

Dominique GLAYMANN et Frédéric MOATTY

*Introduction générale*  
**L'EMPLOYABILITÉ, UNE NOTION À QUESTIONNER,  
DES USAGES À DÉCONSTRUIRE**

En France, ces dernières années, la question de l'emploi et l'inversion de la courbe du chômage sont devenues des questions brûlantes dans les agendas politiques. Les politiques de l'emploi sont au cœur des débats en raison de leurs effets limités, pour ne pas parler de leurs échecs récurrents, voire de leurs effets pervers. Les intermédiaires du marché du travail, comme Pôle emploi, sont critiqués pour l'insuffisance de leurs résultats. Les formations initiales ou permanentes sont régulièrement accusées d'être insuffisantes ou inadéquates. Ces questions ont conduit à des réformes des opérateurs du marché du travail, de la formation permanente, et en 2016 du Code du travail lui-même, et cela ne semble pas près de s'arrêter. La réforme, dite loi El Khomri, du nom de la ministre du Travail de l'époque, a été l'occasion de profondes controverses et d'importantes mobilisations. Si la nécessité d'améliorer le marché du travail fait consensus, les orientations à suivre et les moyens à mettre en œuvre font débat. L'employabilité est de plus en plus souvent présentée comme un des remèdes possibles au chômage. En France, comme plus largement dans l'Union européenne, favoriser, améliorer, développer l'employabilité est devenu un des leitmotivs des politiques de l'emploi, un des objectifs prioritaires des structures d'accompagnement et de placement des chômeurs, en même temps qu'un devoir assigné aux salariés en activité et aux demandeurs d'emploi. Certains, comme l'Institut de l'entreprise, formulent même le diagnostic suivant : « L'emploi à vie est mort, vive l'employabilité ! »

Que penser de ce diagnostic issu d'un *think tank* regroupant de grandes entreprises ? Pour suivre la métaphore médicale, le développement de l'employabilité est-il un « remède » contre le chômage ? Rien n'est moins sûr, car « une bonne partie de la “dispute” autour du terme employabilité provient du fait que l'impact sur l'emploi d'une amélioration de l'employabilité de la main-d'œuvre n'a jamais été véritablement explicité » (Chassard et Bosco, 1998, p. 904). Dans le contexte français où la lutte contre le chômage et la précarité de l'emploi paraît

plus en panne que jamais, cet ouvrage vise à interroger la notion d'employabilité en questionnant les conditions de son émergence, ses significations et ses usages actuels<sup>1</sup>.

## L'EMPLOYABILITÉ, UNE CONSTRUCTION SOCIALE

La notion d'employabilité est souvent considérée comme évidente, comme allant de soi. Dans le contexte belge, Jean-François Oriante a pourtant montré le caractère contingent de ses usages :

« Dans le champ des politiques d'emploi et de formation, nous assistons actuellement en Belgique à l'émergence de nouveaux groupes professionnels qui orientent le traitement du chômage dans une voie résolument clinique. Dans le cadre de dispositifs contraignants d'« accompagnement » de demandeurs d'emploi, le travail de ces professionnels consiste principalement à mettre l'individu au travail... sur lui-même. Leur légitimité professionnelle vis-à-vis du public, repose essentiellement sur leur capacité à construire des « troubles de l'employabilité » » (Oriante, 2005, p. 179).

Comme l'écrivait Antonin Artaud après sa sortie de l'asile psychiatrique de Rodez, « s'il n'y avait pas eu de médecin, il n'y aurait jamais eu de malades... car c'est par les médecins, et non par les malades que la société a commencé<sup>2</sup> ». Cette intuition du poète recoupe les travaux sociologiques de la seconde école de Chicago montrant le travail de construction et de catégorisation des symptômes, des syndromes et des maladies par les professions médicales et le rôle des institutions sociales dans la production des malades. L'employabilité est donc à analyser comme une construction sociale (Outin, 1990), et non comme une réalité indiscutable qu'il suffirait de constater avant de remédier aux manques de certains actifs.

L'employabilité n'est pas plus un concept scientifique établi dont il suffirait de discuter les usages discursifs et pratiques. Il s'agit d'une notion dont les fondements, comme la valeur, sont discutables. Au-delà de son origine, son sens, sa pertinence et son opérationnalité doivent être questionnés. Nous allons le voir dans cette introduction en retraçant brièvement son histoire, l'évolution de ses contextes, la dimension idéologique de ses nouveaux usages et la variabilité de ceux-ci. Nous montrerons également les limites et les effets pervers des approches dominantes de l'employabilité avant de présenter le plan de cet ouvrage qui vise à déconstruire la notion d'employabilité et à analyser ses usages actuels.

1. Ce contexte a conduit les chercheurs du réseau thématique 25 « Travail, emploi, organisations » de l'Association française de sociologie à consacrer un colloque à « L'employabilité et ses usages sociaux » qui s'est tenu à l'université Paris Est Créteil en septembre 2014 avec le soutien du Centre d'études de l'emploi, du Liph Paris Est et du CPN (université d'Évry) et dont les contributions à cet ouvrage sont issues.
2. « Aliénation et magie noire », 1947, in *Artaud le Môme*, Paris, Bordas.

## LA RÉÉMERGENCE D'UNE NOTION AUX RACINES ANCIENNES

En France, la mise en exergue de l'employabilité au cours des trois dernières décennies semble assez éloignée de celle opérée par Raymond Ledrut dans les années 1960. Ce dernier définissait d'abord l'employabilité comme « l'espérance objective ou la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un ». Cette approche statistique se voulait descriptive et visait à trouver les moyens d'abrèger les périodes de chômage de certains actifs dans un contexte de plein-emploi. Allant plus loin, Ledrut (1966) introduisait la notion d'employabilité différentielle : « La probabilité de durée de chômage, mesurée en nombre de jours ou de semaines, détermine l'employabilité en elle-même ; rapportée et comparée à d'autres probabilités, elle fait saisir l'employabilité différentielle. » Cette approche comparatiste et collective entendait évaluer la vitesse de sortie du chômage selon les groupes ou les sous-groupes d'individus et leurs caractéristiques professionnelles ou personnelles.

L'inspiration de Ledrut rejoignait en partie l'approche anglo-saxonne de l'entre-deux-guerres. Dans les États-Unis et le Royaume-Uni des années 1920-1930 où le chômage était massif, différentes sources distinguaient des niveaux d'employabilité et d'inemployabilité des individus ou des groupes (voir le préambule de cet ouvrage de Bernard Gazier). On trouve ainsi des « inemployables » dans l'étude des *Hobos* de Nels Anderson (2012) : « À quel degré les sans domicile [les hobos] sont-ils aptes au travail, à quel degré certains d'entre eux le sont-ils partiellement, à quel degré enfin l'ensemble du groupe est-il inapte au travail ? ». Étudiant ces anciennes approches anglo-saxonnes de l'employabilité, Bernard Gazier (2003, p. 95) découvre à la bibliothèque du Congrès à Washington un rapport de 1936 qui distinguait les « employables » des « inemployables ». Un passage du rapport constatait qu'« en 6 mois, 7 % des “inemployables” avaient trouvé un emploi ». Le découpage binaire entre employables et inemployables révélait la fragilité empirique et théorique d'une notion d'employabilité basée sur les caractéristiques individuelles des personnes alors qu'elle est largement dépendante des aléas conjoncturels. Quand le chômage augmente, certains sont étiquetés comme « moins employables » voire « inemployables » et en réalité, sans rien faire, ils redeviennent « employables » quand l'activité et les recrutements reprennent. Ceci permet de comprendre pourquoi la question de l'employabilité, peu avancée et discutée en période de plein-emploi, a repris de la vigueur avec l'installation du chômage de masse et du sous-emploi durable. Comme l'écrivait à la fin des années 1980 la québécoise Monique Provost au sujet de l'employabilité : « Il est de ces mots qui tout à coup occupent, sans que l'on y prenne garde, le devant de la scène ! Il s'agit ici d'une scène bien définie : elle concerne l'univers de l'insertion au travail » (Provost, 1989, p. 71).

## LE NOUVEAU CONTEXTE DE MISE EN AVANT DE L'EMPLOYABILITÉ

Depuis la fin du plein-emploi fordiste au milieu des années 1970, les principaux pays développés ont connu une série de crises et de mutations socioéconomiques touchant notamment l'emploi. La crise économique et financière de l'économie mondiale depuis 2008 a entraîné une nouvelle hausse du chômage dans la zone OCDE, qui a atteint en 2009 un niveau sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale. En Europe, cette crise a conduit à une hausse massive du chômage et de diverses formes de sous-emploi visible (situation des actifs travaillant moins que ce qu'ils pourraient et souhaiteraient) et invisible (actifs travaillant au-dessous de leur niveau de qualification) tels que les définit le BIT<sup>3</sup> remettant en cause le fonctionnement des marchés du travail (Spieser, 2013). La France est l'un des pays les plus marqués par un chômage et un sous-emploi massifs et durables illustrant le pronostic selon lequel nous serions désormais dans « un système de sous-emploi propre à la société du risque » (Beck, 2008, p. 304).

L'emploi est donc au cœur de l'actualité, qu'il s'agisse du chômage et de la précarité des jeunes, avec les problèmes liés à leur insertion dans la vie active, des difficultés des seniors à se réinsérer sur le marché du travail au-delà de la cinquantaine, ou de la question des fermetures de sites, des licenciements et des reconversions liées aux mutations du tissu productif (INSEE, 2016a, 2016b). La mise en relation des demandes d'emploi avec les offres est le lieu de polémiques compte tenu du paradoxe apparent entre la masse des chômeurs et la potentielle existence de gisements d'emplois inoccupés, les emplois dits « vacants<sup>4</sup> ». À la fois victimes de la conjoncture économique, et du soupçon récurrent de ne pas vouloir travailler, les individus à la recherche d'un emploi doivent accepter des contrats précaires, mal rémunérés ou à temps partiel tandis que certains, découragés par des perspectives de réussite trop faibles, finissent par abandonner leurs recherches et sortent alors des statistiques du chômage (mais pas de sa réalité). Plus largement, au-delà des évolutions de son volume, la qualité de l'emploi fait également l'objet de débats, tant en ce qui concerne la stabilité de

3. « On parle de sous-emploi lorsqu'une personne occupe un emploi qui ne lui convient pas cette inadéquation se mesurant par référence à certaines normes, ou par comparaison avec d'autres postes, et compte tenu des compétences professionnelles (formation et expérience) de la personne concernée (définition adoptée en 1996 par la Conférence internationale des statisticiens du travail [CIST]). Il convient d'établir une distinction entre deux formes principales de sous-emploi : le sous-emploi visible, qui témoigne d'un déficit d'emplois ; le sous-emploi invisible qui se caractérise, entre autres, par un bas niveau de revenu, une sous-utilisation des compétences et une faible productivité » (BIT, 2010, p. 9-10).
4. Rappelons d'une part que les emplois vacants (98 000 au 1<sup>er</sup> trimestre 2016 selon la Dares qui reprend la définition d'Eurostat [Dares, 2016] ; 68 000 au 4<sup>e</sup> trimestre 2015 selon le Medef [observatoire TEC, 2016]) sont en nombre très nettement inférieur à celui des chômeurs et d'autre part que ce nombre est d'autant plus imprécis qu'il varie sans cesse au gré des recrutements et des créations de postes, il ne s'agit donc pas d'un stock incompressible mais d'un flux de postes dont la nature et la localisation changent sans cesse.

la relation d'emploi, les conditions de travail et de rémunération, la conciliation entre les vies professionnelles et familiales, que l'existence de discriminations (L'Horty, 2006).

Dans ce contexte de sous-emploi massif et de mutations productives, on assiste à un appel au développement de l'employabilité des actifs, c'est-à-dire selon Peretti (2011) de « la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un, l'attractivité d'une personne sur le marché du travail et la capacité d'une personne à se maintenir en état de conserver son emploi ou d'en trouver un autre rapidement, dans ou hors métier de l'entreprise ». Les références à l'employabilité se sont en effet multipliées ces dernières années tant du côté des grandes institutions internationales, l'OCDE en particulier, que du côté des instances européennes et des acteurs politiques, administratifs et patronaux français : « Si elle est loin d'être nouvelle, la notion d'employabilité connaît un regain d'intérêt aujourd'hui, avec son appropriation par le langage managérial et sa diffusion croissante dans le discours politique et social » (Dietrich, 2010, p. 30). Cette notion est également de plus en plus présente dans le domaine de la gestion des ressources humaines : « L'employabilité et les compétences individuelles sont aujourd'hui des concepts reconnus et légitimes dans les modèles anglo-saxons et francophones de GRH, tant pour les praticiens que pour les chercheurs » (Loufrani-Fedida *et al.*, 2015, p. 17). Nombre d'employeurs présentent ainsi le développement de l'employabilité de leurs salariés comme un des axes de leurs politiques de recrutement, de formation et de GPEC. Le mot est aussi de plus en plus utilisé par des chercheurs de différentes disciplines. Mais pour en faire quoi ?

## **RENDRE LES INDIVIDUS RESPONSABLES DE LEUR EMPLOYABILITÉ**

Le regain de succès que connaît l'employabilité depuis les années 1980-1990 est largement dû à la labilité de cette notion. Ses usages actuels revêtent une importante dimension idéologique dans un contexte où les individus sont plus que jamais sommés d'être capables d'adapter leurs compétences aux besoins évolutifs de l'économie, du système productif et de l'emploi. Pour Jean-Daniel Reynaud (2001, p. 12), le management par les compétences reflète une nouvelle définition de l'échange salarial, dans laquelle la performance du salarié serait échangée contre le développement de son employabilité.

La notion d'employabilité, telle qu'elle s'impose dans le discours économique et politique dominant, prend la forme d'une injonction adressée aux salariés pour qu'ils prennent en charge la construction et l'entretien de leur employabilité, présentée avant tout comme une propriété individuelle. Ainsi, l'OCDE explique-t-elle que « dans le contexte actuel, les individus doivent s'investir davantage pour obtenir des emplois sûrs : ils doivent déployer plus

d'efforts pour trouver des emplois vacants, postuler à un plus grand nombre d'emplois et obtenir plus d'entretiens avec des employeurs potentiels qu'auparavant » (Martin, 2009). De son côté, l'Union européenne (UE) n'est pas en reste. En 1997, le processus de Luxembourg impose pour chaque pays la mise en place d'un Plan national pour l'emploi, dont l'un des quatre piliers est l'employabilité. Dans le Code du travail français, le développement de l'employabilité est ainsi devenu partie intégrante des missions du service public de l'emploi : toutes les personnes – en emploi ou non – à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel doivent être accueillies, informées, orientées, accompagnées, et se voir « prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité » (article L.5312-1 du Code du travail). Cette notion a donc une visée clairement opérationnelle dans la politique d'emploi, envisagée comme un outil au service de l'activation, « de la mobilisation des individus dans leur parcours vers l'emploi » (Périlleux, 2005, p. 301).

Selon l'UE, « à mesure que la mondialisation institutionnalise le changement, les travailleurs de l'UE doivent améliorer leur capacité d'adaptation et s'ouvrir au changement, dans le but d'améliorer leur employabilité » (UE, 2010). Les pouvoirs publics français, moins diserts sur le sens du mot, n'en appellent pas moins régulièrement au développement de l'employabilité, en présentant, par exemple, le compte personnel de formation : « L'ambition du CPF est de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel » (ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 2016).

Loin de la vision de Ledrut, les représentations aujourd'hui dominantes de l'employabilité en font un outil de responsabilisation individuelle des salariés et d'adaptation des individus aux contraintes de l'emploi. Allant explicitement dans le sens des analyses des économistes néolibéraux, le rapport de l'Institut de l'entreprise explique :

« Aujourd'hui, le développement d'un "droit à l'employabilité" pour les salariés, et donc d'obligations corrélatives pour l'employeur sous la forme de responsabilité juridique (GPEC, DIF et CIF, accords seniors) tend à relativiser les obligations du salarié. Or la construction d'un parcours professionnel ne peut se faire que si le principal intéressé y est impliqué. La responsabilisation des individus en la matière est donc indispensable » (Institut de l'entreprise, 2014, p. 10).

Comme l'écrit Anne Dietrich,

« en devenant ce qui médiatise le rapport de l'individu à l'emploi, la notion d'employabilité semble effacer les segmentations liées aux statuts d'emploi (sans emploi/salariés, cadres/non cadres), ainsi que les segmentations du

marché du travail, entre marché interne et externe. Elle induirait donc également une certaine homogénéité des marchés du travail, faisant dépendre l'accès à l'emploi des conditions d'employabilité » (Dietrich, 2010, p. 31).

## LA VARIABILITÉ DES USAGES SOCIAUX DE L'EMPLOYABILITÉ

Du côté de ses promoteurs, les usages actuels de l'employabilité ne se limitent pas à la responsabilité des individus ni à une vision néolibérale critiquant le rôle excessif des États-providence dans la mesure où l'action publique elle-même est devenue un instrument des politiques néolibérales. L'OCDE indique ainsi que « les pays doivent investir davantage dans les services de l'emploi... C'est la condition *sine qua non* pour que les nouveaux chômeurs ne soient pas exclus du monde du travail de façon permanente, et que les personnes éloignées du marché du travail améliorent leur employabilité et reprennent la voie de l'emploi durable » (Martin, 2009). Surtout, l'existence d'un discours dominant sur l'employabilité n'implique pas qu'elle soit définie et mobilisée partout de manière identique. On peut ainsi observer des usages variés dans différents contextes (comme l'explique Bernard Gazier dans le préambule de cet ouvrage) :

- dans le contexte de la formation, l'analyse des modes de préparation des étudiants à l'emploi en France et en Angleterre révèle des conceptions différentes. Dans les universités anglaises, l'« *employability* » s'inscrit dans un modèle d'éducation libérale qui promeut la recherche d'un savoir désintéressé et le développement des capacités intellectuelles et de la culture générale, dans la mesure où l'acquisition de compétences transversales permet d'être employable (Charles, 2014, p. 325). Selon le même auteur, en France où persiste une pensée « adéquationniste » influente autour de la relation formation-emploi, le passage des études supérieures vers l'emploi relève plutôt d'une logique de *pré-professionnalisation* où les compétences professionnelles sont prédominantes et de plus en plus intégrées dans le cadre de la formation initiale ;
- du côté des intermédiaires du marché du travail et de l'insertion comme les opérateurs publics de l'emploi (Pôle emploi), la référence à l'employabilité apparaît comme ambivalente. Malgré l'amélioration des outils de connaissance du marché du travail, « une construction de l'employabilité majoritairement circonscrite aux critères des offres d'emploi existantes » a pour défaut d'ignorer les contraintes macro-économiques (Lavitry, 2012, p. 64). Mais certains opérateurs tentent aussi d'agir pour aménager des parcours d'insertion : « Des stages de formation visant à restaurer l'« employabilité » des bénéficiaires définis administrativement comme les chômeurs les plus éloignés de l'emploi » sont pensés comme des moyens « d'intervention sur les déterminants de l'emploi et ses principes de distribution ». Ils renvoient à une lecture du chômage résultant « de facteurs exogènes, en particulier, les

déséquilibres durables du marché du travail et l'exacerbation de la concurrence entre postulants à l'emploi » plutôt que « comme le produit de caractéristiques individuelles qui font des individus concernés une catégorie à part » (Darmon *et al.*, 2004, p. 63) ;

- la variété des usages de l'employabilité se révèle également dans le contexte du travail. Dans le cadre des relations professionnelles, un acteur syndical comme la CFDT reprend à son compte la revendication d'un droit à l'employabilité en défendant le projet de compte personnel d'activité. « Le compte favorise le maintien et le développement de l'employabilité des personnes : il doit permettre de se former, d'être indemnisé en cas de chômage, de développer ses compétences. Ça doit être une véritable assurance employabilité » (Berger, 2015). Il s'agirait alors de faire de la revendication d'employabilité, progressivement enrichie, un instrument de sécurisation des parcours professionnels.

Le recours à certaines acceptions et à certains usages de l'employabilité aiderait-il à mieux expliquer et à remédier au chômage et au sous-emploi alors que « l'impact sur l'emploi d'une amélioration de l'employabilité de la main-d'œuvre n'a jamais été véritablement explicité » (Chassard et Bosco, 1998, p. 904) ? Face au chômage massif et faute de prise sur le volume d'emploi offert, le rôle des politiques publiques et des agents de l'insertion se réduit-il à la « gestion de la file d'attente » et au maintien de l'employabilité des chômeurs (Demazière, 2000) ?

### **LES LIMITES ET LES EFFETS PERVERS DES APPROCHES « INDIVIDUELLES » DE L'EMPLOYABILITÉ**

On l'a vu, ceux qui mettent l'employabilité en avant en appellent le plus souvent à la responsabilité individuelle des chômeurs et des personnes « éloignées de l'emploi ». Leur éloignement de l'emploi est alors relié à leurs niveaux de qualification, de motivation ou d'engagement plutôt qu'à la situation de l'économie et au fonctionnement du système d'emploi. S'agit-il d'une erreur d'analyse ou d'une forme de tromperie idéologique permettant de responsabiliser les salariés, les chômeurs et les systèmes de formation tout en exonérant les modes de recrutement et de fonctionnement des entreprises ? Dit autrement, la mesure statistique et le concept théorique supposé ne servent-ils pas à masquer un artifice idéologique transformant d'un coup de baguette magique le chômeur de victime de la pénurie d'emploi en responsable de son propre sort ? De plus, la diabolisation par le sens commun ou les médias de la personne privée d'emploi, ou qui tarde à en retrouver un, conduit à l'accuser de paresse et à le traiter de « fainéant ». Cette représentation stigmatisante n'est pas sans conséquences sur l'identité et l'estime de soi des demandeurs d'emploi. Enfin, l'usage de plus en



plus fréquent du terme employabilité banalise les tentatives de remise en cause des droits sociaux liés au chômage<sup>5</sup>.

Même parmi ceux qui privilégient cette explication individualiste, certains conviennent qu'elle ne suffit pas à expliquer les écarts d'exposition des actifs au risque de chômage sauf à considérer que les individus seraient responsables de leur sexe, de leur âge, de leur origine ethnique ou de la réputation de leur lieu de résidence. Dans la grande majorité des cas, « les chercheurs s'accordent sur l'idée selon laquelle les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi ne suffisent pas à expliquer le chômage » (Alberola *et al.*, 2014, p. 23). Les modélisations de l'employabilité, principalement basées sur ces caractéristiques, s'avèrent donc limitées : « Les Assedic ayant décidé de se charger du profilage lors de l'inscription administrative des chômeurs, le nombre de variables utilisées dans les modèles est restreint. Or, l'employabilité dépend aussi des critères de sélection des employeurs, lesquels ne sont que très partiellement pris en compte dans la modélisation » (Georges, 2007, p. 2). Dans la mesure où les évaluations des demandeurs d'emploi sont le plus souvent réalisées « à distance » des situations de travail, « l'employabilité tend à devenir une qualité intrinsèque des personnes » (Bureau et Marchal, 2005, p. 20). En l'absence de diplômes ou d'expérience professionnelle, l'employabilité renvoie alors à des normes de comportement. Au total, « ces mesures, déconnectées de l'analyse du travail, se heurtent donc à une limite irréductible : leur réussite – ou leur échec – dépend très étroitement du contexte du marché du travail » (Remillon et Vernet, 2009, p. 134).

Au-delà de leurs imperfections, ces mesures sont aussi génératrices d'effets pervers car « les chômeurs sont dévalorisés et dévalués du fait de la primauté des jugements d'employabilité » (Demazière, 2000). L'insertion évolue alors vers un espace de gestion de l'inemployabilité qui conduit à des risques d'exclusion, le chômeur devenant un anormal en référence à l'idéologie de l'entreprise (Ebersold, 2001). Ainsi, « les difficultés d'insertion sont dans certains cas interprétées comme le signe de “troubles” psychologiques ne permettant pas aux individus de s'adapter aux contraintes du monde du travail » (Beraud, 2006).

## **INTERROGER L'EMPLOYABILITÉ, SON ÉMERGENCE, SA PERTINENCE ET SES USAGES**

Ce bref parcours invite à analyser plus avant ce que signifie et recouvre le terme d'employabilité. Il conduit à en interroger l'origine et les usages sociaux pour montrer en quoi le recours à cette notion peut constituer un piège.

Autant de questions qui intéressent au premier chef la sociologie, « toujours critique » ainsi que le disait Luc Boltanski dans sa conférence inaugurale du

5. Parmi d'autres, le film de Ken Loach *Moi, Daniel Blake* en présente une saisissante illustration.

V<sup>e</sup> congrès de l'AFS, le 2 septembre 2013. Elles interrogent plus largement les disciplines qui étudient les champs de l'emploi, du chômage, du travail, de la formation et de la socialisation, en intégrant une dimension comparative dans le temps et dans l'espace.

## PRÉSENTATION DE L'OUVRAGE

Les contributions réunies dans cet ouvrage s'efforcent d'ouvrir la boîte noire de l'employabilité en interrogeant le sens donné au mot et les usages qu'en font les différents acteurs sociaux. Elles proposent des réflexions critiques dont le poids persistant du chômage et l'échec récurrent des politiques de l'emploi soulignent l'actualité et l'importance.

Dans un préambule, l'économiste Bernard Gazier, spécialiste reconnu de la notion d'employabilité, retrace l'évolution historique et théorique de la mise en avant de l'employabilité des deux côtés de l'Atlantique depuis un siècle. Il montre notamment la diversité de références théoriques quand l'économie politique utilise cette notion et la multiplicité des politiques économiques s'y référant et pouvant être menées dans différents contextes sociétaux.

Après cette entrée en matière, l'ouvrage est organisé autour de trois axes, la formation, l'insertion et le système d'emploi, terrains sur lesquels l'employabilité tend à devenir une référence. Ce choix raisonné est lié au fait que les enjeux de l'employabilité variant suivant ces contextes, sa définition, sa mobilisation et ses usages nécessitent des analyses différenciées dans chacun d'entre eux.

La première partie, coordonnée par Catherine Béduwé, explore les rapports entre employabilité et formation. Fabienne Maillard analyse les relations entre la certification professionnelle et l'employabilité, ce qui permet d'en interroger la pertinence. Stéphanie Mignot-Gérard, Constance Perrin-Joly, François Sarfati et Nadège Vézinat portent le regard sur ce que peut apporter l'alternance à travers le cas de trois masters préparant à des métiers de la finance. Jean Frances traite du parcours des doctorants en quête de socialisation professionnelle. Le texte de Louis-Marie Barnier, Jean-Marie Canu et Francis Vergne concerne le cas de la formation professionnelle continue. Cette partie se termine par une comparaison franco-italienne proposée par Josua Gräbener.

La deuxième partie, coordonnée par Cédric Frétygné, étudie les rapports réels ou supposés entre employabilité et insertion professionnelle. Paul-Henri Morand et Patrick Gianfaldoni d'un côté, Clément Gérôme de l'autre, se penchent sur le secteur de l'insertion par l'activité économique pour étudier comment y sont traitées la mesure et la (re)construction de ce que certains acteurs nomment l'employabilité. Linda Lavitry aborde ces sujets dans le cas du travail des conseillers de Pôle emploi, eux aussi de plus en plus utilisateurs de ce mot. Enfin,

Clémence Aubert-Tarby analyse l'emploi dans le journalisme et plus spécifiquement le rapport à l'emploi des pigistes.

Centrée sur le système d'emploi et ses transformations, la troisième partie coordonnée par Jean-Pierre Durand et François Sarfati s'intéresse à l'employabilité dans différentes situations de travail. S'inscrivant dans une réflexion sur l'évolution du capitalisme et du salariat, Stephen Bouquin rapproche l'usage actuel de l'employabilité de la sélection des « bons » ouvriers par les employeurs décrite par Marx dans *Le capital*. Constance Perrin-Joly montre comment intervient le critère d'âge pour évaluer l'employabilité et les projets professionnels des salariés de SSII, du transport routier ou du secteur bancaire. Dominique Glaymann interroge les difficultés de stabilisation professionnelle des jeunes dont il montre en quoi « l'inemployabilité » supposée est une construction sociale. Enfin, Benoît Scalvinoni compare les positions de la CGT et de la CFDT sur le sens et les usages de la notion d'employabilité à travers leurs revendications en matière de traitement du chômage et des transitions professionnelles.

En conclusion, Guillaume Tiffon montre comment la référence à l'employabilité correspond à l'injonction à gérer sa vie comme un capital, comment elle consacre un rapport instrumental à la formation, participe de la détérioration des conditions d'emploi et devient un instrument de mobilisation de la main-d'œuvre autour d'une norme comportementale. Considérant que l'employabilité ne vise pas à résorber le chômage, il s'attache à en préciser la fonction idéologique.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALBEROLA E., ALDEGHI I. et GUISSÉ N., 2014, « L'employabilité des demandeurs d'emploi : une approche de la notion et de sa mesure », *Cahier recherche*, Credoc, n° 319.
- ANDERSON N., 2012 [1923], *Le Hobo. Sociologie du sans-abri*, Paris, Armand Colin.
- BECK U., 2008, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité (1986)*, Paris, Flammarion.
- BERAUD M., 2006, « L'inemployabilité est-elle devenue une nouvelle pathologie mentale ? », *Les nouveaux cahiers du Grée*, Laboratoire lorrain de sciences sociales, université de Nancy 2, n° 3.
- BERGER L., 2015, « La CFDT n'a pas pour habitude de subir une négociation », *cfdt.fr*.
- BIT, 2010, « Rapport III (partie 1B). Étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable », *Conférence internationale du travail*, Genève, 99<sup>e</sup> session.
- BUREAU M.-C. et MARCHAL E. (dir.), 2005, *Au risque de l'évaluation. Salariés et candidats à l'emploi soumis aux aléas du jugement*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- CHARLES N., 2014, « Quand la formation ne suffit pas : la préparation des étudiants à l'emploi en Angleterre, en France et en Suède », *Sociologie du travail*, vol. 56, n° 3, p. 320-341.
- CHASSARD Y. et BOSCO A., 1998, « L'émergence du concept d'employabilité », *Droit social*, n° 11, p. 903-911.
- Dares, 2016, « Les emplois vacants », [<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/>].

- DARMON I., DEMAZIÈRE D., FRADE C. et HAAS I., 2004, « Formés et formateurs face à la “double contrainte” des programmes de formation à l’employabilité des chômeurs de longue durée », *Formation emploi*, n° 85, p. 57-75.
- DEMAZIERE D., 2000, « Jugements d’employabilité et construction sociale du chômage », in J. GADREY (dir.), *Emploi et travail. Regards croisés*, Paris, L’Harmattan, p. 73-90.
- DIETRICH A., 2010, « L’employabilité à l’épreuve de la RSE ou la RSE à l’épreuve de l’emploi? », *Revue de l’organisation responsable*, vol. 5, 2010/1, p. 30-38.
- EBERSOLD S., 2001, *La naissance de l’inemployable, ou l’insertion aux risques de l’exclusion*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- GAZIER B., 2003, *Tous « sublimes ». Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion.
- GEORGES N., 2007, « Profiler les chômeurs? », *Connaissance de l’emploi*, Noisy-le-Grand, Centre d’études de l’emploi, n° 44.
- Institut de l’entreprise, 2014, « L’emploi à vie est mort, vive l’employabilité! », *Les notes de l’institut*.
- INSEE, 2016a, « Séries longues sur le marché du travail », *INSEE Résultats*, n° 175.
- INSEE, 2016b, « Emploi, chômage, revenus du travail », *INSEE Références*, édition 2016.
- LAVITRY L., 2012, « Le jugement d’employabilité : un nouveau savoir pour gérer les chômeurs? », *Sociologies pratiques*, n° 24, p. 53-65.
- LEDROUT R., 1966, *Sociologie du chômage*, Paris, Presses universitaires de France.
- L’HORTY Y. (dir.), 2006, *La qualité de l’emploi*, Paris, La Découverte.
- LOUFRANI-FEDIDA S., OIRY E. et SAINT-GERMÈS È., 2015, « Vers un rapprochement de l’employabilité et de la gestion des compétences : grille de lecture théorique et illustrations empiriques », *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 97, p. 17-38.
- MARTIN J.-P., 2009, « La crise de l’emploi », *L’observateur de l’OCDE*, n° 274.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL, 2016, *Le compte personnel de formation*, [www.moncompteformation.gouv.fr].
- OBSERVATOIRE TEC, 2016, « Postes non pourvus », [http://www.observatoire-tec.fr/tec/tendances-emploi].
- ORIANNE J.-F., 2005, « L’État social actif en action : troubles de l’employabilité et traitement clinique du chômage », in P. VIELLE, P. POCHE et I. CASSIERS (dir.), *L’État social actif : vers un changement de paradigme?*, Bruxelles, PIE Peter Lang, p. 179-207.
- OUTIN J.-L., 1990, « Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d’œuvre : la construction sociale de l’employabilité », *Sociologie du travail*, n° 4, p. 469-489.
- PERETTI J.-M., 2011, *Dictionnaire des ressources humaines*, Paris, Vuibert.
- PÉRILLEUX T., 2005, « Se rendre désirable. L’employabilité dans l’État social actif et l’idéologie managériale », in P. VIELLE, P. POCHE et I. CASSIERS (dir.), *L’État social actif : vers un changement de paradigme?*, Louvain, School of Management, Strategy and Organisation.
- PROVOST M., 1989, « L’employabilité et la gestion de l’exclusion du travail », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 2, n° 2, p. 71-82, [http://id.erudit.org/iderudit/301049ar].
- REMILLON D. et VERNET A., 2009, « De l’inaptitude à l’inemployabilité », in F. VATIN (dir.), *Évaluer et valoriser. Une sociologie économique de la mesure*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail.
- REYNAUD J.-D., 2001, « Le management par les compétences : un essai d’analyse », *Sociologie du travail*, n° 43, p. 7-31.
- SPIESER C. (dir.), 2013, *L’emploi en temps de crise. Trajectoires individuelles, négociations collectives et action publique*, Paris, Centre d’études de l’emploi/éditions Liaisons.
- UE, 2010, « Travailleurs et nouvelles compétences. Le FSE en action », [http://ec.europa.eu/].