

Bouquin S. (2017), « Employabilité : de l'érosion de la norme d'emploi à la dissolution de la relation salariale ? » (2017), in Tiffon G., Moatty F., Glaymann D., Durand JP (coord.), *Le Piège de l'employabilité. Critique d'une notion au regard des usages sociaux*, PUR, 264p., (pp.189-200).

L'employabilité : de l'érosion de la norme d'emploi à la dissolution de la relation salariale ?

Stephen Bouquin *

D'instrument de sélection par rapport à une main-d'œuvre pléthorique en temps de crise, l'employabilité est devenue un axe de premier ordre dans les réformes du marché du travail et les politiques emploi. L'employabilité conduit à fragiliser la condition salariale, en mobilisant les demandeurs d'emploi, en développant les compétences et en dévalorisant la qualification. Il consacre une vision d'inspiration libérale-marchande opérant un glissement de responsabilité de l'employeur et de la puissance publique vers l'individu. L'employabilité exprime l'abandon du plein emploi et annonce l'avènement de la pleine activité, celle où la dimension collective du rapport salarial s'estompe.

1 – L'employabilité, un outil de sélection et de gestion

L'employabilité est un terme qui connaît déjà une longue histoire et ce en particulier dans le monde anglo-saxon. A la fin du 19^{ème} siècle, suivant la logique paternaliste-puritaine de l'ère Victorienne, *employability* fut un terme utilisé par les employeurs qui devait leur permettre de différencier les pauvres aptes à s'intégrer à la société industrielle de ceux qui relevaient de la charité (Gazier, 1990, 1998, 2001). Au cours de la Grande Dépression des années 1930, son usage s'est étendu aux Etats-Unis et faisait toujours référence aux « capacités élémentaires » pour occuper un emploi. L'employabilité permet de distinguer la force de travail valide de celles et ceux qui sont désormais « invalides » ou « inaptes » au travail. L'apparition d'une armée de chômeurs comptant plusieurs millions de personnes, vivant sans aucune assurance sociale, donnait lieu à des migrations intérieures importantes (les « hobos » et autres vagabonds) et une très faible lisibilité des qualifications. Pour les employeurs, il était essentiel de se donner les moyens de « séparer le bon grain de l'ivraie ».

Après la Seconde Guerre Mondiale, la notion avait fait son apparition dans le lexique médico-social des travailleurs sociaux dont l'activité consistait à mesurer la « distance à l'emploi » et l'aptitude productive de travailleurs dont la plupart était issu des forces armées. Le degré d'employabilité fut mesuré à l'aide de tests médicaux à prétention prédictive et centrés sur la mesure d'un possible

* Professeur de sociologie, directeur du Centre Pierre Naville ; stephen.bouquin@univ-evry.fr

« handicap » réduisant la capacité professionnelle d'une personne. L'objectif premier était d'identifier à quelles conditions un individu peut exercer tel ou tel métier.

Dans les années 1960-1970, le concept évolue vers « *l'intégration professionnelle* » basée sur des critères objectifs (casier judiciaire, permis de conduire, ...) et subjectifs (motivation, disponibilité, loyauté). En économie du travail, la notion sera mobilisée autour de l'idée d'une « *probabilité de reclassement* », liée à la durée du chômage.

Au Royaume-Uni, à partir des années 1980, le concept d'employabilité accompagne la restructuration néolibérale des marchés du travail. C'est sans doute aussi pour cette raison qu'on y anticipe sur plusieurs évolutions ultérieures... Ainsi, pour Bob Jessop (1993), professeur en économie politique, le *Welfare State keynésien* cède peu à peu le pas à un « Etat workfariste et Schumpétérienne ». Jessop s'accorde avec Claus Offe pour dire que le capitalisme ne peut ni coexister avec l'Etat social ni se passer de lui (Offe 1984). Il propose de résoudre ce paradoxe en mettant l'accent sur le changement gouvernance sociale. Il n'y a pas « moins d'action » mais une autre action étatique, une autre gouvernance. De façon idéal-typique, la gouvernance de l'Etat Social national keynésien soutenait la demande, la consommation de masse, favorisait le plein emploi et agissait comme un régulateur de l'activité économique. Cet *Etat social keynésien* était *national* dans la mesure où son champ d'action couvre un territoire délimité.

Pour des raisons à la fois structurelles et conjoncturelles, la gouvernance doit changer faute de quoi le mouvement d'accumulation continuera à s'embourber dans une crise interminable. Pour Jessop, la gouvernance adaptée peut être qualifiée de *Schumpétérienne, workfariste et postnationale*. L'idéal type ainsi constitué serait Schumpétérien dans la mesure où il promeut de façon permanente l'innovation et la flexibilité tout en intervenant du côté de l'offre afin de renforcer le plus possible la compétitivité des entreprises. C'est suivant la même logique que sera pensée l'organisation du marché de l'emploi et l'emploi en lui-même. Là où *l'Etat social keynésien* devait sécuriser le plein emploi, *l'Etat workfariste schumpétérien* agit en faveur de la compétitivité orientée vers les marchés extérieurs. Il s'agit d'un régime de gouvernance *workfariste* dans la mesure où les politiques sociales sont subordonnées aux exigences de flexibilité et d'employabilité. Sur le marché du travail c'est le côté de l'offre qui doit primer sur celui de la demande. Dit autrement, les offres d'emploi prennent le dessus sur la demande de postes de travail. Là où l'Etat social keynésien fonctionnait avec une logique où il vaut mieux que les employeurs attendent de trouver le bon employé, *l'Etat workfariste* préfère prolonger la file d'attente des demandeurs d'emploi.

Cette approche globalisante de Bob Jessop n'a pas vraiment son égal en France. Il faut dire que l'école de la régulation, par ailleurs une source d'inspiration pour Bob Jessop, tente pendant longtemps d'identifier vain les conditions d'un nouveau compromis postfordiste et d'un nouveau

cercle vertueux de croissance. Et à ce titre, la question du travail (post-taylorien) intéresse davantage que celle de l'emploi.

En France, le concept d'employabilité apparaît au tournant des années 1990. Pour B. Gazier (1990), il consacre la reconnaissance d'une situation problématique de l'emploi tant du côté de l'offre (pénurie de postes de travail) que du côté de la demande (qualification, disponibilité). Pour Jean-Luc Outin, publiant dans le même numéro de *Sociologie du travail* consacré aux question d'emploi, l'employabilité est un « construit social » composé de quatre dimensions: les qualités individuelles (relationnelles et motivationnelles), les compétences professionnelles, la situation du marché du travail, et les politiques de formation suivies par l'Etat et les entreprises.

La notion de « compétences » va-t-elle modifier la signification de l'employabilité ? Il est difficile de donner une réponse univoque à cette question. Le concept de compétences émerge sous l'impulsion d'une action syndicale (notamment de la part de la CFDT) visant à faire reconnaître le savoir-faire réel, acquis au travers de l'expérience professionnelle. Cette reconnaissance conduit à assouplir les grilles de classification afin de faciliter l'accès des « ouvriers spécialisés » semi- ou non qualifiés au statut d' « ouvriers professionnels ». On assistera ensuite, dans le prolongement de cet assouplissement, à l'élaboration de référentiels de métiers-compétences et de pratiques d'évaluation afin d'informer les cellules de reclassement des possibilités d'évolution professionnelle et de structurer les dispositifs de formation des contenus requis pour rendre cette évolution réalisable.

Le concept de compétences représente un angle d'approche novateur qui va s'imposer progressivement comme un levier de développement de l'employabilité. Rappelons brièvement que la formalisation de la « compétence » demeure très hasardeuse, ce qui laisse une grande latitude pour obtenir une loyauté à l'égard du management et une adhésion à la logique de performance (Rozenblatt, 2000). En cela, on peut dire que le couple employabilité-compétences contribue à fragiliser à la fois la qualification et l'emploi, socles de droits et de sécurité socio-économique.

Si les services des ressources humaines des entreprises s'approprient le concept d'employabilité, c'est parce qu'il leur semble préférable à celui de « sécurité de l'emploi », terme qui garde la faveur des organisations syndicales. Il est utilisé pour présenter une politique visant à « garantir l'employabilité des salariés » tout considérant les plans sociaux comme inévitables. L'employabilité ne concerne donc plus uniquement les chômeurs mais implique tous les salariés, et apparaît comme une responsabilité conjointe des individus, des entreprises et de l'état. C'est ce qui conduit certains à dire que l'employabilité agit comme un substitut par rapport à l'attente de loyauté (Baruch, 2001).

Aujourd'hui, si l'idée d'agir sur les degrés d'employabilité fait toujours partie des services RH, le concept en lui-même semble être devenu un repoussoir. Dans le monde de la GRH, quand elle est utilisée, la notion d'employabilité demeure « minimaliste » :

« L'employabilité concerne le maintien et le développement des compétences des salariés et des conditions de gestion des ressources humaines permettant d'accéder à un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions favorables ». Alain Finot, « Développer l'employabilité », Alain Finot (2000)

Une autre définition utilisée dans les manuels de RH étend le périmètre d'action en y incluant une sorte de « sécurité professionnelle », évitant la précarisation :

« Développer l'employabilité c'est permettre à tout salarié, par une politique RH, un management et une organisation adaptées, d'être un acteur du maintien et du développement de ses compétences, pour s'adapter en permanence aux évolutions des métiers et être toujours apte à changer d'emploi, sans difficultés majeures de reconversion ».

L'employabilité demeure donc une notion instable, ambivalente, ce qui reflète la permanence d'un conflit autour de la répartition des responsabilités entre l'entreprise, la puissance publique et le salarié ou le demandeur d'emploi. Ainsi, dans le cadre de la négociation sur l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, ou encore d'accords d'entreprises dans la métallurgie, la notion a été rejetée par certaines organisations syndicales, dont la CGT, pour qui évoquer l'employabilité implique d'accepter le transfert de responsabilité sur l'individu tout en déchargeant de fait l'entreprise voire y compris la puissance publique.

2 - L'employabilité, une ambition Européenne

Analyser l'employabilité au niveau Européen apporte des éclairages complémentaires. Il permet notamment de mesurer combien cette notion s'intègre dans une approche prônant la flexibilité sur une base libérale-marchande.

Le « Livre Blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi », piloté par Jacques Delors (1993), consacre un accord entre gouvernements (UE13) et les « partenaires sociaux » sur l'égale importance et interdépendance entre ces trois objectifs. Le Livre Blanc prône des politiques macro-économiques favorables à la croissance et l'emploi et ce via la baisse des coûts salariaux et une transformation des régimes institutionnels, en accordant une plus grande flexibilité à la formation des salaires ainsi qu'au fonctionnement du marché du travail.

Dans le prolongement du Livre Blanc, le sommet Européen de Essen de décembre 1994 a ouvert un chantier de réformes incluant plusieurs axes stratégiques politiques :

- l'investissement dans les ressources humaines (formation tout au long de la vie) ;

- l'encouragement de configurations favorables à la création d'emplois à partir d'aménagements du temps de travail et de l'organisation du travail, la création ciblée d'emplois dans les secteurs à haute intensité de main-d'œuvre, une modération salariale eu égard à la hausse de productivité attendue ;
- le transfert des dépenses des politiques d'indemnisation vers les programmes actifs (remise au travail, antichambre du *workfare*) ;
- le ciblage des politiques de réinsertion sur des groupes spécifiques (femmes, chômeurs de longue durée et jeunes sans expérience).

Suite aux délibérations du sommet d'Essen, l'ébauche du Traité d'Amsterdam incluait un chapitre sur l'emploi appelant les états-membres à s'engager dans une coordination de leurs politiques d'emploi. Mais ce chapitre fut retiré de la version adoptée du Traité lors du sommet d'Amsterdam en juin 1997, à la fois parce qu'il ne convenait pas au plus libéraux des gouvernements représentés et parce qu'il contenait aucune mesure concrète, ce que souhaitait certains des gouvernements sociaux-démocrates. Quelques mois plus tard, un sommet spécifique portant sur l'emploi fut organisé au Luxembourg. L'Union Européenne (UE15) comptait à cette époque 20 millions de chômeurs et près de 50 millions de pauvres dont bon nombre de travailleurs précaires. Le seul accord obtenu lors de ce sommet « social » fut d'élaborer sur une base annuelle des « Lignes directrices » autour de quatre piliers à savoir l'employabilité, l'adaptabilité, l'esprit d'entreprendre et l'égalité des chances. Le Traité d'Amsterdam ayant donné lieu à un Pacte de Stabilité qui impliquait une pérennisation des critères de convergence, l'accord conclu lors de sommet du Luxembourg ajoutait l'obligation de publier un rapport annuel sur l'état du marché de l'emploi et la compatibilité des lignes directrices sur l'emploi avec le Pacte de Stabilité (Goetschy, 1999).

L'analyse comparée des plans nationaux pour l'emploi montre le rôle pivot du démantèlement des protections sociales et des garanties collectives. Ces politiques reflètent la nature hégémonique d'une approche libérale établissant une corrélation négative entre degré de protection et « performance du marché du travail ».

La période 1998-2000 représente un tournant. Outre l'application de politiques de remise au travail des chômeurs à la fois coercitives et incitatives (visant notamment à contourner les « pièges à l'emploi ») on assiste à l'abandon d'une responsabilité assumée par l'Etat quant au bien-être (Bellal et Bouquin, 2000). L'Etat social devient minimaliste et ce sont les individus qui doivent assumer la responsabilité de leur bien-être. Lorsque les politiques macro-économiques deviennent anti-inflationnistes, tournées vers une monnaie unique tout en interdisant une politique de création d'emploi financée par la puissance publique, il ne reste que très peu de latitudes pour une véritable

politique d'emploi.

Outre la pérennisation d'une formation professionnelle « tout au long de la vie » placé sous le signe de la société de la connaissance, le Sommet de Lisbonne (2000) inaugure l'objectif d'une augmentation du taux d'emploi. C'est avec l'objectif d'un taux d'emploi global de 70% et de 60% pour des groupes cibles (séniors, femmes, peu qualifiés) que des politiques d'emploi vont chercher à « activer » les chômeurs, quitte à négliger le statut et la qualité de l'emploi. Il en résulte un mouvement de précarisation parce que les critères permettant de refuser une offre d'emploi sont revus à la baisse, parce les prestations sont cumulables avec l'emploi ou encore parce que la perte des indemnités ne permet plus de refuser une offre d'emploi.

3 – De l'employabilité à la précarisation

Depuis la fin des années 1990, les réformes de l'assurance chômage ont donné lieu à une nette réduction du degré de protection sociale à l'égard des aléas du marché du travail. Il s'agit d'une tendance à peu près générale dans toute l'UE. Notre enquête sur les minima sociaux et la condition salariale a permis d'en mesurer l'ampleur (Bouquin, Gray, Lévy, Schultz, Krzeslo e.a., 2003), ce que le tableau suivant permet d'illustrer.

% des chômeurs vivant avec moins de 60% du revenu médian.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Danemark	18,8	26	25,2	31,4	33,9	41,1	36,3	29,1	26,7
Allemagne	:	40,6	43,3	51,7	56,8	62	70,3	67,8	69,3
Grèce	30,8	32,3	33,1	35,4	36,8	38,1	38,5	44	45,8
Espagne	40,5	34,8	37,8	39,8	39	39,4	40,4	41,8	46
France	33,8	29,3	31,6	34,1	39,7	37	33,5	36,7	36
Italie	43,8	44,1	43,5	44,4	41,8	40,8	43,6	47,7	44,4
Pays-Bas	:	27,5	27,1	26,7	36,3	41,7	31,8	33,5	33,3
Autriche	31,4	47,7	43,6	41,6	41	38	41,2	41	45,4
Portugal	32	28,4	31,1	32,2	34,6	37	36,4	36	38,3
Suède	26,4	26,7	24,1	25,5	39,2	39	36,3	38,4	42,2
Royaume-Uni	:	54,4	57,8	58,9	54,4	50,9	47,4	47,2	51,4

source : Eurostat

Parmi les nombreuses mesures prises, nous retrouvons (à des degrés variés selon les pays) une réduction des montants de allocations, la réduction de la durée d'indemnisation, une déliaison entre le montant de l'allocation et le dernier salaire perçu et des conditions d'éligibilité plus restrictives. Simultanément, les prestations versées au-delà de deux ans de chômage ne relèvent plus des systèmes d'assurance chômage mais de l'aide sociale, avec une vérification des ressources du ménage et le développement d'un logique paternaliste (Bouquin, 2005 ; Serrano, 2004). Ces « politiques actives de

l'emploi » développent l'employabilité de façon coercitive et visent à remobiliser certains secteurs de « l'armée de réserve ». Cet objectif va bien au-delà du « retour à l'emploi » pour les chômeurs. Il favorise une exacerbation de la concurrence au sein des actifs ainsi qu'entre actifs et demandeurs ce qui permet de tirer les conditions d'emploi vers le bas. En effet, les politiques visant à développer l'employabilité agissent sur l'offre de main-d'œuvre, tant au niveau du volume qu'au niveau de la qualification, ceci dans un contexte où que le marché de l'emploi se caractérise par un déséquilibre structurel entre « offre » et « demande ».

En même temps, en focalisant l'attention sur les facteurs d'employabilité, les politiques publiques transfèrent la responsabilité du non-emploi sur les individus, qui manqueraient d'adaptabilité et d'esprit entrepreneurial. Une telle approche fait écho à la théorie du capital humain développée notamment par Gary Becker (1993). En apparence, cette redéfinition tourne le dos au travail en tant que ressource – la force de travail pour utiliser la terminologie marxiste – à acquérir, à louer et à mobiliser au prix le plus bas possible. Pour Becker, la personne est propriétaire de son capital humain et il/elle est donc « auto-responsable » de sa valorisation. Cette vision des choses efface la différence entre capitaux investis (le « travail mort ») et le capital variable (« le travail vivant »), ce qui permet d'escamoter la responsabilité sociale que portent les actionnaires et le management dans l'emploi et les conditions d'emploi. Pour Gary Becker, le capital humain est à entretenir et à actualiser (formation tout au long de la vie), à faire fructifier (la carrière professionnelle). En cas de non-investissement (donc de chômage), son obsolescence survient puisqu'il n'a plus été mobilisé. Suivant cette approche « hypercapitaliste », le collaborateur (salarié ou pas) doit simplement trouver le meilleur acquéreur possible et se vendre le plus chèrement possible. Cette vision consacre la remarchandisation du travail, considéré comme une denrée plus moins rare. Bien évidemment, les garanties collectives – accords, droits sociaux négociés à l'échelle de la branche ou de l'entreprise – sont autant d'obstacles qui déforment la rémunération du « capital humain » et introduisent des distorsions dans la formation du « prix du travail ».

Dans un contexte marqué par une pénurie de main-d'œuvre, une raréfaction de qualifications, une telle perspective marchande pourrait néanmoins devenir une source de perturbation voire de dysfonctionnement dans la mise en adéquation de l'offre et de la demande de travail. La facilité avec laquelle le « capital humain » peut parfois se valoriser facilite un *néosublimisme* dans l'organisation du travail et favorise une très faible loyauté à l'égard de l'employeur. Ce sont-là des éléments caractéristiques de certains mondes professionnels comme celui des informaticiens.

Pour en contrecarrer les effets, il faut étendre le vivier de recrutement quitte à réorganiser la division technique du travail. C'est ici que les politiques visant à favoriser l'employabilité trouvent toute leur signification. En effet, tant sur le plan de la quantité (augmenter le taux d'emploi) que sur

le qualitatif (accroître les qualifications et les compétences), l'employabilité permet de tirer vers le bas « le prix de revient » du capital humain. Autrement dit, en termes marxistes, la marchandisation est un levier qui permet de dévaloriser plus facilement la force de travail, de maintenir une extorsion de survalueur suffisamment haute que pour maintenir une profitabilité et une rente financière.

L'approche de Gary Becker tend à mettre pieds par dessus tête. Elle favorise une « auto-exploitation » dont les finalités personnelles sont entièrement factices. Rares sont ceux qui accumulent les dividendes résultant de leur accumulation de capital personnalisée. Finalement, à l'inverse du capital *tout court*, doté du don de l'ubiquité et de la capacité de se reconvertir infiniment, le capital humain n'est rien d'autre qu'un ectoplasme du travailleur (para)-salarié.

Soulignons ici l'importance de reconnaître aussi les formes sociales émergentes, figures sociales marginales mais qui tendent à se développer sous l'effet de la précarisation. En Italie, il existe les *parasubordinati*, travailleurs indépendants, freelance et professionnels mais qui demeurent dépendant de quelques commanditaires seulement. En France, le statut d'auto-entrepreneur fut créé en 2008 dans le cadre de la *Loi de Modernisation Economique* du gouvernement Sarkozy et de la volonté de rendre « la création d'entreprise » accessible à des catégories sociales faiblement dotés en capitaux. Les critères d'éligibilité s'apparentent à ceux de la micro-entreprise, avec des plafonds de chiffre d'affaires relativement bas (80K euros pour la vente de marchandises et 32K euros pour les prestations de service). Entré en vigueur en 2009, il compte déjà près d'un million de personnes fin 2013. En même temps, des enquêtes portant sur la période 2010-2012 montrent qu'un grand nombre d'auto-entrepreneurs demeurent inactifs et que ceux qui développent une activité génèrent des revenus souvent inférieurs au SMIC¹. Grâce à ce statut, bon nombre de métiers, de professions et d'artisans font désormais face à des concurrents, pas forcément dotés d'une « licence », mais néanmoins actifs sur le même marché. En outre, dans les secteurs d'activités plutôt dominés par les PME et les TPE, les auto-entrepreneurs deviennent un chaînon de plus dans la sous-traitance en cascade.

L'apparition de figures situées à la lisière ou débordant la relation salariale s'accompagne de discours critiquant la subordination associée au statut du travailleur salarié. Sachant que le public cible est constitué essentiellement de chômeurs ou de jeunes en fin d'études, nous pensons qu'il est indispensable d'analyser l'employabilité comme un mode d'intervention qui s'intègre dans un arsenal plus large contenant également « l'adaptabilité » et « l'esprit entrepreneurial ». Or, dans un contexte de chômage de masse – comme celui que nous connaissons actuellement – agir sur l'employabilité permet de discipliner dans ou hors de l'emploi les corps et de sélectionner les plus « performants ». L'efficacité d'une telle approche est néanmoins relative car la segmentation qu'elle introduit conduit

1 http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1414

aussi à isoler une catégorie de « surnuméraires », et favorise l'émergence d'un volant d'inemployables sur le marché du travail « régulier » et compétitif. Dans les pays à faible protection sociale, les surnuméraires sont abandonnés à leur sort tandis que dans d'autres cas de figure, ils basculent du côté des entreprises d'insertion sociale (emplois subventionnés, des activités d'utilité générale, corvées publiques) combinant des prestations sociales (en France le RSA et l'allocation logement) avec des activités laborieuses rémunérées à temps partiel et pas toujours « salariées ».

En guise de conclusion

Aujourd'hui, l'employabilité va bien au-delà d'une remise au travail ou de la facilitation des transitions professionnelles. Il s'intègre dans un vaste dispositif de mesures qui passent par une révision du contrat de travail de son contenu (« la séparation à l'amiable »), le développement de nouveaux statuts hyperflexibles, la disponibilité accrue des salariés jusqu'au démantèlement des garanties et protections. De manière générale, nous pouvons dire que ces politiques accompagnent le processus de « remarkchandisation » du salariat où l'on voit l'offre prédominer le versant de l'offre (les employeurs) et ce avec l'aide de la puissance publique. Ce processus est aux antipodes de ce que Gosta Esping Andersen avait désigné en évoquant la démarchandisation (Andersen, 2007 [1990]).

Cette remarkchandisation (ou re-commodification) se caractérise par une instabilité professionnelle récurrente qui donne lieu à une insécurité socio-économique croissante. Elle n'est cependant pas assimilable à une précarisation généralisée car certains profils réussissent à « tirer leur épingle du jeu » en bénéficiant de la rareté relative de leur savoir-faire. L'exacerbation de la concurrence pour l'emploi comme pour le développement de la carrière aiguise les conduites instrumentales de soi et des autres et modifie donc les subjectivités au travail. Inversement, le désenchantement et la frustration favorisent des comportements « déviants », de harcèlement mais aussi de sabotage ou de vol. Les conduites sociales « conformes » aux exigences d'employabilité sinon résistantes à celles-ci finit par éroder les solidarités professionnelles ou de « classe », construites au cours de la période de l'après-guerre, sous l'impulsion de l'action syndicale et sous l'égide de l'Etat social keynésien.

La remarkchandisation que nous connaissons actuellement provoque une érosion de la norme d'emploi et débouche sur l'avènement d'une norme tournée vers une « pleine activité » qui tend à dissoudre le rapport salarial en tant que relation collective de travail. Au final, l'employabilité consacre le renversement du rapport de force tant au niveau du marché du travail (l'offre prend le dessus sur la demande) qu'au niveau de la gouvernance étatique (cadre juridique, droits sociaux etc). Au final, l'employabilité relève de la responsabilité des salariés dont on attend qu'ils prennent en

charge l'actualisation des compétences. L'employabilité érode aussi l'emploi en tant que réalité constituée autour d'un socle de droits sociaux. La frontière entre salariat et monde du travail indépendant tend à s'effacer et chacun-e se retrouve seul (ou à peu près) face à l'obligation de se vendre et de satisfaire l'acheteur de sa capacité de labeur, qu'il soit créatif, artistique ou banalement productif.

-
- Andersen G-E,(2007), *Les Trois mondes de l'Etat providence* (édit. original 1990) (*The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press)
 - Baruch, Y (2001), Employability, A substitute for loyalty?, in *Human Ressource Development*, 4:4, pp. 543-566.
 - Becker, G. (1993), *Human Capital*, University of Chicago Press, 412 p.
 - Bellal S., Bouquin S. (2000), «Vers une redéfinition des logiques de droits collectifs incarnés par le travail et son statut : les droits à l'emploi et les droits sociaux à l'épreuve de l'Etat social actif», in *Année sociale 2000*, pp.264-285
 - Bouquin S. (2005), « Social Minima in Europe: the Risks of Cumulating Income-Sources » (pp. 213-233), in Widerquist K., Lewis M.A., Pressmann S., *The Ethics and Economics of Basic Income*, Ashgate, London, 334p.
 - Bouquin S., Gray A., Lévy C., Schultz M., Krzeslo E. (2003), *Minima sociaux et condition salariale en Europe*, Rapport Final, 4ème PCRD-programme TSER, miméo, 289p.
 - Conseil Européen, (2000), *Les conclusions de la Présidence*, Lisbonne, 23-24 mars 2000, Bruxelles nr 100/100
 - European Commission (1993), *Croissance, Compétitivité et emploi. Les enjeu du 21ème siècle*, COM (93) final, Bruxelles, miméo
 - Finot A. (2000), *Développer l'employabilité*, Julhiet éditions, 102p.
 - Gazier (ed.) (1998), *Employability: concepts and Policies*. Berlin: European Employments Observatory
 - Gazier B. (1990), L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation / BERNARD GAZIER in n°4, *Sociologie du travail*, 1990 R.30 Outin Outin Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'oeuvre : la construction sociale de l'employabilité / JEAN-LUC OUTIN in n°4, *Sociologie du travail*, 1990 R.30
 - Gazier B. (2001), "Employability: The complexity of a policy notion", in P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapègne et U. Walwei (eds), *Employability: From Theory to Practice*, New Brunswick, pp. 3-23
 - Goetschy, J. (1999) "The european Employment Strategy: genesis and development", *European Journal of Industrial Relations*, 5:2. 117-137
 - Jessop B. (1992), Towards a schumpeterian Workfare state?"Preliminary remarks on post-Fordist political economy", in *Studies in Political Economy*, 40, pp. 7-40.
 - Rozenblatt P. (2000) (coll.), *Le Mirage de la compétence*, Syllpese, 266p.
 - Serrano Pascual, A.(2004), « Are Activation Policies Converging in Europe? The European Employment Strategy for Young People ». Bruxelles, ETUI.