

# Qu'est-ce que le talent ? Éléments de physique sociale des différences et des inégalités

Pierre-Michel Menger présente son cours dans la série les courTs du Collège de France



## Transcription de la vidéo :

Le cours portera sur la question du talent et il est sous-titré « Essai de physique sociale des différences et des inégalités ». Le vocabulaire du talent s'est beaucoup diffusé dans la société contemporaine depuis une vingtaine d'années. Le monde du travail s'est modifié vers l'injection massive d'innovations dans le monde industriel. Il valorise ou même survalorise des qualités cognitives et des qualités d'invention. Regardez aujourd'hui ce qu'est la valeur d'un ingénieur de haut niveau ou d'un programmeur ou d'un ingénieur informaticien dans la Silicon Valley : les qualités qui sont recherchées ont des prix absolument faramineux.

Le principe de compétition qui va avec le vocabulaire du talent est évidemment un principe redoutable puisqu'il peut augmenter spectaculairement les inégalités de réussite et les inégalités de valeur attachées à certaines qualités des travailleurs et pas à d'autres. On est passé successivement, quand on a désigné les qualités du travailleur, du vocabulaire de la qualification – je dois occuper tel poste : de quelles qualités ai-je besoin ? – à un vocabulaire de la compétence qui était d'additionner des savoirs mais aussi des savoir-être et maintenant on est à un vocabulaire beaucoup plus différenciateur qui est celui des talents qui est un vocabulaire qui euphémise en quelque sorte de nouvelles formes d'inégalités et de nouvelles formes de développement extraordinairement sélectif des potentiels des individus.

Alors pour comprendre ce vocabulaire du talent, il faut évidemment aller regarder des mondes dans lesquels la notion de talent est utilisée depuis très longtemps, comme dans les arts, les

sciences ou dans le sport. Le talent est une chose indéfinissable parce qu'il correspond à une multiplicité de propriétés. Vous pouvez décrire des qualités d'imagination, d'accumulation d'expériences personnelles pour maîtriser la variabilité des situations de travail, mais vous ne connaissez pas le dosage exact de ces qualités-là et, ce qu'on appelle le talent, c'est ce dosage mystérieux qui est indexé en outre sur ce qu'on recherche le plus, c'est-à-dire l'originalité et la créativité. Et régulièrement, dans la littérature managériale, on s'acharne à dire que l'on a bien affaire à toute une technologie de management du talent mais on ne sait pas exactement ce que c'est que ce talent.

Le vocabulaire du talent a une histoire très longue qui remonte par exemple à la parabole du talent, célèbre parabole de l'Évangile. Le maître donne à chacun de ses serviteurs une somme d'argent : cinq talents au premier, deux talents au deuxième et un talent au troisième. Après un certain temps, le serviteur qui a reçu cinq talents revient et le maître lui dit :

« – Qu'en as-tu fait ?

– Je les ai transformés en dix talents. J'ai gagné dix talents grâce à ce que vous m'aviez donné au départ. »

Le deuxième serviteur revient avec quatre talents et le troisième serviteur avec un talent. Et évidemment le maître est furieux contre le troisième serviteur parce que le troisième serviteur n'a rien fait de sa dotation. Et voilà la matrice de l'argument : vous avez une dotation et ensuite c'est à vous d'en faire quelque chose. La question est : qu'est-ce que c'est que cette dotation initiale ? Dans la parabole du talent, c'est une version extrêmement simple : on vous donne quelque chose et c'est à vous de le développer. Dans les versions plus sophistiquées qui sont au cœur du débat méritocratique, la dotation initiale est un complexe de qualités héritées de votre famille, biologiquement, et de qualités développées par l'interaction avec un environnement plus ou moins favorable. D'où l'idée que, dans l'idéal, les chances de développer les qualités personnelles dont vous êtes dotés devraient être des chances équivalentes pour tous. C'est le but des démocraties de développer des conditions plus égalitaires par la formation, par l'environnement scolaire, notamment.

Ce qui se transforme aujourd'hui, ce sont deux choses : premièrement, les individus connaissent mieux l'équation du prix de l'effort éducatif. Les parents, la société... Les écarts se créent très tôt et on le sait. Il y a une temporalité de la cotation des talents qui est très particulière. Les choses se font très vite. Celui qui est parti tôt va obtenir un avantage de plus en plus grand et les écarts de situation vont devenir considérables alors même que les distributions de qualités initiales pouvaient être très proches. C'est ça, le problème. Et le vocabulaire du talent cherche à désigner, certainement, ces mécanismes-là. Il les nomme, d'une certaine manière, et il les euphémise, aussi, parce qu'il va attribuer aux individus l'essentiel de la responsabilité de faire le travail or ce n'est pas qu'une responsabilité individuelle, bien sûr.