

Diversité et confiance dans une société plurielle : une perspective d'organisation

Ghislain Verstraete

Style de vie et style corporel

Chaque jour et à tous les niveaux de la société on s'aperçoit que les réponses aux questions portant sur les problèmes de société sont plus complexes et délicates. Quelques exemples : en Belgique la Police est en crise et le système se réorganise pour améliorer son efficacité ; l'Institution judiciaire est accusée d'être féodale ; l'Education cherche des moyens de lutter contre le " décrochage " scolaire, la passivité et l'insécurité. Le clivage entre politiciens et citoyens est de plus en plus accusé. Les institutions veulent des réponses à ces questions par leur réorganisation et/ou leur changement d'échelle.

On veut moderniser adéquatement par la flexibilité, la mise en réseau, l'accompagnement de la gestion des ressources humaines... et parfois par la réflexion en profondeur. Il y a déjà un certain temps que des sociologues font l'analyse que les concepts sociopolitiques deviennent inadéquats pour engager ou pour diriger les changements sociaux nécessaires (cf. Giddens, Beck, Touraine, Wieworka, Bauman...).

Pour éclairer ceci ils réfèrent à une nouvelle phase de la modernité – la deuxième modernité, ou " modernité réflexive " - qui nous oblige d'analyser plus en profondeur nos pensées sur le bien-être, la politique sociale et de santé. On est confronté, qu'on le veuille ou non, à des conséquences des processus de modernisation qui ne sont pas anticipés. Trop longtemps nous avons été sourds et muets aux conséquences et aux dangers qu'engendraient notre " société du risque ". Ceci ne vaut pas seulement dans les domaines de l'économie et de l'écologie, mais aussi dans les domaines personnels et du vécu : incertitude du maintien de son emploi, instabilité croissante des familles. Les risques d'individualisation augmentent, le sujet acteur de sa propre vie est toujours confronté à des situations qui le contraignent à se maintenir sur la corde raide. Plus précisément encore, ces risques, même dans la pratique et la réflexion, sont individualisés parce que les structures traditionnelles d'encadrement perdent leur prise sur ces problèmes, de plus leurs réponses traditionnelles sont obsolètes.

Cet encadrement est cependant très important – surtout pour les gens les plus vulnérables, ceux qui ont des possibilités sociales très restreintes – afin qu'ils surmontent les risques et accèdent à une participation de plein droit aux avantages de la société.

Parallèlement à cette individualisation apparaît une plus grande diversité dans la société : des individus et des groupes ont inventé un style de vie et un style corporel propres, l'identité sexuée offre une plus grande diversité et devient plus diffuse, des personnes d'autre pays et d'autres continents vivent dans nos cités et demandent que soient respectés leurs modes de vie et leur conception du monde.

Ceci combiné avec une plus grande scolarisation, le flux des informations médiatiques qu'elles soient fictives ou véridiques, les effets de l'émancipation individuelle et collective font que des dynamiques sont créées qui augmentent les chances de devenir sujet, acteur de sa propre vie. De plus en plus de gens et de groupes construisent une vision autonome de leur idéal de vie et une stratégie pour la réaliser. Tout cela nous incite à la tolérance, même pour les actes " déviants " et / ou " inadaptés ". La deuxième modernité est pour tous – mais pas de la même manière - complexe, stimulante, conflictuelle mais aussi harmonieuse, crée des chances et des malchances et nous provoque dans nos compétences limitées.

Il faut aussi relativiser cette perspective de diversification. Au même moment il y a des processus d'uniformisation qui jouent un rôle important. Ici on peut référer au travail de l'école de Frankfurt (la théorie critique). La commercialisation, la société de consommation dominent par le multinational et la publicité qui crée des besoins artificiels. La diversité est peut-être plus limitée que l'on ne pense.

Valoriser la diversité

La diversité et la crise des certitudes se traduisent théoriquement dans deux types de réaction : l'une est défensive, l'autre est offensive. Cela est visible dans la société au sein d'un grand nombre de pratiques sociales et politiques, mais c'est seulement dans leur forme pure qu'on peut en cerner le caractère idéaltypique. On doit s'armer contre des simplifications exagérées de la réalité et contre les dichotomies séduisantes mais manichéennes (cf. par exemple les discours du Président Bush). Les deux réactions indiquées sont basées sur des procès que chacun de nous subit et intériorise. Elles nous poussent dans des directions soit d'un optimisme excessif, soit dans un pessimisme diffus parce que notre environnement devient trop complexe au point qu'il nous est impossible d'en avoir une vue d'ensemble et d'agir sur lui. Ce dernier cas nous pousse vers un réflexe défensif et réactionnaire qui s'oppose à la deuxième modernité. On se replie sur des certitudes illusives, des traditions reconstruites, des normes et des valeurs tenues pour allant de soi, on réclame davantage d'autorité et de prescriptions, davantage de limites et de frontières. On majore les manifestations d'insécurité et on met l'accent sur les risques attribués à l'individualisation en déniait ses avantages. Toute forme d'individualisation et de diversité devient un embarras. On continue à entretenir une vision négative tout en moralisant, ce qui masque les questions profondes. Cela interdit le débat, limite l'action citoyenne en la cantonnant dans un consentement passif. On dénigre le pluralisme en ce qu'il amènerait à un consensus dépourvu de principe.

Il y a aussi une deuxième manière de réagir. Celle-ci est plutôt offensive et activement pluraliste. Cette position nous pousse vers la reformulation des prémisses de nos institutions sociales et politiques. Elle nous oblige à penser une démocratie plus radicale, à envisager plus de flexibilité en rapport à la diversité, plus d'individualisation pour plus d'opportunité de devenir sujet, acteur de sa propre vie. Cette manière de réagir provoque un doute constructif et génère plus de questions et plus de négociations. Elle nous incite à la participation d'un plus grand nombre dans nos institutions et nos organisations et ouvre une perspective d'« empowerment »! (*Empowerment*, je le décris comme la compétence à participer à la vie sociale, culturelle et politique.)

Le danger de l'ambivalence

Toutes les organisations – et surtout les organisations qui se dénomment pluralistes – doivent se positionner d'une manière permanente sur cet axe défensif / offensif. Pour mettre en œuvre leur pluralisme, elles devraient par définition choisir la réaction offensive, la radicalisation de la modernité et la démocratie. Souvent on constate une ambivalence à ce sujet. Le discours public des organisations est progressiste – la contre-modernisation est rejetée résolument – mais les pratiques ne suivent pas. Ces organisations ont un discours qui décrit le pluralisme mais ce positionnement doit mener à des méthodes de travail concrètes, afin de rapprocher la réalité de l'idéal. Ce que j'observe trop souvent est une position ambiguë : le discours est radical mais les actes concrets restent les mêmes. On n'arrive pas à penser la nouvelle

modernité d'une manière profonde ni à trouver des pratiques plus radicales. Deux questions se posent :

1° Comment conceptualiser le pluralisme dans la deuxième modernité ?

2° Comment mettre ce pluralisme en pratique ?

La première question a été abordée dans de nombreux articles publiés récemment.

Néanmoins, elle reste importante parce que trop souvent l'individualisation dérive vers l'autosuffisance.

La question du sens du pluralisme reste actuelle parce que le pluralisme peut être vu comme un ensemble de citoyens individualistes. Dans la pratique, le pluralisme doit aussi créer un espace pour des valeurs solidaires et des droits sociaux.

La deuxième question doit mettre en perspective la diversité dans les actes, les activités pluralistes, à base d'une vision explicitée. Il n'est pas suffisant de se nommer pluraliste ; on doit aussi voir quels actes sont effectivement pluralistes. Ces actes ne renvoient pas à une forme de permissivité. Cette dérive signifierait la disparition de chaque norme et de chaque repère d'évaluation. Tout serait permis. Tout renverrait à la normalité. Le pluralisme va plus loin que la tolérance passive qui renforcerait une position de status quo. Le pluralisme pour moi est une pratique d'interaction, la recherche d'une multitude de perspectives par la mise en concertation, la confrontation et la négociation.

Ce qui reste important pour les organisations pluralistes, c'est qu'elles trouvent des zones de coopération avec leur public parce que sans cette coopération, le dit pluralisme reste vide, contradictoire, élitiste et même corporatiste. Donc, c'est ici qu'on doit situer la nécessité de faire entrer la diversité dans les organisations. Les organisations ne doivent pas se contenter d'observer la diversité de l'extérieur comme si il auraient 'l'oeil de Dieu'.

Un exemple

Que'est-ce que on penserait de la caricature suivante.

De la même manière, par exemple, un collectif d'hommes qui observerait la diversité des femmes par la fenêtre aurait une image des femmes vues par les hommes. S'ils faisaient un programme pour les femmes, ce serait inacceptable du point de vue démocratique. Curieusement, cette manière de faire est appliquée trop souvent pour d'autres catégories. Les nationaux continuent à décider en regardant par la fenêtre sur les programmes pour les gens immigrés, pour les gens du voyage ... sans les inviter à la table de concertation et de négociation

Mise en concertation

La confrontation et la comparaison

La négociation

La confiance comme base

Un oiseau en vol a une vision externe des différentes réalités.. Est-ce par manque de confiance ?

Sur la confiance et le pluralisme, je propose quatre maximes :

1° La deuxième modernité oblige le pluralisme et la participation

2° La participation et le pluralisme sont basés sur la confiance.

3° Une relation de confiance est une relation dont les acteurs ont le droit de devenir acteurs de leur propre vie.

4° Une relation de confiance n'est pas une relation désengagée basée sur la permissivité.

5° La confiance n'est pas un fait mais un acte. La question n'est donc pas de définir la confiance mais de décrire le comment.