

Gestion individualisée des risques sociaux et crise des catégories instituées

Si la question du retour ou de l'accès à l'emploi concernait essentiellement les personnes atteintes d'une déficience ou celles éloignées du marché de l'emploi pour raisons de santé (Demazière, 1992 ; Blanc, 1995), tel n'est plus le cas. Cette question s'est largement généralisée aux personnes que les mutations économiques ont « invalidées » (Castel 1995) et que l'on désigne à maints égards comme « handicapées ». Ainsi les dispositifs d'insertion sont-ils de plus en plus nombreux à s'adresser à des populations présentant une déficience, et une part de plus en plus importante de personnes durablement éloignées du marché de l'emploi sans souffrir d'aucune pathologie accèdent à des institutions initialement réservées aux handicapés (Cour des comptes, 1993, Brun *et al*, 2003). Cette dilution des frontières entre le chômage et le handicap trouve sans doute sa source dans la multiplication des situations intermédiaires conduisant des individus à être en situation de quasi-emploi sans être ni chômeurs (tout en étant à la recherche d'un emploi) ni salariés (bien que disposant du statut qu'offrent les contrats particuliers ou les contrats de formation en alternance). A un autre niveau d'analyse, elle reflète aussi une crise des catégories instituées qui, en perdant leur capacité à désigner la réalité sociale qu'elles contribuaient à faire exister – les situations liées à l'absence d'emploi (le chômage) ou à une caractéristique particulière (la déficience) –, ont perdu leur efficacité symbolique. Elle rappelle en cela que les catégories, comme tout classement, sont indissociables des conditions sociales qui les ont produites. A ce titre, elle invite à se préoccuper du travail de recomposition des principes de vision et de division fondant le traitement social du non-emploi qu'ont opéré les politiques de gestion du non-emploi, en substituant le modèle de l'employabilité à

celui du salariat (Boltanski et Chiapello, 2000 ; Gazier, 1990 ; Bosco et Chassard, 1998). En d'autres termes, cette dilution des frontières invite à cerner les mécanismes qui ont contribué à la délégitimation des cadres sociaux qui régissaient le chômage et le handicap, et à se préoccuper de ceux autour desquels s'est réorganisé le traitement social du non-emploi, les réalités qu'il désigne, les schèmes d'interprétation qui l'entourent

Du chômage au non-emploi

Le non-emploi, une opportunité émancipatrice

La délégitimation des cadres sociaux qui régissent le chômage (Gautier, 2002) est indissociable de l'avènement de politiques d'insertion qui ont réorganisé le traitement social du non-emploi autour d'une perspective éducative. Situait les difficultés d'accès à l'emploi dans l'inadaptation du système éducatif, les dispositifs dits « d'insertion », qui se sont développés à fin des années 1970, se sont organisés autour d'une nouvelle stratégie à l'égard du non-emploi. Cette stratégie voit dans la formation professionnelle un outil capable d'ancrer dans la société les populations socialement et professionnellement marginalisées par une compétitivité croissante de l'appareil de production. Elle voit en elle le moyen de raccourcir leur inactivité, de la rendre plus acceptable à leurs yeux et d'offrir des réponses temporaires à leurs interrogations (Soisson *et al.*, 1986), en les dotant d'un projet de vie professionnelle et sociale, d'une qualification professionnelle reconnue sur le marché du travail, susceptible de les rétablir dans leur identité professionnelle et sociale. Une telle stratégie se refuse à voir dans l'absence d'emploi une période de non-travail, à l'appréhender comme l'antinomie de l'emploi salarié (Ledrut, 1966 ; Salais *et al.*, 1986 ; Topalov, 1994). Elle la pense comme une période de requalification sociale et professionnelle grâce à laquelle les intéressés peuvent construire et restaurer leur attractivité professionnelle et les entreprises trouver, le moment venu, les profils de main-d'œuvre recherchés.

Selon cette stratégie, l'absence d'emploi est synonyme non plus de chômage, c'est-à-dire d'une inactivité plus ou moins temporaire liée aux fluctuations de la conjoncture économique, mais d'une distance à l'emploi, d'un désavantage professionnel que reflètent le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle, la capacité à se projeter, les problèmes de santé, etc¹. A ce propos, J.P. Soisson (1989), alors ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, distinguait les

1. Cette dissociation entre chômage et inactivité est d'autant plus grande que la logique qui spécifie la prise en charge des populations passant par les dispositifs est difficilement compatible avec celle qui a institué la figure légitime du chômeur. Le bénéfice d'une formation professionnelle, comme celui d'une activité socialement utile à caractère professionnel, place le sans-emploi dans l'impossibilité de rechercher activement un emploi. Il remet en question l'obligation légale de recherche active d'un emploi qui fonde l'identité juridique du chômeur, la règle du non-cumul interdisant au stagiaire de la formation professionnelle de revendiquer le statut de chômeur.

« insérables », potentiellement employables et susceptibles de tirer profit du travail d'insertion, des « inemployables », pour lesquels le travail d'insertion est impuissant et qui sont condamnés aux formes d'activités professionnellement dévalorisantes et socialement stigmatisantes. Les schèmes d'appréhension du risque à couvrir s'en trouvent fondamentalement bouleversés puisque celui-ci ne réside plus tant dans l'inactivité des individus que dans leur inemployabilité, c'est-à-dire leur incapacité à obtenir un emploi compte tenu des exigences du marché du travail (Association internationale de sécurité sociale, 2001 ; Finot, 2000). Aussi les politiques de gestion du non-emploi, que matérialisent les nombreux dispositifs créés depuis 1977 mais aussi le PARE, se proposent-elles de restaurer les individus dans leur employabilité, c'est-à-dire dans leur prédisposition à correspondre aux exigences du marché du travail et à satisfaire aux critères de recrutement des responsables d'entreprises. Pour ce faire, elles couplent les aides à l'accès et au retour à l'emploi à des stratégies qui, selon la distance à l'emploi des populations, allient examens des capacités professionnelles, actions de formation et prestations individualisées, susceptibles, à ce titre, de transformer la dynamique de déclassement qui frappe certaines catégories de populations en un processus de requalification professionnelle et sociale.

Du chômeur à l'inemployable

L'intervention publique à destination des sans-emploi est plus volontiers motivée par un manque (de qualification, de projet, d'expérience professionnelle) et par un déficit eu égard aux critères et aux normes en vigueur, que par l'absence d'emploi à proprement parler. Les différents stages institués dans le cadre des dispositifs entendent pallier le manque de qualification. Les diverses formules centrées sur l'orientation des sans-emploi s'attachent à combler l'insuffisance ou l'absence de projet, à l'image des stages d'insertion proposés aux jeunes en 1982 pour les amener à se positionner par rapport à eux-mêmes et par rapport à leur environnement, à rétablir un équilibre personnel perturbé par les échecs et les difficultés antérieures. Les multiples initiatives de mise en situation de travail visent, quant à elles, à compenser un déficit d'expérience professionnelle et, plus généralement, une méconnaissance des rouages organisationnels, des contraintes et des implications inhérentes aux situations de travail. Le processus de qualification et d'adaptation recherché par le principe de l'alternance repose sur l'acquisition des grilles de lecture nécessaires au décodage des jeux organisationnels, des normes et des valeurs qui traversent l'organisation et, *in fine*, à l'acceptation des individus par les membres de l'organisation. En ciblant le décalage qui sépare certaines catégories de populations des nécessités économiques et des exigences des entreprises pour mettre en relation une demande et une offre d'emploi, en se proposant de remédier aux phénomènes de « désadaptation » et de déstructuration sociale (et, si possible, de les prévenir) qui guettent les populations exposées à l'allongement du chômage (Demazière, 2003),

les pouvoirs publics ont réinterprété l'inactivité professionnelle sur le mode d'une « inemployabilité » trouvant prioritairement sa source dans les propriétés individuelles des intéressés.

Ce faisant, ils ont situé la cohérence de l'ambition d'insertion dans « l'incapacité professionnelle » des sans-emploi et dans le travail de normalisation des techniques de reclassement mobilisées. Ils ont substitué à la figure de l'« inactif », se situant à la marge de l'emploi, celle de l'« anormal », de l'« inadapté », voire du « handicapé social », dont les caractéristiques et les comportements sont autant de déficits qui le mettent à distance des règles et des critères en vigueur sur le marché de l'emploi, le rendent incapable de s'adapter aux exigences des nouveaux modes d'organisation du travail, et l'empêchent de participer aux évolutions engendrées par les mutations économiques et sociales. En rapprochant de la sorte le traitement social du non-emploi de celui institué au début du XX^e siècle à l'attention des personnes atteintes d'une déficience (Stiker, 1982 ; Ebersold, 1992), en interprétant les questions soulevées par le chômage de masse et la diversification des formes de chômage à l'aune des principes qui régissent le champ du handicap, les politiques de gestion du non-emploi ont bouleversé la figure du sans-emploi. Ils ont fait de celui-ci un « handicapé » dont la distance à l'emploi rendait plus ou moins probable l'accès à un emploi, voire à une formule qualifiante, en lieu et place de la figure du « chômeur », dont l'inactivité temporaire nécessitait d'être compensée financièrement pour lui permettre de subvenir à ses besoins premiers. Ils ont sans doute ainsi contribué à accréditer l'idée, maintes fois affirmée dans de nombreux rapports (Chasseraud, 1993 ; Bichot, 1987) mais aussi par de nombreux élus (Ebersold, 2001), qu'il était, parmi les sans-emploi, des « inemployables », c'est-à-dire des populations irrémédiablement condamnées à des formes de travail précaires ou marginales, voire à l'exclusion définitive du marché du travail².

Du handicap aux compétences

L'universalisation du handicap

Cette dilution des frontières entre le chômage et le handicap trouve également sa source dans le processus d'universalisation du handicap qui s'est affirmé au cours de la dernière décennie. Ce processus est issu d'un mouvement désireux de rompre avec l'acception médicale et diagnostique du handicap, la jugeant indûment centrée sur l'individu et trop ignorante du rôle de la société dans les difficultés que vivent au quotidien les personnes présentant une déficience, au profit d'un modèle nommé « social » qui voit dans le handicap la résultante d'une interaction mettant

2. Une telle représentation est d'autant plus fortement accréditée que les principes classificatoires qui président à l'organisation des mesures consacrent symboliquement les différences séparant ceux qui peuvent prétendre à la sphère salariale ou s'en rapprocher, de ceux qui en sont jugés incapables.

en jeu une situation sociale, des attentes de la collectivité et des capacités de l'individu. Les règles universelles pour l'égalisation des chances (ONU, 1993), comme la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (OMS, 2001) se refusent à voir le handicap comme un désavantage engendré par un traumatisme, une maladie ou un problème de santé. Elles l'associent à une restriction de participation sociale résultant au premier chef des barrières que la collectivité impose à l'individu en matière d'accès à l'emploi, de scolarité, etc., et non d'un attribut, la déficience. Ainsi, en matière d'emploi, le handicap est appréhendé non plus prioritairement à l'aune des limitations fonctionnelles de l'individu dont l'irréductibilité ne peut qu'engendrer une marginalité professionnelle ou la nécessité d'entrevoir un espace « protégé », mais à partir des ressources dont il dispose pour détenir les qualités et les compétences qui font le salarié. Telle est la perspective retenue en 1987³ par les pouvoirs publics lorsqu'ils situent les difficultés d'accès à l'emploi des populations ciblées dans l'incapacité du cadre institutionnel de prise en charge à développer des stratégies d'accès à l'emploi les plaçant à égalité de chances avec les autres catégories de publics en difficultés. Loin de relier les difficultés à l'existence d'une déficience qui rend aléatoire, voire utopique, tout accès à l'emploi en milieu ordinaire, ou qui tend à réserver celui-ci aux plus « performants », les pouvoirs publics associent ces difficultés à l'inadaptation de l'offre de formation proposée par le cadre institutionnel de prise en charge, au cloisonnement de celui-ci par rapport aux milieux économiques, aux effets pervers des garanties de ressources (Jacquat, 1987).

En privilégiant ainsi une orientation situationnelle du handicap à l'approche substantialiste qui prévalait jusqu'alors, cette perspective oppose à la dynamique réadaptative – menée par un cadre institutionnel « spécialisé » dans la gestion de la déficience en vue de préparer et de conduire les plus performants vers l'emploi – une logique éducative à l'image des initiatives prises envers les populations à la recherche d'un emploi. S'est ainsi affirmé, de la fin des années 1980 au début des années 1990, un cadre institutionnel spécifique à l'insertion professionnelle des personnes présentant une déficience (Agefiph, PDITH, EPSR, OIP, Cap-emploi), centré sur l'accès au milieu « ordinaire » par rapport au milieu « protégé » ; ce cadre propose de construire ou de restaurer « l'employabilité » des populations accueillies en privilégiant à la fois l'accès aux formules de droit commun développées dans le cadre de la politique de l'emploi et le renforcement des possibilités de formation et de qualification professionnelle⁴.

3. Loi du 10 juillet 1987 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

4. On observera que de nombreuses structures travaillant à l'insertion professionnelle des personnes présentant une déficience se veulent externes au secteur social et médico-social, même si nombre d'entre elles en émanent. Cette rupture semble d'autant plus forte que certaines d'entre elles ont des liens statutaires relativement étroits avec les organisations patronales.

De « l'invalide » au « sans-emploi »

Cette dynamique d'universalisation du handicap n'est pas sans impact sur la vision légitime du « handicapé ». Elle dissocie l'individu de sa déficience et l'entrevoit comme un être responsable et raisonnable (Fraser et Labbé, 1993), susceptible de disposer, pour peu que les opportunités lui en soient données, des qualités et des compétences qui rendent tout individu professionnellement attractif. Le guide européen des bonnes pratiques pour l'égalité des chances des personnes handicapées estime essentiel de substituer un raisonnement positif basé sur les aptitudes et les capacités, à toute approche mettant l'accent sur les incapacités et les limitations (Commission européenne, 1996). Les auteurs de la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé substituent le terme de « limitation d'activité » à celui d'« incapacité » pour désigner les conséquences de la déficience, entendant ainsi éviter toute connotation négative, stigmatisante ou dépréciative, susceptible de focaliser le regard sur l'anomalie physiologique. Le président de la commission des affaires sociales du Sénat suggère, quant à lui, d'éviter d'utiliser le terme de « handicapé » pour qualifier les personnes qui présentent une déficience, estimant la connotation de ce terme trop négative, trop centrée sur l'anomalie physiologique, au détriment de toutes leurs qualités et compétences sur le plan professionnel⁵. La substitution de la figure de l'usager à celle de l'administré, qu'entérine la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, est une invitation explicite à intégrer, dans les pratiques et dans les schèmes d'appréhension du handicap, la subjectivité individuelle des intéressés, et à impliquer ces derniers à toutes les décisions les concernant, cela tout au long du processus (Ebersold, 2002). Quant au contrat d'insertion qui accompagne toute stratégie d'accès à l'emploi, il institue les personnes présentant une déficience comme maîtres d'œuvre du processus, en tant que sujets de leur devenir et non en tant qu'objets d'aide. Il réfère les pratiques développées à une négociation menée entre les professionnels et l'individu autour des besoins, des attentes et des potentialités de celui-ci. Il les associe à un processus réalisé conjointement autour d'une démarche commune dont la réalisation repose sur l'accompagnement de l'individu, avant d'y voir un travail rééducatif mené en direction d'un être diminué du fait d'une déficience.

Ainsi « déspecialisé », le traitement social de la déficience s'organise autour de logiques très voisines de celles régissant la prise en charge d'autres catégories de populations en difficultés d'insertion professionnelle. En définissant le handicap comme une restriction de participation sociale, le processus d'universalisation du handicap a considérablement élargi les populations susceptibles d'être handicapées, compte tenu de la part croissante de populations exposées au chômage de masse, au chômage de longue durée, à la précarisation du travail et à leurs conséquences.

5. Voir N. About, dans Blanc (2002).

En situant les causes du handicap dans l'incapacité du cadre institutionnel de prise en charge à répondre aux besoins individuels, en ramenant la déficience au rang d'une particularité parmi d'autres, en banalisant le poids du corps, ce processus a « démedicalisé » les schèmes d'appréhension des conditions d'accès à l'emploi des personnes atteintes d'une déficience et les a rapprochés de ceux ayant cours à propos des sans-emploi en général. Il a ainsi contribué à rompre le lien qui unit la notion de handicap à celle d'incapacité au travail ; il conduit à considérer la personne qui présente une déficience comme un « sans-emploi », dont il convient de renforcer l'attractivité professionnelle avant de l'appréhender comme un « invalide » dont l'incapacité au travail doit être compensée par des allocations de remplacement (OCDE, 2003). Le risque social se situe moins dans une invalidité qu'il convient de compenser en garantissant des revenus, que dans une « inemployabilité » porteuse d'un risque de disqualification qu'il convient de prévenir en garantissant aux personnes les moyens de maintenir ou de restaurer leur employabilité.

Une individualisation des modes de socialisation des risques sociaux

En lien avec une reconfiguration des populations et des modes d'appréhension des risques sociaux à couvrir, la délégitimation du chômage et du handicap trouve également, et peut être surtout, sa source dans l'individualisation des modes de socialisation des risques sociaux, qui ramène les problèmes sociaux à une affaire d'individus et à des logiques événementielles. Le mode de gestion du non-emploi qui s'est affirmé ces dernières années privilégie l'incertitude des besoins à la certitude des catégories, l'atomisation des grilles de lecture des phénomènes sociaux à toute vision d'ensemble. Il place la formulation d'un projet professionnel au cœur de l'intervention sociale. Il voit dans celle-ci la possibilité de définir et de mettre en œuvre un projet personnalisé, en considérant la probabilité d'insertion professionnelle de l'intéressé, tant en référence aux critères et aux règles du marché de l'emploi qu'aux impératifs institutionnels des structures d'insertion. Il y voit également l'expression de sa prédisposition à se positionner et à se projeter en référence à cette communauté d'intégration qu'est censée être l'entreprise en mettant au jour sa propension à adhérer à ses valeurs et son aptitude à adapter ses connaissances et ses comportements aux buts poursuivis, ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il en déduit l'aptitude des intéressés à déroger aux cadres sociaux qui régissent le chômage et le handicap en refusant de remettre leur devenir entre les mains des organismes de placement (ANPE, COTOREP) ainsi qu'il est traditionnellement demandé au « demandeur d'emploi » ou au « handicapé », et en se définissant comme des acteurs stratégiques, au fait de leurs besoins, disposant d'une vision stratégique de leur rôle dans le processus et s'entrevoyant comme les coconstructeurs de leur devenir.

Cette perspective fait du projet un qualificateur social à partir duquel s'apprécie l'employabilité des populations ou, au contraire, leur « inemployabilité ». Elle ne peut donc manquer de réorganiser les schèmes d'interprétation des facteurs qui facilitent ou entravent l'accès à l'emploi des populations autour de principes individuels. Les professionnels mettent souvent en corrélation le rôle d'appui et de conseil des structures d'insertion avec l'aptitude de l'individu à s'inscrire dans une perspective dynamique et à assumer la responsabilité de son parcours⁶. Ils identifient l'absence de projet, ou la difficulté à en formuler un, à une « errance » empêchant toute possibilité d'identification professionnelle (et, corrélativement, sociale). Ils y voient une incapacité à construire par soi-même sa légitimité professionnelle, une difficulté à se distancier des cadres sociaux qui régissent le « chômeur » ou le « handicapé » dans un contexte où l'accès à l'emploi repose de plus en plus sur la capacité d'autolégitimation des individus et où tout employé est perçu comme porteur d'un projet avant d'être vu comme un salarié (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997). Autant de schèmes explicatifs qui tendent à transférer sur les intéressés la responsabilité de leur maintien dans l'emploi et de leur entretien dans celui-ci, et à situer les causes du non-emploi dans les propriétés individuelles du sans-emploi au détriment de schèmes explicatifs incriminant des mécanismes sociaux ou macro-économiques.

Par ailleurs, cette individualisation des modes de socialisation repose sur la perspective interactionniste précédemment évoquée, qui privilégie une approche situationnelle à toute vision substantialiste. Cette perspective associe l'intervention publique à une réponse particulière à construire en vertu d'une situation spécifique appréhendée à l'aune des besoins, des contextes, des territoires, etc. Elle l'appréhende comme une ressource dont la pertinence repose sur l'aptitude des agents à créer, par eux-mêmes, par le jeu des actions interindividuelles, les systèmes contractuels permettant à la fois d'assurer les liens avec l'environnement économique et social de la personne, de conduire cette dernière à s'inscrire dans une dynamique de projet et de mobiliser les ressources nécessaires à sa réalisation. En recourant au terme de « dispositif » pour la qualifier, elle la résume à un ensemble de moyens à mobiliser en fonction des besoins des populations, des particularités des territoires dans lequel il s'inscrit, des passerelles à construire pour permettre le cheminement des individus. Elle situe la pertinence du travail d'insertion, ainsi que le suggère l'omniprésence des notions de « partenariats » et de « réseaux », dans l'aptitude des individus à inscrire leurs activités et leurs tâches dans un système (c'est-à-dire dans une totalité organisée, faite d'éléments solidaires ne pouvant être définis les uns par rapport aux autres qu'en fonction de leur place dans la totalité) et de faire organisation, c'est-à-dire de réunir les conditions permettant que les inter-

6. J.R. Marchelot, président de l'Union nationale pour l'insertion des travailleurs handicapés (UNITH). Voir son audition du 27 mars 2002 dans Blanc (2002).
7. Selon la définition du *Robert*, le terme de « dispositif » signifie en effet l'ensemble des moyens disposés conformément à un plan.

actions puissent avoir un caractère organisationnel, et que les actions des uns et des autres deviennent la composante d'un tout que matérialise une logique d'action commune (Ebersold, 2003).

En structurant de la sorte l'intervention publique autour de l'individuel et du territorial, la perspective interactionniste entrave toute perspective globale, toute vision d'ensemble. Le caractère contextuel de tout projet (Boutinet, 1990) conduit immanquablement à considérer l'absence d'emploi comme un phénomène « situationnel » trouvant sa source dans l'inadéquation des stratégies menées en réponse aux contingences locales et aux besoins (comme le suggèrent les multiples rapports soulignant l'inadéquation de l'offre d'insertion aux besoins locaux), dans les difficultés que peuvent éprouver les professionnels à créer les systèmes d'interdépendance susceptibles d'assurer la cohérence des parcours et de permettre des cheminements ; c'est ce qu'indiquent tous les travaux soulignant les lacunes de l'inter-institutionnalité. En plaçant les rites d'interaction et la subjectivité individuelle au cœur de son raisonnement, la perspective interactionniste tend par ailleurs à situer les difficultés d'accès à l'emploi dans les propriétés relationnelles des individus. Tel est l'angle d'approche retenu par le rapport Nasse consacré aux exclus et à l'exclusion lorsqu'il situe les mécanismes de fragilisation des personnes qui présentent une déficience dans leur incapacité à respecter les rites d'interaction, et ce faisant, à satisfaire au seuil d'accord minimum commun susceptible de fonder le lien social (Nasse, 1992). Telle est la perspective qui spécifie les techniques de recherche d'emploi lorsqu'elles mesurent la distance à l'emploi des individus à l'aune d'un savoir-agir s'appréciant, non seulement par les capacités techniques mobilisées, mais aussi par les compétences et les propriétés comportementales qui fondent les « savoir-être » censés présider à leur intégration dans l'équipe, à leur acceptation par l'autre (Dugué et Maillebois, 1994 ; Le Boterf, 1994).

Ainsi considérée, la perspective interactionniste sous-jacente à l'action des pouvoirs publics consacre des modes de gestion du non-emploi s'organisant autour d'un individualisme juridique basé sur une responsabilité individuelle, au détriment de toute vision d'ensemble assumant une responsabilité collective intergroupale à l'égard des risques sociaux (Borgetto et Lafore, 2001). Elle renvoie l'analyse des problèmes sociaux à la qualité des interactions entre les propriétés sociales des populations, les exigences du marché du travail et l'efficacité des institutions, aux modalités qui permettent de trouver des réponses ponctuelles à des problèmes individuels au détriment d'analyses plus globales qui considèrent les mécanismes macrosociologiques et macro-économiques à l'œuvre, et qui renvoient à la responsabilité qu'entend assumer collectivement le corps social à l'égard des plus démunis. Elle empêche ainsi de penser les conditions faites aux individus comme une communauté de destin liée à une question sociale, le chômage ou l'invalidité, et spécifiant des groupes de populations : les chômeurs ou les handicapés. Elle y substitue un raisonnement personnalisé qui trouve sa source : dans la subjectivité des critères de

recrutement des entreprises ; dans des dispositifs de participation individualisée devant offrir aux populations des prestations et des modalités d'accompagnement aussi contextuelles que possibles ; dans la prédisposition des populations ciblées à coupler les droits dont elles bénéficient aux devoirs qui les lient à la collectivité et que sont censés matérialiser la référence obligée au projet, l'alternance, le PARE, le RMA, etc. (Rosanvallon, 1995). En individualisant de la sorte les modes de socialisation, elle ne peut que contribuer à structurer les schèmes d'appréhension des populations ciblées à la lumière d'une « inemployabilité » qui, à maints égards, trouve sa source dans l'incapacité à s'adapter aux exigences des nouveaux modes d'organisation du travail, à la subjectivité croissante des modes de recrutement et, plus généralement, à suivre les évolutions engendrées par les mutations économiques. En exprimant cette distance à l'emploi en termes de situation, de handicap, de chômage, d'exclusion, d'illettrisme, etc., avant de l'exprimer en termes de statut, la perspective interactionniste consacre l'émergence d'une nouvelle figure, « l'inemployable », dont il convient de restaurer l'employabilité et qui, tout en recoupant en certains points les catégories instituées, s'en distingue par la particularité de sa situation.

Conclusion

La dilution des frontières catégorielles ne trouve pas uniquement sa source dans les multiples situations intermédiaires apparues ces dernières années sous l'effet de la précarisation du travail ou du sous-emploi. Elle reflète également le travail de délégitimation des cadres sociaux qui régissent le chômage et le handicap, opéré par des politiques de gestion du non-emploi qui ont délaissé des principes de gestion collectifs centrés sur l'inactivité des populations au profit de modes de gestion collectifs structurés autour de l'entretien et de la restauration de leur employabilité. A l'inverse du raisonnement qui a contribué à la consécration des catégories instituées, ces politiques participent d'un mode d'analyse qui fait de l'individu le principe d'unité de l'organisation sociale. Elles participent d'une perspective qui se refuse à décliner la solidarité au singulier et à l'entrevoir à l'échelon national. Cette perspective la subordonne aux espaces de cohésion sociale que les individus parviennent, plus ou moins spontanément, à instaurer, et ce faisant, elle la voit plurielle, locale, événementielle. Elle fait reposer sur les épaules des acteurs locaux la responsabilité de la cohérence de l'action publique, et sur celle des individus la responsabilité de construire par eux-mêmes leur légitimité professionnelle. A la figure du salarié détenteur d'une qualification et d'une qualité spécifique, elle oppose celle de l'individu incertain (Ehrenberg, 1995), dont l'identité se structure autour d'une vision entrepreneuriale du monde social, et dont l'appartenance sociale réside dans l'aptitude à construire et à entretenir par lui-même sa légitimité professionnelle et sociale. A l'attentisme du demandeur d'emploi ou de l'handicapé qui remet son

devenir entre les mains des organismes de placement, elle substitue l'esprit de conquête de l'entrepreneur et la rationalité de l'acteur stratège. A la relation salariale ancrée dans un échange dont l'équité entre prestation et rétribution était prédéfinie, elle oppose la collaboration momentanée entre des porteurs de projets, co-auteurs de leur devenir, partageant les mêmes valeurs autour d'une réalisation commune. Elle ramène ainsi la question de l'emploi – celui des personnes qui présentent une déficience ou celui des populations qui ne sont pas dans ce cas de figure – à une affaire d'individus dont les propriétés professionnelles et sociales divergent des exigences du marché du travail et de l'insertion, à des conditions qui n'ont pu être réunies pour construire les contextes favorables à l'accès ou au maintien dans l'emploi, de situations qui se spécifient par une restriction de participation plus ou moins importante selon le type et la qualité de l'interaction entre l'individu et l'environnement. En privilégiant des modes collectifs et individuels centrés sur la gestion des compétences à des modes collectifs majoritairement centrés sur des statuts, le mode de gestion du non-emploi qui s'est affirmé atomise les schèmes d'appréhension des problèmes sociaux qui motivent et régissent l'action publique. Cette atomisation a pour effet direct de déconstruire les collectifs qui, par le travail de déconstruction catégorielle qu'elle opère, dilue les frontières existantes entre les catégories instituées par la société salariale, et inscrit les rapports entre les différentes catégories d'« inemployables » dans une logique concurrentielle.

Bibliographie

- ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE. 2001. *L'employabilité : de la théorie à la pratique*. Berne, Peter Lang.
- AUBRY, M. 1989. *Les dispositifs d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi : éléments d'évaluation*. Rapports de la commission Relations sociales et emploi. Paris, La Documentation française.
- BAEHL, S. et al. 1999. *Figures d'insertion*. Strasbourg, université Marc Bloch, ronéo.
- BAYARD, A. 1970. *La formation professionnelle des adultes dans les esprits et dans la loi*. Paris.
- BICHOT, J. 1987. *L'insertion professionnelle des jeunes*. Paris, Conseil économique et social.
- BLANC, A. 1995. *Les handicapés au travail*. Paris, Dunod.
- BLANC, P. 2002. *Rapport d'information fait au nom de la Commission des affaires sociales sur la politique de compensation du handicap*. Sénat, rapport d'information n° 369.
- BLANC, A. ; STIKER, H.J. (dir. publ.). 2003. *Le handicap en images. les représentations de la déficience*. Toulouse, Erès, coll. « Connaissances de l'éducation »
- BOUTINET, J.P. 1990. *Anthropologie du projet*. Paris, PUF.
- BOLTANSKI, L. ; CHIAPELLO, E. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard.
- BORGETTO, M. ; LAFORE, R. 2001. « L'Etat-providence, le droit social et la responsabilité ». *Lien social et politiques, RIAC*. N° 46, pp. 31-42.
- BOSCO, A. ; CHASSARD, Y. 1998. « L'émergence du concept d'employabilité ». *Droit social*. N° 11, pp. 903-911.
- BRUN, F. et al. 2003. *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*. CEE, ronéo.
- CASTEL, R. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris, Fayard.

CHASSERIAUD, C. 1993. *La grande exclusion sociale. Questions liées à l'insertion et au devenir des publics en grande difficulté sociale.*

Rapport au ministre des Affaires sociales, de la Santé et de la Ville.

COMMISSION EUROPÉENNE. 1996.

Guide européen de bonnes pratiques pour l'égalité des chances des personnes handicapées. Bruxelles, Commission européenne.

COUR DES COMPTES. 1993. *Les politiques sociales en faveur des personnes handicapées adultes. Rapport au président de la République.* Paris, La Documentation française.

DEMAZIÈRE, D. 1992. *Le chômage en crise ? La négociation des identités des chômeurs de longue durée.* Lille, Presses universitaires.

DEMAZIÈRE, D. 2003. *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?* Paris, Belin.

DUGUÉ, E. ; MAILLEBOUIS, M. 1994. « De la qualification à la compétence : sens et dangers d'un glissement sémantique ». *Education permanente.* N° 118, pp. 43-50.

EBERSOLD, S. 1992. *L'invention du handicap. La normalisation de l'infirme.* Paris, CTNERHI.

EBERSOLD, S. 2001. *La naissance de l'inemployable ou l'insertion aux risques de l'exclusion.* Rennes, Presses universitaires.

EBERSOLD, S. 2002. « Enjeux et défis de l'ambition participative ». *Vie sociale.* N° 1.

EBERSOLD, S. 2003. « Quelques exigences conceptuelles et méthodologiques des systèmes ouverts ». *Nouvelle revue de l'AS.* N° 21.

EHRENBERG, A. 1995. *L'individu incertain.* Paris, Calmann-Lévy.

EYMARD-DUVERNAY, F. ; MARCHAL, E. 1997. *Façons de recruter.* Paris, Métailié.

FINOT, A. 2000. *Développer l'employabilité.* Paris, INSEP.

FRASER, D. ; LABBÉ, L. 1993. *L'approche positive de la personne.* Ottawa, Editions Agence d'Arc.

FRITSCH, P. 1971. *L'éducation des adultes.* Paris, La Haye, Mouton.

GAUTIER, J. 2002. « De l'invention du chômage à sa déconstruction ». *Partage.* N° 158, pp. 31-36.

GAZIER, B. 1990. « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation ». *Sociologie du travail.* N° 4, pp. 574-584.

JACQUAT, D. 1987. *Débats parlementaires de l'Assemblée nationale.* JO, 1^{ère} séance du 19 mai, p. 1297

LE BOTERF, G. 1994. *De la compétence, essai sur un attracteur étrange.* Paris, Editions d'Organisation.

LEDROUT, R. 1966. *Sociologie du chômage.* Paris, PUF.

NASSE, P. 1992. *Exclus et exclusions. Comprendre les populations, comprendre les processus.* Paris, La Documentation française.

OCDE. 2003. *Transformer le handicap en ompétences. Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées.* Paris, OCDE.

OMS. 2001. *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé.* Genève.

ROSANVALLON, P. 1995. *La nouvelle question sociale. Repenser l'Etat-providence.* Paris, Le Seuil.

SALAI, R. ; BAVEREZ, N. ; REYNAUD, B. 1986. *L'invention du chômage. Histoire et transformation d'une catégorie en France des années 1880 aux années 1980.* Paris, PUF.

SOISSON, J. P. ; MARTEL, J. P. de ; RÉMOND, B. 1986. *L'enjeu de la formation professionnelle.* Paris, Fayard.

SOISSON, J.P. 1989. *Débats parlementaires du Sénat.* JO du 19 novembre, p. 3419.

STIKER, H. J., 1982. *Corps infirmes et sociétés.* Paris, Aubier.

TOPALOV, C. 1994. *Naissance du chômeur, 1880-1910.* Paris, Albin Michel.