

L'employabilité: éthique et sémantique d'un néologisme

Gilbert Larochelle
Joseph Tremblay
Université du Québec à Chicoutimi

La notion d'employabilité est une invention récente dans le vocabulaire officiel sur le monde du travail au Canada. Toutefois, l'origine de cette catégorie, de même que les motifs allégués pour en soutenir l'utilisation ne paraissent guère facilement discernables. À première vue, la nouveauté de ce mot ne le doit qu'à sa désinence, le substantif lui-même datant du XVIII^e siècle. Aussi, le contexte est-il peut-être le seul indicateur disponible pour pouvoir en réaliser l'éclairage, pour faire émerger les enjeux qu'il comporte. Du reste, les néologismes ne proviennent souvent que de l'ensemble des circonstances qui en ont favorisé la production. Ils répondent ainsi à un désir de saisir une réalité inédite, de la camper par un marqueur sémantique capable d'en rendre la singularité. Par contre, dans certains cas, le schéma contraire s'avère tout aussi efficace: le mot décrit moins qu'il ne prescrit les conditions d'apparition des situations dont on recherche l'avènement. Il devient, comme disait Nietzsche, un «symbole pour les idées», mais aussi, faut-il ajouter, pour les idéologies. Dans cette optique, le présent propos vise à examiner la conjoncture par laquelle le thème de l'employabilité tend à s'imposer dans le lexique des dernières années. Pour comprendre les impératifs qui lui sont rattachés, il convient d'abord de cerner le cadre social de son surgissement, puis de se pencher sur les sous-entendus de tous ordres qu'il paraît véhiculer.

1. Les conditions du développement de la notion d'employabilité

Le terme employabilité est bâti sur les ruines d'une métaphore: celle du «placement en emploi». Jadis, cette dernière caractérisait la constitution d'un lien de congruence optimale entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre sur le marché du travail. «Placer» quelqu'un, selon l'expression consacrée, signifiait que l'on faisait valoir ses compétences et ses habiletés auprès d'un employeur virtuel en vue de répondre à ses exigences. Jusqu'à la fin des années soixante, il suffisait d'avoir une collection d'aptitudes élémentaires et une forte motivation pour justifier une candidature à un

poste quelconque. Toutefois, la notion d'accessibilité fut notablement bouleversée à mesure que la modernisation des structures de l'économie et des industries au Canada a redéfini les règles du jeu. Les mécanismes de la régulation spontanée, dont les bases philosophiques remontent aux théories d'Adam Smith, ne permettaient plus de relever le défi de l'équilibre sans recourir à des leviers d'appoint pour y faire face.

Ruse du langage, le concept de placement postulait, avec une sorte d'automatisme informulé, que les aspirants à l'emploi étaient d'emblée préparés à occuper la «place» justement à laquelle ils prétendaient. La déficience du mot et la nécessité de lui substituer un vocable plus approprié coïncident précisément avec une prise de conscience des limites de la présomption qui la supportait. Dès le début des années soixante-dix, l'accélération technologique et, quelque dix ans plus tard, l'avènement de l'ère microélectronique ont fourni les occasions pour repenser de fond en comble les modes d'appréhension et d'insertion au travail. De toute évidence, le discours sur la formation professionnelle, en son sens le plus large, a probablement toujours existé; l'apprentissage d'un métier au sein des corporations donnant lieu, à l'époque du Moyen Âge par exemple, au façonnement d'une structure sociale correspondant à la relation entre le maître et ses apprentis. Malgré les nombreux antécédents que les historiens du travail sauraient sans doute identifier jusque dans la plus lointaine Antiquité, les ethnologues dans d'autres civilisations non occidentales, la refonte des conceptions de l'emploi et la mise à jour des stratégies d'adaptation qu'elles commandent se posent avec une acuité, certains diront avec une sévérité particulièrement remarquable depuis deux décennies.

Le développement des instruments palliatifs aux carences de la main-d'oeuvre et à une simple opération de placement ont incité à ouvrir l'un des chantiers d'éducation peut-être parmi les plus vastes que l'on puisse concevoir. D'un côté, il fallait en quelque sorte pousser d'un cran l'intervention, se doter d'un cadre pour aborder de manière plus vigoureuse la tertiariation des infrastructures économiques, la mondialisation des échanges, le nécessaire accroissement de la productivité, l'émergence de nombreux secteurs de pointe, etc. D'un autre côté, les contraintes de la spécialisation ont suscité une orientation massive vers des carrières spécialisées (Ginzberg, 1971; Hoyt et al., 1972; Jackson, 1973; Super, 1974). Cette nouvelle philosophie fut articulée autour du projet *Mouvement choix de carrière* dont la visée fondamentale allait désormais déborder la seule mise en liaison entre les employés et les employeurs. Signe d'un temps nouveau, ceux-là devaient d'ores et déjà non plus seulement protester de leur bonne volonté, ni considérer le marché du travail comme un destin, mais au surplus, faire la preuve qu'ils étaient «employables».

La naissance de cette nouvelle catégorie porte la charge d'un devoir. Le retournement majeur qu'elle manifeste se situe, au premier abord, dans l'ordre de la symbolique collective et de l'éthique des comportements qu'elle interpelle. Le libellé lui-même du mot fait figure d'injonction. En effet, il permute l'ordre des perceptions. Alors que l'on «plaçait» hier quelqu'un chez un employeur, il incombe maintenant de recadrer la perspective, d'investir l'antichambre du marché de l'emploi pour majorer les compétences et les aptitudes de tous ceux qui espèrent y accéder. Simple en apparence, lieu commun de toutes nos certitudes actuelles, ce changement peut être vu comme un véritable débarquement de la modernité dans le monde du travail. Marx, au siècle dernier, eût certes trouvé indigne que le travailleur ait dorénavant à se former pour mieux être livré à sa propre exploitation. Un certain nombre de syndicalistes d'avant les années quatre-vingt n'en pensaient pas moins, forts qu'ils se firent de combattre par tous les moyens non seulement le patronat, mais de suspecter au demeurant les stratégies d'amélioration du rendement et de la productivité. Bref, au-delà des guerres d'interprétation auxquelles on peut s'adonner sur la signification de ces affrontements, aujourd'hui atténués pour une large part, une remarque s'impose: le champ des valeurs a basculé de la revendication à la quête de la performativité. Le *droit* au travail, considéré jusqu'à tout récemment comme une qualité anthropologique plus ou moins innée est supplanté, de nos jours, par le *devoir* d'acquérir, dans tous les secteurs d'activités, une formation et des aptitudes pour réaliser l'insertion professionnelle recherchée (Hoyt, 1977; Zunker, 1986; Manzi, 1987).

La construction sociale de l'employabilité forme donc le paysage symbolique dans lequel se reconfigurent les concepts d'accessibilité, de demande et de réponse aux exigences professionnelles. Mieux, ce sont les processus globaux de la socialisation qui tendent à se redéfinir à partir des nouvelles contraintes du marché. Par exemple, la connexité grandissante de l'éducation et de l'économie, l'utilitarisme ambiant des itinéraires scolaires (Hoyt, 1977), un certain *désenchantement* pour tous les apprentissages non traduisibles dans la grande charte du curriculum vitae sont quelques marques parmi une multitude d'autres de cette expansion des lois de l'économie dans la société. Ce genre de constat ne se veut nullement ici une déploration, un jugement de valeur qui consisterait à insinuer qu'il existe une meilleure façon de concevoir le développement de la société, de l'éducation ou de la socialisation. Rappelons qu'il s'agit d'éclairer des enjeux et non pas de stipuler sur ce qu'ils devraient être.

Il faut néanmoins saisir le prométhéisme à la base du procédé et la reconfiguration sociale qui s'opère à travers lui. L'éthique et la sémantique de l'employabilité suggèrent cette idée qu'il convient désormais de travailler

d'abord sur soi (Manuele, 1984; Miller-Tiedeman et Tiedeman, 1985), ensuite avec d'autres dans le milieu visé. L'émancipation est posée comme un défi; sa réalisation devient la confirmation de la possibilité de son projet. On connaît l'argument: pour se faire reconnaître, l'expérience est essentielle; pour avoir cette dernière, une reconnaissance minimale constitue un préalable. Cependant, la notion d'employabilité vise le contournement du piège. C'est en périphérie du travail que l'apprenti fera dorénavant ses classes. Il en sort au besoin, y revient par la suite mieux outillé, ayant successivement transité de tous les laboratoires du développement de ses aptitudes (école, perfectionnement, occupation précaire) au retour sur le marché de l'emploi, le lieu de sa réhabilitation socio-professionnelle. Or, l'employabilité n'offre pas seulement une assurance de départ sur les aptitudes d'un candidat: elle marque l'idée qu'elle ne saurait jamais être tenue pour acquise. Son usage s'inscrit dans une démarche dynamique et jamais définitive. Il contraste avec la métaphore du placement, évocatrice du statisme lié au concept d'emploi et finalement guère compatible avec les nouvelles contraintes de la formation. Mullen (1989), Burkingham (1984), Thompson (1985) et Hearn (1985) ont singularisé la notion d'employabilité par ce va-et-vient incessant, par cette négociation perpétuelle entre l'intégration, l'exclusion et la réintégration professionnelle.

Au centre du dispositif mis en place avec ce vocabulaire se trouvent également d'autres indicateurs pour ce que l'on pourrait appeler une «éthicométrie» si le terme n'était pas complètement absurde. L'employabilité repose, en effet, sur le principe de l'émulation entre les futurs travailleurs et propose, d'une certaine façon, de consolider l'homogénéité sociale par la valorisation du statu quo et des valeurs ambiantes. Loin d'insinuer qu'il y ait une intention explicitement entretenue de la part de qui que ce soit pour viser l'atteinte de ce résultat, il n'en reste pas moins que cette conséquence peut être observée chez ceux-là mêmes qui se font forts d'y souscrire. Par exemple, Patsula (1985) rappelle deux études réalisées par le *Guidance Centre of the University of Toronto* avec l'*Employment and Immigration Commission*. Cette enquête avait pour objectif d'effectuer des entrevues, afin d'aider les conseillers en emploi dans leurs rencontres avec des travailleurs en disponibilité. La démarche consista à mesurer l'indice d'employabilité à partir d'attitudes personnelles basées sur le degré de responsabilité, de confiance en soi, de capacité d'adaptation, etc. Or, non sans faire surgir à notre mémoire l'image des fameux tests d'intelligence qui, il y a vingt ans, permettaient souvent à des conseillers scolaires d'apposer le sceau d'éligibilité, parfois de susciter des choix de carrières selon le mode d'une prophétie auto-créatrice, la codification dont parle Patsula en dit davantage, au moins autant sur les valeurs des examinateurs que sur celles des examinés.

Responsabilité, confiance en soi, aptitudes, prédispositions de différentes sortes, toutes ces catégories sont subjectives et révèlent la prédominance du discours idéologique qui favorise leur reconnaissance. D'ailleurs, on a souvent l'habitude d'objectiver ces dimensions et de les considérer à travers l'incantation d'une équation, comme si la bonne marche du capitalisme et l'accomplissement de soi étaient des termes naturellement interchangeable. Or, dans la population en général, le rapprochement n'est pas toujours facile à désarticuler, puisque la santé de la grande industrie tend à devenir plus ou moins synonyme de l'émancipation de la condition humaine elle-même. L'incidence première du terme employabilité et, surtout, de la pratique sociale qui se légitime en y recourant confine à présenter comme indiscutable la lecture des problèmes dont l'employabilité se veut la réponse, voire la solution. La rhétorique des difficultés rencontrées ne change guère d'un récit à l'autre.

L'employabilité n'aurait aucun sens sans une comparaison ou une réduction de l'individu à la logique du marché. On sait également que les conditions de celui-ci ne se définissent pas à Lima ou à Ouagadougou. De telles représentations ne se forment pas nécessairement non plus par un complot de méchants capitalistes dans une tour de verre à New York ou à Tokyo. Il faut davantage y voir un effet de structures ou de systèmes dont la complexité et l'efficacité semblent telles qu'elles parviennent à faire prendre pour évidente la conception des enjeux sociaux. C'est ainsi que l'on finit par croire hors de tout doute que les problèmes socialement admis comme importants le sont réellement à l'exclusion de toutes les autres définitions possibles du monde, de la société et de sa gestion. L'exercice qui consiste à «élever» les individus vers la reconnaissance de leur employabilité ne se limite pas à créer les conditions de leur insertion sociale ou professionnelle. Il milite, au sens politique du mot, pour faire accepter une vision des choses à partir de l'idée qu'un problème bien cerné pointe toujours, au moins virtuellement, vers le chemin de sa résolution. Certes, tout ne saurait être, en revanche, réductible à l'idéologie dans les questions de la dette nationale de 500 milliards de dollars, du libre échange, de la récession économique, du chômage endémique, etc. Le choix de ces grands thèmes politiques dont l'importance est constamment réitérée, ne semble pas dissociable des croyances collectives et de leur inculcation. Le secteur public forme un rouage essentiel pour comprendre comment sont véhiculées les prescriptions (l'idéologie) et la réglementation de la conduite de tous et chacun (l'éthique) à travers les options retenues au double niveau de l'administration et de la politique.

2. Le secteur public et l'employabilité

La contingence étant admise, les problèmes reconnus, les ministres responsables dans le domaine du travail, autant au niveau du gouvernement fédéral

qu'à celui des provinces, ont décidé au début des années quatre-vingt de procéder à une vaste réorientation des politiques sociales. L'objectif était simple, bien que fort complexe en sa réalisation: il s'agissait de repenser les programmes et les services offerts à la population en les recentrant sur les besoins immédiats des employeurs et en y subordonnant les initiatives de la formation professionnelle. L'alignement sur les critères du marché n'est pas en soi un vice de forme, une raison suffisante pour préjuger d'une intention ou d'un résultat. On s'imagine, néanmoins, que les intérêts, politiques en termes de création d'emplois, publicitaires pour l'image de marque d'un gouvernement auprès de la population, ne deviennent assurément pas des considérations inintéressantes pour les décideurs publics. L'éthique sous-jacente allait désormais recentrer les perspectives de l'intervention non plus sur les structures ou les systèmes, mais sur les qualités personnelles et sur des valeurs impalpables comme l'estime de soi, la motivation, l'adaptabilité, voire l'intégrabilité de la personne concernée. Un continuum émerge ainsi entre l'expertise scientifique, la caution qu'elle procure (on l'a vu avec les études déjà citées), la sphère politique et les intérêts des grands acteurs de l'économie. Bref, pour être clair, la composante éthique de la notion d'employabilité est triplement articulée à la science, à la politique et à l'économie. Ces différents volets confortent simultanément non seulement les perceptions de la réalité, mais l'action des instances publiques concernées.

Les appels à la responsabilité individuelle ne sont pas nouveaux sur la scène publique canadienne. Fortin (1988:45-46) rappelle l'initiative des prêtres Sulpiciens au siècle dernier qui, hantés par l'ampleur du chômage dans la ville de Montréal, mirent en oeuvre des mesures d'incitation au travail pour les personnes paresseuses ou marginalisées, mais aptes à occuper un emploi. Cependant, avec un souci accru de la pudeur sémantique, le schéma tend à s'institutionnaliser aujourd'hui et à s'appliquer à toutes les catégories sociales: autochtones, exclus de tous genres, «minorités visibles», etc. Le message suggéré est non seulement que l'on *peut*, mais que l'on *doit* tous être inclus dans le système et les valeurs du travail. Cette vision de l'*homo faber* confond, d'une certaine manière, la reconnaissance d'une place à chacun dans la société (l'insertion sociale) et l'exercice d'un emploi (intégration professionnelle).

Le vocabulaire de l'employabilité et les associations implicites dont il relève font converger des qualités *ad hominem* et la compétence des individus. Le danger apparaît non pas par le constat de l'interdépendance entre les deux dimensions, mais par la réduction de l'une à l'autre. Au-delà de toutes les disputes possibles entre les visions atomistes ou socialisantes de la société, dont ce propos ne vise nullement par ailleurs le traitement, l'individualisation actuelle des grandes questions comporte toutefois, du

moins dans l'usage que l'on en fait, le risque de faire se développer toute une gamme de préjugés sur la valeur du citoyen. Pourtant, le langage contemporain est à l'euphémisme: des locutions comme «race», «paresse», et combien d'autres ont été épurées à cause de leur assonance idéologique et de leur évocation malveillante sur autrui. Or, en voulant identifier compétence et motivation individuelle, il n'est pas certain que l'on évite la recomposition des mêmes perceptions négatives que l'on cherchait à éloigner. Dès lors que les qualités personnelles et la compétence professionnelle sont perçues à l'aune d'une espèce de symétrie, il se peut bien que les observations sur l'employabilité de quelqu'un soient implicitement une façon de dresser en même temps la fiche signalétique de son exclusion, voire de renforcer toutes les raisons qu'il aurait de douter du sens de son existence.

Tenir l'individu comme le seul responsable de son rôle et de sa condition, c'est aussi le sommer de privilégier une éthique de l'émulation et d'entrer en compétition avec ses rivaux potentiels sur le marché du travail. Dans cette méritocratie, la position sociale d'une personne dépend de ses efforts pour rivaliser avec les autres aspirants à l'obtention d'un emploi. La notion d'employabilité devient le marqueur d'un rapport de force entre les chômeurs. Chacun combat pour améliorer ses aptitudes et sa réussite est entièrement définie en fonction d'une lecture volontariste de l'action et des structures sociales.

* * *

En conclusion, la bataille sur les enjeux collectifs s'ouvre toujours par le choix des mots pour les décrire. Cependant, les réformes sociales sont généralement plus que des exercices de vocabulaire. Parfois, elles mettent en oeuvre à travers le nouveau lexique d'une vieille idéologie, le libéralisme en l'occurrence, des stratégies de régulation et de réinvestissement des hiérarchies symboliques. Les impératifs de l'employabilité ne semblent pas étrangers à ce genre d'effets. Ils se réfèrent, en fin de compte, à deux ordres de considérations. D'une part, ils désignent les conditions d'accès au marché du travail et stipulent les exigences de la performativité qui lui sont désormais liées dans le contexte de la compétitivité actuelle. D'autre part, ils délimitent, sur un mode implicitement négatif, tout ce qui manque aux individus exclus du marché de l'emploi pour y accéder. Une telle innovation terminologique aboutit peut-être indirectement à réinstaurer une perception sociologique selon laquelle ceux et celles qui évoluent en périphérie du marché du travail n'en ont pas toute la dignité (aptitude, motivation et compétence) et, en conséquence, ne peuvent participer à plein titre à la production de la société.

BIBLIOGRAPHIE

- Burkingham, W.J. *Integrating Basic Skills with Job Training*. In G.G. Darkenwald and A.B. Knox (eds.), *New Directions For Continuing Education: Meeting Educational Need of Young Adults*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1984, pages 79-87.
- Fortin, D. *Riches contre pauvres. Deux poids, deux mesures. Au passage de l'État Providence à l'État-Provigo!*, Canada, Les Éditions autogestionnaires, 1988, pages 45-46.
- Ginzberg, E. *Career Guidance: Who Needs It, Who Provides It, Who Can Improve It?*, Toronto, ON: McGraw-Hill, 1971.
- Hearn, J. *More Life Skills*, Ottawa, ON: Guidance Centre, University of Toronto, with the Employment Support Services Branch, Canadian Employment and Immigration Commission, and the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services, 1985.
- Hoyt, K.B. *A Primer for Career Education. Monographs on Career Education*, Washington, DC: U.S. Government Printing U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1977.
- Hoyt, K.B., Evans, R.N., Making, E.F., Mangum, G.L. *Career Education: What Is It and How To Do It?*, Salt Lake City, UT: Olympus, 1972.
- Jackson, R. (ed.) *Career Guidance: Practice and Problems*, London, England: Edward Arnold, 1973.
- Manzi, P.A. «Skills Assessment in Career Counselling: A Developmental Approach» in *The Vocational Development Quarterly*, Vol. 36, No. 1, 1987, pages 45-54.
- Miller-Tiedeman, A., and Tiedeman, D.V. «Educating to Advance the Human Career During the 1980's and Beyond» in *The Vocational Guidance Quarterly*, Vol. 43, No. 1, 1985, pages 15-30.
- Mullen, D.A. *Conceptual Framework for the Life Skills Program*, Ottawa: Occupational and Career Analysis and Development Branch, Employment and Immigration Canada, 1989.
- Patsula, P.J. *The Assessment Component of Employment Counselling: A Goal Setting Process*, On: Guidance Centre, University of Toronto with the Employment Support Services Branch, Canadian Employment and Immigration Commission, and the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services, 1985.
- Super, D.E. *Measuring Vocational Maturity for Counselling and Evaluation*, Washington DC: National Guidance Association, 1974.
- Thompson, L. *Social/Personal Development: A Review of the Literature*, Regina, SK: Saskatchewan School Trustees Association, 1985.
- Zunker, V.G. *Career Counselling: Applied Concepts of Life Planning*, Monterey, CA: Brooks/Coles, 1986.