

Autour de l'employabilité

À un quart de siècle d'intervalle, deux livraisons du même dictionnaire de la langue française, en l'occurrence celui qui est édité par Hachette, proposent deux versions différentes des vocables « employable » et « employabilité ». Ou plutôt une seule de chacun d'eux, car si « employable » figure bien dans l'édition de 1980, l'« employabilité » n'y figure pas, tandis que l'inverse est vrai pour l'édition de 2007. En 1980, « employable » est mentionné comme signifiant ce qui peut être employé (en allemand : *verwendbar*) ; en 2007, « employabilité » désigne la « capacité d'adaptation de quelqu'un à de nouvelles formes de travail ».

Le chemin parcouru en peu de temps est celui qui sépare deux conceptions de l'économie sociale. La première définition – celle d'« employable » – était de nature technique, si l'on peut qualifier ainsi ce qui relève d'une tautologie. La seconde – celle d'« employabilité » – est sans conteste d'ordre idéologique, même si son caractère technique, ici aussi, masque cette dimension.

Cette définition idéologique est liée à l'évolution du marché de l'emploi, autrefois appelé marché du travail. De nos jours, on offre des emplois, on ne propose pas des travaux à effectuer. « Offre d'emploi », du reste, renverse l'ordre des choses du point de vue économique : en réalité, les offres d'emploi émanent des candidats à une embauche, qui se trouvent ainsi « demandeurs », tandis que du côté des employeurs, c'est d'une demande d'emploi qu'il s'agit, même si dans le chef du travailleur, c'est bien d'une offre à laquelle il a affaire.

Dans le contexte ultralibéral qui est le nôtre à l'heure actuelle (encore qu'il n'est pas faux de prétendre qu'il a du plomb dans l'aile), le marché de l'emploi, qui n'est qu'un marché parmi d'autres, est caractérisé par les attentes suivantes adressées aux candidats à l'employabilité, à savoir :

- la *flexibilité* en tant que facteur contribuant à la *compétitivité* : elle s'adresse en premier lieu aux compétences à mettre en œuvre ;
- la *disponibilité* en tant que facteur contribuant à la *rentabilité* : elle s'adresse en premier lieu aux individus susceptibles

d'être employés (notamment dans la perspective de délocalisation).

Deux autres caractéristiques doivent encore être ajoutées :

- la *stigmatisation* des fonctionnaires (en réalité de l'ensemble des agents statutaires des services publics) pour leur inamovibilité jugée abusive ;
- la *critique acerbe* des personnes jugées « assistées » (chômeurs, bénéficiaires divers d'aides sociales) pour le coût qu'elles font payer à leur soutien public.

Voyons quels sont les fondements institutionnels d'une telle évolution. On se rappellera que le traité de Lisbonne (2000) proclame que l'Europe devait devenir l'« économie de la connaissance la plus compétitive du monde ». Les accords de Bruges-Copenhague qui le complètent en 2002 prônent une meilleure articulation entre l'enseignement et la formation professionnelle, laquelle est tributaire des changements principalement technologiques et des changements humains qui découlent de ceux-ci. Ou du moins qui semblent nécessairement devoir en découler, ce qui constitue une opinion et non une position assertorique.

On assiste de nos jours à l'émergence de nouvelles modalités dans les relations de travail. Passons en revue les modifications qui sont intervenues dans une période historique encore assez courte. Naguère encore prévalait une espèce de *fidélité* à l'entreprise, sur le modèle particulièrement exacerbé en l'occurrence du Japon, où prédominait la mobilité interne. Ce « chauvinisme d'entreprise » constitue une vision de type féodal, d'allégeance interpersonnelle du travail en entreprise.

Concurremment s'est imposé, à la faveur de la mise en place de l'État-providence (*welfare state* sur une base économique keynésienne), le modèle de l'*ascension sociale*. L'on changeait d'entreprise pour raisons personnelles, liées au niveau de rémunération, à l'extension des responsabilités, de l'ambiance du lieu de travail, etc. Cette mobilité volontaire est conditionnée par l'expérience acquise et l'existence d'opportunités nouvelles, ainsi que

d'une capacité de négociation sur un marché de l'emploi tendu. Il s'agit d'une vision de type *contractuel*, concernant des parties se trouvant en principe sur un pied d'égalité face à la convention d'emploi.

Plus récemment s'est développé un modèle de la *flexibilité*, à l'égard duquel la mobilité est externalisée et n'est plus commandée par le travailleur. Il repose à la fois sur l'intérêt (surtout financier) de l'entreprise, la « nécessité de s'adapter » (cf. Lisbonne) du travailleur, et ce que l'on pourrait appeler une manière de « donjuanisme managérial », exprimant l'idée que les collaborateurs sont interchangeable à compétences semblables et que l'on peut ainsi, à l'instar de Don Juan avec les femmes, passer de l'un à l'autre. Il s'agit là d'une vision de *louage domestique*, tributaire d'un marché de l'emploi relativement distendu.

Selon les entreprises, les secteurs d'activité, les capacités syndicales d'opposition et de négociation, les types de compétences recherchées, ces trois modèles peuvent coexister sur un même marché de l'emploi, ou plutôt de l'employabilité. Encore que le premier, qui n'a jamais dominé sous nos latitudes, soit devenu plutôt rare. Le mot d'ordre, davantage qu'un concept, d'« économie de la connaissance » peut être considéré sous un certain angle comme reposant sur l'alibi du savoir accumulé, mais de plus en plus spécialisé, quand il existe. Ce qui implique que l'enseignement, et spécialement l'enseignement supérieur, se mette au service de ces spécialisations. Le propos n'est pas ici de faire le procès des orientations utilitaires et mercantiles prises par l'université¹, mais il reste d'actualité. Mais j'ai bien écrit « sous un certain angle », ce qui ne veut pas dire « sous un angle certain » pour beaucoup d'acteurs entrepreneuriaux. Je renonce pour une fois à polémiquer. ♦

Claude Javeau

Sociologue et écrivain, professeur ordinaire émérite de l'Université libre de Bruxelles

¹ Voir entre autres mon essai *Masse et impuissance. Le désarroi des universités*, Bruxelles, Labor, 1998.