

L'effet « employabilité »

Susana Ponte Rivera

Number 2, Spring 2021

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/98667ac>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue L'Esprit libre

ISSN

2563-5425 (print)

2564-1824 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Ponte Rivera, S. (2021). L'effet « employabilité ». *Siggi*, (2), 56–58.

L'effet « employabilité »

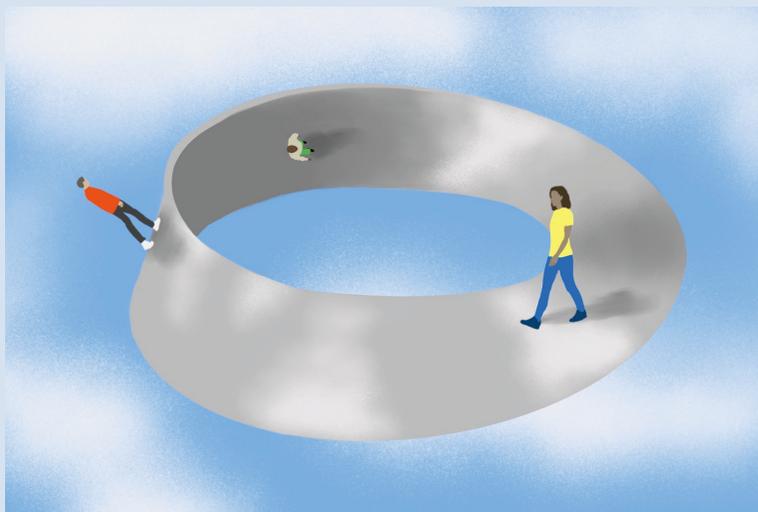


Illustration : Laurence Thibault

SUSANA PONTE RIVERA,
Montréal

*Féministe et fille
d'immigrant-e-s, Susana
s'intéresse au sort des
personnes immigrantes.
Elle milite au Centre des
travailleurs et travailleuses
immigrantes, où elle est
engagée auprès des
femmes sans statut.*

« Une société très riche avec des stagiaires très cheap. » C'est ainsi que Naima résume son stage dans les bureaux montréalais d'une multinationale bien en vue. Il s'agit sûrement d'une étudiante, une de plus, qui effectue un stage afin de répondre aux exigences de son programme d'études. On se demande de quoi elle se plaint puisqu'il s'agit d'une pratique de plus en plus répandue? Il suffit de survoler les sites Web de quelques établissements d'enseignement postsecondaire pour constater un langage publicitaire ciblant habilement la « clientèle étudiante », elle-même charmée par la possibilité de se rendre plus désirable en réalisant des stages. Les étudiant-e-s seront ainsi « familiarisé-e-s » avec le secteur d'emploi de leur prédilection et « posséderont une expérience notable pour faire leur entrée sur le marché de l'emploi ». Comment, en effet, résister à une expérience qui « confère à tout[·e] diplômé[·e] une position avantageuse sur le marché de l'emploi »? Ces stages auraient aussi des vertus pédagogiques puisqu'ils faciliteraient l'intégration des connaissances théoriques étudiées sur les bancs d'école. De quoi, disait-on, se plaint Naima?

En fait, Naima n'est pas étudiante. Début quarantaine, elle détient déjà trois diplômes universitaires : un premier baccalauréat obtenu en Afrique, puis un deuxième et un diplôme d'études supérieures obtenu en Europe. Elle possède également de l'expérience professionnelle dans son domaine et est trilingue (français, anglais et arabe).

Lors de notre rencontre dans un café, Naima avait une présentation soignée. C'est une notion difficile à définir, mais qui n'enlève rien à son importance. Travailleuse expérimentée, trilingue, élégante, Naima semble avoir tout ce qu'il faut pour « réussir son intégration » sur le marché de l'emploi.

« Quand je suis arrivée au Québec en 2001, me confie-t-elle durant l'entretien, mon objectif était de travailler dans mon domaine d'activités, la révision de textes et la traduction vers le français. Ma première expérience de travail au Québec

était en éducation. J'ai été enseignante précaire pendant 6 ans et j'ai eu toutes sortes de problèmes à obtenir mes équivalences. J'ai dû revoir mon parcours professionnel. » En 2010, Naima décide donc de retourner à son métier de traductrice, domaine dans lequel elle avait repris des cours universitaires à Montréal. Sa recherche d'emploi ne portant pas ses fruits, elle se rend à Emploi-Québec.

Cette agence du gouvernement québécois « offre des services d'emploi aux personnes susceptibles d'entreprendre une démarche qui, à terme, conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ». Naima a été référée à ce qu'Emploi-Québec nomme, dans son inimitable langage bureaucratique, un « organisme communautaire spécialisé en employabilité ». L'employabilité... qu'est-ce qui pourrait bien se cacher derrière un si beau mot? Pour certain·e·s acteur·rice·s politiques et économiques, l'employabilité est l'acquisition « d'une certaine capacité d'adaptation face aux transformations du monde du travail ». Des sociologues du travail plus critiques y voient un « outil de responsabilisation des individus », qui doivent se comporter comme des « entrepreneurs [et entrepreneuses] de leur propre destin ».

Je laisse aux politicien·ne·s et aux savant·e·s la question de la définition de ce terme. Je préfère vous entretenir de l'effet employabilité. C'est ainsi que je nomme les conséquences du discours et de la logique de l'employabilité sur les personnes concernées. Vous savez, ce sentiment de ne pas être à la hauteur lorsqu'on ne connaît pas la dernière version d'un logiciel ou que notre niveau d'anglais n'est pas réellement intermédiaire tel que l'indique notre curriculum vitae? Cette injonction à constamment s'adapter aux besoins changeants du monde du travail fatigue et angoisse les personnes qui cherchent du travail. Du moins, c'est ce que j'ai observé en travaillant comme conseillère en emploi auprès de personnes immigrantes. Évaluer sans cesse ses « savoir-faire » et « savoir-être » mènerait quiconque au bord d'un épuisement professionnel. « L'effet employabilité » agit aussi sur les fonctionnaires étatiques et sur leurs « partenaires » du milieu communautaire qui, à défaut d'éliminer le chômage, conçoivent des programmes qui incitent les « personnes en recherche d'emploi » à développer les compétences qui leur ouvriront les portes du monde du travail. La prolifération des stages non rémunérés — je pense ici à ceux qui ne sont pas réalisés dans le cadre de programmes d'études — n'est sûrement pas étrangère à l'emprise croissante de la logique de l'employabilité dans le monde du travail.

Naima se rend donc à l'organisme spécialisé en employabilité et se fait immédiatement proposer un stage en traduction et en révision. Il s'agissait d'un stage non rémunéré de deux semaines pour une personne immigrante n'ayant pas d'« expérience québécoise » dans son domaine. Ce stage sans salaire était offert dans le cadre d'un programme d'intégration de personnes immigrantes qui offrait la « chance » d'acquérir une expérience locale de travail. Une expérience jugée de plus en plus incontournable par de nombreux·ses employeur·se·s.

« Dès le début, j'avais été informée qu'il n'y avait aucune possibilité d'embauche après le stage. Mon objectif était de développer mon réseau, de rentrer dans le domaine de la traduction, pour éventuellement décrocher un emploi dans ce domaine. Je voyais ça comme une expérience qui aurait été utile par la suite, qui aurait débouché sur quelque chose de plus concret. Dans cette multinationale, il n'y avait pas de département de linguistique et c'était une très petite équipe de deux personnes. Je travaillais seule, sans encadrement, sur un texte très technique qui portait sur le secteur minier, sur ce qui est vert dans cette industrie. Initialement, on m'a dit que je devais réviser un texte puis, ensuite, on m'a dit que ce n'était pas la révision qu'il fallait faire et on m'a demandé de faire une traduction. J'ai manqué de temps. Les deux premiers jours, je n'avais même pas accès à un ordinateur. Ça m'a permis de me familiariser avec le jargon de l'entreprise, c'est ce qu'on fait avant de se lancer dans une traduction à l'aveugle, mais je n'ai pas eu assez de temps. À la fin de mon stage, je ne me suis pas sentie très utile. » Comme si l'absence de rémunération ne suffisait pas, vient s'ajouter l'absence d'utilité. « C'est s'imaginer que les gens ont une baguette magique. C'est ne pas considérer la profession. Dans cette multinationale, on voulait faire faire du travail de traduction sans payer. »

Quand je demande à Naima si elle a fait des apprentissages dans son stage, elle me regarde avec un air perplexe. Aurais-je intégré le discours de l'employabilité selon lequel toute expérience est source d'apprentissage? Naima cherche un peu et me répond, possiblement avec un peu d'ironie :

- J'ai appris sur le jargon dans le domaine, le développement durable dans le secteur minier... Ça, oui...
- Est-ce que le stage t'a causé des inconvénients?

— Mon horaire était de 8 h 30 à 17 h et j'avais un jeune enfant à l'époque. Je devais assumer mon transport et mes repas. Le bureau était au centre-ville et parfois, c'était difficile de trouver du stationnement. À plusieurs reprises, j'ai dû déboursier 15 \$! Dans mes études, j'avais déjà fait des stages et ça ne se passait pas comme ça, il y avait un minimum de prise en charge, le transport était payé. J'aurais souhaité une équipe qui m'aurait soutenue, avec qui j'aurais pu échanger.

Si elle avait eu des collègues, Naima aurait pu avoir des conseils sur sa nouvelle orientation professionnelle ou élargir son réseau socioprofessionnel. Au demeurant, les organismes en employabilité considèrent le développement d'un réseau comme étant essentiel pour les personnes immigrantes désireuses de percer le « marché caché ». C'est ainsi que l'on nomme les offres d'emploi qui ne sont publiées ni sur les sites Web des employeur·se·s, ni sur les sites de recherche d'emploi. Elles ne sont accessibles que par l'entremise d'un réseau socioprofessionnel particulièrement difficile à développer.

« Par la suite, j'ai fait quelques contrats en traduction, mais je me suis détachée de mon objectif initial de revenir à la traduction, mon métier avant d'émigrer. J'ai dû bifurquer, prendre d'autres chemins. » En écrivant ces lignes, je pense aux métaphores souvent utilisées pour parler des premières années de l'immigration comme une « course à obstacles » ou le « parcours des combattant·e·s ». Ces difficultés peuvent parfois s'étirer sur une décennie. Sans parler des années de préparation investies dans le projet d'immigration avant même l'arrivée en terre d'accueil.

« Je suis retournée en enseignement et j'ai été embauchée notamment dans un collège privé et dans un centre de langues. Depuis plusieurs années, j'enseigne le français comme langue d'intégration à des immigrant[e]·s et suis satisfaite. » Naima n'a toujours pas de poste permanent et change fréquemment d'établissement.



« Tu veux un autre café, Susana? C'est moi qui invite », m'offre Naima avec son habituelle générosité. Eh oui, je connaissais Naima avant cet entretien. Nous nous étions connues cinq ans plus tôt lorsque je travaillais comme conseillère en emploi et étions restées en contact. Dans le milieu de la recherche, j'ai l'impression que c'est tabou d'interviewer des personnes de notre entourage. Craint-

on le manque d'objectivité des chercheur·se·s lors de l'analyse des propos d'ami·e·s interviewé·e·s? Croit-on que ces personnes ont trop de caractéristiques communes avec les chercheur·se·s, par exemple la classe sociale, l'origine ethnique ou un positionnement politique et que, conséquemment, leurs recherches manqueraient d'une diversité d'expériences et de points de vue? En résulterait, non pas une recherche dans les règles de l'art, mais un quelconque texte à thèses. Avec ces raisonnements, les tenant·e·s de la neutralité disqualifient peut-être trop rapidement les recherches ancrées dans des communautés ou groupes auxquels s'identifient les chercheur·se·s.

Au cours de notre entretien, Naima m'a parlé sans détour des difficultés qu'elle a vécues en raison de la non-reconnaissance de son expérience de travail et de ses diplômes acquis à l'extérieur du Canada. Elle explique les obstacles rencontrés et leur persistance due à son statut d'immigrante. Par contre, à aucun moment n'évoque-t-elle son nom de famille qui n'a pas une consonance francophone, ni les stéréotypes et préjugés auxquels il renvoie en raison du groupe racisé auquel on l'associe. Naima n'a jamais mentionné qu'elle se considérait comme une personne racisée ou appartenant à une « minorité visible ». Mon enregistreuse l'aurait-elle inhibée, malgré le fait que nous nous connaissions? Ou bien Naima serait-elle restée silencieuse à ce sujet parce qu'elle se sent mal à l'aise avec ces étiquettes et ne s'identifie à aucune d'entre elles? Il n'en demeure pas moins que j'ai entrevu quelque chose dont Naima n'a pas parlé, mais qui a beaucoup d'importance pour entrer dans le monde du travail. Délimiter l'appartenance à un groupe ethnique ou racisé n'est pas une tâche facile et ne se résume certainement pas à une liste de caractéristiques. Dans tous les cas, insérer Naima dans une catégorie à laquelle elle ne s'identifierait pas équivalait, à mes yeux, à reproduire des rapports de pouvoir et de domination dans lesquels s'inscrivent les expériences de stage abordées dans l'entretien. Je n'ai pas relancé Naima sur un thème qui mérite d'être approfondi. Je resterai donc avec mes doutes.



— Et si c'était à refai...?

— Non, non, jamais! m'interrompt-elle en haussant un peu la voix. J'ai eu beaucoup de difficultés, connaître la langue n'est pas suffisant, il faut avoir un réseau, avoir de la chance. Finalement, on n'a pas besoin de francophones tant que ça, me dit Naima dans un français impeccable.