

Chapitre II : Compétences et employabilité

Ce chapitre dresse un bilan des changements de pratiques observés par la sociologie du travail au cours des décennies 1980 et 1990 en s'attardant au développement des compétences et de l'employabilité. Il s'amorce avec la genèse de la compétence et de la compétence transversale dans le monde du travail, à travers le développement de la « gestion des compétences », et se poursuit avec une présentation sommaire de la progression du concept d'employabilité dans le monde du travail.

L'émergence de la compétence dans le monde du travail

Les chocs pétroliers de 1973-74 et de 1979-1980 et l'intensification de la concurrence en provenance de l'Asie (Mercure, 2000, p.8) marquent le déclin du modèle « fordiste-tayloriste » et l'émergence de la flexibilité. (Mercure et Vultur, 2010, p. 2) La restructuration du marché engage les entreprises dans la recherche de nouvelles formes d'organisation plus souple et encourage l'émergence d'un ensemble de nouvelles pratiques regroupées sous le terme de « flexibilité » (Stroobants, 2010, p.35). Selon Mercure, cette « flexibilité » prend plusieurs formes : la *flexibilité technique* (ensemble d'innovations en milieu de travail basé sur l'informatique); la *flexibilité fonctionnelle* (politique de gestion occasionnant une polyvalence accrue dans l'activité de travail); la *flexibilité financière* (ensemble de pratiques qui visent à adapter les coûts d'investissement aux variations du marché); la *flexibilité salariale* (politique de gestion visant à ce que les salaires soient davantage liés à l'intensité de l'activité de production et à l'état de l'offre et de la demande sur le marché du travail.); et la *flexibilité numérique* (adaptation du volume de la main d'œuvre aux fluctuations du marché). (Mercure, 2002) Cet ensemble de nouvelles pratiques, s'inscrit dans une recherche de valorisation des différentes formes de capital et vise à accroître la performance et la rentabilité des entreprises, dans un contexte économique marqué par l'incertitude.

Les nouvelles pratiques de *flexibilité fonctionnelle* associées aux exigences de polyvalence de la part des travailleurs et aux politiques « d'enrichissement des tâches » contribuent au développement de nouvelles formes de qualifications. Selon Mercure, ces qualifications comprennent: des habiletés à établir des relations interpersonnelles, de nouvelles formes d'entraides entre les fonctions, des capacités d'apprentissage continu et d'adaptation aux changements dans la production, un sens de l'autonomie et de la responsabilité, une augmentation des capacités conceptuelles et des connaissances théoriques et finalement des compétences techniques et pratiques (Mercure 1997, p.145). Ces nouvelles exigences subjectives, cognitives et techniques se conjuguent avec la mise en place d'une structure organisationnelle, ne définissant plus la qualification par « le poste de travail » et par la capacité à suivre une prescription stricte des tâches à accomplir mais par les « compétences » nécessaires liée à la fonction.

Pour Zarifian, l'opposition entre qualification et compétence n'a pas lieu d'être. Il s'agit plutôt d'une opposition entre « poste de travail » et « compétence », car les deux désignent un point de référence déterminant de ce qui est exigé du travailleur. Pour le « poste de travail », il s'agit d'un ensemble de tâches prescrites et limitées, alors que pour la compétence, il s'agit d'un ensemble de capacités devant être mobilisées efficacement dans l'intention d'atteindre un objectif. Ainsi, l'arrivée de la compétence s'accompagne d'une érosion de la définition et de la prescription des tâches « par poste de travail ». (Zarifian P. , 2009)

Les nouveaux modes de qualification : la compétence

La notion de compétence se définit comme l'activation de savoir, savoir-faire et savoir-être dans une situation de travail. Elle fait référence au potentiel particulier des travailleurs et à leur capacité à répondre à une situation donnée. La qualification par compétence, suppose qu'il n'est pas nécessaire de spécifier comment doit être fait le travail. Au contraire, il est préférable de se concentrer sur la finalité de l'activité et sur l'atteinte d'objectifs quantifiables et objectivables. Ce mode d'évaluation de la qualification suppose que la capacité à atteindre

les objectifs serait la conséquence directe d'une mobilisation efficace des compétences. L'importance accrue accordée à la compétence est un indicateur de la modification des systèmes productifs. (Mercure, 2011; Guérin, 2006).

La « gestion des compétences » s'inscrit aussi dans une redéfinition des rapports au travail. Elle se caractérise dans certains cas, par une individualisation des relations de travail. (Erbès-Seguin, 2010 ; Dugué, 1994) Pour Erbès-Seguin, la dynamique d'individualisation du rapport au travail anciennement caractéristique des emplois de cadre et de cadre supérieur s'est généralisée pour toucher à l'ensemble des postes de l'entreprise (Erbès-Seguin, 2010, p. 75). Toujours dans le registre de l'individualisation du rapport au travail, Stroobants propose qu'au-delà de son rôle définitif des nouvelles formes de qualification, la notion de compétence s'inscrit dans la dynamique d'individualisation des rapports de travail, car « la notion de compétence s'épanouit dans le registre de l'aptitude personnelle. » (Stroobants, 1993. P.14) Dans le même ordre d'idée, Brangier et Tarquinio soulignent que « l'approche par les compétences appréhende l'insertion professionnelle comme une issue individuelle où l'homme est vu comme le protagoniste central de sa propre carrière ». (Brangier et Tarquinio, 1997, p. 2) Cette individualisation, due à l'utilisation de la compétence, est aussi un facteur de transformation et de modification du rapport salarial. Sur ce point, elle est associée dans plusieurs cas à la *flexibilité salariale* qui intensifie l'association entre rendement personnel et salaire.

Les pratiques associées à la *flexibilité salariale* participent à la désagrégation des négociations collectives des revenus. Comme le souligne Mercure: « les salaires sont davantage sensibles simultanément à l'intensité de l'activité de production et à l'état de l'offre et de la demande sur le marché du travail. » (Mercure, 2002, p. 12). La généralisation de ces pratiques ne peut se faire que dans un contexte de révision en profondeur, à la fois de l'*ethos* du travail, mais aussi d'une individualisation croissante. En ce sens, elle est un facteur de désolidarisation des travailleurs et un élément qui s'oppose à la politisation du rapport salarial, en tant qu'action collective. En individualisant le rapport de force, elle le supprime. Conséquemment, elle est directement associée à un assouplissement des réglementations concernant le salaire minimum, la parité salariale, l'indexation des salaires et la réduction

des coûts non salariaux. (Mercure, 2002) Bien qu'elle puisse être avantageuse pour bon nombre de travailleurs qualifiés, qui y voient une juste rémunération en fonction de leur effort, elle est dans certains cas, pour les travailleurs non qualifiés, une entrave à l'obtention de conditions de travail respectables. Ce processus de dualisation va de pair avec le phénomène du « travailleur précaire » (Paugam, 2001), dû entre autres, à l'augmentation des emplois à temps partiel et aux pratiques de *flexibilité numérique*, qui consiste en une « adaptation du volume de la main-d'œuvre aux fluctuations du marché. » (Mercure, 2002, p. 11) Cette redéfinition des termes de l'emploi et des pratiques lui étant associées est accompagnée d'autres phénomènes annexes, tels que le remplacement de la sécurité d'emploi par les notions de « parcours professionnel » et d'employabilité. Ces deux notions réfèrent en réalité à l'incertitude, à l'autonomie et à la responsabilité individuelle de mettre à jour son répertoire de compétence afin de conserver une productivité susceptible de se transformer en emploi et en prestation salariale.

Pour Laval, Vergne, Clément et Dreux (2012) le thème de la compétence est central dans la recomposition du rapport salarial notamment pour le Medef, l'équivalent français du Conseil du Patronat du Québec. Pour ces derniers la logique reposerait sur trois points :

- 1) élargir bien au-delà des connaissances acquises dans les institutions scolaires la base de l'évaluation de la valeur réelle du salarié. Au savoir stricto sensu, l'évaluation de la force de travail doit ajouter le « savoir-faire » et le « savoir-être ».
- 2) demander au salarié une implication subjective et une mobilisation personnelle au-delà des règles du métier et des prescriptions explicites liées à la tâche pour lui faire intérioriser l'obligation de résultat.
- 3) faire porter sur le salarié lui-même la responsabilité de l'entretien de son employabilité par la remise constante au niveau de son « portefeuille de compétences ». (Laval, Vergne, Clément et Dreux, 2012. p.91-92)

Pour Zarrifian (2004) la « gestion des compétences » met de l'avant un modèle du « travailleur-entrepreneur », dont la responsabilité première est le développement constant de son employabilité, par le biais d'une mobilisation de ses compétences et leur valorisation

sous la forme valeur. Ce modèle de gestion peut être associé à la mouvance néolibérale, dans la mesure où il s'accompagne d'une individualisation des prestations salariales en fonction d'une évaluation de la capacité des travailleurs-euses à produire de la valeur marchande, en d'autres mots, à générer du capital pour l'entreprise. Toujours selon Zarifian : « l'entreprise néo-libérale considère que tout salarié, ou toute personne qui passerait contrat avec une entreprise, doit être considérée comme un micro-entrepreneur ». (Zarifian P. , 2004, p. 71)

Les compétences transversales

Les compétences « transversales » possèdent des caractéristiques relativement similaires aux compétences. Tout comme leurs noms l'indiquent, elles sont du latin *transverse*, qui signifie littéralement, à travers. Il s'agit, d'un ensemble de compétences, recoupant plusieurs domaines et disciplines. De manière simplifiée, elles sont le penchant décontextualisé de la compétence disciplinaire. Pour le ministère de l'Éducation :

Ces compétences sont dites transversales en raison de leur caractère générique et du fait qu'elles se déploient à travers les divers domaines d'apprentissage. Elles ont, par définition, une portée plus large que les compétences disciplinaires puisqu'elles débordent les frontières de chacune des disciplines. Elles s'activent dans les disciplines autant que dans les domaines généraux de formation, mais elles les transcendent tous deux dans la mesure où elles résultent de la convergence, de l'intégration et de la synthèse de l'ensemble des acquis au fil des jours. En ce sens, elles constituent des outils d'une très grande importance pour qui doit vivre dans une société où les situations et les interactions sont complexes, difficilement prévisible et en évolution constante. (Ministère de l'Éducation, 2001, p. 7)

Comme le propose Perrenoud: « les compétences transversales sont des compétences générales applicables à toute forme de situation de la vie tout en ayant un niveau d'abstraction suffisant pour les déraciner et décontextualisé des situations. » (Perrenoud, 1997, p. 45) Ces

dernières soulèvent des interrogations sur le degré de professionnalisation qu'elles intègrent dans la formation générale. Pour plusieurs chercheurs (Bernier 2011, Boutin et Julien 2000, Del Rey 2013, Laval 2004, Laval, Vergne, et al. 2012, Le Goff 2003, Tanguy 1994, Perrenoud 1997, Périlleux 2005, Rey 1996, Ropé et Tanguy 1994, Van Zanten 2000), elles renvoient directement aux demandes de l'économie néolibérale et au nouvel *ethos* du travail, requis par le nouveau management.

Pour Rey (1996), les compétences transversales trouvent leur origine dans le monde du travail. Selon ses analyses, l'utilisation des compétences transversales est corrélative aux demandes d'adaptabilité et de transférabilité des savoirs, savoir-faire et savoir-être. La reconfiguration du travail, en haussant le degré d'incertitude relié à l'emploi, exige un développement de ces compétences, dont la capacité générative transcende les disciplines et les techniques spécifiques.

Les nouvelles formes de travail industriel et la nécessité pour beaucoup de changer plusieurs fois de métiers en cours de vie et s'adapter à des situations inattendues exigent des potentialités qui débordent largement les compétences que donnent les formations spécifiques ou les disciplines scolaires. En outre, la réussite dans les disciplines scolaires paraît conditionnée par des compétences qu'elles ne sont pas toujours en mesure de transmettre et qui ne leur sont pas toujours spécifiques. (Rey, 1996, p. 57)

Les compétences transversales servent en quelque sorte de « police d'assurance », en permettant une transférabilité des acquis scolaires d'un emploi à l'autre. Elles ont également pour fonction de garantir l'employabilité, en facilitant l'accès à un emploi, tout en favorisant son maintien par un renouvellement continu des aptitudes. En conséquence, ces compétences sont un gage d'adaptabilité face à un monde du travail de plus en plus marqué par l'incertitude et par la complexification des processus productifs. Pour Rey, le développement des compétences transversales s'explique par la convergence de trois facteurs: la plus grande

mobilité de l'emploi, l'évolution des dispositifs techniques et l'augmentation du chômage. (Rey, 1996 p.49)

Cette thèse, d'un rapprochement entre la professionnalisation des parcours scolaires et le développement des compétences transversales dès l'école primaire, est aussi proposée par Laval, Vergne, Clément et Dreux, pour qui « le développement des compétences transversales prépare, anticipe et rejoint la professionnalisation-travail qui vise à développer la flexibilité des travailleurs et le recyclage permanent de leur capacité productive. » (Laval, Vergne, Clément, et Dreux, 2012, p. 95) Selon ces derniers, l'intégration de référentiel de compétences transversales dans les curriculums scolaires découle de la volonté de prédisposer les élèves aux nouvelles réalités du travail. Ce type de référentiel a pour fonction de développer un *ethos* ou un *habitus scolaire* conforme aux nouvelles exigences de la flexibilité et de l'employabilité. Dans leur ouvrage, *la nouvelle école capitaliste*, Laval, Vergne, Clément et Dreux proposent de retracer le processus par lequel l'école s'est progressivement soumise aux impératifs de l'économie capitaliste par le biais du régime néolibéral de la connaissance, appelée communément, « économie du savoir ». Ils exposent le processus de subordination du système scolaire, qui « se plie de l'intérieur à la norme sociale du capitalisme en faisant de l'employabilité le principe et l'objectif de la normalisation de l'école, de son organisation et de sa pédagogie. » (Laval, Vergne, Clément et Dreux, 2012) Cette thèse, est partagée par Bouteiller et Gilbert, pour qui la majorité des référentiels nord-américains reposent principalement sur des compétences de type génériques ou transversales, correspondant le plus souvent à des compétences de gestion ou « soft skills ». Pour ces derniers, les référentiels sont très proches des valeurs managériales que les entreprises cherchent à privilégier. (Bouteiller et Gilbert, 2005)

Nous voyons se former les contours de la compétence, mais plus précisément des pratiques et thématiques annexes qui lui sont associées, dans le cadre de son utilisation dans le monde du travail. Il est maintenant possible de définir l'univers conceptuel dans lequel gravite la compétence: flexibilité, employabilité, formation pour la vie, implication subjective et mobilisation personnelle, individualisation du rapport au travail et du rapport salarial.

Penser l'employabilité

L'employabilité est l'un des principes clés dans la redéfinition du travail. Il apparaît comme une modalité de « sécurisation » des parcours professionnels dans un marché du travail marqué par l'incertitude. Il participe à la redéfinition de « l'esprit du capitalisme », en transformant le rapport au travail et à la continuité dans le cadre des parcours professionnels. Cette section vise à expliquer le rôle de l'employabilité et de saisir en quoi elle constitue un prolongement de l'idéologie ou de la doctrine managériale que Boltanski et Chiapello (1999) nomment « le nouvel esprit du capitalisme ».

Brève histoire d'un concept

Selon Gazier (1989, 1990, 1997), les premières utilisations de l'employabilité touchent principalement aux politiques sociales d'ordre médical. Dans cette optique, le terme « Employability » signifiait au départ : être apte à l'emploi. Dans les années 50 aux États-Unis, ce concept regroupe les pratiques et politiques promues afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes étant sujettes à un, ou plusieurs handicaps physiques, mentaux ou sociaux. Sans être limité à la question du chômage, le concept d'employabilité renvoie à la possibilité de créer des parcours individuels et adaptés de retour au travail, pour des personnes atteintes de handicaps limitant leur possibilité d'évoluer dans une trajectoire régulière en ce qui a trait à l'emploi.

Une deuxième version de l'employabilité, notamment en France, traite principalement des problèmes liés à « l'employabilité différée » c'est-à-dire aux caractéristiques sociales des groupements sociaux plus sévèrement touchés par le chômage. Par le biais d'étude sur le sujet, le développement de cette version de l'employabilité vise principalement la création de dispositifs visant la réinsertion et l'accès à l'emploi pour les catégories sociales les plus vulnérables. (Gazier, 1990). Ces deux versions à caractère collectif lié au développement de

l'État-Providence et à la responsabilité collective de l'accès à l'emploi sont remplacées au courant des années 1970 par une autre version de l'employabilité à caractère plus individuel. Selon Périlleux, deux éléments permettent d'expliquer ce passage de l'obligation collective vers l'obligation individuelle. Premièrement les difficultés économiques du milieu des années 1970 jumelées au phénomène de mondialisation de la production. (Périlleux, 2005) Deuxièmement, en se référant à l'ouvrage de Boltanski et Chiapello (1999), Périlleux (2005) propose de regarder du côté des changements d'ordre culturel dans le « nouvel esprit du capitalisme ». Les manques d'autonomie par rapport aux anciens modes de production planifiés et structurés par un modèle par « poste de travail » et par le fordisme-taylorisme, jugé trop rigide, sont fortement critiqués et les pratiques qu'ils assuraient (statuts garantis par le droit, progressions de carrière prévisibles dans une même entreprise) sont évoquées par les cadres comme étant des facteurs de sclérose individuelle et sociale (Boltanski et Chiapello, 1999).

Dans cette nouvelle forme d'employabilité, l'individualisation du rapport au travail et de la formation tout au long de la vie doit répondre à une logique de prévention du chômage et non plus seulement à une logique réparatrice visant la réinsertion au travail. De cette manière, la logique de l'employabilité vise à accroître l'autonomie des personnes, et a généré des espaces d'opportunités, leur donnant les moyens de mener leur barque comme bon leur semble. (Gautié, 2003, p. 18). En contrepartie, l'accroissement de l'autonomie ne vient pas sans un accroissement de la responsabilisation individuelle du rapport à la réussite. Comme le propose Finot: « L'employabilité devient [...] synonyme d'adaptation des salariés sur le marché du travail. Elle devient un objectif en soi. Ceci semble révéler des changements de mentalité importants : l'employabilité concerne chacun de nous, et non seulement les chômeurs. L'adaptation est entre les mains de chacun. Il faut veiller à son propre capital d'employabilité » (Finot, 2000, p. 14 dans Périlleux, 2005).

Cette forme d'employabilité, qui est aujourd'hui admise, fait référence aux nouvelles pratiques managériales associées à la flexibilité comme mode d'organisation de l'entreprise. Elle renvoie à une individualisation du rapport au travail et à la nécessité d'une constante

mise à niveau des compétences. Elle fait aussi référence à l'ensemble des attitudes positives qui doivent être mises de l'avant par les travailleurs, afin de faire bonne figure sur le marché de l'emploi et d'être rentable pour l'entreprise. Pour ces raisons, elle est directement associée à la gestion des compétences. L'employabilité peut se définir comme : la capacité d'un agent à mobiliser efficacement son capital humain (connaissances, aptitudes) et son capital social (réseau de collaborations) en vue d'atteindre un objectif. C'est une version individualiste, proche d'un modèle entrepreneurial, où les caractéristiques individuelles (connaissances et réseaux) constituent l'employabilité de la personne. (Gazier 2001 dans Bernier, 2011, p. 113) L'employabilité peut donc se résumer par: la capacité à maintenir et à activer ses compétences dans un ensemble de situations de travail.

L'employabilité et le parcours comme individualisation de la responsabilité

L'employabilité doit constamment être entretenue, compte tenu de son importance dans la rentabilité de l'entreprise, mais aussi pour l'employé, qui ne peut plus compter sur une sécurité d'emploi. L'employabilité réfère directement à la valeur marchande que doit constamment conserver un salarié sur le marché du travail (Laval, Vergne, Clément, et Dreux, 2012, p. 12). La norme employabilité demande au travailleur un renouvellement ininterrompu de ses compétences, afin de satisfaire les évaluations continues et individualisées de ses performances. L'utilisation de la compétence et de l'employabilité transforme la carrière en présentant la promotion comme une sanction des efforts individuels et non plus comme une sanction de l'ancienneté (Paradeise et Lichtenberger, 2001 dans Montchatre, 2007). De la sécurité d'emploi, on passe à l'incertitude du parcours et à l'employabilité. C'est ainsi que s'opère progressivement le passage de la carrière à la logique de parcours.

La notion de parcours s'écarte de l'idée de carrière en ce dont elle dissocie les destins du salarié et de l'entreprise. Elle s'inscrit dans une rhétorique de la

« société du risque » et de la déstabilisation de l'emploi qui malgré les controverses qu'elle suscite, fait preuve d'une efficacité amplifiée par les « politiques de la compétence » promues par le législateur. Les conditions sont alors réunies pour l'institutionnalisation d'une gestion de parcours, bien au-delà des frontières de l'entreprise. (Montchatre, Des carrières aux parcours: en passant par la compétence, 2007, p. 517)

La notion d'employabilité est directement associée à l'idée de parcours professionnel. En remplaçant la carrière par le parcours et en déstabilisant l'emploi, la nouvelle gestion de l'entreprise peut garantir l'employabilité future de ces travailleurs en devenant une « entreprise apprenante » ou en d'autres mots, un centre de formation des compétences. La responsabilisation des travailleurs face à leur « capital d'employabilité » devient une obligation et un fardeau individuel permettant de jouir d'une certaine sécurité tout en bénéficiant d'une autonomie relative quant à leur parcours professionnel. Selon Boltanski et Chiapello (1999), ce « nouvel esprit du capitalisme » repose principalement sur trois types de promesses qui sont faites aux travailleurs: une promesse de libération et d'autonomie dans une activité salariale motivante et excitante ; une promesse de sécurité ; des promesses de justice, même pour ceux qui ne seront pas les premiers bénéficiaires des profits. La promesse de libération passerait par les thèmes de la créativité, d'autonomie et de flexibilité. Pour ce qui a trait à la promesse de sécurité, elle passerait par la succession des projets. Comme le rappelle Boltanski et Chiapello : « Les personnes ne feront plus carrière, mais passeront d'un projet à l'autre, leur réussite sur un projet donné leur permettant d'accéder à d'autres projets plus intéressants. [...] Chaque projet étant par définition différent, nouveau, innovant, se présente comme une opportunité d'apprendre et d'enrichir ses compétences qui sont autant d'atouts pour trouver d'autres engagements » (Boltanski et Chiapello, 1999, p. 144). Finalement pour la promesse de justice elle passerait par l'appel à la méritocratie et à la capacité de tous à mettre en valeur son « capital employabilité ».

Comme il est présenté dans l'ouvrage de Boltanski et Chiapello, l'idée développée par le nouveau management est que la responsabilisation individuelle du parcours professionnel ne peut que favoriser le développement de nouvelles compétences de la part des travailleurs-

euses qui ne peuvent plus compter que sur eux-mêmes et non plus sur des systèmes de hiérarchie par l'ancienneté. Comme en témoigne ce passage tiré de Kanter dans Boltanski et Chiapello :

La carrière postindustrielle est une course incessante d'un projet à l'autre. La valeur ajoutée à chaque projet signe autant de réussites. (...) Chacun dépend de ses ressources bien plus que du sort particulier de telle ou telle entreprise qui l'emploie. Ceux qui ne connaissent que l'art de gravir une hiérarchie partent à la dérive. (...) Chacun doit se créer un fonds d'aptitudes, puisque les entreprises ne garantissent plus la sécurité de l'emploi. Il n'est pas impossible que l'ensemble de la population y gagne en compétences nouvelles. (Moss Kanter, dans Boltanski et Chiapello, 1999, p. 144)

La définition de l'employabilité, telle que proposée par Wemäere (2007), reprend cette idée de sécurisation dans le cadre dans un cycle de vie marqué par l'incertitude et par une fragmentation des parcours professionnels, dues notamment aux nouvelles pratiques de flexibilités et de gestion par les compétences.

Une capacité d'être et de demeurer actif dans un cycle de vie fragmenté et imprévisible. [...] Un individu qu'il s'agit de mobiliser (au double sens de : mettre activement en projet et rendre mobile) en renforçant ses capacités d'activité par l'apprentissage «tout au long de sa vie», la gestion prévisionnelle de ses compétences et la sécurisation des transmissions professionnelle. (Wemäere, 2007, p. 5)

L'on retrouve, chez Périlleux (2005) l'idée qu'un socle idéologique commun existe tant du côté des politiques sociales que du domaine du management. Selon ce dernier, ce socle reposerait sur quelques thèmes clés que sont l'activation et la mobilisation de soi; la conception de la vie comme une succession de projets; la segmentation et l'intensification de l'activité; et la capitalisation du sens de l'existence. Ces éléments combinatoires seraient à la base de la construction d'un sujet entrepreneur ou d'un entrepreneur de soi, c'est-à-dire une responsabilisation quant à la marchandisation et la mise en valeur de soi sur le marché du

travail. L'on retrouve chez Périlleux, la même réflexion que chez Zarifian, relativement à la portée de l'employabilité sur la liberté des acteurs, sur l'émergence d'un salarié-entrepreneur et d'une vision de l'individu égocentré (Zarifian P. , 2009).

Pour plusieurs sociologues (Laval, Vergne, Clément et Dreux, 2012, Zarifian, 2004, 2010), l'employabilité renvoie à une sur responsabilisation des acteurs quant au renouvellement de leur compétence. Pour Laval, Vergne, Clément et Dreux (2012), les normes d'employabilité font de l'école le lieu de la production d'un *ethos* et de subjectivités, dont les principales caractéristiques sont: la docilité, la souplesse, l'adaptabilité et la réactivité requise par les entreprises. (Laval, Vergne, Clément et Dreux, 2012. p.97) Cette position sur les normes d'employabilité est partagée par Zarifian (2004), qui considère que le modèle néolibéral de la compétence et la notion d'employabilité à laquelle elles réfèrent ne laissent pas de marge de manœuvre aux acteurs. « L'individu n'a de possibilité que de s'auto-exploiter pour faire en permanence la preuve qu'il reste « employable ». On ne déploie pas de véritables initiatives dans ces conditions. On ne déploie que du conformisme. On se plie à ce qu'on pense être les attentes de la direction à son égard. » (Zarifian; 2004, p.74)

Au-delà d'une simple pratique visant à favoriser la sécurisation des parcours de travailleurs, l'employabilité sert aussi à modifier l'*ethos* des travailleurs, en mettant de l'avant un ensemble de valeurs se rapprochant de la vision managériale du salarié-entrepreneur. Du reste, l'employabilité vise aussi la responsabilisation des travailleurs quant au développement de leurs compétences. Mais dans une économie post-industrielle ou « économie du savoir », quel devient le rôle de l'école? Si la sécurité des parcours professionnels ne peut plus être appréhendée ni par la carrière, ni par une formation initiale en terme de savoir, mais par le développement de compétences dont la visée devient l'employabilité, comment l'école change-t-elle ses pratiques? Comme nous l'avons vu, ses pratiques ou notions ne sont pas neutres et renferment un ensemble de présupposés ou de représentations sociales qui peuvent être liées au « nouvel esprit du capitalisme ». La question devient alors de savoir, si le même esprit ou les mêmes représentations sociales sur l'état du monde, de l'économie et des impératifs du moment sont partagés par l'institution scolaire ou du moins par les réformateurs

responsables de la plus récente réforme du primaire et du secondaire? L'étude de la relation entre travail et éducation devient pertinente de ce point de vue.

MCours.com