



TOUT LE MONDE EST-IL EMPLOYABLE ?



MARIE CASTAIGNE
Conseillère



SANDRINE XHAUFLAIRE
Conseillère

© Shutterstock.com

Après l'annulation de 2020, c'est avec un grand plaisir que la Fédération des CPAS a pu organiser ses États généraux de l'insertion 2021. L'occasion de réunir les CPAS autour de la thématique de l'employabilité vue au travers de la double question : « Faut-il considérer que tout le monde est employable et donner sa chance à chacun ou, au contraire, se dire qu'il n'y a pas d'emploi pour tout le monde ? ». Nous vous proposons, dans cet article, de revivre les temps forts de cette édition (ou de les découvrir si vous avez manqué l'événement) et de pointer les grands éléments de cette question... Insoluble.

Luc Vandormael : remettons l'éthique au centre du débat



Le Président de la Fédération des CPAS rappelle que parler d'employabilité, c'est avant tout parler du traitement réservé et à réserver aux personnes non employées ou dites inemployables. Depuis 2002, le droit à l'intégration se décline de trois manières : le revenu d'intégration (RI), le projet individualisé d'intégration sociale (PIIS) et l'emploi. Il peut y avoir des dispenses mais dans les faits, les recours à des raisons de santé ou d'équité sont peu nombreux et donc, l'octroi du RI s'inscrit généralement dans une logique contractuelle de droits et devoirs. La question qui se pose alors est triple :

1. Il faut donner à chacun toutes les possibilités d'accéder à un emploi durable de qualité. Mais malgré tous les efforts déployés, certains n'y arrivent pas et n'y arriveront peut-être jamais. Des territoires zéro chômeur sont-ils dès lors imaginables ou utopiques ?
2. Quel sort réserver alors à ceux qui n'y arrivent pas malgré toute leur bonne volonté ? Les faire passer d'une formation à l'autre, comme on l'a entendu à l'occasion de l'un ou l'autre débat ? Les orienter vers l'insertion sociale ou les dispenser de PIIS ? Les exclure ? En faire des sans droits qui vont sortir des radars sociaux ?
3. Et quel sort réserver à ceux qui ne font pas preuve de bonne volonté, sachant que le CPAS est la dernière ligne de protection sociale et que le manque de bonne volonté est une appréciation subjective ?

Ces questions éthiques reviennent à l'avant-plan et ne manquent pas de questionner les travailleurs sociaux comme les décideurs de nos CPAS. Certains mettront l'accent sur le devoir de responsabilité des usagers, qui doivent se comporter de manière à mériter une solidarité collective temporaire. Et s'ils manquent à leurs obligations, ils doivent être sanctionnés. D'autres mettront l'accent sur les difficultés personnelles de celles et ceux qui manquent de tout, sur leur exclusion sociale déjà très dure, sur le renoncement à tous leurs désirs, sur la dégradation de l'estime de soi causée par la pauvreté et augmentée par les stigmatisations en tout genre.

Ces interprétations amènent deux catégories de réponses qui ont fait l'objet des interventions de la journée.



La Ministre de l'Emploi introduit la journée en adressant ses remerciements aux travailleurs sociaux mobilisés pendant toute la crise du Covid et qui sont retournés au front pour gérer les conséquences des inondations. « Vous avez dû faire preuve de beaucoup d'adaptabilité et essayer de trouver des solutions, aller vers les citoyens et les sinistrés dans des circonstances tout à fait inédites. Je souhaite vraiment vous remercier pour la manière dont vous vous êtes adaptés. Vous avez rendu honneur à la fonction publique en rendant un service au public dans des circonstances vraiment difficiles ». Elle entend les besoins de moyens complémentaires exprimés par les CPAS. Après avoir communiqué sur les avancées des dossiers qui les concernent (Réforme de l'article 60, Réforme des SIS, santé mentale), la Ministre insiste sur l'importance de construire, avec la personne, un projet sur mesure qui répond à ses compétences, à ses aspirations. Un emploi qui offre de la dignité et de la sécurité économique. Un emploi qui permet de rendre un service à la collectivité.



Oleg Bernaz (chercheur chez RTA) : « Il est important de préserver les personnes de la pression à l'emploi à tout prix ».

Oleg Bernaz invite à dévoiler l'idéologie néolibérale qui déstabilise l'emploi classique mais aussi lutter contre elle, même lorsqu'elle affirme que « nous sommes tous employables ».

L'emploi, dans certaines conditions et à certains moments, ne peut pas être le mobile principal de l'action des individus. Les relations dans lesquelles la personne est engagée exigent de sa part d'investir ses efforts pour, par exemple, bien élever son enfant, réussir à l'école. Il serait donc erroné

de donner à l'affirmation « nous sommes tous employables » une valeur universelle, désincarnée du contexte d'action des individus. C'est dans les points spécifiques du parcours de chaque individu qu'il faut poser la question de l'emploi.

Castel, et d'autres sociologues à sa suite, ont montré que la précarisation des conditions de travail est une tendance objective dans le monde du capitalisme néolibéral : « *L'emploi classique est de moins en moins la forme dominante de la structuration du salariat, en entendant par emploi classique la figure qu'il a prise dans la société salariale : un emploi à plein temps, programmé pour durer (contrat à durée indéterminée) et encadré par le droit du travail et par la protection sociale. L'hypothèse proposée est que l'on assiste à un glissement de l'emploi classique vers des formes d'activités en deçà de l'emploi et qui pourrait déboucher à la limite sur une société de pleine activité toute différente d'une société de plein-emploi* ».

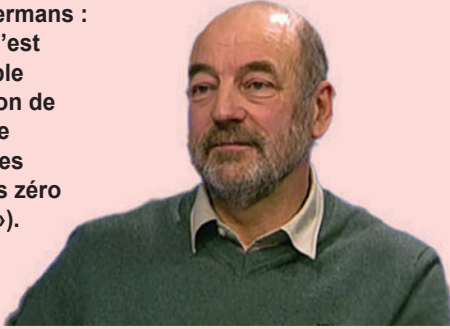
Aujourd'hui, nous ne sommes dès lors plus dans une société de plein-emploi mais dans une société de pleine activité. Ce qui veut dire qu'être actif n'équivaut pas à avoir un emploi stable. On peut être actif en enchaînant les CDD. Cette effervescente activité ne participe en rien au processus de construction d'une vie digne, bien au contraire. Cela répond à des exigences nouvelles du capitalisme qui veut que les individus soient flexibles et employables à tout moment et en tout lieu.

Comment, dans ce cas, déjouer la logique de ce capitalisme néolibéral ? Au niveau macro, revendiquons de nouveaux droits : protection des conditions de travail, droits sociaux, droits fondamentaux pour garantir la dignité humaine. Au niveau micro et meso, pensons de nouveaux rapports de solidarité liant aussi bien les individus que les institutions. Des collaborations entre protagonistes institutionnels doivent être encouragées, pour expérimenter d'autres manières de réaliser leurs missions, assumer différemment leurs rôles et partager un intérêt supérieur : celui de permettre à une personne de « retourner » le processus de ce que nous avons appelé avec Castel « la désaffiliation » : « *L'exclusion n'est pas un destin. Des interventions sont possibles, d'une part, dans une perspective préventive, pour consolider la zone de vulnérabilité et tenter d'éviter le basculement dans la marginalité et, d'autre part, dans la zone de désaffiliation, pour tenter d'éviter une installation dans les marges qui transforme les difficultés à s'insérer en exclusion définitive* ».

La fiction « tous employables » risque de détourner notre attention de la recherche des alliances, des expérimentations et des luttes que le retournement des processus de désaffiliation exige à tous les niveaux. Croire dans cette fiction, c'est sous-estimer l'importance des conditions de la pratique sociale dans le rapport à l'emploi.

En conclusion, la prévention et, plus précisément, la capacité de prévenir collectivement la désaffiliation, exige un diagnostic de notre présent et une analyse des conditions socio-culturelles de déploiement de l'action des individus. L'intérêt d'une telle entreprise est de rendre possible l'établissement de nouveaux rapports de solidarité avec ceux et celles qui vivent la rupture du lien social, en leur permettant de s'inscrire sur les axes de l'insertion et l'intégration, sans que cette inscription soit décrétée comme un impératif catégorique auquel il faut obéir.

Paul Timmermans :
personne n'est
inemployable
(présentation de
l'expérience
française des
« Territoires zéro
chômeurs »).



Pour introduire son propos, il revient sur la notion d'employabilité, qu'il considère non pas comme une somme de compétences ou de capacités qu'on attribue à un individu mais comme une forme de présomption de compétence pour laquelle, aujourd'hui, l'ensemble de l'appareil public doit se mobiliser pour doter le gens de ces compétences professionnelles ou transversales ainsi que lever des « freins » à l'insertion professionnelle. Pour accéder à l'emploi, les projets « Territoires zéro chômeur » (TZC) montrent qu'il n'est pas nécessaire de s'occuper de tous ces freins, qui sont réels, mais qui se lèvent au fur et à mesure que les gens sont dans l'emploi, pour peu que l'environnement soit favorable et que l'emploi soit fait sur mesure.

Les TZC ont été développés en France depuis plusieurs années sur dix micro-territoires. Sur ces territoires, on crée de l'emploi sur mesure en fonction des aspirations et des capacités des personnes. Et cela fonctionne puisqu'il y a trois territoires qui ont réussi à rencontrer l'exhaustivité.

Cela démontre que l'on peut penser *a priori* que tout le monde est employable. Il ne s'agit pas de nier les difficultés mais d'imaginer qu'il vaut mieux commencer par l'emploi pour insérer, qu'insérer pour aller vers l'emploi. C'est un retournement de paradigme. On fait alors de l'employabilité positive dans le sens où on considère que l'employabilité ce n'est pas les attributs d'une personne (sa nationalité, son âge, son sexe...) mais c'est un contexte de négociation qui permet à chacun de satisfaire une demande et une offre, sans discrimination.

Le discours dominant, voire envahissant, sur les pénuries alors qu'il y a 200 000 demandeurs d'emploi, est un discours idéologique qui renvoie les personnes à leur responsabilité. Et leur responsabilité est d'autant plus grave qu'il existe des tas de services et dispositifs d'insertion socioprofessionnelle qui sont là pour les aider. Alors est-ce la faute des travailleurs sociaux en charge de ces dispositifs ? Est-ce la faute des personnes elles-mêmes ? Non.

Pour en sortir il faut modifier le rapport de force avec les employeurs. C'est la clé. On travaille à toujours plus rapprocher le profil des personnes des offres. Or, on peut retourner le problème : l'emploi s'est aussi éloigné des personnes et on s'interroge fort peu sur les conditions qui sont offertes. Beaucoup d'employeurs l'ont bien compris et sont prêts à travailler sur leurs emplois vacants, à adapter les postes de travail.

Le rôle de l'accompagnateur est également fondamental.

1. Sa posture, tout d'abord : le regard du travailleur social sur le demandeur d'emploi est terriblement déterminant. Il faut regarder les personnes en étant convaincu qu'ils vont tous réussir, qu'ils en sont tous capables. Cela a été démontré dans l'enseignement, quand on croit en ses élèves, ils réussissent beaucoup mieux.
2. Sa spécialisation ensuite : la mise à l'emploi d'un personnel faiblement qualifié, dans un marché du travail instable, n'est pas chose aisée. C'est un métier en soi que d'accompagner les personnes vers l'emploi. Quand on fait de l'insertion professionnelle, on ne peut pas se permettre de rater. Si on échoue, le mal-être de la personne est aggravé. Donc, une certaine spécialisation est nécessaire.
3. Les marges de manœuvre organisationnelles sont également primordiales : le travailleur social doit pouvoir sortir des normes et élargir le champ d'action.
4. Enfin, l'accompagnateur doit pouvoir se dégager des typologies dans lesquelles il est souvent enfermé. Si, *a priori*, ces typologies sont toujours intéressantes pour orienter pertinemment, elles sont aussi malheureusement souvent réductrices, parce qu'elles manquent d'approche globale.

Outre la modification du rapport de force avec les employeurs et le changement de posture de l'accompagnateur, il est également essentiel de rendre les personnes actrices de leur propre emploi. C'est la théorie de l'engagement. Une personne ne pourra s'engager pleinement dans un emploi que si elle est authentiquement volontaire pour celui-ci. Et donc, toutes les questions de contraintes doivent être écartées pour que cela fonctionne. Dans les expériences TZC, c'est le volontariat absolu. Les personnes se présentent parce qu'elles en ont réellement envie et au moment où elles se sentent prêtes.

En conclusion, les CPAS ont un travail utile. Mettre les gens à l'emploi est peut-être le seul moyen de leur redonner de la dignité. Dès lors, la première posture à adopter est de considérer l'emploi comme une façon d'insérer plutôt que de passer son temps à tenter d'insérer pour trouver l'emploi. Ensuite, si on veut redonner du sens au service public, si on veut redonner de la confiance dans le politique, il faut revisiter la problématique de l'employabilité, revoir le droit à l'emploi. Cela serait une nouvelle façon de faire de la démocratie et de la démocratie économique en particulier.



Jean-François Oriane,
Professeur de sociologie à
l'Université de Liège : « on
a inventé l'employabilité
pour permettre à des
demandeurs d'emploi,
des accompagnateurs,
des travailleurs sociaux...
de pouvoir parler le même
langage ».



Pour tenter la réconciliation entre les deux approches, il faut d'abord revenir sur cette notion floue et polysémique qu'est l'employabilité. Et ensuite, s'interroger sur la fonction que remplit cette notion au niveau politique.

Bernard Gazier, un économiste français, a consacré toute sa carrière à cette notion d'employabilité, dont il identifie les premières traces au début du siècle. En Angleterre d'abord, aux États-Unis ensuite, dans une version très dichotomique, où l'employabilité permet de distinguer les employables des inemployables.

À partir des années 80, la notion évolue (tout en restant aussi floue) avec :

- une vision initiative : essentiellement dans les pays anglo-saxons, définie comme la capacité d'un individu à se vendre sur le marché du travail, l'idée d'un capital humain et social qu'on peut vendre et valoriser sur un marché du travail concurrentiel et qui met donc ici l'accent sur la responsabilité individuelle des personnes, sur leur capacité à trouver un emploi ;
- une vision interactive : plutôt européenne, qui articule plus explicitement les dimensions individuelles et le contexte. Nous avons vraisemblablement hérité de cette vision.

Ces deux visions ont été opposées dans les exposés précédents et incarnent des modes d'activation contrastés.

La stratégie européenne pour l'emploi articule très habilement ces deux versions de l'employabilité initiative et interactive, dans un flou artistique hautement calculé. L'ambiguïté dans la communication politique a une vertu hautement fédératrice puisqu'elle permet d'absorber les contradictions avant même qu'elles n'apparaissent ou s'expriment.

L'employabilité constitue aujourd'hui l'objectif officiel des politiques d'emploi en Europe. On est passé d'un objectif de plein emploi (mise à l'emploi) à un objectif de pleine employabilité.

Comment cette évolution s'est-elle opérée ? Il y a eu un changement de paradigme dans les années 70. On est passé d'une vision du monde keynésienne, où on considérait le chômage comme un problème à solutionner par la création d'emplois publics ou le développement d'une politique de grands travaux et où la responsabilité de la société en matière d'emploi était collective, à une nouvelle vision, selon laquelle le chômage n'a pas d'impact négatif sur la monnaie, puisque le chômage n'est pas un problème mais au contraire une solution qui permet de lutter utilement et efficacement contre l'inflation.

En effet, aujourd'hui, dans le contexte européen, les États membres sont dépossédés des leviers que constituaient les taux de change pour jouer sur la valeur de la monnaie et donc, pour garantir la force de l'euro, ils se rattrapent sur la flexibilité de la main d'œuvre, en activant les chômeurs. L'objectif n'est pas tellement de bousculer les chômeurs mais surtout de mettre la pression sur les salariés et les salaires. En effet, les salariés, s'ils sentent qu'il y a des chômeurs qui subissent une pression telle qu'ils sont prêts à tout pour travailler (et donc prendre leur place), vont revoir leurs prétentions salariales à la baisse. Ces chômeurs actifs assurent donc la modération salariale, qui est la

condition de stabilité des prix et permet, au final, d'assurer la robustesse de l'euro.

Si on prend cela en considération, peut-on encore dire que les chômeurs inactifs de longue durée, les inemployables comme on dit, coûtent cher et ne rapportent rien ?

Non, ces personnes en recherche d'emploi ont une véritable utilité sociale ou, en tout cas, une utilité économique ou monétaire. À l'échelle européenne, les choses sont pensées comme cela pour justifier ce développement de politiques d'employabilité.

Ainsi, ce concept d'employabilité, finalement, plus qu'un objectif, est devenu un moyen de communication. On a inventé l'employabilité pour permettre à des demandeurs d'emploi, des accompagnateurs, des travailleurs sociaux... qui, *a priori*, n'ont pas grand-chose à se dire, ne se connaissent pas, de pouvoir parler le même langage. Car parler le langage de l'employabilité, c'est déjà une preuve d'employabilité !

Sur le terrain, très concrètement, il est intéressant d'observer comment, au guichet du Forem ou d'un opérateur d'insertion, ce champ lexical de l'employabilité permet d'intensifier les échanges. Pour un chômeur qui se présente, se décrire comme employable, c'est démontrer par des CV, des lettres de motivation, des entretiens d'embauche, sa désirabilité sur le marché du travail. Le rôle du conseiller emploi, c'est de l'initier au champ lexical de l'employabilité, parvenir à se décrire avec les bons mots, avec les bonnes formules.

Ce cadre servira à évaluer les efforts de la personne dans sa recherche d'emploi. Les conseillers n'étant pas experts du marché du travail, leur expertise se situe à un autre niveau : la communication. L'employabilité est donc un médium de communication permettant d'intensifier et de faciliter la communication là où elle est improbable.

L'employabilité permet de mettre tout le monde d'accord puisque chacun croit qu'il parle de la même chose. Ça permet de parler de manière de plus en plus abstraite d'une problématique qui est pourtant importante et centrale, celle du travail humain. Ce flou, cette polysémie de la notion, va permettre que des États qui ont pourtant des visions contradictoires puissent se rencontrer autour d'une stratégie européenne pour l'emploi.

Au niveau international, le concept d'emploi (différence entre travail salarié et travail non salarié) a permis de rejeter dans l'ombre tout le travail non marchand bénévole, gratuit, la formation, le fait de s'occuper de ses enfants ou de ses vieux parents, etc. L'emploi est devenu le critère principal d'ouverture des droits sociaux.

Réduire le travail à l'emploi d'abord et à l'employabilité ensuite, c'est défaire le lien historique qui s'est établi entre le travail et la protection sociale. L'emploi ne devrait pas être le principal critère d'accès aux droits.

En conclusion, parler de l'employabilité, c'est finalement une manière de taire ce qui constitue le point le plus important : la problématique du travail humain, comment on l'organise, comment on le répartit, comment on le raréfie et enfin, comment on l'articule ou non à des droits sociaux. Mais toujours dans l'intérêt des personnes. ■