



EMPLOYABILITE : LES TRAVAILLEUSES/-EURS COMME MARCHANDISES

Par René Begon

Qu'est-ce qu'être employable, notamment pour une femme confrontée à la précarité ? Cela consiste-t-il à se modeler sur les besoins du patronat ou cela-t-il peut laisser une place aux désirs d'épanouissement personnel ? Cet article a l'ambition de faire le point sur cette question qui se pose de manière souvent urgente pour les femmes accompagnées par le CVFE.

Les femmes qui s'adressent au CVFE, dans le contexte de la lutte contre la violence conjugale ou dans celui de la formation, sont généralement victimes de précarité et désireuses de trouver un emploi. Mais, qu'elles aient quitté le domicile conjugal ou qu'elles fassent partie de ce qu'on appelle les « femmes rentrantes »¹, la question qu'elles se posent et que le CVFE désire les aider à se

¹ La notion de « femme rentrante » désigne généralement des femmes qui sont en recherche d'emploi après avoir cessé de travailler pour s'occuper de l'éducation de leurs enfants.

poser est : de quels atouts est-ce que je dispose pour entamer ma recherche d'emploi ? Dans ce contexte, la notion d'« employabilité » est souvent évoquée de nos jours pour caractériser les conditions d'accès des travailleuses/-eurs au marché de l'emploi. Mais sait-on vraiment ce que ce mot recouvre ?

Il existe plusieurs manières d'envisager cette notion, suivant qu'on se place du point de vue des employeurs ou de celui des travailleuses/-eurs. Nous allons d'abord replacer le concept d'employabilité dans le contexte économique actuel, notamment en référence aux choix mis en avant par les pays de l'Union européenne dans le cadre du Traité de Lisbonne. Nous nous pencherons ensuite sur la manière dont le terme s'inscrit dans une sensibilité du temps qu'on a appelée le « nouvel esprit du capitalisme ». Enfin, nous étudierons les principales définitions qui ont été données de la notion d'employabilité, en nous demandant dans quelle mesure elles accordent une place à l'autonomie de choix professionnels des individus, non sans avoir souligné l'absence de vision de genre dans les différentes approches étudiées.

1. L'Union européenne a choisi l'inflation contre le chômage

Adopté par les 27 pays membres de l'Union européenne le 13 décembre 2007, Le Traité de Lisbonne, modifiant le fonctionnement des institutions européennes, est entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009. Parmi ses décisions, la définition de la BCE (Banque centrale européenne) comme une institution à part entière, au même titre que la Commission et le Parlement, mais par ailleurs tout à fait indépendante du pouvoir politique. Sa mission principale : faire en sorte que l'inflation (augmentation des prix) ne dépasse pas la limite de 2% annuels.

Malgré son caractère apparemment technique, cette décision a un impact fondamental en matière économique, ainsi que sur le plan du fonctionnement global de la société. En effet, depuis les travaux de l'économiste néo-zélandais William Phillips, on observe qu'il existe une relation inverse entre inflation et chômage.

« A l'origine, c'est le résultat d'une analyse historique sur l'Angleterre entre 1867 et 1957 menée par Phillips en 1958 qui montrait une relation négative entre la hausse des salaires et le chômage. Elle est ensuite (Lipsey, 1960) devenue une relation entre inflation et chômage avec le dilemme selon lequel les gouvernements devraient choisir un peu plus d'inflation pour faire baisser le chômage et, inversement, accepter davantage de chômage afin de venir à bout de l'inflation »².

En d'autres termes, la relation de Phillips met en évidence que *« plus le chômage est faible, plus le marché du travail est tendu ; la difficulté de trouver de la main-d'œuvre engendre une concurrence entre les entreprises, ce dont profitent*

² Cf. <http://www.melchior.fr/notion/la-courbe-de-phillips>

La validité de cette thèse est controversée : elle semble se vérifier davantage à court terme qu'à moyen ou long terme. Certains économistes considèrent que la capacité d'anticiper l'inflation des acteurs économiques modifie l'influence de la relation de Phillips, alors que d'autres pensent qu'il n'y a pas de relation entre politique de l'emploi et politique monétaire.

les travailleurs pour obtenir des hausses de salaires »³. Par contre, plus le chômage augmente moins la situation se prête à des augmentations de salaire.

Dès lors, entre lutter contre le chômage ou juguler l'inflation, l'Union européenne a donc choisi indirectement la deuxième solution, en assignant sa mission de base à la BCE. Cela veut dire que l'Union européenne a fait le choix d'une politique économique de contrôle des prix tout en sachant qu'elle s'accompagnerait d'un chômage important.

Moins d'inflation protège les mieux nantis

Ce choix a été justifié par un souci de justice sociale (modérer l'augmentation du coût de la vie au profit des moins nantis), mais ce n'est finalement qu'un prétexte : en jugulant l'inflation, on limite la dépréciation des capitaux placés⁴, ce qui est tout bénéfique pour les rentiers et les fonds d'investissement. Mais, comme on ne fait pas d'omelette sans casser des œufs, cette main secourable vis-à-vis des riches se traduira parallèlement par une détérioration des conditions de vie des personnes les plus fragiles sur le plan social.

Des économistes avisés ont calculé un indice utile pour les gouvernants : le NAIRU (Non Accelerating Inflation rate of unemployment), soit taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation : pour que l'inflation ne s'emballe pas, il convient que les politiques économiques s'arrangent de sorte que le taux de chômage ne dépasse pas ce NAIRU.

« En fait, dès que le taux de chômage descend sous le NAIRU, l'inflation s'accélère ; pour la stabiliser, il faut accepter un chômage plus élevé (TCEPA) ; pour la faire baisser, il faut un chômage réel au-dessus du NAIRU. Les gouvernements ont donc intérêt à prendre les mesures nécessaires pour 'flexibiliser' le marché du travail afin que le NAIRU soit bas. Selon le Bureau du Plan, le NAIRU se situerait actuellement autour des 13% ! Or, le taux de chômage réel est à 8,4%, soit en-dessous du NAIRU, en particulier en Flandre. Cela amène les critiques de la politique néo-libérale à penser que le but des mesures prises (activation des chômeurs âgés, augmentation du taux de participation, ...) est d'augmenter le taux de chômage réel afin de l'amener plus près du NAIRU de façon à éviter les tensions salariales. Complot ? De même, en France, certains intellectuels n'hésitent pas à affirmer que le MEDEF (patronat français) est favorable à l'immigration de masse que nous connaissons, car elle contribue à maintenir un chômage élevé proche ou au-delà du NAIRU, tout bénéfique pour le entreprises »⁵.

³ Fievet (Marc), *Leçons d'économie*, leçon 8, section 3, la relation inflation-chômage : la courbe de Phillips, Namur, FUNDP, 2016, page 25.

⁴ Dans une situation d'inflation, le taux d'inflation doit être déduit du taux d'intérêt nominal en vigueur, ce qui réduit d'autant le rendement des capitaux placés. Cf. Fievet (Marc), *op. cit.*, leçon 8, section 1, l'inflation, pages 2 et 11 : « Une forte inflation enrichit les débiteurs (et en particulier, l'Etat) : en effet, leur revenu augmente, mais pas les annuités de remboursement (sauf indexation), et la proportion de ces dernières par rapport au revenu diminue. A l'opposé, les prêteurs ou les rentiers sont défavorisés : l'argent qui leur est remboursé est déprécié ».

⁵ Fievet (Marc), *op. cit.*, section 3, la relation inflation-chômage : la courbe de Phillips, page 29.

Le chômage n'est pas une fatalité

Que déduire de ces différentes informations ? Tout d'abord, contrairement à ce qu'ils prétendent, les gouvernements européens, avec le soutien de la BCE, ne luttent pas réellement contre le chômage de masse dont la diminution entraînerait une augmentation de l'inflation, défavorable aux mieux nantis et au capital. D'autre part, ce qu'on appelle un « volant de chômage » n'est en rien une fatalité, mais le résultat d'une politique économique favorable au capital et qui reflète le choix d'une société prête à sacrifier la qualité de vie de sa composante la moins bien lotie.

L'existence d'un chômage important, traduisant le fait qu'il n'y a structurellement pas d'emploi pour tout le monde, entraîne un certain nombre de conséquences négatives :

- a) D'une part, ce que les économistes appellent pudiquement une « tension sur les salaires », c'est-à-dire que les travailleurs en place ont tendance à se contenter de ce qu'ils ont et ne réclament pas d'augmentations salariales, alors que les demandeurs d'emploi sont prêts à travailler au rabais⁶.
- b) D'autre part, cette situation entraîne la mise en place d'une « *culture de l'insécurité de l'emploi sur les marchés* »⁷ : la sécurité d'emploi est remplacée par les notions d'insécurité, de risque et de mobilité interne et externe à l'entreprise.

Dans un contexte où tout le monde ne peut pas avoir un emploi, une question se pose inévitablement : de quels atouts une travailleuse/un travailleur doit-elle/il disposer pour trouver un travail ? Cette question, c'est celle de l'employabilité, c'est-à-dire de savoir quelles sont les caractéristiques d'une personne « employable » et d'une autre qui ne l'est pas, ou pour le dire à la manière des agences d'emploi : comment distinguer les personnes proches de l'emploi de celles qui en sont éloignées. Avec en corollaire, la question suivante : est-il possible de mesurer l'employabilité d'une personne ?

Le contexte d'insécurité et de mobilité de l'emploi évoqué plus haut aura évidemment un impact sur la notion d'employabilité, à la fois chez les employeurs et chez les travailleurs. Du côté managérial se développe l'idée que l'employé doit se préparer à devenir mobile et à se conduire comme « employeur de soi-même », alors que, dans le chef des travailleurs, le principal affect sur le plan professionnel devient la peur de perdre son emploi et de ne pas en trouver un autre.

⁶ Cf. *Supra*, note 2.

⁷ Mercier (Estelle), « Développer l'employabilité des salariés : rhétorique managériale ou réalité des pratiques », Université de Nancy 2, *Cahiers de recherche*, 2011-06, page 3.

2. Employabilité et nouvel esprit du capitalisme

Le fait de renvoyer l'employabilité d'un individu à sa propre responsabilité n'a évidemment rien d'anodin, à une époque de crise économique et de chômage de masse. Dans le même esprit que celui de l'activation du chômage et des chômeurs, l'individu est rendu seul responsable de sa situation. Les contraintes extérieures, telles que la conjoncture économique, l'état du marché de l'emploi, ou des caractéristiques personnelles (le type de formation initiale, d'expérience professionnelle ou encore l'âge) ne sont prises en considération.

L'ouvrage de Luc Boltanski et Eve Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, fournit une analyse pénétrante de l'évolution récente des idées qui a conduit à un nouveau type de paradigme, de mentalité ou encore d'*ethos*, dans le contexte capitaliste, fondé sur la survalorisation de la responsabilité et de l'initiative individuelle⁸.

Dès son titre, le livre de Boltanski et Chiapello s'inscrit dans une tradition prestigieuse des sciences sociales en se référant à l'ouvrage fondamental du sociologue allemand Max Weber, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, œuvre marquante autant par la force de ses analyses que par la solidité de sa méthodologie⁹.

Weber trouvait l'origine de l'« esprit » du capitalisme (ce qui est différent de l'origine historique du capitalisme) dans la réforme calviniste, combinaison de prédestination (il y aura des élus et d'autres qui ne le seront pas), de légitimation du travail acharné pour créer de la richesse, mais aussi d'ascétisme (ne pas jouir de ses richesses implique de les réinvestir pour s'enrichir davantage).

Pratiquant une sociologie pragmatique, orientée vers l'analyse des débats ou des « disputes » entre groupes sociaux, Boltanski et Chiapello ont cherché à définir un « nouvel esprit du capitalisme » en étudiant un ensemble d'ouvrages de management des années 70 et 80.

Selon eux, ce nouvel esprit met en avant l'activité individuelle, concrétisée par un fonctionnement par projets et la connexion avec un réseau : ces deux éléments fondent une nouvelle forme d'employabilité où chacun devient « entrepreneur de soi-même ».

« Il s'agit d'être 'actif', d'être 'dans le coup' d'une façon bien différente de ce qui prévalait dans l'esprit capitaliste ascétique et acharné au travail analysé par Weber. L'autonomie, la mobilité, la flexibilité, l'adaptabilité, la capacité à ne compter que sur soi-même sont les qualités qui font d'un individu un 'grand' dans la cité par projet. Au contraire, le 'petit' est attaché à un lieu et à une routine, peu capable d'autonomie et peu investi personnellement

⁸ Boltanski (Luc) et Chiapello (Eve), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

⁹ Weber (Max), *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme* (1904-1905), Paris, Flammarion, 2000.

dans son travail. Désormais, le travailleur gagne son employabilité en se rendant perpétuellement disponible pour de nouvelles opportunités qu'on appelle des projets »¹⁰.

Dans ce contexte, que signifie l'incapacité à maîtriser un réseau de contacts et de communication ?

« Celui qui, n'ayant pas de projet, n'explore plus les réseaux, est menacé d'exclusion, c'est-à-dire un effet de mort dans un univers réticulaire. Il risque de ne plus trouver à s'insérer dans des projets et de ne plus exister. Le développement de soi-même et de son employabilité (...), qui est le projet à long terme qui sous-tend tous les autres, ne sera plus mené à bien »¹¹.

Entrepreneur de soi-même

Cette conception sonne le glas du salariat, en tant que dispensateur d'emplois stables et correctement rétribués. Quel peut-être l'état d'esprit d'un employé qui doit se rendre à tout moment disponible pour un nouveau projet, éventuellement découvert par l'intermédiaire d'un réseau, qu'il soit concret ou numérique ? Sur les couvertures des magazines branchés, certains seront peut-être comblés par la perspective de passer d'un projet à un autre, tous parfaitement adaptés à leur envie d'avancer dans la vie. Dans la vie réelle, les mêmes seront peut-être effrayés par l'incertitude de leur situation, inquiets par rapport à un avenir d'autant plus douteux qu'il ne reposera que sur des contacts personnels.

Toujours est-il que certain-e-s économistes orthodoxes n'hésitent pas à proclamer, dans des enceintes de haut niveau¹², que la mise sous pression des salarié-e-s est favorable à leur employabilité :

« Au cours de cette dernière¹³, Valérie Leyldé (vice-présidente ressources humaines chez Meyrieux Nutrisciences), explique l'importance de "ne pas laisser les salariés dans une situation de confort". Une responsabilité de l'employeur, assure-t-elle, pour "favoriser l'employabilité des salariés" en les maintenant dans un processus d'apprentissage exigeant. Garder les travailleurs sur le qui-vive, c'est les tenir prêts pour une future recherche d'emploi. A ceux que l'idée pourrait heurter, elle répète à l'envi : "Ce n'est pas un tabou !" et se félicite de contribuer ainsi à la lutte contre le chômage »¹⁴.

Le stade ultime de cette tendance semble atteint avec la vogue de l'auto-entrepreneuriat, dans lequel l'individu devient au sens propre « entrepreneur de lui-même ». Entré en vigueur en France le 1^{er} janvier 2009, le statut d'autoentrepreneur avait séduit plus d'un million de travailleurs en 2016. Dans un article très documenté du *Monde diplomatique*, Jean-Philippe Martin démontre que, si ce statut intéresse les employeurs décidés à faire travailler de faux indépendants en lieu et place de salariés, il est peu intéressant pour ceux qui le pratiquent. En effet, l'INSEE a calculé que les micro-entrepreneurs avaient gagné

¹⁰ Van Campenhout (Luc), Marquis (Nicolas), *Cours de sociologie*, Paris, Dunod, 2014, page 167.

¹¹ Boltanski (Luc) et Chiapello (Eve), *op. cit.*, page 168.

¹² En l'occurrence, il s'agit des « Journées de l'Economie » dont la 10^e édition s'est tenue à l'Université de Lyon début novembre 2017.

¹³ Une conférence sur le thème : « Dans le cerveau d'un chercheur d'emploi ».

¹⁴ Bermond (Sylvain), « Les perles des Jéco 2017 », in *Les blogs de Mediapart*, 25/11/2017

(<https://blogs.mediapart.fr/sylvain-bermond/blog/251117/les-perles-des-jeco-2017>). L'INSEE est, en France, l'Institut national de la statistique et de des études économiques (<https://www.insee.fr/>).

en moyenne 410€/mois en 2013, soit moins que le RSA (revenu de solidarité active) et largement sous le seuil de pauvreté (846€)¹⁵.

Quel est le grand gagnant dans le contexte de ce nouveau visage du capitalisme ? Le patronat, évidemment ! Désresponsabilisé, réduit à un rôle de pacha inactif, il sera toujours assuré de récolter les bénéfices au sein de son entreprise, d'autant plus si les employés font assaut les uns envers les autres d'un esprit concurrentiel fondé sur leur capacité à être « entrepreneurs d'eux-mêmes ».

Comme quoi, entre l'accomplissement de soi-même et l'auto-exploitation de sa force de travail au profit exclusif de l'entreprise, il peut n'y avoir qu'une légère nuance sémantique dissimulant un abîme inégalitaire.

3. Employabilité : de l'insertion socio-professionnelle à la responsabilisation individuelle

Définie au départ comme « *la capacité d'un individu à être employé* », la notion d'employabilité garde aujourd'hui son actualité dans un contexte caractérisé par quatre tendances principales :

- « (1) *la turbulence des marchés et l'environnement incertain qui conduit à de multiples restructurations, fusions des entreprises depuis une vingtaine d'années.*
- (2) *les transformations actuelles des catégories d'emplois vers plus de précarité et de flexibilité (quantitative et qualitative).*
- (3) *l'externalisation des marchés du travail : les parcours professionnels s'effectuent désormais 'dans' et 'hors' organisation. Un glissement s'opère donc de la notion de mobilité interne à employabilité.*
- (4) *la croissance du chômage long terme et des personnes considérées en 'sous-emploi' »¹⁶.*

On le voit, dans le contexte de cette « *culture de l'insécurité de l'emploi* », la portée de la notion a tendance à s'élargir étant donné la tendance à la précarisation de l'emploi, y compris au sein des entreprises où l'idée de mobilité interne cède le pas à celle d'employabilité.

De l'employabilité dichotomique à l'employabilité interactive

Cela n'a pas toujours été le cas. Au départ, la notion s'apparentait davantage à un travail d'insertion socio-professionnelle

¹⁵ Martin (Jean-Philippe), « Microentreprise, une machine à fabriquer des pauvres », in *Le Monde diplomatique*, décembre 2017, pages 18-19. L'INSEE est en France l'Institut national de la Statistique et des Etudes économiques (<https://www.insee.fr/>).

¹⁶ Mercier (Estelle), *loc. cit.*, page 3.

« Historiquement, l'employabilité est utilisée pour 'classer' les individus sur le marché du travail. Ainsi, selon la typologie définie par B. Gazier en 1999, que l'on s'inscrive dans une perspective d'employabilité dichotomique (politiques des années 30), ou d'employabilité de flux / médico-social (Années 50), l'idée est de pouvoir 'caractériser' les personnes les moins employables sur le marché, d'en identifier les raisons (médicales, sociales, économiques...) et de mettre en place des actions d'accompagnement de cette 'non-employabilité' via des politiques publiques actives (création de centre d'aides par le travail, développement de la formation etc.) ou passives (indemnisation des personnes handicapées par exemple) »¹⁷.

Aux Etats-Unis, jusqu'à 1940, la notion servait donc à distinguer les personnes aptes à occuper un emploi et celles qui relevaient plutôt de l'aide sociale. C'est cela qu'on appelait employabilité dichotomique¹⁸.

Depuis, la notion a évolué, mais il subsiste des différences entre les conceptions anglo-saxonnes et continentales, notamment autour de la vision individualisée de l'employabilité :

« Les développements les plus récents abordent l'employabilité comme la capacité individuelle à retirer un revenu sur le marché du travail, c'est l'employabilité performance attendue (Gazier, 1999). Elle s'inscrit dans une perspective dynamique des marchés et non plus statique comme précédemment. On y retrouve les écrits anglo-saxons les plus récents de l'employabilité sous l'angle des caractéristiques individuelles telles que les attributs de la personnalité, les prédispositions et/ou le réseau social (Fugate et alii, 2003, 2004, 2008). Dans cette approche de l'employabilité initiative, la responsabilité est uniquement appréhendée comme une capacité individuelle à 'vendre' son travail.

Cette vision s'oppose à l'approche développée par les économistes du travail en France et en Europe, pour lesquels les caractéristiques du marché du travail et le poids des différents acteurs (Etat, Organisations etc.) doivent être pris en compte. L'employabilité est alors étudiée dans une vision interactive (Gazier, 2005), comme 'la capacité relative que possède un individu d'obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques personnelles et le marché du travail' (Définition du Canadian Labor Force Development Board, Gazier, 1999) »¹⁹.

Marchandisation et précarisation

En somme, l'*employabilité initiative* désigne la faculté d'un travailleur ou demandeur d'emploi à s'adapter aux besoins des entreprises. Le travailleur est une marchandise qui est censé adapter son « offre » personnelle à la « demande » du marché de l'emploi. C'est une vision « individualisée » de l'accès au marché de l'emploi dans laquelle la responsabilité d'être employable incombe au travailleur.

Dans cette optique, les desiderata éventuels du travailleur, ses motivations et conceptions personnelles n'ont aucune importance. L'entreprise fait son marché, choisit l'élément qui correspond à ses besoins dans un ensemble de candidats. L'idée est qu'il est préférable d'« avoir un mauvais emploi que pas d'emploi du tout ».

¹⁷ *Ibidem*, page 4.

¹⁸ Saint-Germes (Eve), « L'employabilité : une nouvelle dimension de la GRH ? », Université de Montpellier 2, page 1888.

¹⁹ Mercier (Estelle), *loc. cit.*, page 5.

Cette conception induit toujours l'existence d'un marché de l'emploi dual, qui distingue les travailleurs proches de l'emploi auxquels on offrira des conditions favorables pour qu'ils soient le plus vite possible performants (par des formations) et les autres, éloignés de l'emploi et auxquels on proposera plutôt un stage d'aide à la recherche d'emploi.

Dans le cas de l'employabilité « *interactive* », qui est plus répandue en France/Europe, le travailleur n'est pas seul responsable de son employabilité, les institutions le sont aussi, mais la conception reste identique : même encadré et aidé, le travailleur doit s'aligner sur les besoins du marché du travail.

Actuellement, la notion d'employabilité subit également l'influence de l'évolution du statut de salarié dans un contexte de précarisation de l'emploi :

« L'objectif d'employabilité visé par les politiques publiques ne doit plus se limiter aux seules catégories de chômeurs longue durée ou de sous-employés, mais devient un élément déterminant de l'ensemble des mobilités qu'un travailleur vit tout au long de sa vie professionnelle. Il s'agit donc de mettre en place des dispositifs de 'sécurisation' des parcours : les 'marchés transitionnels' selon Gazier, qui 'consistent en l'aménagement systématique et négocié des mobilités sur le marché du travail, dans les et hors des entreprises' (1999, p.7) »²⁰.

On en revient ainsi aux questions déjà abordées de l'insécurité du marché de l'emploi, qu'une vision entrepreneuriale préfère aborder à l'aide d'euphémismes comme « mobilité » ou « transition », là où les travailleuses/-eurs font plutôt l'expérience de la précarité généralisée et de la remise en cause du droit du travail.

Dès lors, à l'issue de ce parcours autour de la notion d'employabilité, il apparaît qu'elle est centrée sur l'intérêt des employeurs, en se préoccupant beaucoup moins de ceux des travailleurs. Reste à voir quelles sont les possibilités de concevoir une approche qui en prenne le contrepied, c'est-à-dire qui mette en exergue la liberté de choix du travailleur.

Cependant, avant d'aborder ce point, nous allons revenir brièvement sur la problématique initiale de cet article, à savoir la question de l'employabilité au féminin ou qu'est-ce que cela induit d'aborder la question de l'emploi du point de vue du genre ?

4. Une lacune : l'absence de vision de genre

Les chercheurs dont nous avons jusqu'à présent évoqué les écrits ne laissent aucune place à une analyse selon le genre de la question de l'employabilité. Or, il est fort probable que les inégalités qui existent entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'accès au travail ont une incidence en matière d'employabilité.

²⁰ Mercier (Estelle), *ibidem*.

Quelques exemples :

- Le choix du métier est conditionné par les choix de formation et ceux-ci sont influencés par les « stéréotypes » existant à propos des garçons et des filles : les jeunes filles sont plutôt orientées vers les métiers de bureau, de l'habillement, de la coiffure ou des soins aux personnes (infirmières, assistantes sociales, garde-malade, etc.), alors que les garçons seront dirigés vers les métiers techniques comme ceux du bâtiment, de la mécanique, du bois ou les métiers d'ingénieurs, de chimistes, d'informaticiens.
- La ségrégation au niveau des choix scolaires a comme résultat une forte segmentation du marché de l'emploi entre les métiers masculins et les métiers féminins (ségrégation horizontale de l'emploi) : en Europe et aussi en Wallonie, on constate que, sur 400 métiers, 250 sont surtout masculins et que 37 secteurs masculins représentent 69% de l'emploi total contre 18 secteurs essentiellement féminins qui représentent 31% de l'emploi total et 70% de l'emploi féminin.
- L'emploi féminin est beaucoup plus concentré : beaucoup de travailleuses regroupées dans peu de secteurs.
- En Belgique, sur 100 offres d'emploi, 70 s'adressent plutôt à des hommes. Donc, même si elles ont la possibilité de postuler pour toutes les offres, un tiers d'entre elles seulement leur donne une chance vraisemblable de trouver un emploi. Conclusion : elles ont presque trois fois moins de chance que les hommes de trouver du travail²¹.

Cependant, l'observation de données statistiques récentes publiées par l'IWEPS²², met en évidence l'émergence de facteurs positifs par rapport au travail féminin (et à l'employabilité), mais également la persistance d'un certain nombre d'inégalités importantes²³.

D'une part, le taux d'emploi des femmes est en amélioration constante, à telles enseignes que l'IWEPS peut affirmer qu'elles sont devenues les principales contributrices au renouvellement de la force de travail. L'autre amélioration est que le taux de chômage féminin est actuellement inférieur au taux de chômage masculin, y compris chez les jeunes²⁴.

Un autre aspect positif est que les femmes sont désormais plus diplômées que les hommes : « *En Wallonie, 45% des femmes sont en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur contre 33% pour les hommes (39% au total)* »²⁵.

Par contre, la ségrégation horizontale persistante des secteurs professionnels cantonne souvent les femmes dans des métiers sociaux ou du *care* (métiers de soins), des métiers peu qualifiés et mal payés.

²¹ Les exemples cités ici sont extraits d'un entretien avec Ariel Carlier, ancienne responsable de la cellule « Ethique et diversité » du Forem. Cf. Lentini (Giovanni), « Egalité femme/homme : un combat toujours actuel », émission *Regards FGTB*, CEPAG, septembre 2006.

²² Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (<http://www.iweps.be>).

²³ *Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie. Photographie statistique*, Namur IWEPS, 2017, 46 pages.

²⁴ *Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie. Photographie statistique, op. cit.*, 2017, pages 14 et 20.

²⁵ IWEPS, « Les femmes dans un monde du travail en évolution mais toujours inégalitaire », communiqué de presse à l'occasion de la journée du 8 mars 2017, page 3 (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/03/CP-8mars-version-finale.pdf>).

Le travail à temps partiel : un piège pour les femmes

Le principal obstacle qui se dresse devant les travailleuses, c'est le travail à temps partiel non désiré, dont l'IWEPS dénonce très clairement le caractère de piège à l'emploi, désignant ainsi un emploi qui possède plus d'inconvénients que d'avantages :

« Les conséquences du temps partiel augmentent le risque de chômage, le risque d'avoir une faible pension, mais aussi le risque, pour ces femmes qui possèdent peu d'heures de travail, de vivre en situation de pauvreté en raison de la faible qualité des emplois proposés. Le travail à temps partiel se concentre, par ailleurs, dans quelques secteurs d'activité qui rassemblent des emplois à faible qualification, dont les horaires de travail sont souvent flexibles et/ou atypiques. Ces conditions de travail rendent l'articulation entre vie privée et vie professionnelle de plus en plus difficile.

On peut donc affirmer que certaines formes d'emploi à temps partiel relèguent les femmes dans des emplois précaires, les maintenant dans une forme de sous-emploi qui, en réalité, est plus proche du chômage que d'un emploi durable et de qualité qui leur garantirait les mêmes droits que les hommes, en terme de pension, de revenus, etc. »²⁶.

En matière d'employabilité féminine, le temps partiel contraint doit être considéré comme l'ennemi principal.

En résumé : une majorité d'emplois à temps partiel souvent contraints, des métiers peu qualifiés et mal rémunérés²⁷, un écart salarial de 23%, un taux de risque de pauvreté de 21,1%²⁸. Les inégalités dont les femmes sont victimes sur le plan professionnel ont une conséquence inévitable : la précarité et même la pauvreté, d'autant plus grande pour les familles monoparentales. Une raison supplémentaire d'aborder avec prudence la question de l'employabilité féminine !

5. Marchandisation des travailleuse/-eurs ou liberté de choix ?

Par rapport aux deux visions « patronales » de l'employabilité qui ont été évoquées plus haut²⁹, on peut se demander s'il existe une autre approche, se souciant davantage de favoriser la liberté de choix du travailleur.

Pour le CVFE, qui se réclame du féminisme et de l'éducation permanente, il n'est pas question de défendre autre chose que la capacité de la/du travailleuse/-eur de négocier sa place productive dans la société, en fonction de sa propre situation et, surtout, de ses désirs et de ses ambitions. Pour notre association, le travail ne peut apparaître comme une forme efficace d'intégration sociale qu'à la

²⁶ *Ibidem*, page 5.

²⁷ *Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie. Photographie statistique, op. cit.*, 2017, pages 36-40.

²⁸ *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), Bruxelles, 2011, pages 63, 71, 73.

²⁹ Cf. *supra*, point 3, pages 7 sv.

condition de ne pas être une condition uniquement aliénante, c'est-à-dire de comporter un versant d'accomplissement personnel.

Nous aborderons cette problématique dans un autre article en nous référant à l'approche par les « capacités », notion avancée par l'économiste indien Amartya Sen. La question posée dans cette hypothèse sera de savoir de quel espace de liberté et de choix le travailleur dispose par rapport à l'emploi. Dans cette vision, un travailleur qui est obligé d'accepter un emploi qui ne correspond pas à ses compétences ou de suivre une formation qu'il n'a pas choisie n'est pas respecté dans son droit à l'autonomie individuelle³⁰.

Cette conception a des conséquences déterminantes en matière d'accès à l'emploi, car elle s'oppose de manière frontale à la conception patronale du marché de l'emploi où les travailleurs sont des marchandises, ainsi qu'aux dispositifs actuellement à l'œuvre d'activation des chômeurs, qui font peu de cas des desiderata des demandeurs d'emploi.

En outre, en tant qu'organisation féministe, le CVFE s'interroge de manière critique sur l'absence d'approche de genre de la notion d'employabilité³¹. Si l'approche classique de l'employabilité considère tous les travailleurs comme des marchandises, ne peut-on pas supposer qu'une réification plus grande encore pèse sur les travailleuses : celle du déni, de l'effacement, qui occulte le fait de faire peser plus de contraintes sur les femmes que sur les hommes, induisant chez elles plus de précarité et de pauvreté, en plus de l'exploitation patriarcale traditionnelle de leur travail gratuit (domestique, reproductif).

Conclusion

Dans la société néo-libérale conçue par l'Union européenne, l'existence d'un taux de chômage important constitue un choix délibéré pour faire pression à la baisse sur les salaires en maîtrisant l'inflation. C'est dans ce contexte que nous avons réfléchi ici à la notion d'employabilité.

Après avoir servi au départ, dans le monde anglo-saxon, à distinguer les personnes proches de l'emploi des personnes qui en sont éloignées (et dès lors « inemployables »), dans l'optique d'une dualisation du marché de l'emploi, la notion d'employabilité a évolué, parallèlement à l'apparition du chômage de masse et à l'introduction des techniques de management des ressources humaines, vers des conceptions plus nuancées, mais souvent contradictoires, dans la mesure où elles reposaient sur une vision socialement ancrée ou très individualisante de la notion.

D'une façon générale, il est difficile de se départir de l'idée que la notion d'employabilité repose sur l'hypothèse d'une réification du travailleur qui, en tant

³⁰ Jean-Michel Bonvin et Nicolas Farvaque, « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation emploi*, n° 98, avril-juin 2007, mis en ligne le 30 juin 2009, page 10 (<http://formationemploi.revues.org/1550>).

³¹ Cf. *supra*, point 4, pages 9 sv.

qu'acteur sur le marché de l'emploi, constitue une marchandise dont l'intérêt est de correspondre aux desiderata du patronat. En définitive, ce dernier achète (ou loue, pour parler comme Marx) une « force de travail adaptative », dont les états d'âme professionnels sont sans objet. Rappelons en effet qu'un des slogans liés à l'employabilité est : « *Il vaut mieux avoir un mauvais emploi que pas d'emploi du tout* ».

A l'opposé de ce point de vue, le recours théorique à l'analyse fondée sur les capacités, développée par l'économiste Amartya Sen³² et reprise par la philosophe américaine Martha Nussbaum³³, peut constituer une piste intéressante à explorer en tant qu'alternative aux démarches d'activation des demandeurs/-euses d'emploi mises en œuvre en Belgique depuis 2004 dans l'esprit de l'Etat social actif, avec les dégâts sociaux qu'on connaît (Plan d'accompagnement des demandeurs d'emploi).

De plus, concernant les publics féminins précaires, on peut supposer par hypothèse que cette approche serait de nature à contribuer à leur émancipation vis-à-vis des discriminations qu'elles subissent dans le cadre de la société patriarcale.

³² Droit (Isabelle), « Quel apport de l'approche des capacités pour l'analyse des inégalités de genre », in Reboud (Valérie), (coord.), *Amartya Sen, un économiste du développement ?*, Paris, Agence française de développement, Département de la recherche, 2008, pages 127-149.

³³ Nussbaum (Martha), *Capacités. Comment créer les conditions d'un monde plus juste ?*, Paris, Climats, 2012, 301 pages.

Bibliographie

Bermond (Sylvain), « Les perles des Jéco 2017 », in *Les blogs de Mediapart*, 25/11/2017 (<https://blogs.mediapart.fr/sylvain-bermond/blog/251117/les-perles-des-jeco-2017>).

Boltanski (Luc) et Chiapello (Eve), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

Bonvin (Jean-Michel) et Farvaque (Nicolas), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », in *Formation emploi*, n° 98, avril-juin 2007, mis en ligne le 30 juin 2009, 17 pages (<http://formationemploi.revues.org/1550>).

Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie. Photographie statistique, Namur, IWEPS, 2010, 155 pages (brochure imprimée).

Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie. Photographie statistique, Namur IWEPS, 2017, 46 pages (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/07/Publication-femmes-et-hommes-cahier1-06072017.pdf>).

Fievet (Marc), *Leçons d'économie*, leçon 8, « Inflation, chômage, politique économique », Namur, FUNDP, Ecole supérieure des affaires, 2016, 43 pages.

IWEPS, « Les femmes dans un monde du travail en évolution mais toujours inégalitaire », communiqué de presse à l'occasion de la journée du 8 mars, 11 pages (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/03/CP-8mars-version-finale.pdf>).

Lentini (Giovanni), « Egalité femme/homme : un combat toujours actuel », émission « Regards FGTB », CEPAG, septembre 2006.

Martin (Jean-Philippe), « Microentreprise, une machine à fabriquer des pauvres », in *Le Monde diplomatique*, décembre 2017, pages 18-19.

<http://www.melchior.fr/notion/la-courbe-de-phillips>

Mercier (Estelle), « Développer l'employabilité des salariés : rhétorique managériale ou réalité des pratiques », Université de Nancy 2, *Cahiers de recherche*, 2011-06, 25 pages.

Saint-Germes (Eve), « L'employabilité : une nouvelle dimension de la GRH ? », Université de Montpellier 2, 20 pages.

Van Campenhoudt (Luc), Marquis (Nicolas), *Cours de sociologie*, Paris, Dunod, 2014, 348 pages.

Employabilité : les travailleuses/-eurs comme marchandises

Collectif contre les violences conjugales et l'exclusion (CVFE asbl) : rue Maghin, 11- 4000 Liège.

Publications (analyses et études) : www.cvfe.be

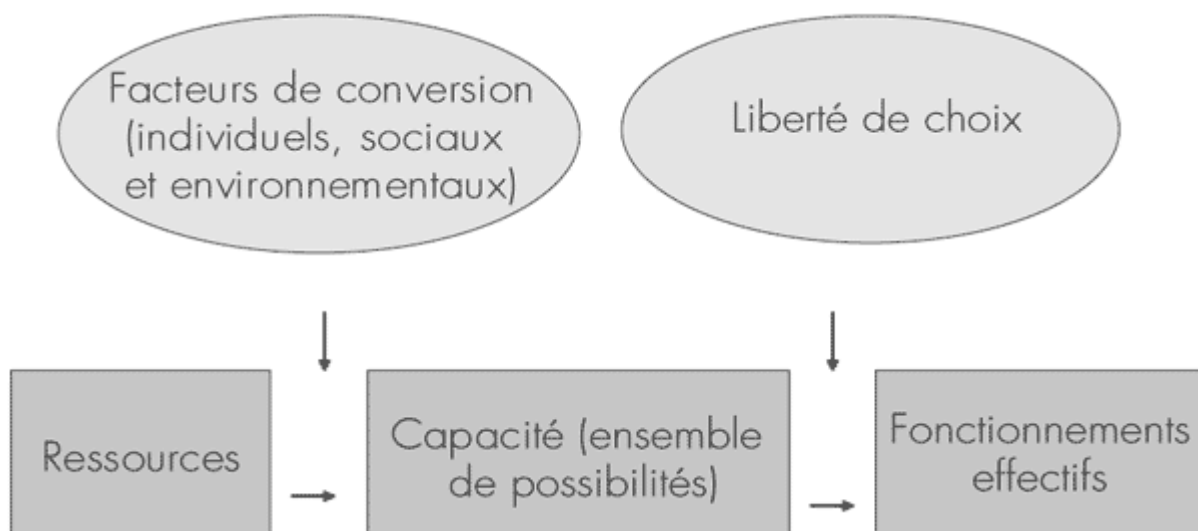
Contact : Roger Herla - rogerherla@cvfe.be – 0471 60 29 70

Avec le soutien du Service de l'Education permanente de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Wallonie.



EMPLOYABILITE ET CAPABILITES : RENFORCER LA LIBERTE DE CHOIX DES TRAVAILLEUSES PRECARISEES

Par René Begon



Comment concevoir l'employabilité féminine d'une manière alternative, c'est-à-dire en prenant distance avec les conceptions classiques, qui considèrent les travailleuses/-eurs comme des marchandises à la disposition du patronat ? On ne peut aborder cette question en faisant abstraction de la dévaluation historique du travail féminin et du cortège d'inégalités et de discriminations engendré par la société patriarcale. L'outil critique que nous utiliserons pour aborder autrement l'employabilité féminine : l'approche par les capacités de l'économiste indien Amartya Sen.

Les femmes ont toujours travaillé, mais leur travail a toujours été nié, contrecarré et dévalorisé par la société patriarcale. Toute réflexion sur l'employabilité féminine ne peut faire l'impasse sur l'histoire du travail des femmes.

1. Femmes et travail : un malentendu historique

Parmi les réflexions sur l'histoire de cette dévalorisation, l'une des plus radicales est probablement celle de la chercheuse italo-américaine Silvia Federici dans son essai *Caliban et la sorcière* (2004)¹. L'auteure y développe l'hypothèse selon laquelle l'origine des inégalités entre les femmes et les hommes dans la société patriarcale remonte au moment de la transition entre la fin de la période féodale et les débuts de la société capitaliste, c'est-à-dire entre le XIV^e et le XVI^e siècle.

Prenant à son compte la notion marxiste d'« accumulation primitive », elle cherche à démontrer que la réduction autoritaire des femmes à de simples productrices et reproductrices de la force de travail (d'une part, à travers la procréation et la maternité et de l'autre, à travers les tâches familiales) a fait partie des conditions de mise en place, dans la violence et le sang, du capitalisme, au même titre que le phénomène des « enclosures »², l'expansion coloniale, la traite des êtres humains, l'esclavage et le pillage des ressources des Nouveaux mondes, notamment les épices et les métaux précieux. Pour elle, le symbole de cette « guerre faite aux femmes » est la chasse aux sorcières qui fit rage durant les XV^e et XVI^e siècles et qui occasionna, à l'entendre, des « centaines de milliers de mortes », notamment sur les bûchers de l'Inquisition.

Ainsi s'explique le titre de son livre : personnage de *La Tempête*, de William Shakespeare, Caliban, rejeton de sorcière, symbolise la résistance à l'ordre colonial, alors que la sorcière fait écho à la violente chasse à ces femmes dérangeantes qui eut lieu à l'aube de l'âge classique.

L'ouvrage de Silvia Federici a eu un impact considérable dans les milieux féministes, mais son succès a largement dépassé son univers

¹ Federici (Silvia), *Caliban et la sorcière. Femmes, corps et accumulation primitive*, Genève, Entremonde-Senonevero, 2^e édition, 2017, 403 pages, 24€.

² « Le mouvement des enclosures fait référence aux changements qui, dès le XII^e siècle mais surtout à partir de la fin du XVI^e siècle et au XVII^e siècle ont transformé, dans certaines régions de l'Angleterre, une agriculture traditionnelle dans le cadre d'un système de coopération et de communauté d'administration des terres (généralement des champs de superficie importante, sans limitation physique) en système de propriété privée des terres (chaque champ étant séparé du champ voisin par une barrière, voire une haie comme dans un bocage). Les enclosures marquent la fin des droits d'usage, en particulier des communaux, dont un bon nombre de paysans dépendaient. »

(https://fr.wikipedia.org/wiki/Mouvement_des_enclosures). Cette privatisation des terres communes par les nobles afin d'augmenter la rentabilité de l'élevage ovin, qui provoqua une grave paupérisation des campagnes, a été interprété, notamment par Marx, comme le point de départ du capitalisme.

sympathisant : il a été salué de toute part, y compris dans les milieux marxistes, alors que l’auteure n’avait pas ménagé la vision à son sens trop étroite (limitée à l’accumulation de richesses) que le théoricien avait donné à la notion d’accumulation primitive.

Sans doute la puissance imagée et incantatoire de la thèse de Frederici n’est-elle pas étrangère à son succès. Il n’empêche que son ouvrage n’a pas échappé à la critique. On lui a notamment reproché une certaine forme de désinvolture historique. Ainsi, selon certains historiens, les victimes de la chasse aux sorcières n’auraient pas été des « centaines de milliers », mais entre 60 et 100.000, ce qui est déjà très considérable³. Elle passe également sous silence le fait que, dans certaines régions, comme la Finlande ou la Bourgogne, les hommes étaient les principales victimes des procès en sorcellerie⁴.

Quoi qu’il en soit, si, comme elle l’avance, l’accès aux métiers, notamment artisanaux, constituait effectivement une réalité pour les femmes au Moyen Âge, période de développement des villes et de l’économie urbaine⁵, l’ensemble de sa démonstration sur l’expropriation du travail féminin dans la phase de constitution d’un capitalisme avide de main d’œuvre fraîche est contredit par les historiennes du travail féminin.

Ainsi, du XVIe au XVIIIe s., contrairement aux filles de bonne famille pour lesquelles la constitution d’une dot constituait l’enjeu principal, les filles de familles pauvres étaient-elles tenues de se placer comme domestiques ou de travailler dans les industries textiles ou du vêtement, où leur habileté manuelle était appréciée⁶.

Au XIXe s., la France restant un pays agricole et l’essor de la grande industrie n’intervenant que dans le dernier quart du siècle, le travail familial à domicile, notamment dans le domaine du textile, s’est longuement maintenu avant l’introduction des fabriques⁷. « *Avant l’industrialisation massive ou la montée des emplois salariés dans les services, des femmes exerçaient des métiers de façon indépendante et l’activité de la ménagère était loin de se réduire à l’espace du foyer* »⁸. A la fin du siècle, les femmes représentent un tiers des actifs : « *Cinq ‘professions’ regroupent près de*

³ Kindo (Yann), « *Caliban et la sorcière*, ou l’Histoire au bûcher » (1/2), blog « La faucille et le labo », 20/02/2018, (<https://blogs.mediapart.fr/yann-kindo/blog/200218/caliban-ou-lhistoire-au-bucher-une-brochure-electronique>).

⁴ *Ibidem*.

⁵ Duby (Georges), Perrot (Michelle), *Histoire des femmes en Occident, II. Le Moyen Age*, sous la direction de Christiane Klapisch-Zuber, Paris, Perrin, coll. Tempus, 2002, pages 379-398.

⁶ Duby (Georges), Perrot (Michelle), *Histoire des femmes en Occident, III. XVIe-XVIIIe siècle*, sous la direction de Nathalie Zemon Davis et Arlette Farge, Paris, Perrin, coll. Tempus, 2002, pages 25-38.

⁷ Battagliola (Françoise), *Histoire du travail des femmes*, Paris, La découverte, coll. Repères, pages 7-8, 10.

⁸ Battagliola (Françoise), *op. cit.*, page 8.

90% des femmes : l'agriculture, le travail des étoffes et des vêtements, le service domestique, le commerce, enfin l'industrie textile »⁹.

Ainsi, même au XIXe s., le travail professionnel des femmes est resté une nécessité économique s'ajoutant à leurs responsabilités familiales. Mais, à toutes les époques, depuis les guildes jusqu'aujourd'hui, des obstacles se sont dressés devant elles : restrictions dans l'accès à la profession et à la formation, crainte masculine de la concurrence, cantonnement dans certains types d'activités typiquement « féminines », impossibilité d'accéder à des postes à responsabilité, hostilité syndicale, inégalités salariales, etc.

Toujours prégnante de nos jours, la dévalorisation du travail féminin au sein de la société patriarcale se manifeste par les discriminations dont les femmes sont l'objet dans l'accès au marché du travail, ainsi que par la double charge de travail que représente pour elles le fait d'assumer parallèlement les tâches ménagères et les obligations familiales. Cette dévalorisation n'a évidemment rien de naturel. C'est le résultat d'une construction socio-historique qu'on ne peut se permettre d'ignorer quand on envisage le travail féminin, ainsi que l'employabilité des femmes.

2. Employabilité féminine : en quête d'une alternative

Dans ses acceptions les plus courantes, la notion d'employabilité considère les travailleuses/-eurs comme des marchandises disponibles sur un marché, celui de l'emploi. Dans cette conception, les travailleuses/-eurs n'ont d'autre choix que de s'adapter aux desiderata du marché et des employeurs. Dans cet article, nous nous demanderons dans quelle mesure il est possible d'envisager la question de l'employabilité d'une manière alternative, c'est-à-dire en se focalisant sur les intérêts et les désirs des travailleuses/-eurs, en nous référant à la notion de « capacité » développée par l'économiste indien Amartya Sen.

Notre réflexion portera sur l'insertion professionnelle des publics précaires, et particulièrement des femmes, en prenant comme point de vue leur *empowerment*, c'est-à-dire le renforcement de leur pouvoir d'agir dans l'accès à l'emploi¹⁰. L'objectif de ce texte sera double : d'une part, formuler une démarche d'accompagnement en matière d'insertion professionnelle pour les femmes fondée sur l'approche des capacités, c'est-à-dire visant l'accroissement de la liberté de choix des futures employées ; d'autre part, élargir la perspective en esquissant un projet d'atelier de groupe avec des femmes en recherche d'emploi dans une perspective d'éducation permanente.

⁹ Battagliola (Françoise), *op. cit.*, page 25.

¹⁰ Ce texte constitue le deuxième volet d'un questionnement sur la notion d'employabilité entamé en collaboration avec une formatrice de SOFFT (Service d'orientation et de formation pour les femmes à la recherche d'un travail), le centre de formation du CVFE. Voir : Begon (René), « Employabilité : les travailleuses/-eurs comme marchandises », Liège, CVFE, 2016, 15 pages.

3. Employabilité, capacités et liberté

En développant son approche, Amartya Sen ne s'est pas focalisé sur la question de l'emploi, mais d'une manière plus générale sur la problématique de la lutte contre la pauvreté, notamment au sein des pays dits émergents (à commencer par le sous-continent indien). Pouvant se définir comme un « économiste du bien-être humain », Sen associe la notion de « développement » à celle de « liberté » plutôt qu'à celle de « richesse ». Ainsi, pour lui, « *la pauvreté n'est pas d'abord une carence matérielle ou financière, mais la 'privation des libertés relevant des différentes dimensions de la vie : non seulement économiques, mais aussi sociales et politiques'* »¹¹.

Comment définir le plus précisément possible la notion assez abstraite de « capacité » ?

« Cette approche <par les capacités> propose de juger la qualité de la vie à partir de ce que les individus sont en mesure de réaliser vraiment, ce que Sen appelle les états (beings) et actions (doings) et qui constituent l'ensemble des fonctionnements (functionings). Les fonctionnements pertinents peuvent aller du plus élémentaire – être en bonne santé, pouvoir manger – aux plus complexes – prendre part à la vie de la communauté, être digne à ses propres yeux. L'ensemble des fonctionnements potentiels que l'individu peut réaliser est appelé capacité (capability) et représente la liberté de fonctionner de l'individu. 'La capacité est, par conséquent, un ensemble des vecteurs de fonctionnements, qui indique qu'un individu est libre de mener tel ou tel type de vie' (Sen, 1992, p.66). Elle représente la liberté que possède un individu de mener l'existence qu'il a raison de vouloir mener »¹².

L'approche de l'insertion professionnelle par les « capacités » va donc dans un sens tout à fait différent des conceptions classiques de l'employabilité : plutôt que de concevoir celle-ci comme une faculté à s'adapter à la demande du marché du travail, elle s'interroge sur la marge de manœuvre dont dispose le demandeur d'emploi pour choisir librement l'emploi qui lui convient.

¹¹ Prevost (Benoît), « Le genre dans les nouvelles stratégies de lutte contre la pauvreté : de Sen à la Banque mondiale », in Guérin (Isabelle) et al., *Femmes, économie et développement*, ERES, coll. « Sociologie économique », 2011, page 33. Cité par Begon (René), *Empowerment des femmes et violence conjugale*, Liège, CVFE, 2012, page 19.

¹² Bertin (Alexandre), « L'approche par les capacités d'Amartya Sen. Une voie nouvelle pour le socialisme libéral », in *Cahiers du GREThA*, n° 2008-9, Bordeaux, Université Montesquieu, page 7. Cité par Begon (René), *op. cit.*, page 18.

4. Capabilités et insertion professionnelle

Si l'économiste indien insiste sur la marge de liberté nécessaire à la conduite d'une « bonne vie », il faut quand même en relativiser l'ampleur en matière d'emploi : étant donné le rapport de force inévitable qui existe entre les desiderata des demandeurs d'emploi et les besoins en main d'œuvre des employeurs, il serait illusoire de prétendre qu'un chercheur d'emploi peut avoir tout le loisir de choisir le travail qui lui convient.

La différence de l'approche par les capabilités repose sur l'hypothèse que le demandeur d'emploi devrait disposer, quoi qu'il en soit, d'une marge de liberté de choisir, ce que le fonctionnement du marché de l'emploi a plutôt tendance à nier, notamment dans l'optique d'activation de la recherche d'emploi inscrite dans le contexte de l'état social actif.

Pour évaluer la liberté de choix des travailleuses/-eurs, nous appuierons notre réflexion sur l'article que deux sociologues, Jean-Michel Bonvin et Nicolas Farvaque, ont consacré à l'apport des capabilités en matière de recherche d'emploi¹³.

4.1. Capabilités, fonctionnements, ressources

Dans l'approche d'Amartya Sen, il faut d'abord différencier les notions de « capacité » et de « fonctionnement », ainsi que celles de « capabilité » et de « ressources ».

« L'approche par les capacités s'inscrit dans la perspective du développement humain en tant que liberté réelle. Elle repose sur une première distinction fondamentale entre ce que Sen appelle les fonctionnements ou accomplissements, c'est-à-dire ce que je fais effectivement (les actes ou les choix que je pose), et les capabilités ou libertés réelles de me comporter de telle ou telle manière (les actes ou les choix que je peux poser) »¹⁴.

Sen établit une différence entre les actions limitées que nous entreprenons dans la vie réelle (*fonctionnements*) et l'ensemble de toutes celles que nous aurions (ou non) la liberté de poser (*capabilités*) et que nous ne posons pas pour diverses raisons. Il existe donc une différence entre notre manière concrète d'agir et l'ensemble des possibilités que nous avons à notre disposition et que nous ne choisissons pas ou ne sommes pas en mesure de choisir.

Quels sont les filtres qui interviennent pour réduire notre liberté de choix ? C'est toute la question de ce que Sen appelle les « ressources » et les « facteurs de conversion ».

« La seconde distinction oppose les ressources et les capabilités. Par ressources, Sen entend tous les biens et services dont une personne

¹³ Bonvin (Jean-Michel) et Farvaque (Nicolas), « L'accès à l'emploi au prisme des capabilités, enjeux théoriques et méthodologiques », in *Formation emploi*, n° 98, avril-juin 2007 (mis en ligne le 30 juin 2009. URL : <http://formationemploi.revues.org/1550>).

¹⁴ Bonvin (Jean-Michel) et Farvaque (Nicolas), *loc. cit.*, page 10.

dispose, qu'ils soient produits ou dispensés sur le marché, dans le secteur associatif ou par le secteur public. Les revenus perçus sur le marché du travail, les transferts sociaux, les dons ou cadeaux, ainsi que toutes les marchandises et prestations de services auxquelles les individus ont accès sont subsumés sous cette notion de ressources. Nous proposons ici de considérer aussi les droits formels accordés aux individus (c'est-à-dire les droits inscrits dans les documents constitutionnels ou législatifs tels que le droit à l'éducation, à la liberté d'opinion, à la sécurité sociale, etc.) comme autant de ressources mobilisables dans le cours de l'action »¹⁵.

Contrairement aux capacités qui sont des libertés ou des droits de portée générale, communes à une certaine quantité de personnes, les ressources sont des éléments concrets qui peuvent varier d'un individu à l'autre. Cependant, même entre des personnes qui disposeraient éventuellement de ressources identiques, des inégalités peuvent exister en fonction de ce que Sen appelle les « facteurs de conversion », qui sont au nombre de trois :

- Individuels (caractéristiques de la personne),
- Sociaux (« contexte sociopolitique et culturel »),
- Et environnementaux (caractéristiques géographiques, climat, équipements, infrastructures, etc.)¹⁶.

« Dans une telle perspective, la principale contribution de l'approche par les capacités n'est pas de montrer l'insuffisance des approches de la pauvreté centrées sur les seules ressources monétaires ou autres (qui se situent au fondement des interventions de l'État social des Trente Glorieuses), mais de pointer la nécessité de garantir la conversion de ces ressources, et plus généralement de tous les droits formels, en droits et libertés réelles, de sorte que chacun ait accès à des fonctionnements ou réalisations de valeur »¹⁷.

En résumé, pour mettre en œuvre les *capacités* dont une personne ou un groupe social dispose sous la forme d'un *fonctionnement* convenable pour l'individu, il faut parvenir à *convertir* concrètement le mieux possible les *ressources* disponibles. Il resterait à voir comment cette vision abstraite peut se concrétiser autour de la question de la recherche d'emploi.

4.2. Processus et opportunités

Si sa vision de la liberté de choix revêt clairement un aspect individuel, l'approche par les capacités possède également un versant socio-politique. Cette vision collective consiste à observer les politiques publiques pour déterminer dans quelle mesure elles contribuent à augmenter la liberté de

¹⁵ *Ibidem*, page 11. L'idée avancée par les auteurs de considérer les « droits formels » comme des ressources est contestable, car on pourrait aussi logiquement les voir comme des capacités.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ *Ibidem*, page 12.

choix des usagers. Dans cette optique, deux autres « dimensions » de la liberté sont convoquées : « *l'aspect processus et l'aspect opportunités* »¹⁸.

D'une part, les usagers sont supposés collaborer activement à l'élaboration des politiques publiques, ce qui peut paraître de prime abord fort ambitieux. C'est ce que Sen nomme « processus ». D'autre part, les politiques publiques « *se donnent pour objet d'augmenter les opportunités disponibles pour toutes les personnes concernées et notamment pour les plus défavorisées* »¹⁹.

En somme, « *des individus auxquels le bien-être matériel serait ainsi garanti au mépris de leur capacité d'action ne peuvent pas être considérés comme réellement libres. La justice sociale (opportunités) ne peut aller sans la participation démocratique (processus) dans l'approche par les capacités* »²⁰.

En d'autres termes, si on suit Sen, même progressistes (*opportunités*), les politiques publiques risquent de rater leur cible si elles ne sont pas assorties d'une forme de participation démocratique (*processus*).

Pour développer la question de la liberté processuelle, Bonvin et Farvaque se réfèrent à l'ouvrage d'Albert O. Hirschmann, *Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*, publié en 1970, qui est un classique d'analyse socio-politique²¹.

Ainsi, écrivent les auteurs,

« *Dans notre esprit, la liberté processuelle implique la présence de trois alternatives pour chaque personne concernée : elle peut choisir d'être loyale vis-à-vis des prescriptions édictées collectivement (loyalty), mais elle doit aussi être en mesure de contester ces exigences (voice) ou encore, le cas échéant, d'opter pour la voie de la défection à un coût supportable pour elle (exit). La garantie effective de ces trois alternatives (Hirschman, 1970) se présente comme la condition sine qua non de la liberté réelle de choix : si un travailleur n'a pas voix au chapitre dans la manière de gérer les conditions et les rythmes de travail, les salaires, etc., au sein de son entreprise, et qu'il ne peut bénéficier d'une option de sortie à un coût supportable (notamment sous la forme d'une prestation d'assurance-chômage d'un niveau permettant d'assurer une vie décente), il se retrouve pour ainsi dire contraint à la loyauté,*

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ *Ibidem*, page 13.

²¹ Albert O. Hirschmann, *Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*, Cambridge (Massachusetts) and London (England), Harvard University Press, 1970. Traduction française : Albert O. Hirschmann, *Exit, voice and loyalty. Défection et prise de parole*, Editions de l'ULB, Paris, Fayard, 1995, 149 pages (réédité en 2012 avec une préface de Pascal Delwit). Les termes *Exit, voice and loyalty* ont été traduits en français par *Défection, Prise de parole et Loyauté*.

laquelle peut dès lors être interprétée en termes de préférences adaptatives »²².

En d'autres termes, pour mesurer la réalité de la liberté de choix d'un-e travailleuse/-eur en matière professionnelle, on doit pouvoir lui demander, si on suit l'hypothèse de Hirschman, dans quelle mesure elle/il a été *libre de choisir* l'attitude à adopter en présence d'une opportunité professionnelle : accepter l'opportunité sans condition (loyauté), la critiquer et, le cas échéant, négocier sa modification (prise de parole) ou enfin la refuser (défection).

4.3. « Unfreedoms » et « uncapabilities »

En matière de recherche d'emploi, de chômage et de parcours professionnels, Bovin et Farvaque relèvent le fait que, la notion d'opportunité pouvant être entendue au sens négatif, elle permet d'analyser aussi bien les entraves ou contraintes du marché du travail que la marge de manœuvre des travailleuses/-eurs :

« Pour synthétiser, dans les quelques travaux recourant à l'AC <approche par les capacités> pour traiter de la question de l'emploi ou du chômage, l'aspect opportunités de la liberté a plus particulièrement été mis en avant, essentiellement d'un point de vue négatif, i.e. en termes de contraintes pesant sur les possibilités de choix des personnes au regard de leur insertion socioprofessionnelle (par exemple, formation inadaptée, situation du marché local du travail, discriminations ethniques ou sexuelles, contraintes posées par les dispositifs d'activation visant justement à restreindre l'espace de choix possibles, etc.). Le cadre général de l'approche par les capacités permet peut-être de mieux représenter les contraintes, privations ou pénalités rencontrées par les personnes par rapport à l'emploi, plutôt que leurs libertés ou espace de choix réel – pour reprendre des termes anglais, leurs 'unfreedoms' et 'uncapability' plus que leurs 'freedoms' et 'capability' »²³.

Ce point de vue peut être particulièrement pertinent pour permettre aux travailleuses/-eurs d'analyser leur rapport aux politiques d'activation :

« On peut ainsi se demander si les programmes dits d'activation, parmi eux les programmes de workfare, augmentent réellement la liberté d'obtenir un emploi, ou bien au contraire s'ils ne réduisent pas la liberté réelle des personnes en les contraignant, dans certains cas, à accepter l'emploi proposé par l'institution de placement, en observant les interactions effectives dans le cadre des agences pour l'emploi »²⁴.

²² Bonvin (Jean-Michel) et Farvaque (Nicolas), *loc. cit.*, page 13. Par « préférence adaptative », il faut entendre « se contenter de ce dont on peut disposer ».

²³ *Ibidem*, page 19.

²⁴ *Ibidem*, page 17.

Ainsi, l'observation des contraintes et des obstacles rencontrés au cours d'une recherche d'emploi devrait s'avérer utile, en l'associant avec l'approche de Hirschmann, pour analyser les discriminations et inégalités rencontrées par les travailleuses/-eurs dans leur parcours professionnel.

Mais surtout, du point de vue féministe adopté dans cet article, cette approche sera particulièrement appropriée pour observer les parcours professionnels féminins qui se caractérisent par l'entrée en jeu de nombreuses discriminations à l'embauche et à l'emploi.

4.4. Employabilité initiative ou interactive ?

Dans le fil de leur réflexion, Bonvin et Farvaque mettent en cause les définitions classiques de l'employabilité, que nous avons abordées dans un article précédent, c'est-à-dire employabilité initiative ou interactive²⁵. Pour rappel, l'« employabilité initiative » est la « *capacité individuelle à 'vendre' son travail* », alors que l'« employabilité interactive » est « *la capacité relative que possède un individu d'obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques personnelles et le marché du travail* »²⁶.

Observant ces définitions à la lumière des concepts de Sen, Bonvin et Farvaque tirent une conclusion critique :

« En dépit de leurs divergences, ces deux versions de l'employabilité ne passent pas le test de l'approche par les capacités. De fait, l'employabilité d'initiative ne met l'accent que sur les facteurs de conversion individuels, au mépris des deux autres types de facteurs de conversion et de la dimension processuelle de la liberté. De son côté, l'employabilité interactive remplit mieux les conditions de la mise en capacité (empowerment) réelle des bénéficiaires des programmes de formation dans la mesure où elle prend en compte tous les facteurs de conversion, mais elle s'avère tout aussi peu soucieuse de l'aspect processus mis en avant dans l'approche par les capacités. De fait, cette version de l'employabilité reste ancrée dans une vision de l'individu et de la formation qu'il convient de lui dispenser, qui est déterminée par les besoins du marché du travail. Le fait que la société assume conjointement avec l'individu une responsabilité dans la réalisation de cet objectif n'entame en rien l'ambition de marchandiser l'individu, c'est-à-dire d'en faire une marchandise aussi attractive que possible aux yeux des employeurs potentiels, qui se trouve au cœur des deux modèles d'employabilité »²⁷.

En résumé, l'approche par les capacités envisage l'insertion professionnelle et l'employabilité de manière spécifique, en mettant en avant la marge de manœuvre en matière de choix dont dispose la/le travailleuse/-eur. La question

²⁵ Begon (René), « Employabilité : les travailleuses/-eurs comme marchandises », Liège, CVFE, 2016, pages 8-9.

²⁶ Mercier (Estelle), « Développer l'employabilité des salariés : rhétorique managériale ou réalité des pratiques », Université de Nancy 2, *Cahiers de recherche*, 2011-06, page 5. Cité par Begon (René), *loc. cit.*, page 8.

²⁷ Bonvin-Farvaque, *loc. cit.*, page 15.

qui se pose est la suivante : « *De quelle liberté réelle disposent les demandeurs d'emploi pour obtenir un travail qui convient à leurs attentes ?* »²⁸

4.5. Une vision qualitative de l'approche par les capacités

L'approche prônée par Amartya Sen est souvent critiquée pour son éventuelle faiblesse méthodologique ou opératoire. Elle serait séduisante, mais difficile à mettre en œuvre. Discutant cette question dans la deuxième partie de leur article, Jean-Michel Bonvin et Nicolas Farvaque reconnaissent l'impossibilité de mesurer *quantitativement* l'employabilité d'une personne en fonction des capacités.

Par contre, ils expliquent qu'une démarche *qualitative* permet de cerner de manière assez précise les zones de liberté de choix des travailleuse/-eurs.

*« L'idée centrale est qu'à travers les réalisations d'un individu, le chercheur peut obtenir une information pertinente sur son espace des possibles et sur les privations vécues en termes de liberté de choix (...) La démarche est donc d'inclure dans la description de certains fonctionnements une information sur les possibilités de choix et l'espace de liberté des personnes. Parmi les diverses réalisations qu'accomplissent les personnes, certaines sont en effet qualifiées ou décrites de telle façon qu'elles offrent à l'évaluateur une connaissance sur leurs possibilités de choix. Par exemple, il est possible d'étudier le parcours professionnel d'un individu en fonction du caractère choisi ou subi des transitions (en posant directement la question, lors d'enquêtes ou d'entretiens). Dans ce cadre, la recherche peut également conduire à prendre pleinement en considération les attentes et la subjectivité des personnes (par exemple, sur ce qu'elles entendent par accéder à un emploi de qualité), en confrontant ces résultats à des données factuelles »*²⁹.

Cette réflexion laisse place à l'hypothèse qu'on peut concevoir une approche qualitative de l'insertion socio-professionnelle et de son accompagnement qui soit fondée sur l'observation du parcours professionnel des individus en cherchant à mettre en évidence les étapes où un choix individuel a été possible.

²⁸ *Ibidem*, page 17.

²⁹ *Ibidem*, page 16.

5. En pratique, deux expériences françaises

A notre connaissance, il n'existe pas d'application pratique *stricto sensu* de l'approche par les capabilités en matière d'insertion socio-professionnelle, dans l'optique développée par Bonvin et Farvaque et résumée plus haut. Néanmoins, à titre d'exemples approximatifs, nous décrirons deux initiatives françaises qui nous paraissent aller dans le sens de la démarche que nous postulons dans cet article.

5.1. La démarche de l'association Transfer

Transfer est une association fondée en Gironde en 1991 « *par un collectif de chercheurs universitaires, de responsables économiques et de travailleurs sociaux* »³⁰. Avec comme mot d'ordre « *Personne n'est inemployable* », elle a développé dès les années 80 une méthode de travail appelée « *Intervention sur les offres et les demandes* » (IOD)³¹, dont le principe est la mise en relation directe des chercheurs d'emploi et des entrepreneurs à propos du poste à pourvoir avec l'appui d'une équipe d'intervenants de terrain. Cette méthode « *propose un ensemble de stratégies de médiation et de soutien, à rebours des fonctionnements habituels, pour réussir l'insertion professionnelle durable de publics en situation de grande précarité* »³².

La démarche part d'un double constat : « *... alors que chômage et précarité ne cessent d'insécuriser de nombreuses catégories d'actifs, beaucoup d'entreprises continuent d'exprimer des difficultés de recrutement et d'adaptation des compétences* »³³. A quel public s'adresse prioritairement Transfer : « *Les bénéficiaires de notre activité sont à la fois les catégories d'actifs les plus exposées aux risques d'exclusion et de précarité (bénéficiaires finaux), les entreprises – en privilégiant les PME TPE souvent laissées pour compte des dispositifs de soutien – et les acteurs publics et privés agissant dans les domaines de l'insertion, du social, de l'emploi et de la formation* »³⁴.

Transfer constitue progressivement un réseau de partenaires labellisés, dont les intervenant-e-s sont formé-e-s à sa méthode. Ce réseau est implanté dans 11 départements français et dispose de trois partenaires en Belgique (Miresem à Philippeville et deux sièges de la Mission locale de Forest et Bruxelles-capitale). L'association dispose d'un centre de formation à Bordeaux où sont organisées plusieurs fois par an des sessions de formation à la méthode IOD³⁵.

Sans entrer dans les détails, on observe que la démarche de Transfer relève d'une conception *interactive* de l'employabilité. Le chercheur d'emploi n'y est pas considéré comme un produit marchand adaptable, mais comme l'un des acteurs d'un processus régulé de négociation. C'est dans la mesure où il bénéficie d'un accompagnement en principe indépendant qu'il ne s'y présente pas sur la

³⁰ Cf. <https://transfer-iod.org/public/>

³¹ Cf. <https://transfer-iod.org/public/la-methode-iod/> Cette méthode a été formalisée en 1988 après six ans d'expérimentation.

³² *Ibidem.*

³³ Cf. <https://transfer-iod.org/public/>

³⁴ *Ibidem.*

³⁵ Cf. <https://transfer-iod.org/public/le-reseau-transfer-iod/>

défensive. Une autre caractéristique importante du projet est son aspect social : le choix de s'adresser à un public précaire est significatif d'une approche progressiste.

L'efficacité de la méthode et l'indépendance de la structure de médiation sont sans doute des atouts, mais, malgré son développement considérable, le réseau reste assez confidentiel (11 départements dans un pays qui en compte 96, soit 11,45%).

Les deux lacunes qu'on observera sont le fait que l'association n'insiste pas sur la question de la liberté de choix des demandeuses/-eurs d'emploi et ne semble pas inclure la dimension de genre dans sa stratégie. Néanmoins, ce type de projet mérite toute notre attention et il serait intéressant qu'une telle approche puisse se développer également dans notre région. Elle constituerait une alternative de choix face aux mesures d'accompagnement/sanction des demandeuses/-eurs d'emploi en vigueur en Belgique.

5.2. Territoires Zéro Chômeurs d'ATD Quart Monde

Le secteur Formation-Emploi de l'ONG française ATD-Quart Monde est à l'initiative de l'expérience « Territoires Zéro Chômeurs de longue durée ». Le projet consiste à définir un certain nombre de zones où des institutions locales sont candidates pour créer des entreprises spécifiques, les EBE (entreprises à but d'emploi), chargées d'engager en CDI, au salaire minimum, des chômeurs de longue durée volontaires³⁶.

Pour financer ces emplois, l'hypothèse avancée par ATD-Quart Monde est d'obtenir des pouvoirs publics la réaffectation des allocations sociales versées aux chômeurs de longue durée. En effet, dans une étude financière réalisée en 2015, l'association a évalué à 36,11 milliards d'€ l'ensemble des dépenses publiques annuelles destinées à indemniser les personnes touchées par la précarité et le chômage d'exclusion. L'ensemble de ces personnes étant évalué à 2,33 millions de personnes, soit 39,6% du total des demandeuses/-eurs d'emploi, il s'ensuit que l'indemnisation de chacun-e des allocataires entraîne un coût de 15470€ pour la collectivité³⁷. C'est sur la base de cette somme que s'appuie la proposition d'ATD-Quart Monde.

Le soutien des pouvoirs publics à ce projet s'est concrétisé par le vote d'une loi adoptée à l'unanimité de l'assemblée nationale et du sénat en février 2016. Pour chaque emploi créé, les pouvoirs publics ristourneront une somme de 18000€ à l'organisme coordonnant les projets locaux. Cette somme est censée financer 70% de l'emploi créé, le reste devant en principe être généré par l'activité économique de l'entreprise, ce qui représente néanmoins une difficulté, notamment lors du démarrage de l'activité. Les premiers Territoires Zéro

³⁶ <https://www.atd-quartmonde.fr/unemploiundroit/>

³⁷ ATD-Quart Monde, *Etude macro-économique sur le coût de la privation durable d'emploi*, mars 2015, 15 pages (version courte).

Chômeurs ont été définis dès 2016, le projet d'ATD-Quart Monde étant de créer 2000 emplois durant la période expérimentale de cinq ans³⁸. Concrètement, les constats de départ sont assez simples :

« En premier lieu, nul n'est inemployable et ce n'est pas le travail qui manque, mais le nombre d'emplois. Autrement dit, il y a suffisamment d'activités possibles pour occuper tout le monde. Et, de fait, beaucoup de besoins de la société ne sont pas satisfaits par le secteur marchand, faute de rentabilité suffisante. Le critère de non-concurrence est ainsi essentiel dans le dispositif, car si les activités nouvellement assurées dans le cadre des entreprises à but d'emploi devaient mettre en péril des emplois existants, ce serait un jeu de dupes »³⁹.

Mais, à notre sens, le principal intérêt du projet, c'est que les activités à créer sont définies à partir du répertoire des compétences de chacun-e des chômeuses/-eurs volontaires, comme l'explique le directeur de la maison de l'emploi de Mauléon, dans les Deux-Sèvres :

« L'équipe municipale a décidé de se lancer dans le projet bien avant son lancement officiel. En 2015, nous avons rencontré tous les volontaires en recherche d'emploi depuis plus d'un an pour leur présenter le projet collectivement. Nous les avons ensuite reçus en entretiens individuels pour leur demander quelles compétences ils avaient, ce qu'ils avaient envie de faire et s'ils pensaient à des activités nouvelles qui pourraient être utiles sur le territoire »⁴⁰.

Demander aux volontaires « *ce qu'ils avaient envie de faire* », c'est sans doute la grande nouveauté de cette démarche qui s'appuie sur le libre choix des travailleurs, d'une part en ne travaillant qu'avec des volontaires et d'autre part, en partant de leurs envies en matière de travail.

La portée du projet Territoires Zéro Chômeurs dépasse d'emblée les visions classiques de l'employabilité (initiative ou interactive) et, sans se référer explicitement à l'approche par les capacités, s'oriente incontestablement dans la direction prônée par Bonvin et Farvaque, à partir des deux caractéristiques déjà évoquées, le volontariat et la liberté de choix laissée au travailleur, à laquelle on ajoutera la priorité accordée à la lutte contre la précarité.

Le seul bémol que nous observerons dans son cas est, encore une fois, l'absence de regard de genre, aspect sur lequel il nous paraît important d'insister.

³⁸ Dorival (Camille) et Nahapétian (Naïri), « Bilan d'étape pour Territoires Zéro Chômeur », in Alternatives Economiques, 22/07/2018 (<https://www.alternatives-economiques.fr/bilan-detape-territoires-zero-chomeur/00085654>).

³⁹ Dorival (Camille) et Nahapétian (Naïri), *loc. cit.*

⁴⁰ *Ibidem.*

6. Employabilité et discriminations de genre

Dans le cadre politique et féministe qui est celui du CVFE, un travail critique sur l'employabilité des femmes consistera à renforcer le pouvoir d'agir des travailleuses, c'est-à-dire leur *empowerment*, face aux exigences du patronat. En effet, les définitions classiques de l'employabilité telles qu'elles ont été critiquées plus haut par Bonvin et Farvaque (voir point 4d), non seulement ne prennent pas en considération les attentes des travailleuse/-eurs, mais en plus elles ne font aucune place à la notion de genre. Cela signifie qu'elles n'envisagent pas l'influence que les discriminations qui pèsent sur les femmes ont sur leur employabilité.

L'approche par les « unfreedoms » et « uncapabilities » qui vient d'être évoquée permet au contraire de mettre les barrières professionnelles en évidence : écart salarial, temps partiel contraint, conciliation entre vie professionnelle et vie privée, double journée de travail, difficultés professionnelles liées aux grossesses et à l'éducation des enfants en bas âge, manque d'infrastructures de garde, etc.

Pour illustrer cette question, Bonvin et Farvaque se penchent sur les travailleuses de l'aide à domicile :

« Prenons l'exemple du travail dans des métiers difficiles comme l'aide à domicile, pour montrer l'intérêt et le caractère réalisable de cette perspective d'étude, dans le contexte actuel de réflexion sur la précarisation du marché du travail ou sur la condamnation de certains salariés à rester dans le segment inférieur : des données empiriques existent (sur les statuts, les conditions d'emploi, les salaires, etc.) ; d'autres peuvent être fournies (données secondaires) ou élaborées (données primaires d'enquêtes opérationnalisant l'approche des capacités selon le schéma présenté jusqu'ici) en complément. Les salariés du secteur de l'aide à domicile – à vrai dire, les salariées – ont-elles accédé à ce métier par un véritable choix, ou par absence de perspective ? Pour les salariées qui sortent du secteur pour aller vers d'autres horizons (autre métier, ou inactivité), s'agit-il d'un choix authentique permis par une réelle liberté de choix (d'exit) ? Comme le dit Sen (1996, p. 110), il est important de considérer les options que l'on n'a pas choisies, mais que l'on pouvait tout à fait choisir, ou encore celles qu'il était tout à fait impossible d'élire »⁴¹.

Cet exemple fait clairement apparaître l'intérêt particulier de l'approche par les capacités, y compris négatives, pour l'analyse des trajectoires professionnelles féminines. Nos auteurs poursuivent : « (...) il est possible d'étudier le parcours professionnel d'un individu en fonction du caractère choisi ou subi des transitions (en posant directement la question, lors d'enquêtes ou d'entretiens)⁴².

De leur analyse, nous retiendrons qu'une approche *qualitative* des parcours professionnels, sous forme d'entretiens spécifiques ou de récits de vie, par

⁴¹ Bonvin-Farvaque, *loc. cit.*, page 17.

⁴² *Ibidem*, page 16.

exemple, peut faire apparaître les marges de liberté et de choix dont ont pu disposer les travailleuses/-eurs en recherche d'emploi au cours de leur carrière. L'analyse peut également envisager, notamment pour les travailleuses/-eurs précarisées, « les contraintes, privations ou pénalités rencontrées par les personnes par rapport à l'emploi, plutôt que leurs libertés ou espace de choix réel »⁴³.

A partir de ces hypothèses, nous pensons qu'il est possible de construire un guide d'entretien visant à établir, sur une ligne du temps, la chronologie des différentes périodes de transition professionnelles (perte d'emploi, faillite d'entreprise, période de chômage, période de formation, recherche d'emploi, etc.) d'une personne et d'essayer de faire apparaître avec elle, pour chacune de ces périodes, la marge de liberté ou de non-liberté dont a disposé la travailleuse.

A notre sens, cette approche originale peut trouver un terrain d'expérimentation en matière d'accompagnement à l'insertion socio-professionnelle, notamment dans le cadre de modules de bilan de compétences. De plus, l'analyse d'un parcours professionnel dans cette optique présente un avantage pédagogique grâce à son caractère interactif et éventuellement collectif. C'est à travers une réflexion active sur son propre itinéraire que la personne pourra évaluer la marge de liberté de choix qui a été la sienne.

Conclusion

Les travailleuses/-eurs en recherche d'emploi n'ont-elles/ils comme perspective que de se conformer aux attentes des employeurs, comme de simples marchandises sur un marché (le marché de l'emploi, selon l'expression consacrée) ou peuvent-elles/ils se ménager un espace de liberté pour choisir le type d'emploi qui leur convient le mieux ? Dans quel contexte ? A quelles conditions ? Serait-ce exceptionnel ou cela pourrait-il devenir une constante ?

La situation socio-économique qui règne actuellement en Europe n'est a priori pas favorable aux travailleuses/-eurs : existence d'un volant de chômage important, faible dynamisme de l'économie, mise en œuvre sous l'égide européenne de politiques néo-libérales d'austérité, politiques publiques d'activation, de contrôles et de sanctions des demandeuses/-eurs d'emploi.

A première vue, tout concourt à maintenir les travailleuses/-eurs dans une situation de faiblesse face aux exigences du patronat. S'il existe des espaces de négociation en matière d'accès à l'emploi, ils semblent mettre aux prises des organisations syndicales affaiblies et un patronat devant lequel les gouvernements de centre-droit (ou pire) déroulent le tapis rouge. Après la crise financière de 2008, les négociations salariales ont tendance à piétiner faute d'un rapport de force un tant soit peu favorable aux forces du travail.

⁴³ *Ibidem*, page 19.

La négociation individuelle des conditions d'embauche et de travail reste sans doute possible pour certains diplômés de haut niveau, mais elle relève de l'utopie pour la plupart des travailleuses/-eurs, notamment les plus précaires, c'est-à-dire les femmes. Dans ces conditions y a-t-il un sens à tenter d'évaluer avec des travailleuses en recherche d'emploi la marge de manœuvre dont elles ont pu bénéficier (ou non) au cours de leur carrière professionnelle ?

Certainement car l'action féministe est une action politique dirigée contre l'injustice, particulièrement concernant le travail féminin, c'est-à-dire celui qui souffre le plus de discriminations. Dès lors, raconter son parcours professionnel, chercher à mettre en évidence *les zones de liberté de choix ou de contrainte et d'obstacles* qu'on a rencontrés lors des moments-clés de recherche d'emploi ou de formation, mettre à jour *les exigences personnelles* qu'on veut formuler par rapport à l'emploi, établir un rapport entre ce qui s'est passé en réalité et envisager ce qui aurait pu se passer *si certaines autres conditions avaient été remplies*, décrire les *ressources* dont on a pu disposer et mesurer la manière dont elles ont évolué avec le temps, mettre en perspective l'évolution des *opportunités* de politique publique disponibles à chacune des étapes de son parcours... sont autant de questions qu'on pourrait aborder avec les travailleuses en recherche d'emploi. Afin de mettre en évidence des marges de manœuvre dont elles n'ont pas toujours eu conscience à travers un itinéraire professionnel souvent dominé par l'idée qu'il faut se plier aux impératifs du marché de l'emploi.

Il ne faut pas négliger l'utilité, pour une travailleuse en recherche d'emploi, d'opérer un retour critique sur son parcours du point de vue de ses attentes personnelles et de préparer, de la sorte, à envisager *autrement* ses futures démarches de recherche - ou de création - d'emploi.

Un tel exercice d'auto-évaluation de son propre parcours professionnel doit être interprété comme un acte politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Notre conviction est que le monde associatif et singulièrement le CVFE doivent relever le défi visant *l'empowerment* des femmes précarisées dans une optique d'éducation permanente, c'est-à-dire à partir de l'expérience des premières concernées.

Bibliographie

ATD-Quart Monde, *Etude macro-économique sur le coût de la privation durable d'emploi*, mars 2015, 15 pages (version courte).

ATD-Quart Monde : <https://www.atd-quartmonde.fr/unemploiundroit/>

Battagliola (Françoise), *Histoire du travail des femmes*, Paris, La découverte, coll. Repères, nouvelle édition, 2004, 124 pages.

Begon (René), *Empowerment des femmes et violence conjugale*, Liège, CVFE, 2012, 68 pages.

Begon (René), « Employabilité : les travailleuses/-eurs comme marchandises », Liège, CVFE, 2016, 15 pages.

Bertin (Alexandre), « L'approche par les capacités d'Amartya Sen. Une voie nouvelle pour le socialisme libéral », in *Cahiers du GREThA*, n° 2008-9, Bordeaux, Université Montesquieu, page 7.

Bonvin (Jean-Michel) et Farvaque (Nicolas), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », in *Formation emploi*, n° 98, avril-juin 2007, 17 pages (mis en ligne le 30 juin 2009. URL : <http://formationemploi.revues.org/1550>).

Dorival (Camille) et Nahapétian (Naïri), « Bilan d'étape pour Territoires Zéro Chômeur », in *Alternatives Economiques*, 22/07/2018 (<https://www.alternatives-economiques.fr/bilan-detape-territoires-zero-chomeur/00085654>).

Duby (Georges), Perrot (Michelle), *Histoire des femmes en Occident, II. Le Moyen Age*, sous la direction de Christiane Klapisch-Zuber, Paris, Perrin, coll. Tempus, 2002, 692 pages, 12,20€.

Duby (Georges), Perrot (Michelle), *Histoire des femmes en Occident, III. XVIe-XVIIIe siècle*, sous la direction de Nathalie Zemon Davis et Arlette Farge, Paris, Perrin, coll. Tempus, 2002, 659 pages, 12,20€.

Federici (Silvia), *Caliban et la sorcière. Femmes, corps et accumulation primitive*, Genève, Entremonde-Senonevero, 2^e édition, 2017, 403 pages, 24€.

Hirschmann (Albert O.), *Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*, Cambridge (Massachusetts) and London (England), Harvard University Press, 1970. Traduction française : Hirschmann (Albert O.), *Exit, voice and loyalty. Défection et prise de parole*, Editions de l'ULB, Paris, Fayard, 1995, 149 pages (réédité en 2012 avec une préface de Pascal Delwit).

Kindo (Yann), « *Caliban et la sorcière*, ou l'Histoire au bûcher » (1/2), blog « La faucille et le labo », 20/02/2018, (<https://blogs.mediapart.fr/yann-kindo/blog/200218/caliban-ou-lhistoire-au-bucher-une-brochure-electronique>).

Mercier (Estelle), « Développer l'employabilité des salariés : rhétorique managériale ou réalité des pratiques », Université de Nancy 2, *Cahiers de recherche*, 2011-06, 25 pages.

Prevost (Benoît), « Le genre dans les nouvelles stratégies de lutte contre la pauvreté : de Sen à la Banque mondiale », in Guérin (Isabelle) et al., *Femmes, économie et développement*, ERES, coll. « Sociologie économique », 2011, pages 29-61.

Transfer : <https://transfer-iod.org/public/>

TABLE DES MATIERES

1. FEMMES ET TRAVAIL : UN MALENTENDU HISTORIQUE	2
2. EMPLOYABILITÉ FÉMININE : EN QUÊTE D'UNE ALTERNATIVE	4
3. EMPLOYABILITÉ, CAPABILITÉS ET LIBERTÉ	5
4. CAPABILITÉS ET INSERTION PROFESSIONNELLE	6
4.1. CAPABILITÉS, FONCTIONNEMENTS, RESSOURCES	6
4.2. PROCESSUS ET OPPORTUNITÉS	7
4.3. « UNFREEDOMS » ET « UNCAPABILITIES »	9
4.4. EMPLOYABILITÉ INITIATIVE OU INTERACTIVE ?	10
4.5. UNE VISION QUALITATIVE DE L'APPROCHE PAR LES CAPABILITÉS	11
5. EN PRATIQUE, DEUX EXPÉRIENCES FRANÇAISES	12
5.1. LA DÉMARCHE DE L'ASSOCIATION TRANSFER	12
5.2. TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEURS D'ATD QUART MONDE	13
6. EMPLOYABILITÉ ET DISCRIMINATIONS DE GENRE	15
CONCLUSION	16
BIBLIOGRAPHIE	18

Soutien juridique et dévictimisation
dans le cadre des permanences du CVFE
Pied de page + arial 9pt – gras couleur personnalisée

Collectif contre les violences conjugales et l'exclusion (CVFE asbl) : rue Maghin, 11- 4000 Liège.

Arial 9 pts couleur personnalisée

Publications (analyses et études) : www.cvfe.be

Contact : Roger Herla - rogerherla@cvfe.be – 0471 60 29 70

*Avec le soutien du Service de l'Education permanente de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Wallonie.
Arial 9 pts italique justifié*