

L'approche par les capacités / The Capability Approach
Robert Salais (IDHE-ENS Cachan, Centre Marc Bloch,
Berlin)

Colloque Travail, Identités, Métier : quelles métamorphoses,
(Collège de France, 23-25 juin 2009)

Préliminaires I

- L'approche du travail par les capacités n'a rien à voir avec d'hypothétiques « capacités du travail »
- Amartya Sen: Pour une personne, l'étendue de ses capacités équivaut à l'étendue de la liberté réelle qu'elle a de mener la vie qu'elle a raison de valoriser (*"the life she has reason to value"*)
- Sen met en avant un principe de justice, l'égalité en liberté réelle, laquelle doit être indexée à la situation de chacun, ses aspirations, ses choix et évaluée par l'étendue (et la qualité) des opportunités ou possibilités réellement accessibles ici et maintenant
- L'extension des libertés réelles comme fin et comme moyen du développement économique et social (de la justice à l'efficience)
- Une vie peut être définie par un ensemble de fonctionnements (*functionings*), i.e. des activités à la poursuite et à la réalisation desquelles une personne accorde de la valeur
- Question: l'activité de travail peut-elle être considérée comme ayant de la valeur pour une personne et être ajoutée à la liste de fonctionnements de valeur, au sein d'une société? Et si oui?

Préliminaires II

- **Les 4 dimensions de la capacité**
 - la capacité de choix
 - la capacité de réalisation
 - la capacité comme potentiel d'accomplissement
 - la capacité à délibérer et à revendiquer (*voice*)
- **Déterminer les capacités auxquelles une collectivité accorde de la valeur**
 - Un processus démocratique
 - Une conception et une mise en œuvre de politiques adéquates au développement des capacités
 - Un concernement de la collectivité et de chacun de ses membres de former, préserver, développer les capacités de chacun, avec des ressources, selon des formes et des procédures dont l'adéquation aux fins soit publiquement délibérée, évaluée et, si nécessaire, ajustée

La transposition au travail comme activité de valeur I

- *Petit conseil aux auditeurs: transportez-vous en pensée dans le monde du travail et transposez-y ce qui vient d'être dit*
- Non pas une affirmation, mais une hypothèse anthropologique pour enquêter sur les réalités du travail
 - *Oui, l'engagement dans le travail a comme horizon pour la personne un espoir de capacité (liberté de choix, réalisation, accomplissement de soi, être entendu et peser sur les choix)*
 - *Non, il n'en est pas ainsi, ou un peu ainsi, etc. car contraintes issues du réel, entraves, dévoiements, non perception des possibilités (préférences adaptatives)*
 - *Pertinence de l'hypothèse, eu égard aux transformations du travail: appel à l'autonomie et à la responsabilité dans un contexte de contrôle a posteriori par la performance*
- Le travail, non pas comme étalon de valeur unique, mais comme une activité (*functioning*) de valeur parmi d'autres, par exemple avoir et élever des enfants. Donc avoir liberté effective de travail et liberté effective d'avoir des enfants; implique contraintes fortes à satisfaire sur la qualité de l'emploi

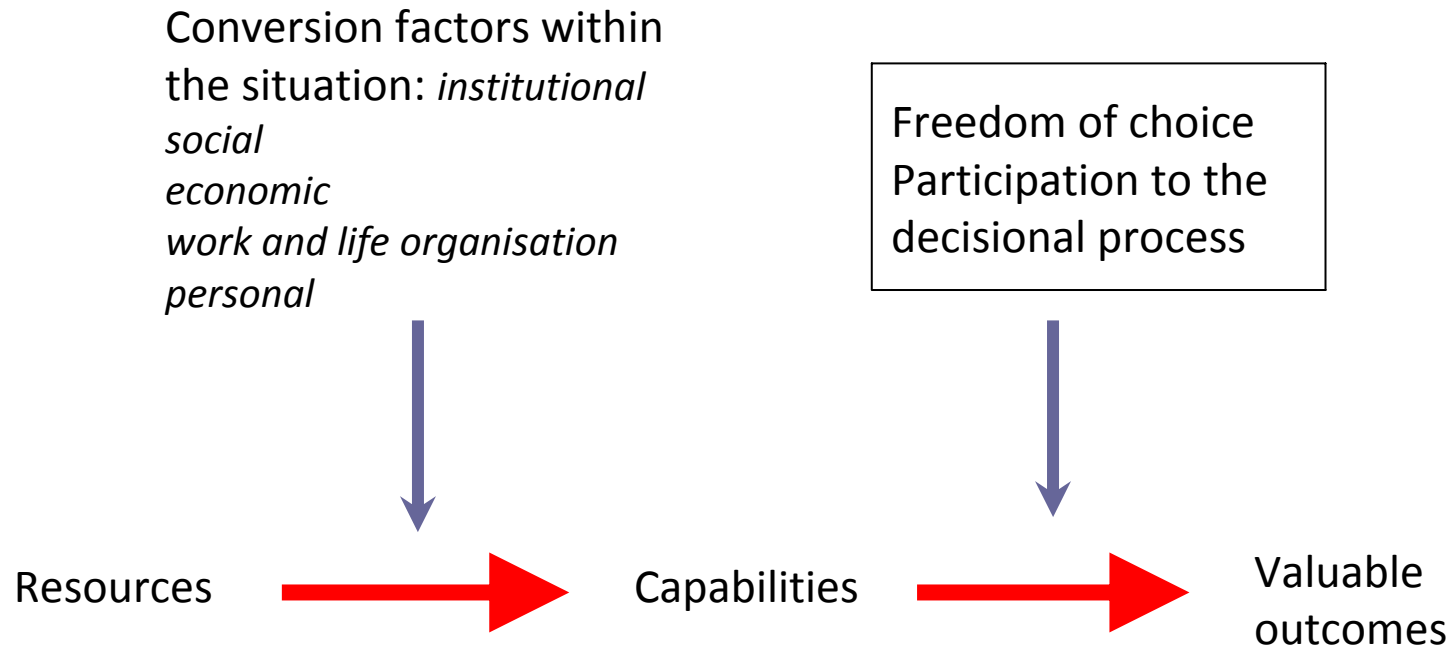
Les 4 dimensions de la capacité (forment un tout)

- **Capacité de choix: donner toute sa place aux *raisons de travailler* de la personne**
 - Conditions de travail et de vie (avoir et élever des enfants par exemple), environnement professionnel, rémunération, contenu du travail, perspective futures
- **Capacité de réalisation: un pouvoir d'être et de faire**
 - Réaliser les activités auxquelles on accorde la valeur dans l'étendue et les résultats attendus, dans le travail et dans la vie
 - Une dimension individuelle et collective
- **Capacité comme potentiel d'accomplissement**
 - Travailler s'inscrit dans une perspective d'accomplissement de soi
 - Le produit ou le service comme prolongement de l'acte de travail (fondement des droits économiques des travailleurs)
- **Capacité à délibérer et à revendiquer (*voice*)**
 - Une exigence fondamentale de Sen: la démocratie des choix
 - ... qui doit disposer des ressources, des droits et des procédures nécessaires, dans le travail comme hors du travail
 - Expression individuelle et collective; vers une neutralisation des asymétries de pouvoir

La transposition au travail comme activité de valeur II

- Permet de bâtir un questionnement des réalités qui met en valeur et mesure (évalue) les facteurs de conversion et les variables pertinentes (*focal features*) qui expliquent les écarts (enquête empirique): c'est-à-dire l'état des capacités, les inégalités de capacités, les facteurs qui entravent, les variables sur lesquelles agir
- Permet, à partir de ce repérage, de concevoir une pragmatique de l'action collective prenant comme guide le développement des capacités

The capability toolbox at the level of the person



No person can be considered as responsible of his/her future without effective freedom of choice and without being put in a position to achieve a valuable outcome

The more capabilities a person has, the more responsible can she be considered; idem, the less ..., the less

Diagram 1. How to conceive policies? Two conceptions of the relationship between public policy and evaluation

Improving the power of conversion of means into achievement of valuable outcomes

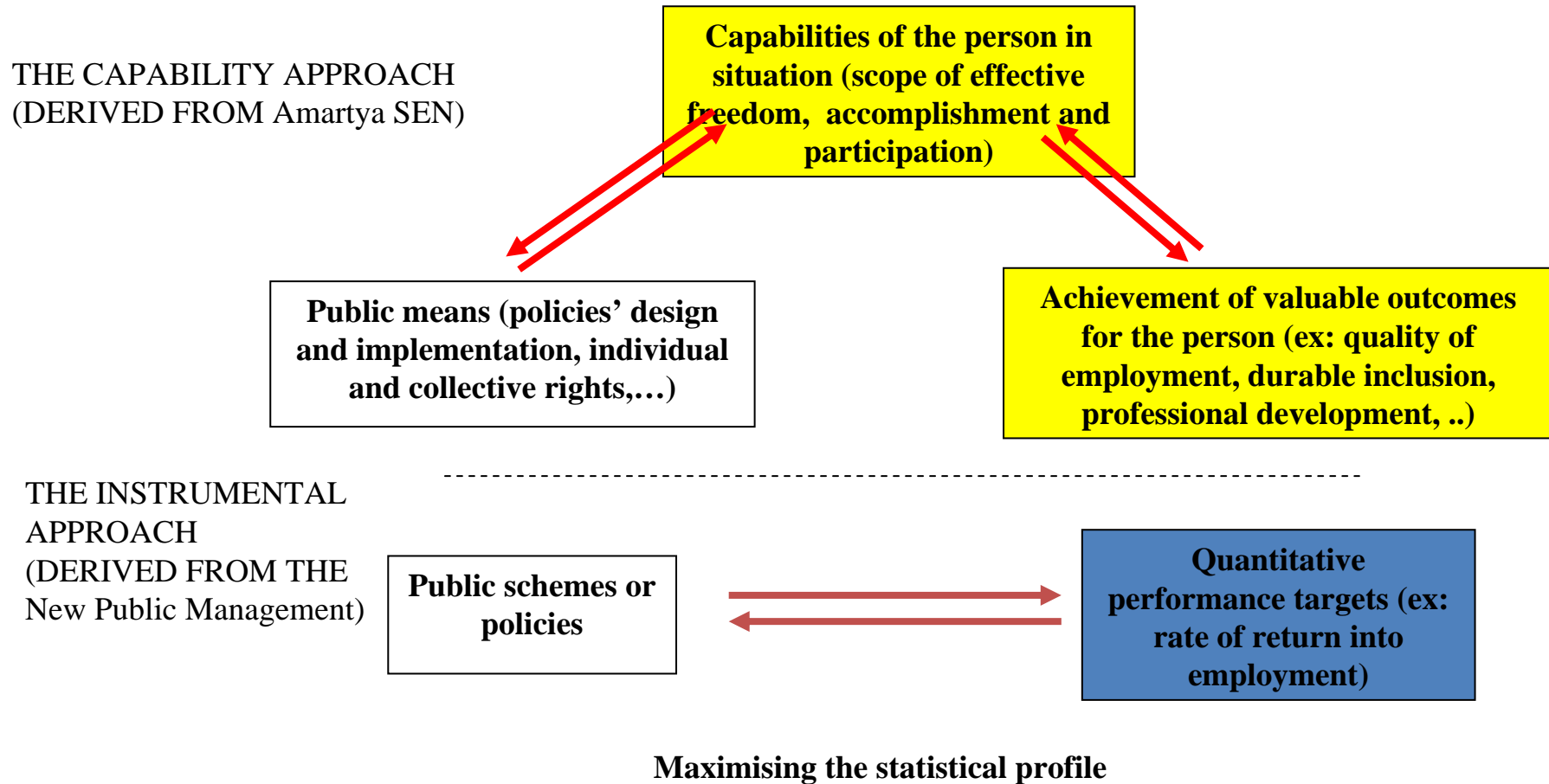
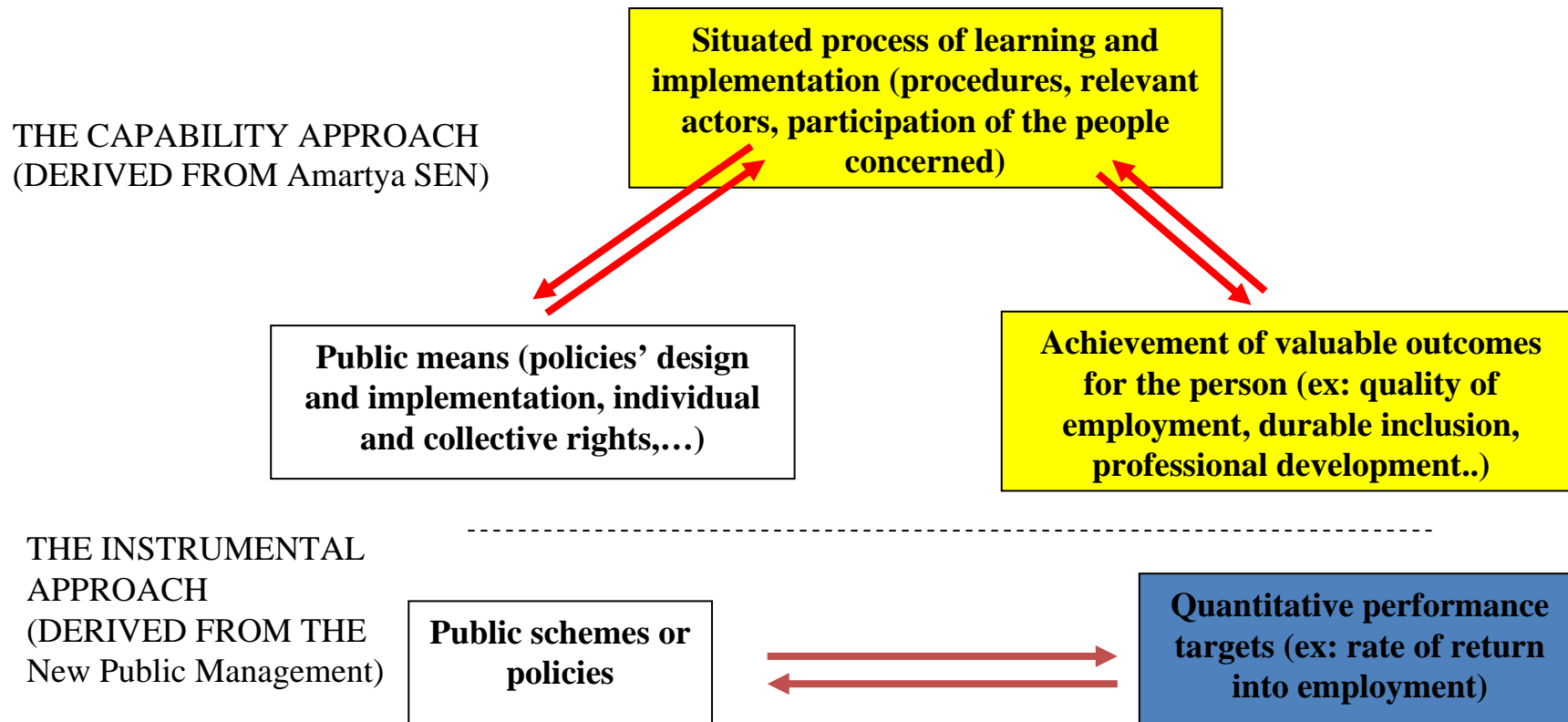


Diagram 2. Two conceptions for implementing public policy

Favouring a situated process of learning through open deliberative procedures



Incentives – Penalties Systems for Applicants and for the Personnel of Local Agencies

Methodological requirements to operationalise the capability approach

- Bridging quantitative and qualitative inquiries
- Looking both at subjective data and at objective circumstances of life and work (problem of adaptive preferences and answers)
- For a firm, gathering and confronting data coming from its management and its employees
- Collecting information both on the “opportunity” side (freedom of choice) and the “process” side (organisational framework and involvement into the decisional process)

The French vocational system

1. Act of July 1971 on vocational training system
 - ✓ Access to training through two channels: the training plan on the employer's initiative; individual training leave
 - ✓ Every year (at the beginning of the 2000s), 5 millions employees had access to companies training plans, and 45000 to individual training leave
2. Act of May 2004 on lifelong learning and social dialogue
 - ✓ New ways of organising vocational training within companies training plans
 - ✓ Creation of an individual right to vocational training (DIF: Droit Individuel à la formation), the activating of which being negotiated between the employee and the employer

The French linked employer-employee survey on continuing vocational training (2006)

- Based on two European surveys: the "Adult Education Survey" (16000 individuals); the "Continuing Vocational Training Survey" (4800 employers)
- A data-linking process has been undertaken between these two surveys (matching of 1800 employees with their company survey). It leads to the "Dispositif d'Information sur la Formation Employeur Salarié" (DIFES), combining interviews of employees and employers.
- Objectives:
 - To confront points of views and understand, if this is the case, the gap between employers and employees' perceptions
 - To open the blind box of individual surveys: activity of the firm, organisational change and management, training policies, etc.

Preliminary outcomes of the DIFES survey jointly carried by the CEREQ, INSEE and the DARES in 2006

Thanks to Josiane Vero and Marion Lambert (CEREQ): from the Working Paper of the CAPRIGHT European Integrated Project (IP) 2007-2010, “Capability for Learning in French Companies”, 24-26 September 2008. I remain the only responsible for the interpretation.

Clusters of firms and their mains specificities	No or minor interest about training			Pure competence logics	Towards a capability-friendly logics (and career development concerns)			
					From the “opportunity” dimension to the integration of the “participative” dimension: Steps			
					Step 1. Offering a set of training opportunities	+ Step 2. Implementing a concern about equality of access	+ Step 3. Informing employees on the training opportunities set	+ Step 4. Having a collective and individual say on the firms’ training policies and choices
Proportion in the sample	47,5%			27%	5%	7%	3%	10,5%
Cluster	1 (39%)	5 (6%)	6 (2,5%)	4	8	7	3	2
Size of the firms	10-49	10-49	More than 50 (belongs to a group)	Mean distribution	More than 50	10-49	10-49	50-249 (belongs to a group)
Merger Restructuring			YES			YES	YES	YES
Innovation into products and manufacturing			NO			YES	YES	YES
Job security	YES	YES (sample’s mean)	NO	YES	YES (sample’s mean)	NO	NO	YES (at the sample’s mean)