



# **FLEXIBILISER POUR RÉINSÉRER**

Le présent texte voudrait interroger un couple de concepts souvent mobilisés de concert pour justifier les politiques publiques de l'emploi qui se déploient dans nos pays depuis une trentaine d'années : insertion et flexibilité. Qu'il s'agisse d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés ou du plus ancien plan Rosetta, les pouvoirs publics voient dans l'insertion ou la (ré)insertion sur le marché de l'emploi l'alpha et l'omega d'une politique sociale efficace. Les personnes sans emploi, toujours soupçonnées d'être de potentiels fraudeurs à la générosité publique, sont traquées avec un zèle qui semble loin de celui avec lequel on cherche, par exemple, à enrayer l'évasion fiscale.

Selon l'expression consacrée du sociologue Loïc Wacquant, il est en effet plus simple de punir les pauvres (Agone, 2004). A moins que le pauvre ne se fasse bon pauvre. Le bon pauvre dirait l'auteur, est celui qui accepte avec abnégation les plans de recherche d'emplois qui lui sont imposés, les stages de requalification (au cours desquels il travaillera gratuitement pour une entreprise) qui lui sont suggérés, la rédaction répétitive de lettres de motivations et de CV divers qui lui sont demandés (à destination d'employeurs qui ne lui répondront jamais), les contrôles imprévisibles du FOREM auxquels il est soumis, etc. etc. Le bon pauvre est précisément celui qui finit par se convaincre qu'il manque effectivement de ces caractéristiques prescrites par l'idéologie managériale<sup>1</sup> : connectivité, employabilité, mobilité, adaptabilité, efficacité, leadership, etc. Parmi ces mots du pouvoir, visant à assurer la docilité des travailleurs comme des demandeurs d'emploi, la notion de flexibilité s'avère particulièrement pernicieuse.

Cette flexibilité, dont les individus sont aujourd'hui toujours supposés manquer, est exigée tant par les structures d'insertions que par le Forem ou les entreprises. Elle suppose un état de déficit expliqué exclusivement par des facteurs psychologiques dans le chef du demandeur d'emploi (rigidité mentale, paresse intrinsèque, fragilité émotionnelle, etc.). Il lui appartiendrait donc à lui seul, avec l'aide d'un éventuel assistant social, voire d'un psychiatre, de combler ce manque pour renouer avec la normalité de l'individu « inséré », travailleur salarié et donc considéré comme socialisé<sup>2</sup>. Or, de toujours plus nombreux observateurs tâchent, depuis une vingtaine d'années, de poser sur « l'insertion » un regard plus socio-historique que simplement économique et/ou médico-psychique. Leurs analyses convergent pour souligner qu'il peut sembler étrange de vouloir « réinsérer » des « exclus » dans un marché de l'emploi qui n'existe comme tel que parce qu'il a l'opportunité précisément de disposer d'une sous-classe de travailleurs flexibles et peu chers (puisque subventionnée par l'État) suffisamment importante pour servir de main d'œuvre d'appoint en temps opportun. C'est ce que Thomas Piketty a brillamment démontré dernièrement<sup>3</sup> comme Robert Castel déjà dans les années 1990<sup>4</sup> : en 200 ans de capitalisme industriel, nos sociétés ne se sont rapprochées du plein emploi que durant une très courte période (de 1945 à 1973), alors qu'il s'agissait de reconstruire une Europe qui n'était plus qu'un champ de ruines et que, de surcroît, les femmes majoritairement au foyer n'étaient pas comptabilisées dans les chiffres. En dehors de cette période, le chômage, à savoir l'existence d'une classe d'individus exclus de la société salariale mais prête à l'emploi, a joué son rôle de variable d'ajustement. Cette classe d'exclus, de « hors travail », s'est de tous temps avérée structurellement nécessaire à la machine économique. Elle constitue un véritable réservoir de main d'œuvre peu coûteuse dans laquelle ladite machine peut plonger lors de pics de production pour le remplir de plus bel en cas de décroissance conjoncturelle. C'est ainsi qu'un chômage traditionnellement maintenu à 10 % a toujours permis d'assurer une pression constante sur des salaires à maintenir au plus bas.

---

1  
2  
3  
4

. Vincent de Gaulejac, 2014, La société malade de la gestion, Paris, Seuil.

. Christophe Dejours, 2006, « Aliénation et clinique du travail », dans Actuel Marx, n°36, pp. 123-144.

. 2012, Le capital au 21<sup>e</sup> Siècle, Paris, Seuil.

. 1995, Les métamorphoses de la question sociale, Paris, Gallimard.

Un simple coup d'œil sur les recensements des demandeurs d'emploi de ces trente dernières années<sup>5</sup> montre que ce jeu de vases communicant fonctionne encore aujourd'hui à plein. Celui qui a encore la chance d'en détenir un accepte bien souvent une flexibilisation radicale de son emploi (travail de nuit, heures supplémentaires non payées, temps partiel, passage en CDD à répétition, chômage technique) par crainte de perdre son poste et de se voir remplacé par un demandeur d'emploi moins regardant. Plus « flexible » précisément. En Belgique, de 2013 à 2015, les travailleurs de Caterpillar ont ainsi accepté tous les sacrifices (diminution de salaires, heures supplémentaires non payées, etc.). Cela n'a pourtant pas empêché l'usine de fermer définitivement en 2016 pour délocaliser la production vers d'autres sites moins coûteux, en Europe et ailleurs.

Si donc la « flexibilité » s'avère être une notion récente, utilisée au mieux depuis une quinzaine d'années par la presse, les élus et le monde de l'entreprise, elle renvoie une réalité aussi vieille que le capitalisme industriel lui-même. Dans l'ouvrage évoqué, Robert Castel montre d'ailleurs à ce propos combien le travailleur flexible aujourd'hui, qu'il soit demandeur d'emploi ou effectivement employé, fait étrangement penser au *prolétaire itinérant* du milieu du 19<sup>e</sup> Siècle, susceptible de s'adapter en permanence à n'importe quelle type de tâche, sur une durée courte, pour des rémunérations aléatoires, au sein d'une même entreprise ou en se déplaçant d'entreprise en entreprise, là où la conjoncture économique conduit tel ou tel industriel à ouvrir quelques postes de travail. Le phénomène de l'intérim, si répandu aujourd'hui, a de véritables antécédents historiques. Si ce n'est qu'au 19<sup>e</sup> Siècle, les prolétaires étaient presque tous de facto « intérimaires » (la loi n'imposait nulle contrainte quant à ce que l'on appellera plus tard un « CDI ») dans l'attente quotidienne de travail aux portes des entreprises. Et ils n'avaient pour survivre, lors des jours sans travail, pas le moindre filet de sécurité sociale.

Or aujourd'hui, c'est précisément cette même sécurité sociale, construite durant plus d'un siècle de luttes sociales, qui se voit menacée par la *flexibilisation* du marché de l'emploi. Le droit du travail, censé protéger les droits des travailleurs (congrés payés, minimums salariaux légaux, retraites, congrés de maladie, chômage, protection juridique des CDI, etc.) est attaqué de toute part au nom de son « archaïsme ». Que l'on pense aux communiqués du MEDEF en France ou de la FEB en Belgique ainsi qu'aux propositions d'un toujours plus grand nombre d'élus en mal de sorties médiatiques. Ces attaques, dont certaines ont déjà abouti (recul de l'âge de la retraite, restriction des allocations de chômage dans le temps, etc.) n'ont pour autre but que d'inscrire dans le temps la flexibilité du travail et l'adaptabilité du travailleur. Se présentant comme l'avant-garde de politiques progressistes et réformatrices, elles ne font en fait que renouer avec l'état préhistorique des sociétés salariales. Des travailleurs esseulés, protégés par aucune convention collective, attendent que leur force de

travail brute soit louée au coup par coup par un industriel quelconque pour une tâche déterminée et un temps précis. A ce rythme, flexibilité et adaptabilité devront à terme aboutir en Belgique à un phénomène déjà perceptible en Angleterre avec le contrat zéro heure<sup>6</sup> et en France avec le statut d'auto-entrepreneur : des travailleurs effectuent un travail de salariés (par exemple livreur ou standardiste) mais ont un statut d'indépendant ou de sous-traitant, ce qui permet à leurs divers employeurs de pouvoir compter sur leur disponibilité complète (on n'appelle pas le livreur et on ne le paie pas le jour où on en n'a pas besoin) sans plus avoir à se soucier nullement du droit du travail (puisque ledit travailleur est son propre patron et qu'aucune obligation, par exemple en terme de charges sociales ou d'assurance santé, n'incombe à celui à qui il retourne une facture).

C'est donc dans ce marché du travail toujours plus flexibilisé que l'on voudrait « réinsérer » ceux que l'on appelle « les exclus ». Le philosophe Guillaume Leblanc, dans le travail méticuleux qu'il a entrepris sur ce qualificatif<sup>7</sup>, montre bien combien sa sémantique même, dans l'imaginaire managériale, est grosse de l'idée que les individus qu'il désigne portent la responsabilité de leur marginalité et de leur soi-disant différence. Ils ne seraient pas assez « entrepreneurs d'eux-mêmes », pas assez « leaders de leur propre vie », pas assez « connectés aux opportunités » ... bref, pas assez flexibles. Une fois ces présumés assimilés par la notion d'exclusion, il devient facile d'avancer, comme l'ont longtemps fait des auteurs comme Pierre Rosanvallon<sup>8</sup>, qu'il n'existe pas de « classe sociale de précaires » mais seulement des individus singuliers, aux difficultés singulières, qu'il devrait être possible de « réinsérer » par des dispositifs personnalisés de re-qualification et de remise à l'emploi. Puisqu'il n'y a pas de classe sociale mais que des individus personnellement responsables de leur état d'exclusion, il incombe à chacun d'entre eux de prendre en charge sa propre « employabilité », c'est-à-dire sa propre « flexibilité ».

Que l'exclusion (et la constitution d'une classe d'exclus) soit une nécessité structurelle pour le modèle économique qui nous entoure depuis 200 ans est invisibilisé. L'exclu doit se convaincre, en tant que « non inséré », qu'il est une normalité qu'il lui faut atteindre coûte que coûte : la réinsertion. Et c'est là que le bas blesse : insertion dans quoi ? Il n'y a pas (plus ?) de classe moyenne dans laquelle réinsérer quoique ce soit. Si elle a existé, elle se délite progressivement comme l'a encore montré R. Castel. Les digues qui la séparaient du précaire s'estompent peu à peu, adaptation aux « nouvelles » exigences du monde du travail oblige : allongement du temps de travail (dont le raccourcissement avait eu pour effet d'augmenter l'espérance de vie), incitation au multi-emplois, encouragement à l'auto-entrepreneuriat, raréfaction des CDI au profit d'une gamme de plus en plus sophistiquée de CDD, intérim, formations en entreprises ...

---

6 . La personne employée en contrat 0 heure est tenue par un contrat d'emploi mais l'employeur ne s'engage lui, à ne lui fournir aucune heure de travail effectif a priori. Par contre il peut exiger comme condition d'embauche que ce travailleur n'accepte aucun autre emploi en dehors de celui-là. Le salarié n'est donc jamais sûr à l'avance du nombre d'heures de travail qu'il aura à prêter au cours d'un mois ni quand il aura à les prêter, un simple coup de téléphone à n'importe quelle heure pouvant exiger sa disponibilité immédiate. Son salaire en fin de mois oscillera donc entre zéro et quelques centaines de livres en fonction du nombre d'heures effectivement assurées.

7 . 2007, Vie ordinaires, vie précaires, Paris, Seuil.

8 . La nouvelle question sociale, repenser l'Etat providence, Paris, Seuil, 1995. A noter que l'auteur nuancera fortement sa position à partir des années 2000.

Flexibilité et insertion sont donc en définitive les deux faces d'une même pièce. La « normalité » est adossée au fantasme de l'existence d'une classe moyenne dans laquelle il serait possible de « s'insérer » en faisant preuve d'une flexibilité professionnelle de bon aloi. Or cette recherche forcenée d'emplois, contraignant le candidat travailleur à toutes les adaptations et à toutes les résignations possibles et imaginables pour décrocher le saint Graal, reste encore et toujours l'indicateur d'un seul et même Etat social : celui d'une économie qui se doit d'organiser la pénurie des postes salariés pour assurer une marge de rentabilité aux détenteurs de moyens de productions ou des capitaux d'investissement.

La société salariale n'a jamais été un idéal. Elle a toujours reposé sur un rapport de domination difficilement tolérable. Mais si nos sociétés sociales-démocrates sont encore et toujours critiquables, il reste qu'elles ont permis progressivement aux dominés de ce rapport de force de contraindre l'État à légiférer en matière de travail. Le 20e Siècle, détenteur d'un record singulier d'atrocités (2 guerres mondiales, 2 bombes atomiques, ...), fut aussi le siècle durant lequel la puissance publique s'est faite progressivement « sociale ». Aujourd'hui, face à l'incapacité progressive de l'État à continuer à endiguer le capitalisme pour le contraindre à redistribuer une part de ses plus-values, d'aucuns s'interrogent sur la pérennité du modèle. On se remet à rêver qu'advienne enfin un monde dans lequel le capitalisme serait enfin remplacé par une économie coopérative, telle que les anarchistes du 19e Siècle (Proudhon, Bakounine, etc.) ont pu l'imaginer avant d'être défaits par les courants marxistes-étatistes au sein de l'Internationale ouvrière. Une telle économie pourrait également ne pas se débarrasser complètement des outils redistributifs mis au point par nos États sociaux-démocrates au cours de ce dernier siècle (école et soins de santé gratuits, retraites suffisantes, allocations de chômage illimitées dans le temps, etc.). Elle pourrait aussi contribuer à en inventer de nouveaux (comme par exemple la détention de droit par les travailleurs des outils avec lesquels ils travaillent et des entreprises dont ils sont les coopérateurs). Mais nous sommes très loin de pouvoir relancer cette utopie. Dès lors, c'est peut-être bel et bien d'abord des oripeaux idéologiques de ce qui reste de la société salariale qu'il conviendrait de se débarrasser au premier chef :

« L'insertion » est une chimère impossible à atteindre et qui fantasme une unité sociale (la classe moyenne) dont l'existence même est remise en cause. Dans tous les cas, cette notion a une fonction unique, sémantique et performative, qui consiste à construire symboliquement une catégorie « d'exclus » destinés à être « responsabilisés ». Rien qu'à ce titre, on pourrait aimer le voir disparaître du lexique politique que tout un chacun mobilise souvent par-devers soi.

Le concept de flexibilité et son corolaire qu'est « l'employabilité », quant à eux se verront peut-être un jour qualifiés à leur juste mesure et renvoyés à la réalité des situations humaines qu'ils contribuent à voiler : celles de travailleurs précaires et de chômeurs aliénés, dont l'existence « en tant que chômeurs et précaires » est impérieusement nécessaire et qui pourtant finissent par se convaincre que les insuffisances psychologiques, professionnelles ou physiques auxquelles renvoie l'usage commun de ces termes sont effectivement les leurs.

Si donc l'économie capitaliste salariale ne semble pas (encore ?) susceptible d'être dépassée vers une économie intégralement coopérative, commencer par ne plus imposer ces deux catégories aux travailleurs et aux chômeurs, c'est peut-être leur laisser le choix de participer à la société autrement que par le truchement d'un emploi qu'ils n'obtiendront jamais. Mais pour qu'ils puissent ainsi s'épanouir ailleurs que dans le travail salarié (par exemple dans des activités sociales et culturelles), c'est une allocation universelle ou un salaire à vie inconditionnel solides et généreux, proches au minimum des minimas salariaux actuels, qu'il faudra instaurer. Mais ceci ouvrirait la page entière d'un nouveau thème à traiter contre les mots du pouvoir<sup>9</sup>...

**Thierry Müller,**

activiste-chercheur, arpentant le seuil de pauvreté,  
funambulant sur la crête du in/out

**Bruno Frère,**

enseignant et auteur, actif dans  
divers réseaux militants, cherchant à redéfinir une pensée socialiste  
libertaire