774 : " j'avais dire comme quelqu'un m'a une fois dit, vous avez assez donné, j'dis oui, j'ai assez donné. Production, vous êtes un numéro, vous n'avez pu d'nom, tu comprends par hasard, moi, moi, on m'appelait hein, c'était très bien, mais après ici, plus moyen de discuter, euh, un numéro, vous n'aviez même plus le droit de dire votre idée hein, c'est fini.")

Le travail est réduit à sa seule fonction d'apport de revenus

(524:" je suis toujours indépendant, je fais toujours un petit peu le commercial, je fais du lubrifiant depuis 3 ans dans les huiles moteur...j'ai toujours ça qui me rentre un petit peu, plutôt qui renfloue." 687 : ".Moi si je suis certain d'avoir par exemple une entrée de 50000 frs par mois et je m'occupe de ces gens-là, alors là je suis d'accord, mais il faut que j'ai cette assurance."

Les "résignés" le sont aussi face aux organismes sociaux et administratifs. Ils refusent d'affronter la complexité administrative

(480 : " Et c'est reconnu comme maladie professionnelle ? Euh non, je pouvais attaquer mais c'est toute une procédure, je dis je vais encore me retrouver avec quoi ? Il vaut mieux que je ferme cette page-là et déconseiller ça à toute personne qui veut bien m'entendre.", 693 : " et j'aurais voulu essayer de trouver ça mais pour moi si je dois m'arranger avec les mutuelles...", 707 : "alors je me suis dit, ça va de nouveau être quelque chose de compliqué, j'arrête là.")

2.4.1.- le travailleur forcé

L'instabilité financière rend la recherche de travail obligatoire, avec la nécessité de prendre "n'importe quoi", y compris du travail pénible. La pénibilité est acceptée en échange du revenu

(1168 : " J'ai accepté un petit boulot, c'était très peu motivant mais j'ai accepté, donc je suis prêt à tout. Si je perds la place ici, je suis prêt à tout.")

Il y a une quête continue de formation qualifiante, seule solution pour améliorer cette situation de travail pénible

(493 : " je vais faire les jardins, je vais tapisser, enfin bref tous les travaux ainsi. Encore une fois j'ai dû arrêter 2 travaux assez importants sur échelle et tout. Je disais ça ne va plus et alors je me suis dit tiens je vais essayer de suivre une formation en informatique, c'est comme ça que je me suis inscrit alors à l'AWIPH."

Mais les formations sont perçues comme inadaptées aux besoins et projets personnels (voir supra) et ne débouchant pas sur un emploi

(498 : "apparemment, ce n'est pas du tout pour trouver du travail")

Il peut y avoir refus de cette situation et recherche de compromis

(642 : "disons je regarde pour un travail qui serait à mi-temps, disons 2 jours par semaine, je ne sais pas si ça va se faire parce que là ça doit être absolument salarié, on verra bien, je vais toujours essayer. Alors je sais que j'ai 2 jours que ...les horaires je serais revenu pour quand le p'tit reviendrait donc euh ça poserait pas de problèmes et moi ça m'arrange bien, je ne demanderais pas mieux que d'avoir un mi-temps)

ou de recherches d'alternatives de non-travail.

2.4.2.- l'actif domestique

Incité à travailler, mais en situation de refus ou d'impossibilité de le faire au vu des échecs précédents et des contraintes perçues comme incontournables

(665 : D'abord, ça doit être un travail à horaire scolaire, ça c'est déjà un rêve. De deux, il ne peut pas être lourd, il faut que ça aille avec mon handicap. Alors le reste, ouais, je ne demande pas mieux que travailler"),

L'"actif domestique" va imaginer des stratégies de survie hors du travail, par un repli sur la sphère domestique, une réduction de la consommation, une auto-production autarcique, les revenus du conjoint, la mendicité.

(637 : "*et moi je resterais à la maison pour faire les travaux de maison, plus le jardin.*", 794 : *Mes enfants " non, ils n'ont rien, parfois ils ont des étrennes...mais après j'apprends à gérer ici, à ne pas gaspiller ou, ouais, ici aussi on essaye de vivre le moins cher possible, j'essaye de bien arranger la maison, ça oui.*", 616 : *Et ma femme a resuivi des formations donc secrétaire médicale, elle n'a plus travaillé pendant plusieurs années et euh ici elle a suivi une formation en informatique, en Word, Excel, Access pour pouvoir postuler, on a convenu que moi j'ai un handicap, que elle se mette au travail, donc elle est à la recherche du travail, donc ce sera elle qui travaillerait et moi qui resterais à la maison, c'est ça.*")

Le lien social est réduit principalement à la sphère familiale

(582 : "*Et le reste du temps, qu'est-ce que vous faites ? Le reste du temps, bin euh, j'ai pas mal de travail ici, j'aménage la maison et le terrain, j'ai mes beaux-parents que je vais donner un petit coup de main, j'ai ma maman qui est toute seule, j'ai ma belle-sœur qui habite ici tout près que je touche un peu à sa maison, voilà.*"), le réseau social est très faible.

Quatrième partie : conclusions et perspectives

Je rappelle que mes questions de départ étaient les suivantes

- le travail est-il un bon outil d'intégration pour les personnes handicapées ? Faut-il encourager les personnes handicapées à travailler ? Faut-il, à la souffrance du handicap, ajouter la souffrance du travail ?
- sur quels leviers agir pour activer l'offre de travail des personnes handicapées ?

Ensuite, j'avais émis une série d'hypothèses préalables pour entamer la recherche empirique afin de juger de leur plausibilité. Ces hypothèses voulaient être un embryon d'explication de la faiblesse de l'offre de travail des personnes handicapées. Beaucoup d'éléments de ces hypothèses valent aussi bien sûr pour une population qui dépasse largement celle des personnes handicapées.

Chapitre 1.- Conclusions

Les hypothèses préalables sont tout-à-fait plausibles, à condition de les appliquer à une partie du public des personnes handicapées, et non à l'ensemble.

En effet, l'analyse des discours recueillis m'a permis d'établir une typologie basée sur les situations et attitudes par rapport au travail, qui met en évidence qu'une partie des personnes handicapées (les "branchés" et les "désincités activants") sont fortement impliqués dans le travail ou les activités sociales et sont en position de lever les freins à l'activation de leur offre de travail d'une façon autonome. Le travail est choisi et valorisé, perçu comme créateur d'utilité, source de reconnaissance sociale et de réalisation personnelle. La formation est élevée et poursuivie. Le handicap est une contrainte supplémentaire, que l'attitude par rapport au travail ou à l'activité sociale ainsi que les développements techniques permettent d'atténuer ou de supprimer. Ces personnes se perçoivent avec une productivité normale. L'administration et les organismes sociaux sont utilisés efficacement. Le piège à l'emploi n'existe pas pour les "désincités activants" car le moteur qu'est la recherche d'utilité est plus fort que le frein qu'est la pénibilité du travail. Le travail ou l'activité sociale remplissent les fonctions de lien social et réalisation personnelle et, pour les "travailleurs performants", la fonction de création de revenus. **Une politique d'activation de l'offre de travail serait inopérante pour ces catégories de personnes handicapées.**

Par contre, pour les "débranchés" et les "résignés", la situation est toute différente : les freins jouent à fond : faible formation de départ, échecs dans les formations et les expériences professionnelles, sentiment d'être peu productif et peu créateur d'utilité, travail forcé et dévalorisé, repli sur la sphère domestique, incapacité à affronter les contraintes des organismes sociaux et de l'administration. Le travail ne remplit partiellement qu'une fonction : la création de revenus. **Une politique d'activation de l'offre de travail ou de l'activité sociale est nécessaire pour ces catégories de personnes handicapées.**

Ce qui est spécifique aux personnes handicapées concerne la désincitation au travail que constitue l'allocation de handicapé. Cette désincitation fonctionne parfaitement pour les "actifs consommateurs", mais pas pour les "désincités activants", pour qui la quête d'utilité domine sur le refus de la désutilité du travail. Ce constat fait au sujet des personnes handicapées rejoint parfaitement les critiques adressées à l'allocation universelle, pour lesquelles une allocation universelle serait utile pour des personnes déjà qualifiées et actives

qui, dégagées des contraintes de survie immédiate, pourraient imaginer de nouvelles activités socio-économiques, et serait dommageable pour des personnes peu qualifiées et en situation d'échec, plutôt enclines à se replier sur la sphère de consommation individuelle si un revenu leur était garanti.

Les "actifs sociaux" privilégient l'action sociale et dévalorisent le travail, mais plus pour des raisons d'analyse socio-politique que de vécu. Elles valorisent très fort la création d'utilité visant une meilleure intégration des personnes handicapées par des activités sociales pour un changement politique, législatif et administratif. Pour eux, l'activation de l'allocation de handicapé joue à fond. L'activité sociale peut être confondue avec un travail libéré de ses contraintes "salariales".

En résumé, mes hypothèses préalables sont plausibles en ce qui les "débranchés" et les "résignés". Elles sont inutiles pour les autres types.

L'élaboration de la typologie peut être considérée comme une reformulation des hypothèses préalables. J'insiste donc sur le fait que cette typologie est hypothétique. C'est elle qui pourrait servir de base à une étude quantitative, elle-même source de la mise sur pied d'une politique efficace d'activation de l'offre de travail des personnes handicapées.

Chapitre 2.- Perspectives.

A part la question de l'allocation désincitante, les motivations à travailler des personnes handicapées semblent être les mêmes que celles des personnes valides. Mais existent des freins et moteurs spécifiques : les (dés)incitants financiers, le système d'éducation, les représentations mentales et sociales autour du handicap, le rôle des organismes sociaux, les problèmes administratifs.

Même si ce n'est pas l'objet principal de ce mémoire, je me permets néanmoins de tracer quelques pistes de travail.

Créer un Observatoire du Handicap

L'intérêt de l'établissement d'une typologie réside dans le fait de pouvoir identifier des positions différentes autour de la question du (non)travail, ce qui permettrait à l'avenir de mener des politiques ciblées d'activation de l'offre de travail.

Il serait nécessaire de quantifier la population des personnes handicapées sur base de critères comme le niveau de formation (qualifications et compétences), le passé professionnel et/ou associatif, le lien entre niveau de formation et attitude par rapport au travail, les revenus du ménage, la situation familiale, la consommation de loisirs, etc...

Combien d'élèves handicapés physiques, intellectuellement aptes à suivre l'enseignement ordinaire, se trouvent dans l'enseignement spécial ? Quels seraient les aménagements techniques nécessaires pour le rendre accessible. A quel prix ? Quelle rentabilité économique à long terme peut-on attendre d'un tel investissement budgétaire ? Combien de personnes handicapées adultes entament une formation et ne la terminent pas ? Pourquoi ? Combien de contacts entre des organismes sociaux et des entreprises favorables à l'embauche de personnes handicapées n'ont-ils pas abouti et pourquoi ? Voilà quelques questions-clé qui mériteraient

une étude, qui serait complémentaire à d'autres études déjà réalisées. Dans ce but, la création d'un Observatoire du Handicap serait utile.

Valoriser les activités sociales pour les mettre sur le même pied que le travail

Tout comme le pense D. Méda, le travail ordinaire est un outil parmi d'autres pour l'intégration sociale. Il n'est pas le seul. La conception du travail comme unique moyen d'intégration sociale doit être modifiée en montrant que les fonctions de lien social et de réalisation personnelle peuvent être réalisées hors travail, par des activités sociales. La notion d'utilité ne doit pas être limitée à la création économique de richesse, mais doit être étendue à la création de plus de lien social et d'épanouissement personnel. Sortir de l'utilitarisme impose une définition socio-économico-politique de l'utilité.

Pour ce faire, un changement doit s'opérer : celui qui consiste à mettre sur le même pied travail ordinaire (salarié ou indépendant) et les activités sociales : ces deux types d'activités sont créatrices d'utilité sociale et économique, de reconnaissance sociale, d'épanouissement personnel. Elles demandent des compétences semblables. *"Les compétences techniques et humaines demandées dans cette sphère d'activités libres ne diffèrent parfois que très peu de celles qui sont exigées sur 'le marché du travail'. Par exemple, on conçoit de plus en plus difficilement qu'un compte-rendu d'une réunion d'un comité de parents d'une école soit manuscrit; le dactylographe demande à la fois que la personne qui s'en charge dispose du matériel nécessaire et puisse l'utiliser"*²⁴.

Mettre travail et activités sur le même pied signifie que, sur le plan légal et réglementaire, il faut établir une même accessibilité aux formations, aux aides financières et techniques. Sur le plan politique et idéologique, il faut valoriser les activités sociales et déculpabiliser le non-travail. *"Tout comme la participation au travail et dans l'entreprise, la participation aux activités sociales de non-travail mérite, elle aussi, une reconnaissance. Il s'agit, de la même manière, d'encourager la responsabilité et l'implication des citoyens, ici dans le développement de la société."* (Commission Travail et Non-Travail, page 120)

Assurer la pérennité des revenus des personnes handicapées

Une activation de l'offre de travail doit viser les "résignés" et les "actifs domestiques", en présentant ou en augmentant la demande de travail, en offrant des formations adaptées et , pour les "résignés" en supprimant l'instabilité financière et sociale.

Une mesure économiquement efficace serait de faire passer l'ensemble des personnes handicapées employables dans la catégorie des "incités". Comment ? En rendant leur situation financière et sociale instable, à l'instar des chômeurs indemnisés, dont une grande partie voient leur allocation de chômage dégressive dans le temps.

Pour les personnes handicapées, une telle mesure serait un **recul social** car il faudrait alors distinguer nettement entre personnes handicapées employables et les autres. Or, j'ai rencontré des personnes handicapées jugées inemployables, et très actives... On retomberait alors dans le vieux schéma d'assistance aux 'indigents incapables' et de travail forcé pour les 'indigents capables' (employables). Il faudrait forcer les "capables" à travailler et à produire de l'utilité, dans une société que probablement ils refusent car ils estiment qu'elle ne leur a rien amené..

²⁴ BOUCHAT T.M., DEFEYT P., *Le droit d'être actif. Pour une écologie du temps*, éd. Quorum, 1999, page 20

Le non-travail des 'capables' engendrerait culpabilisation, voire criminalisation. On ne serait pas loin des galères de Louis XIV.

Travail forcé ou bien refusé et remplacé par un repli domestique et une baisse du niveau de vie, voire par la dépendance par rapport à la charité : cette politique serait la négation de l'intégration sociale des personnes handicapées.

A l'inverse, l'autre mesure consisterait à assurer un revenu de base constant et certain, quelle que soit la situation socio-professionnelle de la personne handicapée, auquel les revenus d'un travail éventuel s'ajouteraient.

Cette mesure ne changerait rien à l'offre de travail ou d'activités sociales pour les "branchés" et les "désincités activants". Par contre, les "résignés" 'tomberaient' dans la catégorie désincitée des "actifs consommateurs" : l'offre de travail des "travailleurs forcés" disparaîtrait, de même que les stratégies domestiques de survie. Avancée sociale individuelle, et recul économique pour la société !

Or, l'enjeu est de promouvoir une politique qui soit un **progrès social et un progrès économique**, tant pour les individus concernés que pour la société.

Le schéma idéal serait de rapatrier "tout le monde" dans la catégorie des "désincités activants" : production d'utilité par le choix entre travail et l'activité sociale, stabilité financière, statut sécurisant, travail ou activités sociales choisis pour leur qualité, leur apport de lien social et d'épanouissement personnel. Ce serait un moyen efficace d'intégration sociale.

L'incitant financier disparaissant, d'autres incitants doivent émerger pour les "résignés" et les "débranchés" : reconnaissance sociale de l'apport d'utilité de l'individu, valorisation de leur travail ou activité, travail créatif, non répétitif, avec responsabilité. Il faut considérer comme socio-économiquement utile l'activité sociale, et il faut trouver des moyens pour faire passer les individus d'une attitude passive à une attitude de recherche d'utilité sociale, qui serait facilitée par la disparition du risque sur les revenus.

La pérennité des revenus des personnes handicapées leur permettra aussi une alternance entre travail, activités sociales, formation, loisirs, bref une réelle **pluri-activité**, source d'un meilleur épanouissement.

Modifier le système de formation des personnes handicapées

Il y a plusieurs éléments pour la mise sur pied d'une politique d'activation de l'offre de travail. Le plus important semble être une modification profonde du système de formation, dont l'image dans cette étude est apparue si négative par ceux qui en auraient le plus besoin. Mettre la personne handicapée en situation de se percevoir comme capable de créer de l'utilité sociale par une activité ou travail enrichissants passe par une formation valorisante, des stages et des expériences professionnelles réussis. Le sentiment d'être utile ne se crée pas par la simple volonté de l'individu : il lui faut le sentiment de sa compétence et une reconnaissance, qui passe par un diplôme, un job, une évaluation constructive...

Il faut donc favoriser

- l'intégration scolaire dans l'enseignement ordinaire plutôt qu'insertion scolaire par l'enseignement spécial

- des organismes de formation pour personnes handicapées adultes qui "collent" aux besoins des entreprises et aux projets et trajectoires personnels
- les organismes de recrutement et de placement de personnes handicapées qui aient une approche professionnelle, c'est-à-dire qui soient capables d'entrer en communication avec le monde de l'entreprise sans mettre en avant les contraintes médico-psycho-sociales propres aux personnes handicapées. Ces contraintes doivent être gérées en arrière-fond par les organismes sociaux, pas par les entreprises.
- le décloisonnement des organismes sociaux et leur non concurrence. A l'approche cloisonnée de la filière d'intégration (chaque chapelle, chrétienne ou laïque, privée ou publique, socialiste ou pas socialiste, etc... veut gérer toute la filière d'insertion/intégration), il faut substituer une approche sectorielle (chaque étape de l'intégration doit être gérée professionnellement et non 'confessionnellement' ou d'une façon politiquement partisane). C'est la personne handicapée qui doit traverser le parcours d'intégration, et non pas le ou les organismes qui le prennent en charge...
- l'ouverture des associations au travail bénévole des personnes handicapées, à condition que ces personnes soient considérées comme amenant des compétences à l'association, et non pas comme venant chercher une activité purement occupationnelle. Il faut prévoir une valorisation de ces activités. Il faudra bien sûr prévoir l'accessibilité des lieux et postes de travail.

Au-delà de ce mémoire, il serait intéressant d'étudier les différents types de formation et leurs conséquences sur les comportements d'activation de l'offre de travail: formation initiale pour une personne subissant un handicap à l'âge adulte et qui aurait besoin d'une formation complémentaire pour se replacer sur le marché du travail, formation de "rattrapage" pour des personnes handicapées de naissance et qui ont suivi l'enseignement spécial, formation complémentaire de "recyclage" pour suivre les évolutions techniques.

Simplifier les démarches administratives

Les procédures administratives doivent être simplifiées (moins de démarches, aboutissant plus vite) et faire l'objet d'une information accessible afin que les personnes handicapées trouvent facilement "la bonne porte".

Des structures interfaces entre la sphère des organismes sociaux et la sphère des employeurs

La rencontre entre l'offre et la demande de travail doit être organisée de manière professionnelle. Trop souvent, les organismes sociaux bricolent leur approche des entreprises : approche en ordre dispersé, difficultés à comprendre la logique économique, mise en évidence des contraintes administratives et psycho-médico-sociales plutôt que des atouts de la personne handicapée, mise sur pied de formations sans lien avec les demandes des employeurs, difficulté à informer les entreprises sur la panoplie d'aides à l'emploi.

Des structures interfaces permettant une rencontre efficace et coordonnée entre ces deux sphères doivent être mises sur pied.

Formations et équipements en informatique

J'ai très peu abordé la question de l'équipement informatique des personnes handicapées. Dans les interviews, toutes parlent avec intérêt d'informatique, d'internet, de télétravail.

Le rôle de l'informatique et des NTIC est fondamental. C'est actuellement la "prothèse" idéale, qui est beaucoup plus qu'un simple outil de travail palliant les déficiences sensori-motrices et visant à rétablir la productivité. C'est aussi un outil pour le lien social et pour la

création personnelle. Vu le coût du matériel informatique adapté et le faible niveau de qualification des personnes handicapées concernées par l'activation de l'offre de travail ou d'activités sociales, il faut accorder une priorité à ce domaine.

Pour terminer

L'évolution démographique, la tertiarisation de l'économie et le développement des NTIC ouvrent des perspectives de travail pour les personnes handicapées.

Activer l'offre de travail des personnes handicapées pour développer leur intégration doit rencontrer trois objectifs : assurer un revenu stable et pérenne, créer du lien social et favoriser l'épanouissement personnel.

Déconnecter les revenus du statut lié au travail permettra aux personnes handicapées d'oser se lancer dans une activité choisie.

Le travail n'est pas l'outil unique pour réaliser ces objectifs. Il est indiqué de mettre sur le même pied le travail et l'activité sociale afin de permettre aux désincités par rapport au travail de se placer en producteurs d'utilité et d'obtenir reconnaissance sociale et statut.

Pour encourager travail et activités sociales, il est indispensable de modifier toute la filière de formation, d'encourager les formations qualifiantes, de diminuer la lourdeur administrative en plaçant la personne handicapée au centre des préoccupations, de créer des structures interfaces entre le monde social et le monde de l'entreprise pour favoriser la communication entre l'offre et la demande de travail.

Bibliographie

ARENDDT H., *Condition de l'homme moderne*, Calmann-Lévy, 1961

BLANC Alain et STIKER Henri-Jacques, *L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France*, Desclée de Brouwer, 1998

BLANC G., *Le travail au XX^e siècle. Mutations de l'économie et de la société à l'ère des autoroutes de l'information*, Dunod, 1995.

BOISSONNAT J., Commissariat Général du Plan, *Le travail dans vingt ans..* Odile Jacob, 1995.

BOUCHAT T.M., DEFEYT P., *Le droit d'être actif. Pour une écologie du temps*, éd. Quorum, 1999

CAHUC Pierre et ZYLBERBERG André, *Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, De Boeck Université, 1996

CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Gallimard, 1995

Commission Travail et Non-Travail, *Vers la pleine participation. Recommandations de la Commission Travail et Non-Travail à la Fondation Roi Baudouin*, De Boeck Université, 2000

DEJOURS Ch., *Souffrances en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, 1998.

DE KEYSER V., *Emploi en milieu ordinaire de travail et la personne handicapée*, Rapport du groupe de travail du Conseil Supérieur de l'Emploi, Bruxelles, mai 1999

DUCROT O., *Le structuralisme en linguistique*, Le Seuil, 1968

FERRY J-M., *L'allocation universelle : pour un revenu de citoyenneté*, Cerf, 1995.

HIERNAUX J-P., *L'institution culturelle. Méthode de description structurale*, Presses Universitaires de Louvain (UCL) 1977

LADURON I., NOLLET A. Fr., *Accompagnement Télétravail des personnes handicapées*, Département de Psychologie de la Faculté de Médecine, FUNDP, 1999

LEGRAND M., *L'approche biographique*, Hommes et Perspectives, 1993

MEDA D., *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier, 1995

MERCIER M., *Approche des représentations sociales relatives à l'emploi des personnes handicapées en Région wallonne*, FUNDP et Ministère de l'Action sociale, du Logement et de la Santé, décembre 1997

Ministère des Affaires sociales, de la Santé publique et de l'Environnement, *Incidence de la mise au travail et de la perte d'emploi sur le droit aux allocations aux handicapés*, Bruxelles, 1998

PIRET A., NIZET J., BOURGEOIS E., *L'analyse structurale. Une méthode d'analyse de contenu pour les sciences humaines*, De Boeck Université, 1996

POURTOIS J-P., DESMET H., *Epistémologie et instrumentation en sciences humaines*, Pierre Mardaga, 1988

QUIVY R., VAN CAMPENHOUDT L., *Manuel de recherche en sciences sociales*, Dunod, Paris, 1988

Reflets et Perspectives de la vie économique, *Que nous est-il arrivé ? Un demi-siècle d'évolution de l'économie belge*, De Boeck Université, 2000

SCHNAPPER Dominique, *Contre la fin du travail*, Les éditions Textuel, Paris, 1997

SUPIOT Alain, *Au-delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999

VANDERCAMMEN M., *Percée*, IWERF, Bruxelles, novembre 1998

VARIAN Hal R., *Introduction à la microéconomie*, De Boeck Université, 1994

RSE, Réseau Service Emploi, une structure interface pour le placement durable des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, Projet Horizon – Emploi, Département de Psychologie de la Faculté de Médecine, FUNDP, 1999

Actes du colloque *Dialogue pour l'emploi, synthèse de l'action d'échanges et d'information en faveur de l'égalité des chances des personnes handicapées*, ACIH, Bruxelles, 10 et 11 septembre 1998