Présentation de l'ouvrage de L.-M. Barnier, J.-
C. Canu & F. Vergne, *La fabrique de l'employabilité.*
Quelle alternative à la formation professionnelle
néolibérale ?

Mélanie Guyonvarch

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/6791>

DOI : 10.4000/formationemploi.6791

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 31 décembre 2018

Pagination : 181-186

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Mélanie Guyonvarch, « Présentation de l'ouvrage de L.-M. Barnier, J.-C. Canu & F. Vergne, *La fabrique de l'employabilité. Quelle alternative à la formation professionnelle néolibérale ?* », *Formation emploi* [En ligne], 144 | Octobre-Décembre, mis en ligne le 31 décembre 2018, consulté le 06 janvier 2021. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/6791> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.6791>

Note de Lecture

Présentation de l'ouvrage de L.-M. Barnier, J.-C. Canu & F. Vergne, *La fabrique de l'employabilité.* *Quelle alternative à la formation professionnelle néolibérale ?*

Par Mélanie Guyonvarch

Sociologue, Centre Pierre Naville, université d'Evry-Val-d'Essonne/Paris-Saclay

« Comment la formation a-t-elle été progressivement retournée au point de rompre pratiquement tous les liens avec les inspirations progressistes et humanistes de ses origines ? » (p. 17). Telle est la question à laquelle les auteurs de ce petit ouvrage militant s'attèlent. Ils montrent que le domaine de la formation professionnelle a été l'occasion de porter les politiques libérales à leur comble : ces dernières considèrent le salarié comme un entrepreneur de lui-même (« *une petite forteresse mobile* » dit Fabienne Maillard dans sa préface), qui doit faire face aux aléas du marché du travail et à un contexte économique incertain. Cet avènement serait indissociable des politiques européennes et d'un État dit actif, qui invite les sujets à mobiliser leur potentiel d'action et à réduire

leur dépendance aux aides sociales. L'employabilité deviendrait, à cet égard, une norme (dans l'ordre des idées) et une stratégie (dans l'ordre de l'action) qui entretiennent le mythe d'un partenariat équilibré entre entreprises et salariés. Ce livre au ton incisif vise à prolonger la réflexion « *sur le nouvel empire de cette logique d'employabilité* » (p. 22). Nous résumons ici le propos des cinq chapitres.

Le **chapitre 1** porte un **regard sur les évolutions politiques récentes** concernant la formation professionnelle, dont l'année 2000 est un point de basculement, dans un contexte de réformes néolibérales. Différentes lois se succèdent et se combinent avec des séquences plus ou moins abouties de « dialogue social ». Une série d'« accords nationaux interprofessionnels » sont sensés donner une assise sociale et conférer une légitimité aux évolutions ainsi contractualisées.

Les auteurs soulignent combien la succession de lois sur la formation, dans les années 2000, avalisent l'idée selon laquelle les droits du salarié à la formation ne sont effectifs que s'ils s'accordent avec les impératifs premiers de compétitivité des entreprises, ou bien s'ils remédient à des difficultés de recrutement. Il en va ainsi de la loi de 2004, qui consacre le paradigme de « la formation tout au long de la vie professionnelle » à travers diverses dispositions (droit individuel à la formation, contrat de professionnalisation, plan de formation, passeport formation). Puis la loi de février 2008, lancée par N. Sarkozy, inscrit la formation dans la démarche globale de « sécurisation des parcours professionnels et de modernisation du marché du travail ». Enfin, les auteurs soulignent une nouvelle étape dans cette mutation néolibérale, avec l'accord du 14 décembre 2013, qui instaure le « compte personnel de formation » (CPF) : il s'agit d'entretenir individuellement ses propres capacités d'accès à l'emploi – loin de l'idée de lutte collective pour la défense des emplois.

Deux caractéristiques sont, pour les auteurs, consubstantielles au système français de formation continue. Premièrement, la formation continue est spontanément consensuelle et d'emblée synonyme de progrès social. Mais on interroge trop peu son contenu en tant qu'enjeu social en lui-même. Les auteurs y voient une « *présentation enchantée du paritarisme social* » (p. 39), qui constitue une faiblesse historique du mouvement syndical, rendant plus aisée sa mise au service du néolibéralisme – ce dernier avalisant la responsabilité de l'individu en matière de formation (au détriment du collectif, de l'entreprise, de l'État). Deuxièmement, son mode de gestion technocratique est largement éloignée de ses bénéficiaires, les salariés eux-mêmes. En effet, pour faire face à la complexification croissante des sujets à traiter, il a fallu spécialiser les militants, qui ont alors rencontré les représentants patronaux, sur les mêmes lieux, lors des mêmes colloques, en présence des mêmes intervenants spécialistes de ces sujets, accompagnée des mêmes hauts fonctionnaires en charge de ces mêmes questions au sein de leur ministère respectif... Il se crée alors un « *habitus de co-responsabilité, faisant de la formation professionnelle un domaine partagé d'experts et de négociateurs* » (p. 40). Les auteurs soulignent les risques que ce mode de gestion paritaire fait courir au syndicalisme de transformation sociale, exposé au risque de compromission. Cette mise en perspective révèle finalement que « *d'étape en étape, la formation professionnelle continue s'est ainsi coulée dans un modèle qui fait de l'employabilité son unique horizon et son seul objectif* » (p. 42).

Le **chapitre 2** fait état de **la subordination néolibérale de la formation**, au niveau des subjectivités des acteurs. Après le marché de la monnaie, viennent ceux de la connaissance, de l'enseignement, de la recherche et de la formation : c'est la stratégie de Lisbonne de 2000, projet global de gestion de la population et de transformation de la société, destiné, par de nouveaux dispositifs, à inciter les individus à se prendre en charge. Il s'agit de changer les structures économiques et sociales pour accroître la compétitivité européenne, en construisant « *un espace européen du savoir régi par les règles de la concurrence libre et non faussée* » (p. 45).

Pour la Commission européenne, repenser l'éducation est indispensable pour garantir aux jeunes l'acquisition des aptitudes et compétences requises par le marché du travail. À ce titre, les compétences entrepreneuriales et informatiques sont particulièrement promues¹. Une meilleure concordance entre l'éducation et les besoins du marché du travail est prônée, en introduisant l'entreprise dans la salle de classe, *via* des « *enseignants motivés et animés d'un esprit d'entreprise* » (p. 49). Le salarié doit devenir stratège pour optimiser ses propres investissements en formation et devenir l'autodidacte des temps modernes, grâce aux outils numériques (ManPowerGroup, pp. 49-50²). Ainsi, ce sont les contenus et la pédagogie de la formation qui s'en trouvent profondément remaniés, dans le sens d'une individualisation systématique de la gestion de la formation, qui met au premier plan l'engagement, le dévouement, la loyauté, la disponibilité, la flexibilité, la recherche de l'excellence, l'esprit de compétition. Cela s'oppose à une culture des métiers historiquement et socialement construite et remet en cause les identités professionnelles qui avaient un sens collectif pour les salariés et qui pouvaient faire l'objet d'échanges entre pairs.

Face à cette nouvelle forme de socialisation professionnelle, dans laquelle le formateur devient *coach*, les auteurs questionnent les capacités de résistance des salariés, constatant que le doute et la perplexité gagnent du terrain. Car les modes de management néolibéraux enferment les sujets au travail dans des oxymores connus : « autonomie contrôlée », « initiative limitée », créativité soumise aux impératifs de rentabilité. Pour consolider et mettre en mouvement ce qu'il reste de conflictualité dans les entreprises, ils en appellent aux initiatives collectives, aux collectifs professionnels des salariés et aux organisations syndicales, afin d'établir de nouvelles bases en termes de relations entre formation et de rapports au travail.

Le **chapitre 3 développe** le passage de **la formation professionnelle à l'employabilité dans le cas de l'industrie automobile**. La généralisation de l'emploi des machines-outils à commande numérique et des systèmes d'assistance à la fabrication a porté atteinte à l'identité professionnelle des ouvriers professionnels. Cet exemple montre que si la formation professionnelle existe bien dans les entreprises, en l'état actuel des rapports de force, elle est prioritairement un instrument des employeurs qui en font l'usage le mieux adapté à leurs propres besoins. Or, ceci coïncide fort peu avec ceux des salariés les moins qualifiés. Ainsi, le développement de cette formation s'opère surtout pour les salariés déjà les mieux formés, tandis que pour les moins formés s'étend cette norme de l'employabilité : si l'individu ne trouve pas d'emploi, il ne peut s'en prendre qu'à lui-

1 On rejoint ici tout à fait le propos de Lucie Tanguy dans *Enseigner l'esprit d'entreprise à l'école*, La Dispute, paru en 2017, recension de Mélanie Guyonvarch dans *Formation Emploi*, n° 141, 2018.

2 Sur ces enjeux, on peut se reporter à l'ouvrage de Philippe Bihioux et Karine Mauvilly, *Le désastre de l'école numérique. Plaidoyer pour une école sans écrans*, La Dispute, paru en 2016, recension de Mélanie Guyonvarch dans *Formation Emploi*, n° 139, 2017.

même, rien n'incombe, selon cette vision, au fonctionnement global et structurel d'un système (celui de l'économie, des entreprises, de la formation).

Le **chapitre 4** analyse **les modèles institutionnels** sous-jacents à ces transformations et **au service du néolibéralisme**.

Premièrement, se met en place un marché lucratif de la formation, de plus de 70 000 organismes. La marchandisation n'épargne pas les organismes publics. Aux objectifs historiques de la formation (de « *développement de la personne ou de la citoyenneté* », p. 80) se substitue une formation axée sur la réponse aux besoins du marché.

Deuxièmement, l'entreprise est présentée, à partir des années 1990, comme lieu de contre-pouvoir dans une offensive à l'encontre de l'Éducation nationale. Passage obligé, formatrice en soi, l'entreprise possède en outre la principale vertu de ce système, la flexibilité, et se présente comme l'acteur déterminant dans la lutte contre le chômage. Les dispositifs se succèdent (stage, alternance, professionnalisation), contribuant à poser l'acte de travail comme stade unique de la formation. Il s'agit de préparer mentalement les jeunes à la gestion nécessairement individuelle de leurs « stocks de compétences » et à s'adapter à des contextes productifs et organisationnels en constant changement. La formation est ainsi dénaturée car réduite à une socialisation aux seuls objectifs de l'entreprise.

Troisièmement, le processus de régionalisation va de pair avec cette valorisation de l'employabilité et cette accentuation de la concurrence. Le rôle central est conféré à la compétitivité, et la Région prétend ainsi se placer comme nouvel interlocuteur des entreprises. La formation y est un des outils mis en avant pour porter l'excellence de ses pôles, au sein d'un mode de régulation qualifié de « *local-libéral* » (p. 102).

Le bilan de la situation actuelle est sans appel : « *le néolibéralisme instrumentalise la formation professionnelle et enchaîne les salariés à la compétition économique mondialisée. (...) Au fantasme néolibéral d'une implication de chacun dans une formation se déployant tout au long de la vie, répond la réalité de formation contrainte fortement inégalitaire et propre à renforcer les fragmentations du salariat* » (p. 105).

Le **chapitre 5** propose **l'inventaire des pistes alternatives à l'institution du « Commun » de la formation**, en procédant à une triple rupture : par rapport au marché de la formation (en affirmant que l'accès à la formation doit être public) ; par rapport à une conception de la formation limitée aux besoins immédiats de l'entreprise (en revendiquant une conception émancipatrice) ; par rapport aux objectifs de cette formation conçue comme outil de construction du salarié néolibéral. Pour cela, les auteurs s'inspirent de quatre contre-modèles porteurs d'alternatives : l'éducation populaire ; l'éducation permanente ; l'apport des comités d'entreprise à l'économie sociale et solidaire ; le mouvement altermondialiste sur les « Communs ».

D'abord, la question est alors de savoir comment réinventer une éducation populaire politique affranchie du contrôle de l'État, des entreprises et du marché, et qui soit utile aux combats sociaux. À l'origine, il s'agissait de déconstruire la culture de la domination

en s'appropriant des connaissances propres à soutenir la résistance et la lutte, par la socialisation des savoirs. Mais sous l'effet de la marchandisation de ce secteur, les frontières entre travail social, animation socioculturelle et militantisme du mouvement social doté d'une vision politique s'estompent et se brouillent. L'État a alors imposé une vision dépolitisée des loisirs et de la culture, comme avec le développement des MJC (maison des jeunes et de la culture) à partir des années 1960. Il ne s'agit plus de tenter d'éduquer les pauvres, mais de les occuper afin de prévenir des velléités de révolte.

Ensuite, il s'agit aussi de revenir aux sources de l'éducation permanente. Il s'agirait alors de la réinventer, comme mode d'organisation alternative des rapports au savoir, qui ne soit pas simple reproduction du système social.

L'autre piste alternative consisterait à affirmer l'invention démocratique de la formation par le collectif de travail, et à construire un modèle au sein duquel les bourses de travail seraient un espace d'éducation autonome émancipateur. Cela s'accompagnerait de la construction d'un grand service public unifié de la formation initiale et continue (regroupant les missions de l'AFPA, du CNAM, des chambres de commerce et d'industrie, des Greta)³.

Enfin, pour instituer le « Commun » de la formation, il s'agirait de pouvoir redéfinir démocratiquement les finalités et de modifier les règles de fonctionnement et de gestion, dans un sens qui accorde une place plus grande aux salariés et leur redonne de l'autonomie dans leurs activités. Ce qui nécessite de redéfinir et de faire revivre la conflictualité, car « *le commun de la formation se construit précisément contre la gouvernance des experts et le faux consensus du diagnostic partagé, du dialogue social entre partenaires, qui fleurit encore plus qu'ailleurs dans le champ de la formation professionnelle continue* » (p. 141).

L'employabilité est devenue le principe de la formation professionnelle, répondant en cela aux exigences du MEDEF (Mouvement des entreprises de France), réaffirmées tout au long des lois successives de 2004 à 2013. Les auteurs considèrent la formation comme la fabrique d'un nouvel homme économique et comme une servitude volontaire d'un nouveau genre. Le ton militant totalement assumé des auteurs est au service d'un message clair ouvrant le débat : il s'agit pour eux de faire émerger différentes formes de résistance, de solidarité, d'invention collective et de révolte individuelle.

Si le propos paraîtra à certains peu nuancé – les auteurs soulignent eux-mêmes qu'ils veulent souligner certaines normes qui s'imposent dans toutes les situations de formation, même si leur tableau ne recouvre pas l'ensemble des expériences de formation –, il aura pour d'autres le mérite de tracer une ligne d'analyse claire, tout en soulignant en même temps la difficulté de l'époque actuelle : c'est que ce néolibéralisme décrié a aussi intégré les formes de résistance à son propre projet (par exemple avec les signatures d'accords

3 Respectivement Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, Conservatoire national des arts et métiers, Groupement d'établissements (pour la formation continue).

interprofessionnels par les syndicats, qui négocient à partir de bases le plus souvent définies par le patronat). C'est pourquoi le néolibéralisme est en capacité de produire les conditions d'une certaine adhésion. Et c'est tout l'enjeu pour les salariés, les représentants des salariés et les acteurs du monde de l'école.

Finalement, les auteurs en appellent à un élargissement de la réflexion pour faire le lien entre monde de l'école et monde du travail, et redéfinir de nouvelles bases propices à l'émancipation, en reprenant les mots de Jean Jaurès de 1894 : « *Il y a là deux forces liées qui préparent l'avenir, qui seront l'avenir : la force du travail et la force du savoir.* » (p. 149)

■ Référence de l'ouvrage

Barnier L.-M., Canu J.-C. & Vergne F. (2014), *La fabrique de l'employabilité. Quelle alternative à la formation professionnelle néolibérale ?*, Paris, Syllepses.