

Réseau pour l'égalité, utopie ou chemin de transition ?

Ingrid Muller, chargée de projet dans l'équipe Éducation permanente de la Fédération des maisons médicales.

Depuis quatre ans, les membres d'un petit groupe, ambitieux et pleins d'entrain, prétendent faire advenir une chose pour laquelle des murs sont tombés, des hommes se sont battus, beaucoup sont morts... L'égalité ! Ces gens se bercent-ils d'illusions ou sont-ils en chemin vers ce qui à ce jour reste une utopie ?

A la suite d'une conférence intitulée *Pourquoi l'égalité est meilleure pour tous*¹, des professionnels et usagers de services sociaux et de santé se sont constitués en réseau : le Réseau pour l'égalité. Ils se rencontrent trimestriellement autour de la volonté de contribuer à construire une société égalitaire. Ces acteurs ont mené diverses actions visant à mieux comprendre les origines des inégalités. A travers la mise en commun de leurs expériences, de leurs analyses, à travers la rencontre avec des experts, à travers un large partage de leur travail lors d'événements publics, ils tentent de transformer les rapports sociaux.

Niveaux

La question des niveaux apparaît très tôt dans les travaux du Réseau pour l'égalité (mais leur définition ne sera pas au départ celle du management de transition). La coopération est un levier essentiel pour l'égalité ; pour passer du paradigme de la compétition à celui de la coopération, il y a des choses à faire au niveau des institutions. Les plus accessibles sont celles où nous travaillons ou que nous côtoyons. Nous pouvons tenter d'y influencer la définition des règles et leur application... L'apprentissage de la coopération devrait également être soutenu par des dispositifs à l'école et par des modes d'organisation dans l'entreprise mais l'égalité ne pourra advenir qu'à condition d'agir aussi à un niveau individuel, par la prise de conscience et la transformation de nos comportements pour sortir des rapports de force implicites dans les relations inter-

personnelles. Et puis au niveau de l'organisation de la société, il faudrait étudier différentes pistes d'actions qui renforcent l'égalité. Soutenir l'égalité de revenu à travers une fiscalité progressive, par exemple, réfléchir à une allocation universelle... Au niveau de l'opinion publique, les représentations dominantes ne sont pas un levier pour l'égalité et il faudrait agir pour transformer l'individualisme, remettre en question la valeur « travail » qui renforce les inégalités entre ceux qui en ont et ceux qui n'en ont pas...

Face à cette complexité, il nous semble utile de capitaliser des savoirs sur des pratiques qui favorisent ou non l'égalité. Une grille d'analyse des situations quotidiennes devrait nous y aider. Sur une suggestion de l'APES², nous nous tournons vers le modèle d'Urie Bronfenbrenner qui permet d'approcher la complexité du développement humain en observant ce qui se passe à différents niveaux. Toute action à un niveau a un impact sur d'autres niveaux qui pourtant semblent inaccessibles (voir encadré ci-contre). Ce travail de documentation et d'analyse devra se mener dans des secteurs différents, au-delà de ceux dans lesquels nous sommes actifs. Ces analyses devront être relayées pour diffuser largement les pratiques qui soutiennent l'égalité.

Avec cette référence au modèle de l'écologie humaine, comme le management de la transition, le Réseau pour l'égalité ancre sa stratégie du changement dans la coordination d'actions à des niveaux différents. Mais, il définit le niveau micro comme celui de l'individu, source et cible des transformations à opérer aux diffé-

1. Conférence de R. Wilkinson à l'occasion de la publication en français de son livre : R. Wilkinson, K. Pichett, *Pourquoi l'égalité est meilleure pour tous*, 2013, Les petits matins-Institut Veblen-Etopia.

2. APES ULg, Appui en promotion et en éducation pour la santé, service lié à l'université de Liège.

rents niveaux pour construire une société (plus) égalitaire. C'est probablement une différence avec la vision du management de la transition qui situe le niveau micro comme celui des niches (où se développent des innovations sociotechniques radicales en lien avec une fonction sociale déterminée comme l'alimentation, le transport, la santé) à l'abri des contraintes des régimes dominants. Le Réseau ne se donnera pas pour mission de développer de l'innovation en son sein mais, par son action, de soutenir d'éventuelles innovations dans nos institutions et milieux de vie respectifs.

La vision partagée par les acteurs du Réseau est qu'il faut agir au niveau de l'environnement social, politique et économique. Chacun, de par ses expériences et l'endroit à partir duquel il analyse les transformations nécessaires, privilégie des types d'actions différents: récolte et diffusion de savoirs, développement de pratiques alternatives, interpellations politiques...

En général, face à une telle diversité d'objectifs, on peut s'attendre à ce qu'un réseau d'acteurs s'effiloche. Or, depuis quatre ans, le Réseau pour l'égalité poursuit son chemin sans se perdre. La conscience de nos complémentarités cimenter notre motivation. La complémentarité de nos positions, de nos analyses, de nos missions favorisent l'articulation d'actions aux différents niveaux évoqués plus haut sans avoir à trier, prioriser, renoncer. En cela, le Réseau constitue une caisse de résonance intéressante à plus d'un titre. Il permet la complémentarité de nos actions spécifiques, il soutient la mutualisation des apprentissages de nos expériences spécifiques et communes, et cela contribue à une approche complexe, systémique de la question de l'égalité.

Intégration

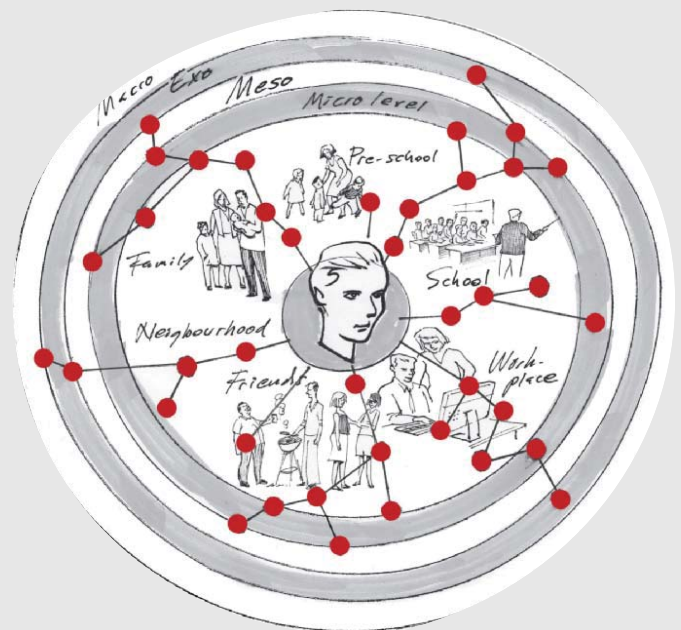
Ce que nous dit la théorie du management de la transition, c'est que l'intégration des niches d'innovation dans le système dominant (le régime) est un critère essentiel de réussite de la transition. Elle permet de s'engouffrer dans les éventuelles fenêtres d'opportunités ouvertes dans les périodes d'accélération de la transition³.

À l'origine, le Réseau rassemblait différents types d'acteurs: des travailleurs d'organisations sociales, socio-culturelles et médico-sociales, des mandataires politiques locaux ainsi que des usagers de nos services respectifs, des représentants des personnes qui subissent le plus les inégalités sociales et de santé. L'ensemble de ces acteurs sont pris, aux niveaux des

Le modèle de l'écologie du développement humain se base sur l'idée que le développement est le résultat des interactions continues et réciproques entre l'organisme et son environnement. L'organisme et son environnement s'influencent constamment, chacun s'adaptant en réponse aux changements de l'autre.^a

- Le microsystème est le contexte immédiat, qui est en relation immédiate avec la personne en développement. C'est par exemple le milieu familial, de travail ou de loisir de la personne.
- Le mésosystème est constitué de tous les microsystèmes. On y trouve ce qui fait la cohérence du contexte de vie de la personne en développement (les échanges entre les microsystèmes).
- L'exosystème est composé des forces extérieures ayant une forte répercussion sur le microsystème. Il s'agit des règlements, programmes, supports financiers...
- Le macrosystème est composé des forces éloignées ayant une influence subtile et à long terme sur le microsystème. Il s'agit des valeurs, la culture, le contexte historique...
- Le chronosystème réfère aux influences qui découlent du temps qui passe. C'est par exemple l'effet de l'expérience.

Dans ce modèle, les êtres, les règles, les institutions et même les objets sont des éléments significatifs du système.



3. P.-M. Boulanger, « Une gouvernance du changement sociétal: le transition management », La Revue Nouvelle, novembre 2008.

a. G. Absyl, C. Vandoorne, M. Demarteau, U. Bronfenbrenner, l'écologie du développement humain. Réflexion et action pour la Promotion de la santé. Illustration : <https://orbi.ulg.ac.be>.

« *L'approche du transition management ne prétend pas contrôler l'incontrôlable [...]. La gestion de la transition consiste en un effort délibéré pour canaliser les transitions en cours.* »

régimes et du paysage, dans la structure dominante. Certains d'entre nous travaillent dans des organisations dont la mission donnée et financée par les pouvoirs publics est d'analyser ou d'œuvrer à réduire les effets délétères du système capitaliste néo-libéral dominant. Autrement dit, de palier les échecs du marché. De cette manière, nous contribuons à la soutenabilité et la stabilité du système dominant. Tous, nous sommes traversés et construisons nos cadres de référence en fonction du « monde dans lequel nous vivons », en partie en le contestant et en partie aussi en l'intégrant. Paradoxalement, forts de ce que les Lumières ont apporté à nos sociétés occidentales au XVIII^e siècle, nous avons intégré un idéal de société égalitaire. C'est ce qui nous permet de critiquer un système qui renforce et génère des inégalités. Avec la modernité, la critique est devenue une composante essentielle de l'organisation de nos sociétés. Dès lors, quand nous orientons nos réflexions en opposition au système, nous sommes dans le système. Notre engagement dans le Réseau semble correspondre à une volonté de cohérence qu'on pourrait qualifier de « radicale », qui viserait à ne plus palier et réduire les effets des inégalités, mais à faire concrètement advenir l'égalité. Cependant, notre proximité avec le régime dominant nous permet de l'interpeller. Ce fut le cas en 2014 à l'occasion des élections européennes, fédérales et régionales. Nous avons publié un document intitulé *Vigilance dans le champ politique* attirant l'attention sur quatre dimensions qui nous semblaient essentielles pour l'égalité : une fiscalité globalisée et plus progressive, l'augmentation des revenus minima, l'application égalitaire de l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale, l'harmonisation fiscale européenne.

Arènes

Si les niches sont les lieux de l'innovation socio-technologique, les arènes de la transition en sont les lieux politiques. Elles rassemblent une diversité d'acteurs pour y développer une vision d'avenir. La dynamique des arènes vise à développer une connaissance et une vision les plus riches possibles d'un problème à traiter, à définir des buts à long terme et des chemins de transition⁴. On voit qu'ici, la notion d'arène

4. Op cit.

ne renvoie pas à un espace de combat. Il s'agit plutôt d'un lieu où la diversité des points de vue peut s'exprimer pour favoriser la compréhension de systèmes complexes en prenant en compte les contradictions comme levier de transformation. La connaissance et l'analyse non consensuelles sont à la base d'une définition, qui peut être multiple, de scénarios du futur et des moyens pour le faire advenir.

Nous avons évoqué la diversité des acteurs du Réseau. Au cours de nos rencontres, cette diversité s'est érodée au contact de modes de fonctionnement qui se sont ajustés par la pratique. Des fonctionnements pas forcément majoritaires mais probablement dominants. Par exemple, les tentatives de proposer un cadre soutenant l'expression de la diversité ont parfois été vécues comme l'appropriation d'un pouvoir, par nature inégalitaire ; l'ouverture d'un espace à prendre par chacun de manière égalitaire comme un espace aux modes de fonctionnement incompréhensible et insécurisant ; la tentative de cheminer en prenant en compte la diversité des attentes et des objectifs exprimés, comme un mouvement dispersé et inefficace...

Paradoxalement, nous constatons que la réduction de la diversité peut rimer avec l'élargissement de la diversité. A partir du modèle de l'écologie du développement humain, nous avons exploré diverses situations : le vécu des caissières en grande surface, celui d'un stagiaire de la SNCB, des témoignages sur la répartition des tâches ménagères... Les petites choses que l'on peut faire de là où on se trouve (au niveau du mésosystème) peuvent avoir un impact à tous les autres niveaux (même le macrosystème). Pour autant qu'on ne renonce pas à agir ou exprimer son point de vue.

Au cours de nos rencontres, des experts ont enrichi nos travaux. Ginette Herman, psycho-sociologue de l'UCL, nous a fait comprendre la construction sociale des discriminations. Philippe Defeyt, économiste, nous a éclairés sur les multiples dimensions des inégalités de revenus. Ces rencontres nous ont aidés à structu-

rer une journée de réflexion à Namur en février 2017, autour d'un triple objectif : enrichir l'action du réseau (notamment par des mécanismes de coopération), interroger les rapports sociaux et politiques, et soutenir un travail pour l'égalité et la coopération entre citoyens, experts et professionnels. A cette occasion, un philosophe et un économiste, une pédagogue et un entrepreneur social ont partagé leurs réflexions et leurs pistes de travail.

Au cours d'ateliers, les participants ont mobilisé les apports de la journée pour décoder leurs diverses réalités.

Nous allons poursuivre cette démarche cyclique et itérative d'apprentissages collectifs, avec le sentiment « d'être dans le bon ». Cependant, la dynamique du Réseau peut être affaiblie, notamment par la multiplicité de nos objectifs et niveaux d'action. C'est à la fois une force car elle nous permet d'approcher la complexité, mais elle représente aussi un risque potentiel de découragement.

Chemins

Dans le paysage actuel, l'approche par projet s'est imposée comme « le » modèle. On ne peut plus envisager une action qui ne soit fondée sur des constats, qui ne soit orientée vers des objectifs et une finalité définis, et dotée d'un dispositif d'évaluation solide. Et pourtant notre Réseau avance en circonvolutions articulant des lieux, des niveaux, des objectifs différents et non priorités, suivant un développement de type organique. Le risque existe de ressentir une forme d'inutilité, de vacuité de l'action. La théorie du management de transition – en nous invitant à penser notre action sur un itinéraire qui connaît son but et s'y rend suivant un chemin à tracer – est bien dans l'air du temps. Le terme même de « management de la transition » ouvre la perspective rassurante que la transition peut se gérer. Là-dessus, Pierre-Marie Boulanger ne nous laisse aucun doute : « *l'approche du transition management ne prétend pas contrôler l'incontrôlable [...]. La gestion de la transition consiste en un effort délibéré pour canaliser les transitions en cours* »⁵.

Cependant, pour éviter l'écueil de la dispersion et peut-être du découragement, le Réseau pour l'égalité pourrait s'appuyer sur le management de transition pour se situer en tant que dynamique particulière, celle d'une arène où se cultive la vision d'une société égalitaire, en marge mais en lien avec les institutions des régimes dominants, quelque part sur un chemin de transition à mieux comprendre et décrire. Une plus grande ouverture aux initiatives de niche renforcerait le potentiel du Réseau à soutenir une accélération de la transition au moment où une fenêtre d'opportunité viendrait à s'ouvrir.

Pour ne pas se perdre, nous devons garder à l'esprit que notre action vise à permettre à l'état de déséquilibre de se transformer en autre chose... quand la fenêtre d'opportunité s'ouvrira. ■

5. Op cit.