

Chapitre 3

Plan d'accompagnement des chômeurs : santé mentale, responsabilité et insertion socio-professionnelle

David Bourguignon

Table des matières

I. PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE.....	3
A. Objectifs de la recherche.....	3
B. Présentation du modèle	5
Partie 1. Différences suivant le type de contrats signés : présentation schématique	6
Partie 2. Convention d'accompagnement et contrat crédit insertion, quelles perceptions par les 'utilisateurs' ?	8
C. Méthodologie.....	11
1. Procédure générale	11
2. Participants	11
3. Structure du questionnaire	16
II. RÉSULTATS.....	26
Partie 1 : Différences selon le type de contrats signés	26
1. Types de contrats signés en fonction des variables sociodémographiques	26
2. Types de contrat signé en fonction des variables liées au bien-être	31
3. Types de contrats signés en fonction des émotions de honte et culpabilité.....	34
4. Type de contrats signés en fonction des variables liées à l'insertion professionnelle.....	35
5. Type de contrats signés en fonction des variables liées au déni de la situation de chômage ...	40
6. Type de contrats signés en fonction des variables liées au sentiment de responsabilité et de contrôlabilité.....	42
7. Type de contrats signés en fonction des variables liées au groupe des chômeurs.....	44
Partie 2. Convention d'accompagnement et crédit d'insertion : quelle perception par les « utilisateurs » ?	47
1. Convocation par un facilitateur Onem	47
2. Signature d'un contrat avec l'Onem.....	48
3. Questions relatives à la convention d'accompagnement.....	48
4. Questions relatives au crédit insertion.....	65
III. QUE RETENIR ?.....	81
ANNEXE : QUESTIONNAIRE (PRÉSENTATION PAR VARIABLES)	88

I. Présentation de la recherche

Depuis plus de trente ans, le chômage rythme le quotidien de beaucoup d'entre nous. Pour ceux qui la vivent, cette situation constitue une épreuve de vie majeure s'accompagnant de stress et de mal-être (Spera, Buhrfeind, Pennebaker, 1994). Pourtant, face aux événements négatifs de la vie, de nombreuses réactions sont possibles. Certaines personnes font face au problème et tentent de le résoudre alors que d'autres sont submergées et se laissent aller à l'inertie. Différentes réactions semblent donc possibles (De Witte et Wets, 1996, Warr, 1987). A la suite de leur perte d'emploi, une partie des chômeurs relèvent le défi et mettent en place des démarches pour résoudre cette situation problématique. Ils envoient des CV, recherchent les intérimaires, demandent des conseils et de l'aide aux différents organismes d'insertion socioprofessionnelle. En somme, ces personnes parviennent à maintenir un certain optimisme et la motivation nécessaire pour entreprendre des démarches de recherches actives d'emploi. A l'opposé, d'autres semblent se diriger dans une voie sans issue et autodestructrice. Ils voient en la situation de non-emploi une fatalité et se sentent inutiles. Très rapidement, la résignation les gagne, les laissant au ban du monde professionnel. Mais comment expliquer de telles différences de réactions. Pourquoi certains chômeurs mettent-ils en place des stratégies actives pour résoudre leur situation de chômage alors que d'autres n'y parviennent pas ? Existe-il des éléments de contexte qui vont les orienter vers le choix de l'une ou l'autre de ces stratégies?

A. Objectifs de la recherche

Ce rapport final de recherche porte sur les différentes pratiques mises en place par les pouvoirs publics en vue d'accompagner les chômeurs dans leur recherche d'emploi. Plus précisément, il analyse les différences et les similarités pouvant exister entre les groupes de personnes ayant suivi des politiques différentes d'accompagnement. Nous nous demandons si les réponses des personnes ayant signé soit une convention d'accompagnement, soit un contrat crédit insertion, soit encore n'ayant signé aucun document, présentent un profil socio-démographique et psychosocial différent.

Un deuxième questionnement également abordé dans ce rapport porte sur la manière dont les individus sans emploi qui ont signé ces documents se positionnent par rapport à ces différentes politiques d'accompagnement. Perçoivent-ils ce type d'initiatives comme illégitimes, menaçantes ou plutôt comme une aide, un soutien dans leur démarche d'emploi ?

Rappelons brièvement le contexte des mesures publiques dans lequel prend place la lutte contre le chômage. Face à celui-ci, les pouvoirs publics ont mis en place une série de politiques visant à aider le chômeur dans leur parcours d'insertion professionnelle. Pour ce faire, une série d'outils a été développée dans le but d'offrir un accompagnement amélioré des personnes sans emploi tout au long de leur période de chômage (pour de plus amples détails, cf. le chapitre 1 de la partie I de ce rapport final). Parmi ces différents outils, nous nous sommes tournés vers deux d'entre eux, à savoir la convention d'accompagnement et le contrat crédit d'insertion.

Pour ce qui est de la convention d'accompagnement des chômeurs, il s'agit d'un document que les personnes sans emploi sont normalement obligées de signer suite à un entretien avec un conseiller en accompagnement professionnel du FOREM. Dans cette convention, la personne sans emploi doit s'engager à réaliser diverses démarches pour se réinsérer professionnellement (une formation, des démarches, un projet...). Le FOREM, quant à lui, s'engage à les y aider. En cas de non-respect des engagements du demandeur d'emploi, le FOREM doit donner un avertissement à la personne sans emploi et transmettre cette information à l'ONEM en vue d'éventuelles sanctions. Il est important de souligner que même si la politique d'activation concerne maintenant tous les chômeurs jusque 50 ans, vu le nombre de personnes à toucher et le nombre limité de conseillers en accompagnement professionnel, certaines catégories de chômeurs n'ont pas encore été convoquées par le FOREM en vue de signer ce document.

Quant au contrat crédit d'insertion, il est également signé entre la personne sans emploi et un conseiller en accompagnement professionnel du FOREM. Il est simplement proposé à des personnes sans emploi et n'est pas obligatoire. Dans ce contrat, la personne sans emploi s'engage pour une période longue (qui peut aller jusqu'à un maximum de 2 ans) à réaliser plusieurs actions en vue de trouver un emploi. Le FOREM s'engage, quant à lui, à suivre cette personne et lui offrir une série de moyens nécessaires en vue de faciliter son insertion professionnelle (formation, stage, entretiens de suivi, proposition d'offres d'emploi, etc...).

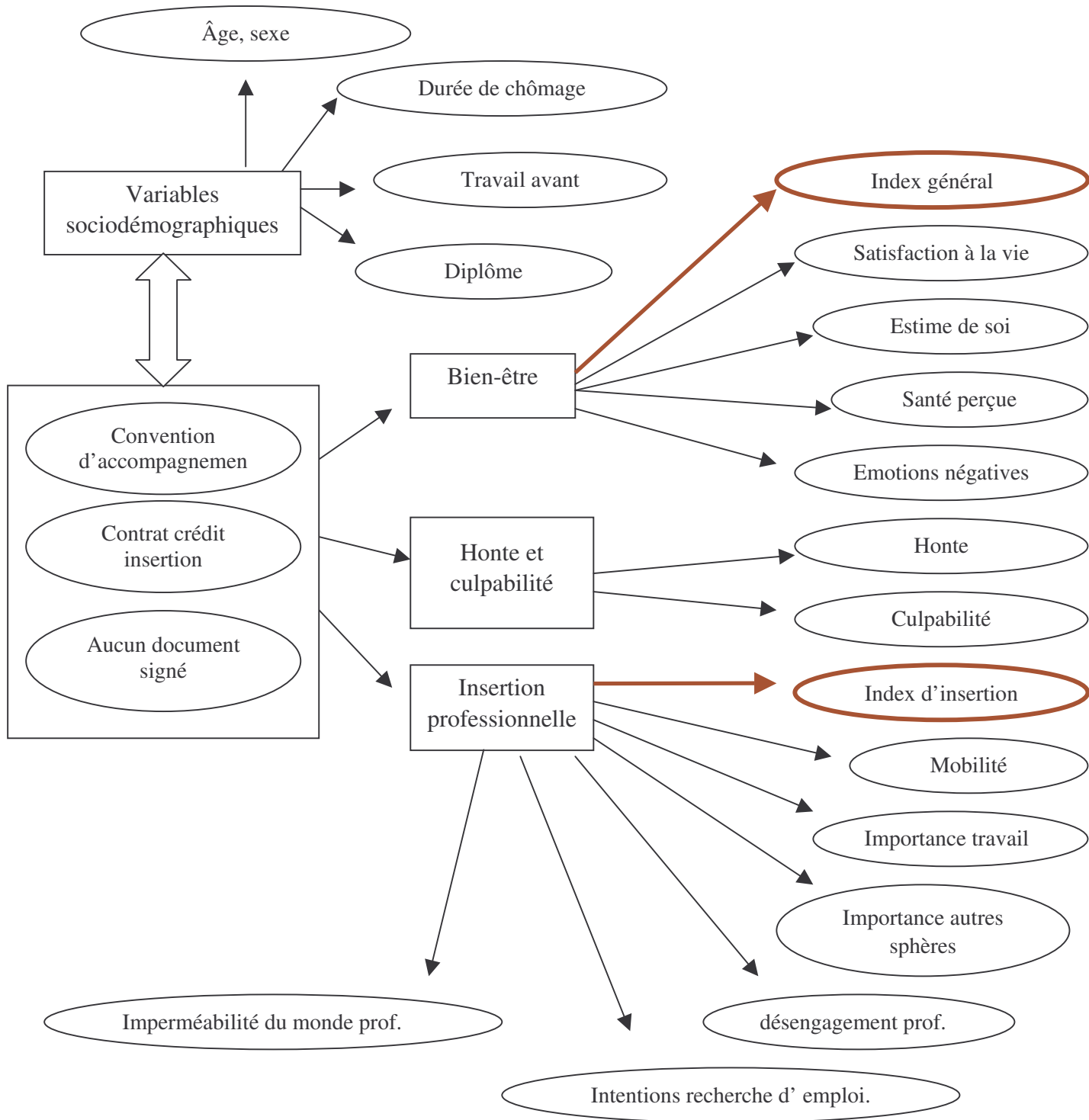
Comme nous pouvons le constater, des différences importantes caractérisent chacune de ces initiatives. En effet, alors que, pour la convention d'accompagnement, il existe une obligation de signature avec, en cas de refus, des sanctions à la clef, tel n'est pas le cas pour le contrat crédit d'insertion. Par ailleurs, le contrat crédit d'insertion n'est pas destiné à l'ensemble des personnes sans emploi comme l'est à terme la convention d'accompagnement. Le contrat crédit d'insertion cible les publics plus précarisés en vue de leur offrir un suivi et des aides plus adaptés et personnalisés. Le contrat crédit d'insertion est (actuellement) prioritairement réservé au public qui n'a pas obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou du deuxième cycle de cet enseignement. Toutefois, toutes les personnes sans emploi qui le désirent, ont la possibilité d'adhérer à ce contrat et de bénéficier des services qui y sont associés.

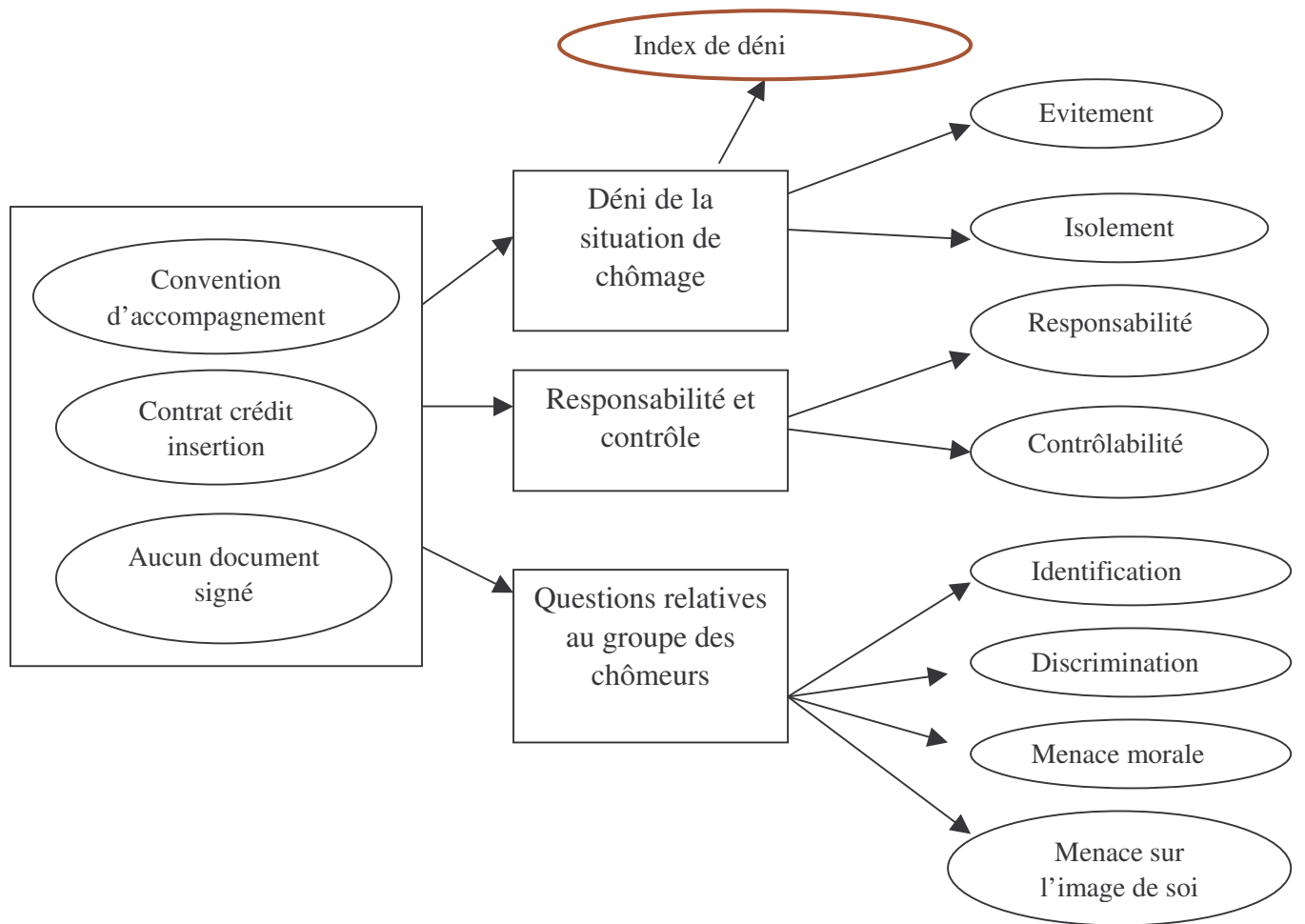
B. Présentation du modèle

Après avoir présenté le modèle de recherche et la méthodologie de la recherche, l'analyse des résultats sera présentée en deux parties.

La première présente les différences entre les trois groupes distingués selon le type de contrat signé, à savoir groupe (a) « convention d'accompagnement », (b) « crédit insertion » et (c) « aucun document signé ». Leurs différences seront examinées par rapport à 7 catégories de variables. La seconde partie porte sur la manière dont sont appréhendées par leurs utilisateurs, les différentes politiques d'accompagnement des chômeurs (« convention d'accompagnement », « crédit insertion », « aucun document signé »). Nous tenterons également de voir quelles relations entretiennent certaines variables avec le bien-être et l'insertion sociale et professionnelles des participants.

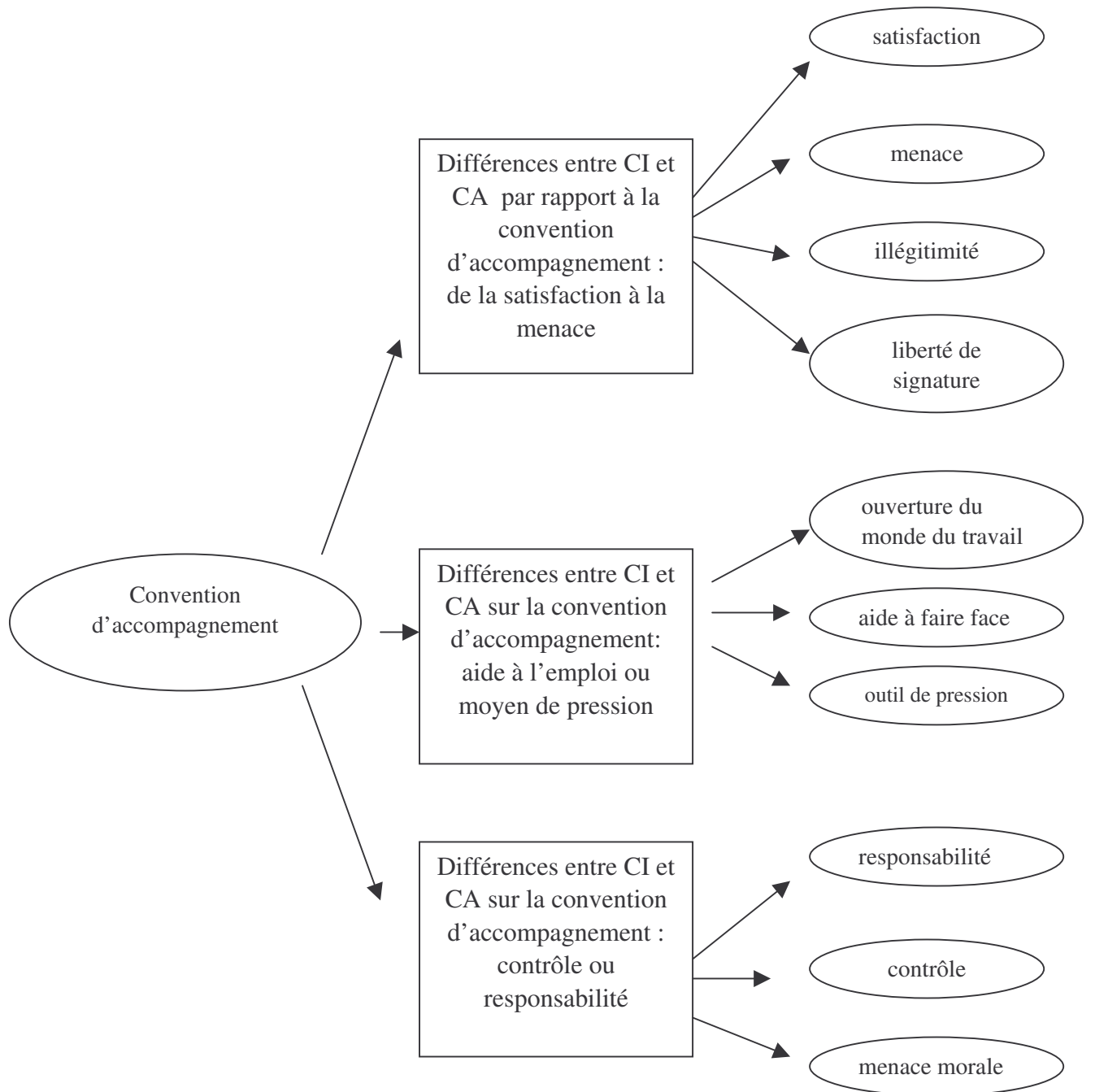
Partie 1. Différences suivant le type de contrats signés : présentation schématique

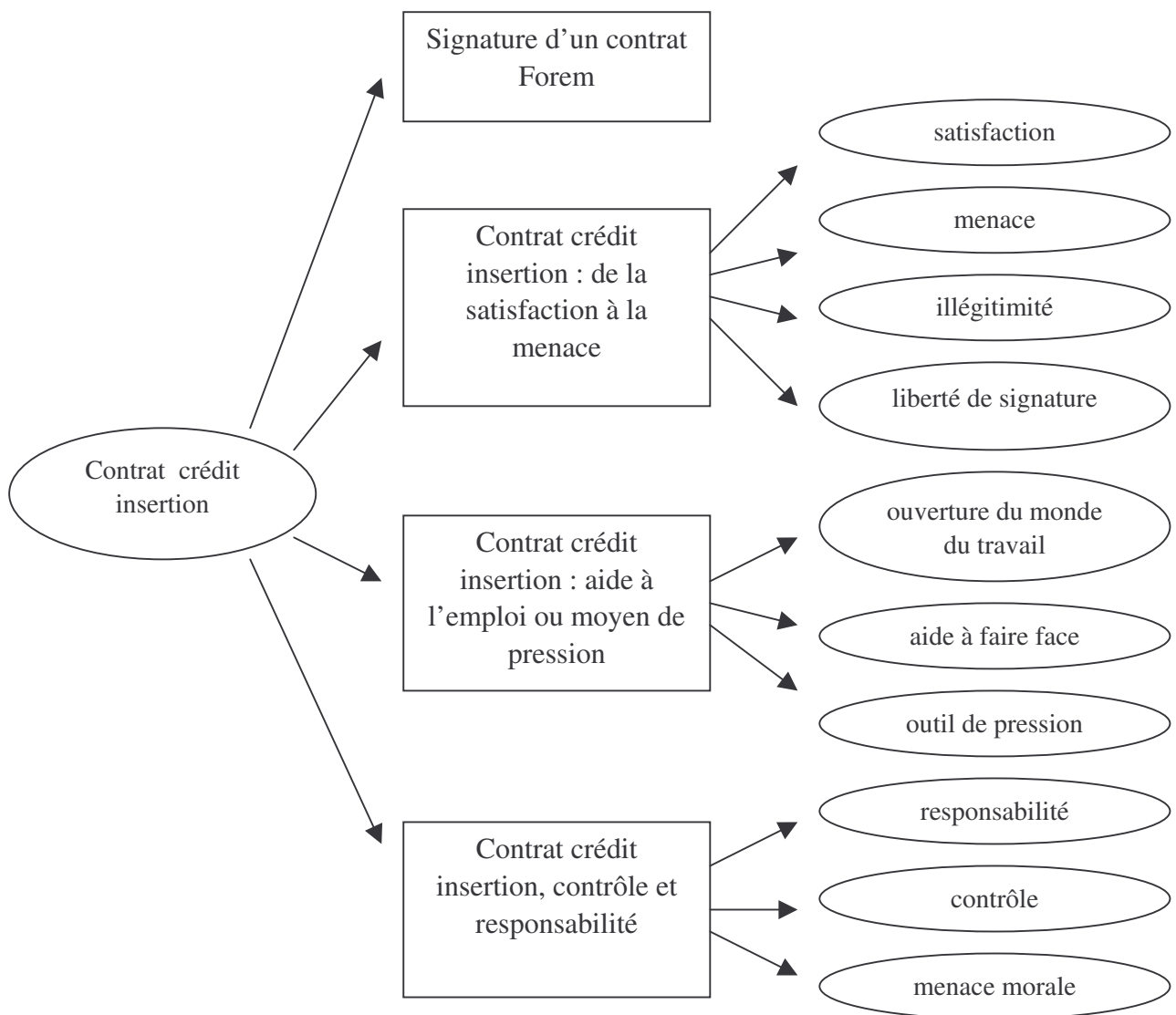




Partie 2. Convention d'accompagnement et contrat crédit insertion, quelles perceptions par les 'utilisateurs' ?







C. Méthodologie

1. Procédure générale

Afin de réaliser cette enquête, un partenariat avec le Forem de La Louvière, le Forem de Charleroi et le Forem central (pour les directions régionales de Mons, Tournai et Mouscron) a été créé. Grâce à ce partenariat, nous avons eu accès aux noms et adresses de personnes sans emploi ayant ou non signé une convention d'accompagnement et/ou un contrat crédit d'insertion. Un questionnaire leur a été envoyé par la poste.

2. Participants

Constitution des groupes

L'échantillon de cette enquête se compose de 622 personnes sans emploi qui se divisent en 4 catégories¹ :

- Les personnes n'ayant ni signé la convention d'accompagnement ni le contrat crédit d'insertion
- Les personnes ayant signé la convention d'accompagnement mais pas le contrat crédit d'insertion
- les personnes ayant signé la convention d'accompagnement et le contrat crédit d'insertion
- les personnes ayant signé le contrat crédit d'insertion mais pas la convention d'accompagnement

Toutefois, nous avons décidé de rassembler l'ensemble des participants ayant signé le contrat crédit insertion dans une même catégorie (les personnes ayant signé le contrat crédit insertion et la convention d'accompagnement et celles ayant signé le contrat crédit insertion et n'ayant pas la convention d'accompagnement). La raison de ce choix réside dans le fait que les informations fournies par le Forem et que nous considérons comme objectives ne nous permettaient pas de distinguer les deux sous-groupes formant le groupe crédit insertion.

¹ Le nombre de conventions d'accompagnement signé du 01.01.07 au 30.07.07 sont de 27 572 pour l'ensemble de la Région wallonne avec pour les directions régionales de Charleroi, 4338 signatures, de La Louvière 2399 signatures, de Mons 3003 signatures, de Tournai 1877 signatures et de Mouscron 530 signatures.

Le nombre de contrats crédit insertion ayant été signé entre le 01.01.07 et le 30.07.07 est de 1024 pour l'ensemble de la Région wallonne avec pour les directions régionales de Charleroi 198 signatures, de La Louvière 59 signatures, de Mons 175 signatures, de Tournai 91 signatures et de Mouscron 24 signatures.

Sur base des listes du nom des personnes fournies par le FOREM, nous avons formé 3 groupes de participants:

- Les personnes n'ayant ni signé la convention d'accompagnement ni le crédit d'insertion dont le nombre s'élève à 166 participants (groupe « aucun document signé »).
- Les personnes ayant signé uniquement ? la convention d'accompagnement dont le nombre est de 274 individus (groupe « convention d'accompagnement »).
- les personnes ayant signé le crédit d'insertion (et la plupart d'entre eux également la convention d'accompagnement) sont au nombre de 164 (groupe « contrat crédit insertion »).

Alors que 18 questionnaires sont anonymes (nous les avons donc exclus des analyses), tous les autres questionnaires sont nominatifs. Ces trois groupes de personnes ont été formés sur base d'informations transmises par le FOREM qui peuvent, de ce fait, être considérées comme des informations objectives. Dans des analyses ultérieures, nous opposerons ces données objectives à des informations plus subjectives qui nous ont été fournies par les participants (par exemple, par la réponse à la question : avez-vous signé la convention d'accompagnement ?). Nous verrons ainsi que les personnes sans emploi n'ont pas toujours pleinement conscience des documents qu'ils ont signés.

Description générale de l'échantillon

L'âge moyen des participants est de 32 ans (allant de 19 à 50 ans). Parmi nos participants, 210 ont moins de 30 ans (soit 50.1% des personnes ayant répondu à cette question), 78 ont entre 30 et 39 ans (soit 18.6 % des personnes ayant répondu à cette question), 129 ont entre 40 et 49 ans (soit 30.8 % des personnes ayant répondu à cette question), et 2 ont 50 ans (0.5% des personnes ayant répondu à cette question). Enfin, 203 participants n'ont pas répondu à cette question. On peut donc observer que les personnes ayant moins de 30 ans et celles ayant entre 40 et 49 ans sont les deux populations les plus représentées dans notre échantillon. Ce résultat traduit le fait que la majeure partie des participants est issue de groupes se caractérisant par la signature de la convention d'accompagnement et du contrat crédit insertion. Or, ces deux politiques d'accompagnement des chômeurs visent actuellement des populations d'âge bien spécifique.

Parmi les participants, nous comptons 377 participantes (63.5% des personnes ayant répondu à cette question) contre 217 de sexe masculin (36.5% des personnes ayant répondu à cette question). 28 données sont manquantes.

Quant à leur nationalité, 371 se définissent comme belges (89.6% des personnes ayant répondu à cette question), 38 comme personnes originaires de pays européens (9.2% des personnes ayant répondu à cette question) et 5 (1.2% des personnes ayant répondu à cette question) comme venant de pays hors Europe. 209 données sont manquantes.

La durée moyenne de chômage est de 62 mois (allant de 0 à 348 mois avec 117 valeurs manquantes). Parmi nos participants, 56 ont moins de 6 mois de chômage (soit 11% des personnes ayant répondu à cette question), 51 ont entre 6 et 11 mois inclus de chômage (soit 10.1% des personnes ayant répondu à cette question), 78 ont entre 12 et 23 mois de chômage (soit 15.4 % des personnes ayant répondu à cette question), 138 ont entre 24 et 60 mois de chômage (27.3% des personnes ayant répondu à cette question) et 183 ont plus de 60 mois de chômage (36.2% des personnes ayant répondu à cette question). Enfin, 116 participants n'ont pas répondu à cette question.

Parmi les participants, 162 n'ont jamais travaillé et 424 ont eu au moins un emploi avec un contrat de travail (37 valeurs manquantes).

Au niveau de leur diplôme, 44 participants disent n'avoir aucun diplôme (soit 7,3 % des personnes ayant répondu à cette question) et 66 d'entre eux n'ont obtenu que leur diplôme primaire (soit 10,9 % des personnes ayant répondu à cette question). En somme, 110 personnes ne disposent au plus que de leur diplôme primaire (soit 18,2 % des personnes ayant répondu à cette question). 181 ont un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (35 dans le général ; 51 dans le technique ; 95 dans le professionnel) (soit 30,1 % des personnes ayant répondu à cette question). 223 ont, quant à eux, un diplôme du secondaire supérieur (51 dans le général ; 72 dans le technique ; 100 dans le professionnel) (soit 37 % des personnes ayant répondu à cette question). Enfin, 65 ont un diplôme du supérieur non universitaire et 24 détiennent un diplôme universitaire (soit 14,8 % des personnes ayant répondu à cette question). 19 réponses sont manquantes.

Description de l'échantillon en lien avec la population du Hainaut et de la Wallonie

La description de notre échantillon nous amène à nous poser la question de savoir dans quelle mesure celui-ci est représentatif de la population des chômeurs du Hainaut voire de la Wallonie. Afin de répondre à cette question, nous nous sommes tournés vers les caractéristiques des populations de chômeurs du Hainaut et de la Wallonie. Toutefois, nous devons garder à l'esprit que notre échantillon comporte certaines sous-populations de chômeurs qui se distingue de la population générale des chômeurs sur une série de caractéristiques (tels que le diplôme, l'âge,...cf. dans ce rapport final, G. Liénard et E. Mangez, Partie I, chapitre 1, et annexe 5 du chapitre 1, ainsi que rapport intermédiaire n°1 de mai 2007). En effet, étant donné que nous voulions comparer les différentes politiques d'accompagnement des chômeurs, il nous fallait par rapport à la population réelle des chômeurs, un nombre suffisant et non proportionnel à cette population, de personnes ayant signé le contrat crédit insertion, ayant signé la convention d'accompagnement et ayant signé aucun des documents. Par conséquent, notre échantillon se caractérise par un taux plus élevé de personnes ayant signé le contrat crédit insertion ou de personnes ayant signé la convention d'accompagnement en comparaison à la population des personnes sans emploi.

Nous commencerons par décrire la population du Hainaut en les comparant à notre échantillon pour ensuite nous intéresser plus spécifiquement à la population de la région wallonne et cela en lien avec notre échantillon.

Lien entre notre échantillon et la population des personnes sans emploi du Hainaut

Parmi les personnes sans emploi vivant dans le Hainaut, 44.642 ont moins de 30 ans (soit 38,4% des personnes contre 50,1% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 24,12$, $p < .001$), 26.889 ont entre 30 et 39 ans (soit 23,1% des personnes contre 18,6% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 4,82$, $p < .05$), 24.784 ont entre 40 et 49 ans (soit 21,3 % des personnes contre 30,8% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 22,21$, $p < .001$), et 19.863 ont 50 ans et plus (17,1% des personnes contre 0,5% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 81,56$, $p < .001$). Ces résultats indiquent que notre échantillon se distingue de la population du Hainaut au niveau de l'âge. En effet, l'échantillon de cette enquête comprend un pourcentage plus important de personnes de moins de 30 ans et de personnes entre 40 et 49 ans. Le fait que notre échantillon se compose d'un pourcentage élevé de personnes de moins de 30 ans reflète les critères de sélection liés aux personnes ayant signé le contrat crédit insertion. Par contre, notre échantillon comprend un pourcentage inférieur de personnes de plus de 50 ans et de personnes entre 30 et 39 ans. C'est principalement au niveau des personnes de plus de 50 ans que la différence se fait ressentir.

Au niveau du genre, on peut observer que, parmi les personnes sans emploi du Hainaut, 54.484 sont de sexe masculin (soit 46,9% des personnes contre 36,5% dans notre échantillon, $\chi^2(1) =$

25.15, $p < .001$) et 61.694 sont de sexe féminin (soit 53,1% de la population contre 62,3 dans notre échantillon). En comparaison à la population du Hainaut, notre échantillon comprend un pourcentage plus important de femmes.

Quant à l'origine des personnes sans emploi vivant au Hainaut, 99.715 sont d'origine belge (soit 85,3% de la population contre 89,6% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 4.86$, $p < .05$), 4.008 sont d'origine européenne (soit 3,4% de la population contre 9,2% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 40.421$, $p < .001$) et 12.455 sont d'origine non européenne (soit 10,7% de la population contre 1,2% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 39.11$, $p < .001$). Notre échantillon comprend donc un taux plus important de personnes d'origine belge en comparaison à la population de personnes sans emploi du Hainaut. Par contre, notre échantillon comporte un taux plus important d'étrangers européens et un taux moins important d'étrangers non européens que la population de personnes sans emploi du Hainaut.

En ce qui concerne la durée de chômage des personnes sans emploi vivant au Hainaut, 31.252 personnes ont une durée de chômage de moins de 6 mois (soit 26,9% de la population contre 11% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 65.86$, $p < .001$), 12.090 ayant une durée entre 6 et 11 mois (soit 10,4% de la population contre 10,1% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 0.10$, ns.), 19.228 ayant une durée de chômage entre 12 et 23 mois inclus de chômage (soit 16,6% de la population contre 15,4% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 0.75$, ns), 25.901 ont entre 24 et 60 mois de chômage (soit 22,3% de la population contre 27,3% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 6.51$, $p < .05$) et 27.707 ont plus de 60 mois de chômage (soit 23,8% de la population contre 36,2% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 40.03$, $p < .001$). L'ensemble de ces résultats nous indique que notre échantillon comporte un pourcentage plus important de personnes sans emploi ayant une durée importante de chômage (plus de 24 mois de chômage) en comparaison à la population du Hainaut et un taux relativement faible de personnes ayant une durée de chômage peu élevée (moins de 6 mois) comparativement à la population du Hainaut. De nouveau ces résultats sont peu surprenants étant donné que le plan d'accompagnement des chômeurs vise des demandeurs d'emploi ayant une durée élevée de non emploi

Au niveau de leur diplôme, la population de personnes sans emploi du Hainaut, 32.586 personnes ne disposent d'aucun diplôme ou ont uniquement le diplôme d'école primaire (soit 29,2% de la population contre 18,2% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 34.62$, $p < .001$), 33.267 détiennent un diplôme du cycle inférieur du secondaire (soit 29,8% de la population contre 30,1% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 0.02$, ns), 35.516 ont un diplôme du cycle supérieur du secondaire (soit 31,8% de la population contre 37% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 7.49$, $p < .001$), et 10.400 détiennent un diplôme d'école supérieure (court ou long) ou d'université (soit 9,3% de la population contre 14,8% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 21.09$, $p < .001$). Ces résultats soulignent que notre échantillon comprend un pourcentage plus faible de personnes sans emploi ayant un très faible niveau (aucun diplôme ou diplôme primaire) comparé à la population des personnes sans emploi du Hainaut. Par ailleurs, notre échantillon est constitué d'un pourcentage plus important de personnes ayant un diplôme plus élevé (diplôme du secondaire supérieur et diplôme d'école supérieure ou universitaire). Ce résultat n'est toutefois pas surprenant. En effet, les personnes de faible scolarité sont souvent, en raison de difficultés liées à la lecture ou à la compréhension des questions, les moins enclins à participer à des recherches.

Comparaison de l'échantillon par rapport à la population du Hainaut

L'échantillon de notre enquête se caractérise par un taux plus élevé de personnes de moins de 30 ans et de personnes entre 40 et 49 ans en comparaison à la population du Hainaut. Par ailleurs, en raison des critères de notre enquête, le taux de personnes de plus de 50 ans est largement inférieur à celui de la population du Hainaut. Notre échantillon comporte également un taux plus important de femmes, de personnes d'origine belge (mais peu de personnes d'origine étrangère non européenne) et de personnes ayant une durée de chômage importante que dans la population du Hainaut. L'ensemble de ces différences traduisent les critères utilisés pour la sélection des personnes suivant le plan d'accompagnement.

Par contre, notre échantillon comprend un pourcentage moindre de personnes ne disposant d'aucun diplôme ou uniquement du diplôme primaire en comparaison à la population du Hainaut. Ceci est certainement dû au fait que les personnes faiblement scolarisées éprouvent plus de difficultés dans la compréhension des questions et sont peu enclines à répondre à des questionnaires.

Lien entre notre échantillon et la population des personnes sans emploi de Wallonie

En ce qui concerne les personnes sans emploi vivant en région wallonne, 98.542 d'entre eux ont moins de 30 ans (soit 38,5% des personnes contre 50,1% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 23.68$, $p < .001$), 58.087 ont entre 30 et 39 ans (soit 22,7% des personnes contre 18,6% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 4.08$, $p < .05$), 54.041 ont entre 40 et 49 ans (soit 21,1 % des personnes contre 30,8% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 23.37$, $p < .001$), et 45.028 ont 50 ans et plus (17,6% des personnes contre 0,5% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 84.72$, $p < .001$). Comme précédemment, ces résultats montrent que notre échantillon est constitué d'un taux de personnes sans emploi plus jeunes que dans la population wallonne. Toutefois, notre échantillon comprend une proportion plus importante de personnes entre 40 et 49 ans que dans la population wallonne mais quasiment pas de personnes de plus de 50 ans comparativement à la population de la région wallonne.

Au niveau du genre, on peut observer que, parmi les personnes sans emploi vivant en région wallonne, 119.454 sont de sexe masculin (soit 46,7% des personnes contre 36,5% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 24.36$, $p < .001$) et 136.244 sont de sexe féminin (soit 53,3% de la population contre 62,3 dans notre échantillon). En somme, comparativement à la population de personnes sans emploi en Wallonie, notre échantillon se caractérise donc par un pourcentage plus important de femmes.

Quant à l'origine des personnes sans emploi vivant en région wallonne, 222.021 sont d'origine belge (soit 86,8% de la population contre 89,6% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 2.8$, ns), 22.456 sont d'origine européenne (soit 8,8% de la population contre 9,2% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 0.8$, ns.) et 11.221 sont d'origine non européenne (soit 4,4% de la population contre 1,2% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 9.98$, $p < .05$). De ces résultats, on peut conclure qu'au niveau de la nationalité, notre échantillon représente relativement bien la population wallonne si ce n'est que cette dernière à un taux supérieur de personnes d'origine non européenne.

Pour ce qui est de la durée de chômage des personnes sans emploi vivant en région wallonne, 76.218 personnes ont une durée de chômage de moins de 6 mois (soit 29,2% de la population contre 11% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 80.56$, $p < .001$), 29.878 ayant une durée entre 6 et 11 mois inclus (soit 11,5% de la population contre 10,1% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 0.95$, ns.), 42.541 ayant une durée de chômage entre 12 et 23 mois inclus de chômage (soit 16,3% de la population contre 15,4% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 0.30$, ns), 56.184 ont entre 24 et 60 mois de chômage (soit 21,5% de la population contre 27,3% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 9.80$, $p < .05$) et 55.973 ont plus de 60 mois de chômage (soit 21,5% de la population contre 36,2% dans notre

échantillon, $\chi^2(1) = 64.71$, $p < .001$). Comparativement aux personnes sans emploi de la région wallonne, notre échantillon comprend un pourcentage plus important de personnes sans emploi ayant une durée importante de chômage (plus de 24 mois de chômage). A l'inverse, notre échantillon comprend un taux relativement faible de personnes ayant une faible durée de chômage (moins de 6 mois) en comparaison à la population du Hainaut. De nouveau ces résultats sont peu surprenants étant donné que la convention d'accompagnement et surtout le contrat crédit insertion visent des personnes ayant une durée de chômage importante.

Quant au niveau de diplôme des personnes sans emploi de la région wallonne, 65.000 d'entre elles ne disposent d'aucun diplôme ou uniquement du diplôme de niveau primaire (soit 25,9% de la population contre 18,2% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 18.23$, $p < .001$), 69.659 détiennent un diplôme du cycle inférieur du secondaire (soit 27,7% de la population contre 30,1% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 1.59$, ns), 82.977 ont un diplôme du cycle supérieur du secondaire (soit 33% de la population contre 37% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 4.27$, $p < .05$), et 33.679 demandeurs d'emploi détiennent un diplôme d'école supérieure ou d'université (soit 13,4% de la population contre 14,8% dans notre échantillon, $\chi^2(1) = 0.96$, ns). En somme, ces résultats soulignent que comparativement à la population wallonne, notre échantillon comprend un pourcentage plus faible de demandeurs d'emploi ayant un très faible niveau (aucun diplôme ou diplôme primaire). Par ailleurs, notre échantillon comprend un taux légèrement supérieur de personnes ayant fini leurs études secondaires que dans la population wallonne. Par contre aucune différence n'apparaît au niveau des études supérieures et universitaires et au niveau du cycle du secondaire inférieur.

Comparaison de l'échantillon par rapport à la population wallonne

L'échantillon de notre enquête comprend un taux plus élevé de personnes de moins de 30 ans et de personnes entre 40 et 49 ans en comparaison à la population de la région wallonne. Le faible nombre de participants de plus de 50 ans de notre échantillon est proportionnellement nettement plus faible que celui de la région wallonne. Notre échantillon se caractérise également une proportion plus importante de femmes et de personnes ayant une durée de chômage importante en comparaison à la population wallonne. Ces différences reflètent en partie les critères utilisés pour la sélection des personnes suivant le plan d'accompagnement.

En revanche, comparativement à la population wallonne, notre échantillon comporte un pourcentage moindre de personnes ne disposant d'aucun diplôme ou uniquement du diplôme primaire. Ceci est probablement dû à une certaine réticence de la part des personnes faiblement scolarisées à répondre par écrit à des enquêtes par questionnaire.

3. Structure du questionnaire²

Le questionnaire de la recherche se présente sous forme d'un petit livret composé de 16 pages et comprenant un total de 222 questions. La majorité des questions se présente sous forme

2 Cf. le rapport intermédiaire n°1 du CERISIS (mai 2007)

d'affirmations pour lesquelles les participants doivent indiquer la mesure dans laquelle ils étaient "pas du tout d'accord" (1) ou "tout à fait d'accord" (5).

Bien que cette étude soit corrélationnelle, on peut distinguer 4 catégories de variables. Les variables sociodémographiques et modératrices, les variables indépendantes, les variables médiatrices et les variables dépendantes. Nous allons passer en revue l'ensemble de ces catégories.

a. Les variables sociodémographiques (Annexe 1.)

La recherche comprend plusieurs questions sociodémographiques. Plus précisément, les participants doivent indiquer des informations telles que leur âge, leur nationalité, leur niveau de diplôme et des questions relatives à leurs échecs scolaires. Notons également qu'une série de questions aborde la vie professionnelle. Des informations comme le statut professionnel, la durée de chômage, le fait d'avoir eu un contrat d'emploi avant leur situation de chômage, la durée de ce contrat de travail et des questions liées aux difficultés et aux échecs professionnels sont également demandées aux participants. Il est bon de souligner que ces questions sont situées en fin de questionnaire afin de ne pas activer nettement chez les répondants l'identité sociale de chômeurs.

Les variables liées au bien-être (Annexe 2.)

Le bien-être étant une variable multidimensionnelle, nous avons décidé d'introduire dans notre questionnaire plusieurs échelles mesurant les différentes facettes de ce concept. Parmi celles-ci, nous examinerons l'estime de soi, la satisfaction de vie, les émotions et des items de santé mentale.

La satisfaction à la vie (Annexe 2.1)

L'échelle de satisfaction à la vie est une échelle mise au point par Pavot et Diener (1993) et est constituée de cinq items (comme par exemple, «Jusqu'ici, pour l'essentiel, j'ai reçu de la vie ce que j'attendais », pour plus de détails voir l'annexe 4.1.b). La consistance interne des 5 items étant suffisante, un index fut créé à partir de ceux-ci ($\alpha = .83$).

L'estime de soi personnelle (Annexe 2.2)

L'estime de soi personnelle est mesurée par le biais de l'échelle d'estime de soi de Rosenberg (1979). Celle-ci est constituée de 10 items (comme par exemple, « Au total, je suis satisfait(e) de moi-même », pour plus de détails voir l'annexe 1.C.1.2.) qui furent rassemblés en un index ($\alpha = .82$).

Les émotions (Annexe 2.3)

Outre la honte et la culpabilité, huit autres émotions sont également abordées dans ce questionnaire (par exemple, «Que ressentez-vous par rapport à votre situation de chômage ? Vous en tant que chômeur, vous ressentez de la tristesse d'être au chômage », pour plus de détails voir l'annexe 4.1.c). Un index général d'émotion négative a été créé sur base de ces 8 émotions ($\alpha = .90$).

La santé mentale (Annexe 2.4)

Afin d'aborder le bien-être, nous avons également inclus dans notre questionnaire des questions relatives à la santé mentale des individus. Plus précisément, trois items tirés de l'échelle de Goldberg (1972) sont inclus dans le questionnaire (comme par exemple, «Ces derniers temps, je me sens dépassé(e) par les événements (à renverser) », pour plus de détails voir l'annexe 4.1.c). Parmi ces trois items, deux sont renversés et mettent en évidence un certain état de tension chez les

individus. Vu le niveau suffisant de consistance interne entre ces 3 items ($\alpha = .65$), un index a été créé.

L'index général de bien-être

Sur base des 4 mesures de bien-être présentées ci-dessus, nous avons créé un index général de bien-être. Pour ce faire, nous avons regardé la consistance interne de l'ensemble de nos 4 variables. Celle-ci étant satisfaisante ($\alpha = .69$), un index général de bien-être fut créé.

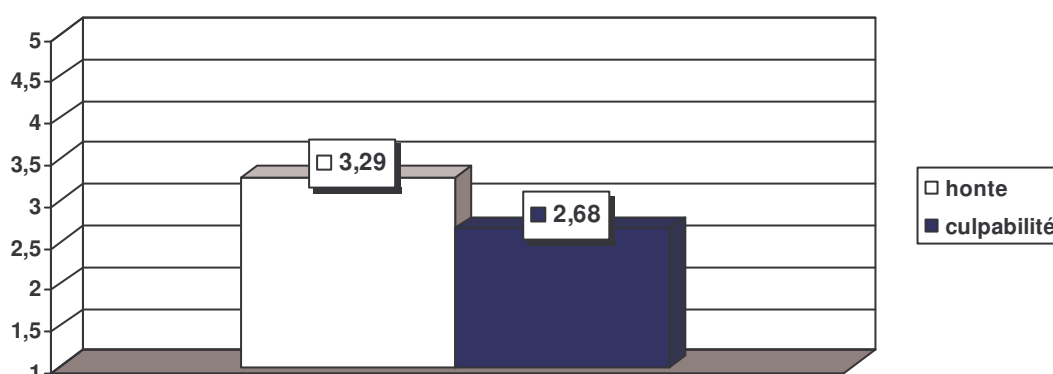
b. Les émotions de honte et de culpabilité (Annexe 3)

Au cœur de cette recherche se trouvent les émotions de honte et de culpabilité. Bien que les travaux réalisés sur la problématique du chômage traitent uniquement de l'aspect de honte, dans cette recherche, nous avons décidé de tenir compte de la distinction faite par Lewis (1971) et d'autres auteurs (Brown et Cehajic, in press ; Tangney, 1996 ; Tracy et Robbins, 2006) entre ces deux émotions (car elles sont supposées à titre d'hypothèse produire des effets différents). Pour ce faire, nous avons 12 items dont 5 abordaient le concept de honte et 7, celui de culpabilité. Afin de nous assurer que ces deux émotions se distinguent l'une de l'autre, nous avons effectué une analyse factorielle en composantes principales avec rotation Oblimin. Les résultats mettent en évidence la présence de 2 facteurs principaux. Comme vous pouvez le voir sur le tableau ci-dessous, le premier facteur regroupe tous les items de honte alors que le second rassemble les items de culpabilité. Cette analyse factorielle confirme que la honte et la culpabilité sont deux émotions distinctes. Par ailleurs, étant donné la consistance interne des 7 items de honte, un index fut créé à partir de ceux-ci ($\alpha = .91$). De même, un index de culpabilité fut construit en rassemblant les 5 items de culpabilité ($\alpha = .91$).

	Component	
	honte	culpabilité
...vous êtes honteux (se) d'être au chômage	,798	-,499
...vous vous sentez humilié(e) car vous êtes incapable de trouver du travail	,777	-,456
...vous vous sentez honteux (se) de ne pas vivre de manière autonome et indépendante	,798	-,462
... vous vous sentez déshonoré(e) de vivre au crochet de la société	,818	-,491
... vous vous sentez honteux (se) lorsqu'on vous voit comme un 'fainéant', un 'profiteur'	,797	-,593
... vous ressentez de la honte à l'idée qu'on vous voit comme un chômeur	,872	-,590
...vous avez un sentiment de honte quand vous pensez à l'image négative existant à l'égard des autres chômeurs	,786	-,588
...vous vous sentez coupable d'être au chômage	,424	-,807
... vous vous sentez coupable de vivre au crochet de la société	,567	-,881
... vous vous sentez coupable lorsqu'on vous voit comme un 'fainéant', un 'profiteur'	,587	-,892
... vous ressentez de la culpabilité à l'idée qu'on vous voit comme un chômeur	,645	-,884
...vous avez un sentiment de culpabilité quand vous pensez à l'image négative existant à l'égard des autres chômeurs	,632	-,846

Par ailleurs, comme vous pouvez le voir sur le graphisme ci-dessous, les participants de notre enquête ressentent davantage de honte ($M = 3.29$, $SD = 1.20$) que de culpabilité, $M = 2.68$, $SD = 1.27$, $F(1, 608) = 231.87$, $p < .001$, $adj.R^2 = .28$.

Graphique 1 : honte et culpabilité



c. Les variables liées à l'insertion professionnelle (Annexe 4.)

En vue d'aborder l'insertion professionnelle, quatre échelles sont utilisées. Alors que la première aborde la mobilité individuelle en lien avec le domaine professionnel, la deuxième porte sur les intentions d'actions que les participants sont prêts à entreprendre en vue de retrouver du travail. La troisième échelle consiste en une mesure d'identification à la sphère du travail et la quatrième traite des raisons conduisant les personnes à refuser un travail déclaré.

Pour compléter la façon dont les personnes sans emploi perçoivent leur possibilité d'insertion professionnelle, nous l'avons également appréhendée au travers d'une échelle visant à cerner l'impression perçue par le demandeur d'emploi de l'ouverture ou de la fermeture du monde du travail (la perméabilité ou l'imperméabilité du monde professionnel)

La mobilité individuelle (voir annexe 4.1)

La mobilité individuelle renvoie aux tentatives des membres du groupe de bas statut de rejoindre un groupe de statut supérieur. Dans le cadre du chômage, toute forme d'investissement dans des processus d'insertion professionnelle traduit la mise en place de stratégie de mobilité individuelle. De même, la prise de distance vis-à-vis du groupe des chômeurs marque également cette volonté de quitter le groupe des chômeurs en vue de rallier le groupe des travailleurs. Dans cette recherche, cinq items sont utilisés pour mesurer la mobilité individuelle (comme par exemple, « Quitter le groupe des chômeurs est ma priorité », pour plus de détails voir l'annexe 4.2.a). Ceux-ci furent rassemblés en un index de mobilité individuelle ($\alpha = .83$).

L'importance des sphères (variable dépendante voir annexe 4.2-3)

L'importance du domaine de la sphère professionnelle fut mesurée par 8 items (comme par exemple, « Pour moi, le travail est le centre de ma vie », pour plus de détails voir l'annexe 4.2.c.). Toutefois, une distinction a été faite entre l'importance accordée à la sphère professionnelle et à d'autres sphères de la vie. Afin d'asseoir cette distinction, nous avons réalisé une analyse factorielle en composantes principales avec rotation Oblimin. Les résultats mettent en évidence la présence de 2 facteurs principaux. Comme vous pouvez le voir sur le tableau ci-dessous, le premier facteur regroupe les 6 items d'investissement de la sphère professionnelle alors que le second rassemble les deux items d'importance des autres sphères de la vie. En outre, la consistance interne des 6 items d'importance du travail étant satisfaisante, un index fut créé à partir de ceux-ci ($\alpha = .79$). De même, un index d'importance des autres sphères de vie que le domaine professionnel fut construit en rassemblant les 2 derniers items ($r = .54$, $p < .001$).

	Component	
	Importance travail	Importance autres sphères
Pour moi, le travail est quelque chose de très important.	,826	,017
Personnellement, je valorise beaucoup la vie professionnelle	,812	,034
Dans ma vie, il y a beaucoup d'autres choses qui ont plus d'importance que le travail	-,074	,885
J'ai envie de porter mon attention sur d'autres aspects de la vie que celle du travail	,012	,822
Pour moi, la réussite professionnelle fait partie de ce que je suis.	,759	,018
Pour moi, le travail est le centre de ma vie	,459	,425
Généralement, je donne le meilleur de moi-même dans le travail	,780	-,199
La valeur d'un homme se reconnaît dans sa réussite professionnelle	,442	,288

Le désengagement professionnel (variable dépendante voir annexe 4.4.)

Cette dernière échelle permet d'approcher l'autre face de l'insertion professionnelle à savoir la désinsertion professionnelle. Cette mesure est proche du concept de désengagement psychologique par rapport au domaine professionnel et a été notamment utilisée dans les recherches de Herman et Van Ypersele (1999). Dans cette enquête, six items sont utilisés pour appréhender ce concept (comme par exemple, « Je n'ai pas envie d'un travail déclaré car les boulots qu'on me propose sont mal payés », pour plus de détails voir l'annexe 4.2.d.). Ces items ont été rassemblés pour former un index de désengagement de la sphère professionnelle ($\alpha = .79$).

Les intentions d'actions de recherche d'emploi (voir annexe 4.5.)

Les intentions d'actions sont l'étape préalable à l'action (Ajzen et Fishbein, 1973). Dans cette étude, ce concept est abordé par le biais de 5 items (comme par exemple, « J'enverrais mon CV à des employeurs qui ont déposé une offre d'emploi », pour plus de détails voir l'annexe 4.2.b.) tirés de la recherche « Analyse des conditions organisationnelles sociales et psychologiques des publics fragilisés pour une meilleure insertion socioprofessionnelle » (Bourguignon, Desmette et Herman, 2000). La consistance interne de ces 5 items étant suffisante, un index d'intentions d'actions de recherche d'emploi fut développé ($\alpha = .74$).

Index général d'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle peut être abordée par le biais de différentes mesures qui chacune témoigne d'un aspect spécifique de cette insertion. Afin de pouvoir évaluer de manière globale l'insertion, un index général fut créé sur base des échelles de mobilité individuelle, d'intentions de recherche d'emploi, de désengagement professionnel (échelle retournée) et d'importance accordée au domaine professionnel mais également d'importance aux autres sphères de vie (échelle retournée) ($\alpha = .67$).

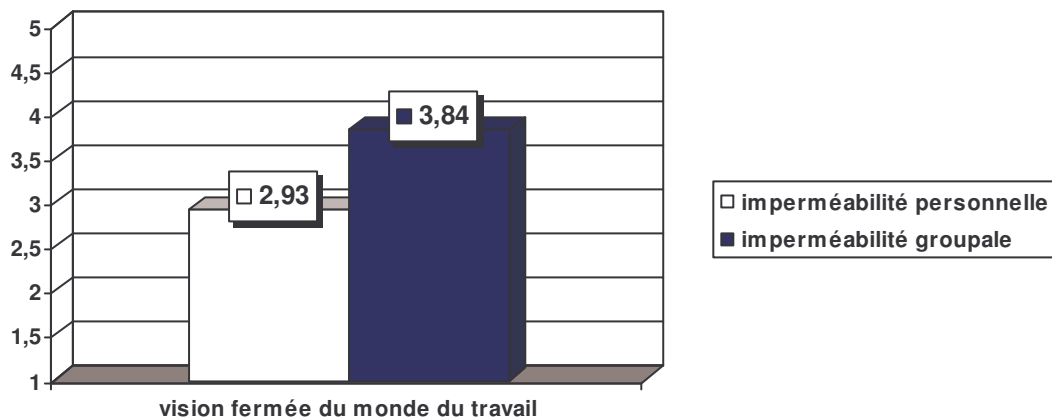
L'imperméabilité du monde professionnel (voir annexe 4.6)

La perception de perméabilité du monde du travail renvoie à l'idée qu'il est possible pour les membres appartenant au groupe défavorisé des chômeurs d'accéder au groupe plus valorisé des travailleurs. Nous avons créé un index avec l'ensemble des items ($\alpha = .69$). Par ailleurs et sur base de nos précédents travaux, nous avons tenu compte de deux aspects de l'imperméabilité (Bourguignon et Herman, 2007). En effet, il apparaît que les personnes sans emploi font la distinction entre les chances qu'ils ont de retrouver personnellement du travail et celles des autres chômeurs. De surcroît, les chômeurs ont tendance à estimer que leurs propres chances de retrouver du travail (perméabilité personnelle) sont plus importantes que celles des autres chômeurs (perméabilité groupale). Ils ont donc l'impression que le monde professionnel leur est davantage ouvert qu'aux autres membres de leur groupe.

Alors que la dimension personnelle de l'imperméabilité est abordée aux travers de 2 items (comme par exemple, « pour moi, il n'existe pas de possibilité de trouver un travail », $r = .48$, $p < .001$), 2 items mesurent la dimension groupale de l'imperméabilité du monde professionnel (comme par exemple, « pour les personnes sans emploi, il est aisé de devenir un travailleur », $r = .27$, $p < .001$).

Comme vous pouvez le voir sur le graphique 2 ci-dessous, les participants de notre enquête perçoivent moins d'imperméabilité personnelle ($M = 2.93$, $SD = 1.14$) que d'imperméabilité groupale, $M = 3.84$, $SD = .92$, $F(1, 611) = 308.36$, $adj.R^2 = .34$, $p < .001$. En somme les participants en tant qu'individu sans emploi estiment qu'ils ont davantage de possibilité de trouver du travail que le reste des personnes sans emploi.

Graphique 2 : Imperméabilité personnelle et groupale



d. Les variables liées au déni de la situation problématique du chômage (Annexe 5.)

Face à un problème, les individus peuvent tenter de faire face ou au contraire de nier la situation problématique. Dans ce second cas de figure, ils peuvent utiliser l'évitement des situations liées aux problèmes ou chercher l'isolement social. En vue d'aborder cette stratégie de déni, deux échelles sont introduites dans notre questionnaire. Alors que la première aborde directement les stratégies d'évitement des problèmes, une deuxième échelle traite de l'isolement social.

L'évitement (voir annexe 5.1)

Les stratégies d'évitement sont à l'opposé des stratégies visant à faire face au problème. Elles consistent à éviter d'aborder le problème de face et de vouloir s'y confronter. Dans ce cas, on

pourrait parler de politique de l'autruche. Deux items sont introduits dans le questionnaire afin d'appréhender les stratégies de minimisation (comme par exemple, « Je n'ai pas envie de penser à la situation du chômage », pour plus de détails voir l'annexe 4.3.a). Un index a été créé sur base de ces deux items ($r = .34$, $p < .001$).

L'isolement social (voir annexe 5.2)

Un second moyen de nier la situation problématique consiste à s'isoler socialement et à rencontrer moins de personnes. Quatre questions abordent cet aspect des choses (comme par exemple, « depuis que je suis au chômage, je préfère rencontrer moins de personnes », pour plus de détails voir l'annexe 4.3.b). Dans cette échelle, deux items traitent plus spécifiquement du malaise lié à la rencontre d'autres personnes (comme par exemple, « depuis que je suis au chômage, cela me rend mal à l'aise d'être en compagnie d'autres personnes ») et deux items appréhendent la question de la perturbation des relations sociales suite à la situation de chômage (comme par exemple, « j'ai l'impression que le chômage a perturbé ma vie sociale »).

Index général de déni de la situation de chômage

Afin d'appréhender le déni, nous avons décidé de créer un index général de déni rassemblant l'échelle d'évitement et celui d'isolement social ($r = .19$, $p < .001$).

e. Les variables de responsabilité et de contrôlabilité

La perception de responsabilité (voir annexe 6.1.)

Dans cette recherche, nous avons abordé ce concept par le biais de 5 items. (comme par exemple, « je suis responsable de ma situation de chômage », « si je suis au chômage, c'est en raison du contexte économique »). Un index a été créé sur base de ces 5 items ($\alpha = .77$). Par ailleurs, deux questions articulent ces deux dimensions (comme par exemple, « si je suis au chômage, c'est pour des raisons : propres à moi-même (personnalité, compétence,...) - un peu des deux - extérieures à moi-même (pas d'emploi, pas de chance,...) »).

Le sentiment de contrôlabilité (voir annexe 6.2.)

Le sentiment de contrôlabilité par rapport à la recherche d'emploi est mesuré par le biais de quatre items. Alors que deux items traitent de la contrôlabilité interne de l'individu (comme par exemple, « j'ai la maîtrise de ma vie professionnelle »), deux autres abordent la dimension externe de ce concept (comme par exemple, « je n'ai aucun pouvoir sur ma situation professionnelle »). Dans le but de vérifier de l'existence de ces deux dimensions, nous avons réalisé une analyse factorielle sur l'ensemble de ces 4 items. Nous avons constaté que deux facteurs se dégagent. Comme vous pouvez le voir sur le tableau ci-dessous, alors que les 2 items de la dimension interne de la contrôlabilité satureront sur le premier facteur, les deux items de la dimension externe satureront sur le second facteur. Etant donné la consistance interne des 2 items de la dimension interne de la contrôlabilité, un index fut créé sur base de ceux-ci ($r = .62$, $p < .001$). De même, un index de contrôlabilité externe fut construit en rassemblant les 2 items abordant la dimension externe de la contrôlabilité, ($r = .22$, $p < .001$).

	Component	
	Contrôle interne	Contrôle externe
J'ai la maîtrise de ma vie professionnelle	,869	,068
J'ai un certain contrôle sur ce qui m'arrive au niveau professionnel	,882	-,011
J'ai tendance à subir les événements dans ma vie professionnelle	-,187	,854
Je n'ai aucun pouvoir sur ma situation professionnelle	,475	,693

f. Les variables liées au groupe des chômeurs (Annexe 7)

Les variables modératrices sont des variables qui, au même titre que la variable indépendante, permettent de mieux expliquer les variations observées sur les variables dépendantes. La variable modératrice serait, sous forme imagée, une sorte de levier faisant émerger les effets de la variable indépendante sur la variable dépendante. C'est donc l'interaction entre la variable indépendante et la variable modératrice, qui permet aux effets de se révéler dans toute leur ampleur.

L'identification au groupe des chômeurs (voir annexe 7.1)

L'identification au groupe est un concept multidimensionnel. En 1978, Tajfel définit l'identité sociale comme « la partie de la conception de soi que les individus dérivent de leur appartenance à un groupe social, associée à la valeur et à la signification émotionnelle de cette appartenance ». De cette définition, trois dimensions se dégagent et sont souvent utilisées pour aborder l'identification: une dimension cognitive, une dimension évaluative et une dimension affective (Ellemers *et al.*, 1999). Dans notre étude, 12 items furent intégrés afin de mesurer les différentes composantes de l'identification.

	Component Identification		
	cognitive	affective	évaluative
En général, les gens estiment que le groupe des chômeurs n'a pas de valeur	,131	-,145	,803
La plupart des gens considère que les chômeurs sont moins compétents que les travailleurs	,115	-,072	,773
Etre un chômeur est un aspect important de ma personne.	,567	,168	,200
L'image que j'ai de moi provient du fait que j'appartiens au groupe des chômeurs	,642	-,080	,391
Je me considère comme appartenant au groupe des chômeurs	,793	,037	,003
Je me vois comme un membre du groupe des chômeurs	,865	,025	,044
Je m'identifie au groupe des chômeurs.	,811	,141	,118
Je suis ennuyé(e) d'appartenir au groupe des chômeurs	-,159	,636	-,322
Cela me plaît d'appartenir au groupe des chômeurs	,199	,712	,088
Cela ne me dérange pas d'appartenir au groupe des chômeurs	,070	,556	-,077
Je regrette de faire partie du groupe des chômeurs	-,093	,582	-,376
Je suis fier(e) de faire partie du groupe des chômeurs	,142	,687	,077

Comme vous pouvez le voir dans le tableau ci-dessus, un premier facteur aborde la dimension cognitive de l'identification par le biais de 5 items (comme par exemple, « Etre un chômeur est un aspect important de ma personne », « Je me considère comme appartenant au groupe des chômeurs »). Ces 5 items d'identification cognitive ayant une consistance interne suffisante ($\alpha = .80$), un index fut créé.

La seconde dimension nommée « identification émotionnelle » se compose également de cinq items (comme par exemple, « Je suis fier de faire partie du groupe des chômeurs », « je suis ennuyé d'appartenir au groupe des chômeurs »). Malgré une consistance interne relativement faible, ($\alpha = .62$), nous avons agrégé ces cinq items pour en faire un index d'identification émotionnelle.

Enfin, la troisième dimension renvoie à l'aspect évaluatif de l'identification. Elle rend compte de la valeur sociale donnée à son groupe d'appartenance. Trois items sont utilisés pour mesurer cette dimension (comme par exemple, « Dans l'ensemble, les chômeurs sont bien considérés par le reste de la société »). Toutefois, la consistance interne de ces trois items étant insuffisante, un index fut créé sur base de deux de ces trois items (« en général, les gens estiment que le groupe des chômeurs n'a pas de valeur » et la plupart des gens considère que les chômeurs sont moins compétents que les travailleurs » $r = .42$, $p < .001$).

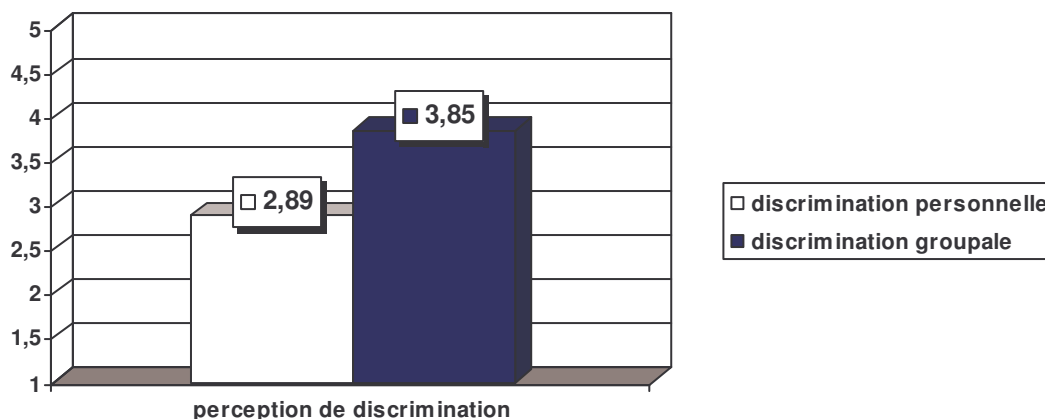
La perception de discrimination (variable indépendante, voir annexe 7.2.)

La perception de discrimination se compose de 7 items. Ceux-ci se divisent en deux dimensions afin de tenir compte de la distinction entre la discrimination personnelle versus la discrimination groupale. Dans le but de vérifier de l'existence de ces deux dimensions, nous avons réalisé une analyse factorielle sur l'ensemble de ces 7 items. Nous avons constaté que deux facteurs se dégagent. Comme vous pouvez le voir sur le tableau ci-dessous, alors que les 4 items de discrimination groupale (comme par exemple, « Le groupe des chômeurs est dévalorisé dans notre société », pour plus de détails voir l'annexe 1.2.c.1) saturent sur le premier facteur, les trois items de discrimination personnelle quant à eux saturent sur le second facteur (comme par exemple, « En tant que chômeur, j'ai personnellement été la cible de propos désobligeants », pour plus de détails voir l'annexe 1.2.c.2). Etant donné la consistance interne des 4 items de discrimination groupale, un index fut créé sur base de ceux-ci ($\alpha = .70$). De même, un index de discrimination personnelle fut construit en rassemblant les 3 items de discrimination personnelle ($\alpha = .77$).

	Component discrimination	
	groupale	personnelle
En tant que chômeur, j'ai été mis de coté	,295	,895
En tant que chômeur, j'ai personnellement été la cible de propos désobligeants	,361	,881
J'ai ressenti que les personnes me jugent personnellement négativement en apprenant que je suis chômeur	,524	,649
Dans l'ensemble les chômeurs sont bien considérés par le reste de la société	-,561	-,196
Le groupe des chômeurs est dévalorisé dans notre société	,789	,527
Les chômeurs sont souvent évalués injustement dans notre société	,746	,488
Notre société juge négativement les chômeurs	,753	,183

Par ailleurs, il apparaît que les participants de notre enquête perçoivent moins de discrimination à leur encontre ($M = 2.89$, $SD = 1.18$) qu'à l'égard du groupe des personnes sans emploi, $M = 3.85$, $SD = .86$, $F(1, 615) = 515.48$, $p < .001$, $adj.R^2 = .46$. Ils ont ainsi tendance à minimiser la discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale.

Graphique 3 : discrimination personnelle et groupale



La menace morale (voir annexe 7.3.)

Ce concept renvoie à l'idée que l'individu estime que le comportement que la personne a commis ou la situation dans laquelle il se trouve, constitue une sorte de violation par rapport à la norme de la société. Quatre items mesurent ce concept (comme par exemple, « J'ai l'impression qu'en étant au chômage, je commets une faute », ou « Le chômage s'oppose aux règles de notre société », pour plus de détails voir l'annexe 3.1.b.). La consistance interne de ces 4 items étant suffisante, nous avons créé un index général de menace morale.

La menace sur l'image de soi (voir annexe 7.4.)

La menace sur l'image de soi renvoie à l'idée que les comportements réalisés par les membres du groupe auquel l'individu appartient risquent de ternir l'image et la réputation de son groupe et de l'individu par la même occasion. Deux items sont introduits dans le questionnaire afin de mesurer ce concept (comme par exemple, « J'ai souvent l'impression que la mauvaise réputation des chômeurs se reflète sur moi » et « Les chômeurs ont perdu le respect dans le regard des autres », pour plus de détails voir l'annexe 3.1.a.). Un index fut créé sur base de ces deux items ($r = .60$, $p < .001$).

II. Résultats

L'exposé des résultats se divise en deux parties. La première présente par rapport aux diverses variables abordées dans cette enquête, les différences existant entre les trois groupes distingués selon le type de contrats signés (groupe « convention d'accompagnement », « crédit insertion » et « aucun document signé »). La seconde partie analyse la manière dont sont appréhendées par leurs utilisateurs les différentes pratiques d'accompagnement des chômeurs (contrat crédit insertion et convention d'accompagnement).

Partie 1 : Différences selon le type de contrats signés

Dans cette partie, nous allons présenter les différences existant entre les participants ayant signé la convention d'accompagnement, ceux ayant signé le crédit insertion et ceux n'ayant signé aucun des deux documents. Il s'agira principalement de décrire les différences entre les réponses de ces trois groupes de participants.

1. Types de contrats signés en fonction des variables sociodémographiques

Tout d'abord, les personnes n'ayant signé aucun contrat sont au nombre de 166 dont l'âge moyen est de 33 ans (allant de 20 à 50 ans). Ce groupe se compose de 63 hommes et de 102 femmes. La durée moyenne de chômage des individus n'ayant signé aucun contrat est de 50 mois de chômage (allant de 0 à 336, $SD=70.53$). Parmi ces personnes, 130 avaient déjà obtenu un contrat de travail et 31 n'en avaient jamais eu. Enfin, en ce qui concerne le niveau de diplôme des personnes n'ayant signé aucun des deux contrats, on peut observer que 8 d'entre eux n'ont aucun diplôme, 16 ne disposent que du diplôme primaire, 63 ont un diplôme du secondaire inférieur, 51 du secondaire supérieur et 36 disposent d'un diplôme du cycle supérieur (23 de niveau non universitaire et 13 de niveau universitaire)

Pour ce qui est des personnes ayant signé la convention d'accompagnement, ce groupe rassemble 274 participants dont l'âge moyen des participants est de 31 ans (allant de 19 à 50 ans). Il se divise

en 99 hommes et 170 femmes. La durée moyenne de chômage de ce groupe est de 50 mois de chômage (allant de 1 à 348, $SD=54.63$). 178 participants ayant signé la convention d'accompagnement avaient déjà signé un contrat de travail. Par contre 77 d'entre eux n'avaient jamais eu de travail (avec un contrat). Enfin, pour ce qui est du niveau des diplômes des personnes ayant signé la convention d'accompagnement, on peut constater que 17 n'ont obtenu aucun diplôme, 16 ne disposent que du diplôme primaire. Au niveau du secondaire, 87 ont obtenu le diplôme du secondaire inférieur et 103 du secondaire supérieur. 43 d'entre eux disposent d'un diplôme du cycle supérieur (35 non universitaires et 8 universitaires).

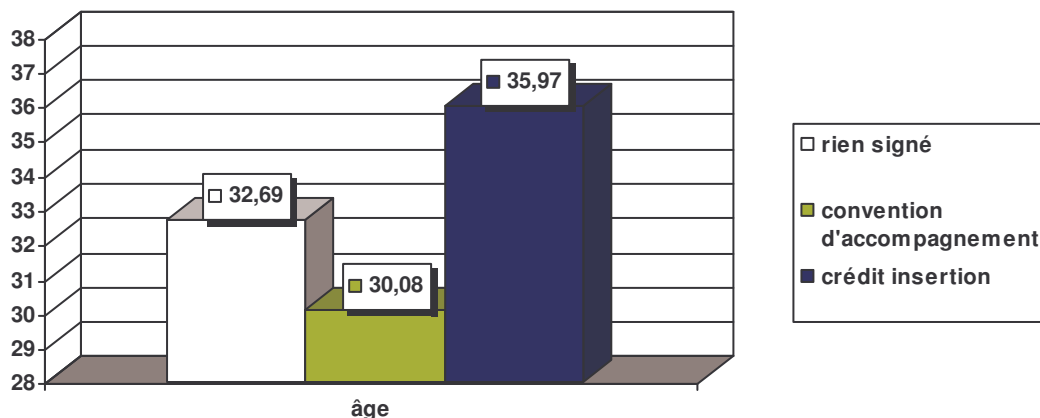
Les participants ayant signé le contrat crédit insertion sont au nombre de 164. Leur âge moyen est de 36 ans (allant de 19 à 48 ans). Ce groupe comprend 104 femmes et 55 hommes. La durée moyenne de chômage des participants ayant signé le contrat crédit insertion est de 93 mois de chômage (allant de 1 à 324, $SD=83.83$). Alors que 102 d'entre eux avaient déjà travaillé (avec un contrat), 51 n'avaient jamais signé de contrat de travail. Leur niveau de diplôme est le suivant : 16 participants de ce groupe n'ont aucun diplôme et 31 ont obtenu leur diplôme primaire. Quant au secondaire, 55 ont terminé le cycle inférieur alors que 41 ont obtenu le diplôme du secondaire supérieur. 7 personnes ayant signé le contrat crédit insertion disposent d'un diplôme du cycle supérieur (4 de niveau non universitaire et 3 de niveau universitaire)

Comme nous allons vous le montrer ci-dessous, les trois groupes de participants se distinguent les uns par rapport aux autres sur une série de variables sociodémographiques. Ces différences traduisent le fait que les publics ciblés par les différents plans d'accompagnement ne sont pas identiques. Passons en revue ces quelques différences.

a. Age et sexe.

Tout d'abord, des différences apparaissent au niveau de l'âge des participants des trois groupes, $F(2, 405) = 15.92$, $adj.R^2 = .07$, $p < .001$. Les participants ayant signé le contrat crédit insertion ($M = 35.97$, $SD = 9.14$) sont en moyenne plus âgés que ceux ayant signé la convention d'accompagnement ($M = 30.08$, $SD = 7.55$, $t(300) = -6.03$, $p < .001$) ou n'ayant signé aucun des deux contrats ($M = 32.69$, $SD = 10.28$, $t(212) = -2.47$, $p < .02$). Par ailleurs, les participants n'ayant rien signé sont en moyenne plus âgés que ceux ayant signé la convention d'accompagnement, $t(296) = 2.50$, $p < .02$.

Graphique 4 : âge suivant le type de contrat

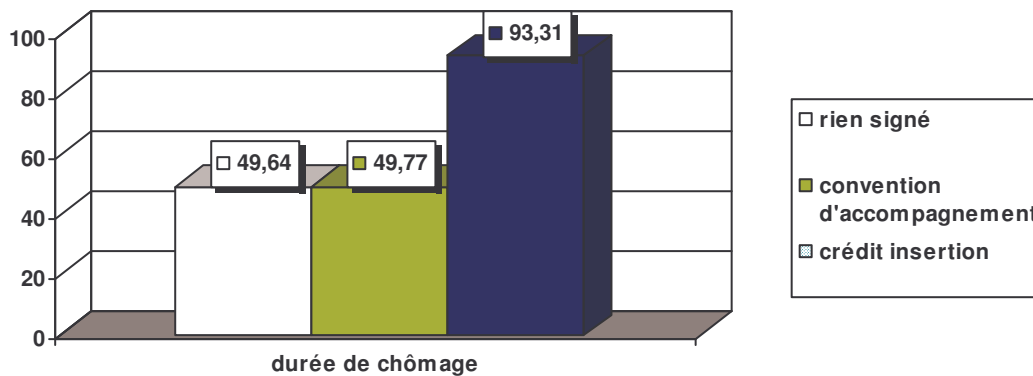


Par contre, aucune différence n'est apparue entre nos trois groupes ni selon le genre des participants, $\chi^2(2, 593) = 2.98, ns.$, ni selon leur nationalité, $\chi^2(2, 402) = 6.95, ns.$

b. Durée de chômage.

Les participants se distinguent aussi suivant les groupes sur la durée de chômage $F(2, 490) = 20.48, adj.R^2 = .08, p < .001.$ Les participants ayant signé le contrat crédit insertion ($M = 93.31, SD = 83.84$) ont en moyenne une durée de chômage plus longue que ceux ayant signé la convention d'accompagnement ($M = 49.77, SD = 54.63, t(357) = -5.47, p < .01$) ou n'ayant signé aucun des deux contrats ($M = 49.64, SD = 70.53, t(273) = -4.67, p < .01$). En revanche, les participants n'ayant rien signé ou ayant signé la convention d'accompagnement ne se distinguent pas les uns des autres, $t(350) = -.02, ns.$

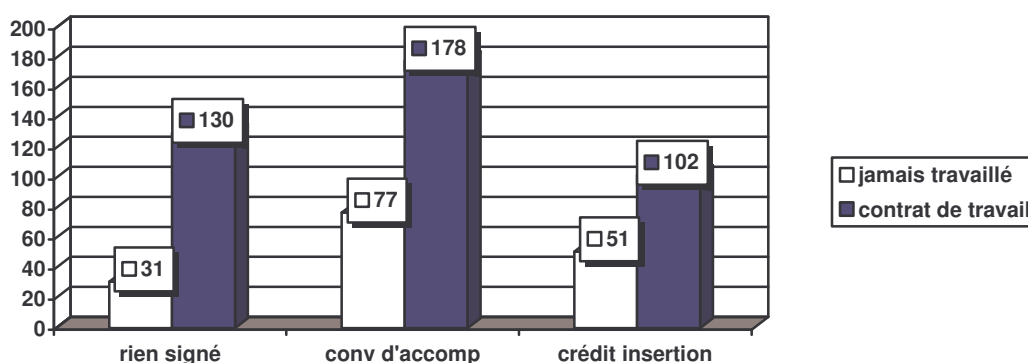
Graphique 5 : Durée de chômage (nombre de mois) suivant le type de contrat



c. Contrat de travail.

Les trois groupes de participants se distinguent aussi quant au fait d'avoir eu ou non un travail (avec un contrat) avant leur période de chômage, $\chi^2(2, 569) = 8.89, p < .02.$ Plus précisément, une différence apparaît entre les participants du groupe n'ayant rien signé et, d'une part, ceux du groupe crédit insertion, $\chi^2(1, 314) = 8.06, p < .01,$ et, d'autre part, ceux du groupe convention, $\chi^2(1, 416) = 6.15, p < .02.$ Comme vous pouvez le voir dans le graphique 6 ci-dessous, le nombre de participants n'ayant jamais eu de contrat de travail est plus important chez les participants ayant signé la convention d'accompagnement et le crédit d'insertion que chez les participants n'ayant pas signé de contrat. En revanche, les participants ayant signé la convention d'accompagnement et le crédit insertion ne se différencient pas les uns des autres, $\chi^2(1, 408) = .51, ns.$

Graphique 6 : Contrat de travail antérieur suivant le type de contrat



Âge, durée de chômage et expérience de travail

Les participants du groupe « crédit insertion » sont en moyenne plus âgés et ont une durée de chômage plus longue que les participants des groupes « convention d'accompagnement » et « pas de documents signés » .

Les participants des groupes « crédit insertion » et « convention d'accompagnement » ont eu plus souvent un contrat de travail avant leur période actuelle de chômage que les participants du groupe « aucun document signé »

d. Diplôme .

Une différence significative entre nos trois groupes de participants se manifeste également au niveau des diplômes, $\chi^2(1, 586) = 57.5, p < .001$. Des analyses supplémentaires ont mis en exergue que nos trois groupes de participants se distinguent quant au fait d'avoir ou non un diplôme, $\chi^2(1, 586) = 7.49, p < .03$. En effet, proportionnellement, un plus grand nombre de participants ayant signé le crédit insertion ($n=19$) ne dispose d'aucun diplôme en comparaison aux participants du groupe aucun contrat signé ($n=8$), $\chi^2(1, 317) = 5.78, p < .02$, et du groupe convention, ($n=17$), $\chi^2(1, 422) = 4.65, p < .05$. Par contre, les participants de ces deux derniers groupes ne se distinguent pas les uns par rapport aux autres quant au fait d'avoir ou non obtenu aucun diplôme, $\chi^2(1, 433) = .53, ns$.

Au niveau du diplôme primaire, une différence apparaît également entre les trois groupes, $\chi^2(1, 586) = 21.06, p < .01$. En effet, proportionnellement, un plus grand nombre des participants ayant signé le crédit insertion ($n=31$) n'est détenteur que d'un diplôme primaire comparé aux participants n'ayant signé aucun contrat ($n=16$), $\chi^2(1, 317) = 6.92, p < .02$, ou ayant signé la convention d'accompagnement ($n=16$), $\chi^2(1, 422) = 20.189, p < .05$. De nouveau, aucune différence n'apparaît entre les participants n'ayant signé aucun contrat et ceux ayant signé la convention d'accompagnement quant à la possession du diplôme primaire, $\chi^2(1, 433) = 2.159, ns$.

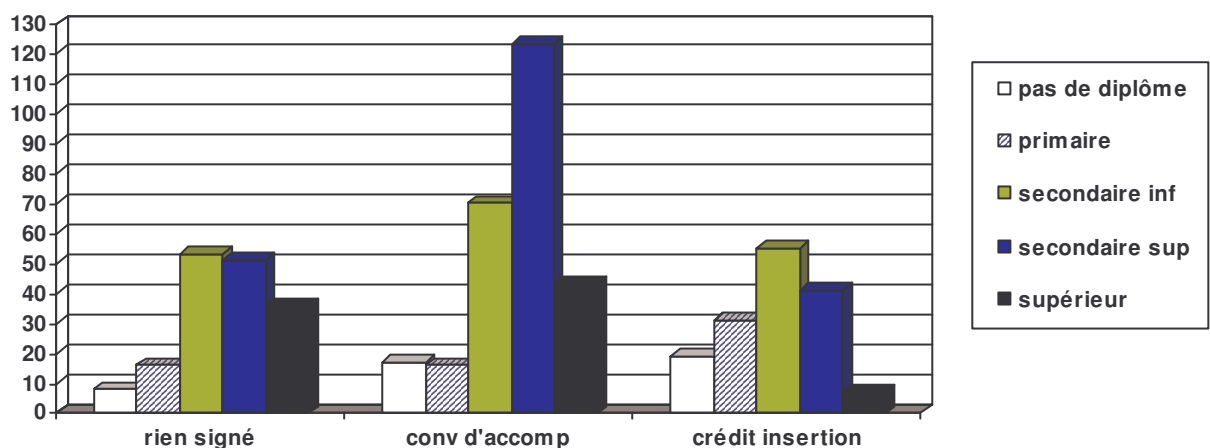
Pour ce qui est du diplôme du secondaire inférieur, une différence marginalement significative émerge entre les trois groupes, $\chi^2(2, 586) = 4.95, p < .09$. Cette différence se manifeste principalement chez les participants ayant signé la convention d'accompagnement ($n=70$) et le crédit insertion ($n=55$), en ce sens où, proportionnellement, un plus grand nombre de participants du groupe crédit insertion détient un diplôme du secondaire inférieur en comparaison à ceux du

groupe convention d'accompagnement, $\chi^2(1, 422) = 4.61, p < .05$. Par contre, au niveau du diplôme du secondaire inférieur, aucune différence n'apparaît entre les personnes du groupe aucun contrat signé et ceux du groupe crédit insertion ($n=53$), $\chi^2(1, 317) = .50, ns.$, ou du groupe convention d'accompagnement, $\chi^2(1, 433) = 1.99, ns$.

Quant au diplôme du secondaire supérieur, on peut également observer une différence entre les trois groupes, $\chi^2(2, 586) = 18,08, p < .01$. En effet, proportionnellement, un nombre plus élevé de participants ayant signé la convention d'accompagnement ($n=123$) a terminé le niveau secondaire comparé aux participants ayant signé le contrat crédit insertion ($n=41$), $\chi^2(1, 422) = 14.71, p < .001$, ou n'ayant signé aucun des deux contrats ($n=51$), $\chi^2(1, 433) = 9.07, p < .005$. Par contre, ces deux derniers groupes ne sont pas différents l'un de l'autre dans le nombre de personnes détenant ce diplôme, $\chi^2(1, 317) = .71, ns$.

Enfin, une différence est apparue suivant les trois groupes de participants au niveau de la possession d'un diplôme d'étude supérieure, $\chi^2(2, 586) = 19.77, p < .001$. On peut observer que les participants ayant signé un contrat crédit insertion ($N=7$) possèdent proportionnellement moins de diplômes d'étude supérieure que les participants ayant signé une convention d'accompagnement ($N=43$), $\chi^2(1, 422) = 12.16, p < .001$, ou n'ayant signé aucun des deux contrats ($n=36$), $\chi^2(1, 317) = 20.38, p < .001$. En revanche, les participants n'ayant signé aucun contrat et ceux ayant signé la convention d'accompagnement ne se distinguent pas les uns par rapport aux autres quant à la possession d'un diplôme d'école supérieure, $\chi^2(1, 433) = .53, ns$.

Graphique 7 : Niveau de diplôme suivant le type de contrat



Pris dans leur ensemble, ces résultats montrent que les participants du groupe contrat crédit insertion ont des diplômes de niveau moins élevé ou n'ont aucun diplôme par rapport aux personnes ayant signé la convention d'accompagnement ou n'ayant pas signé de contrat. A l'opposé, les personnes ayant signé la convention d'accompagnement et ceux du groupe « pas de document signé » disposent de davantage de diplômes d'études supérieures.

Niveaux des diplômes

Les participants du groupe « crédit insertion » sont en moyenne moins scolarisés que ceux des groupes « convention d'accompagnement » et « pas de documents signés ». Le groupe « contrat crédit insertion » se caractérise par un nombre élevé de personne ne disposant d'aucun diplôme ou ayant uniquement le diplôme d'école primaire. En revanche, on peut constater que les groupes « convention d'accompagnement » et « aucun document signé » rassemblent le plus grand nombre de personnes ayant un diplôme d'école supérieure.

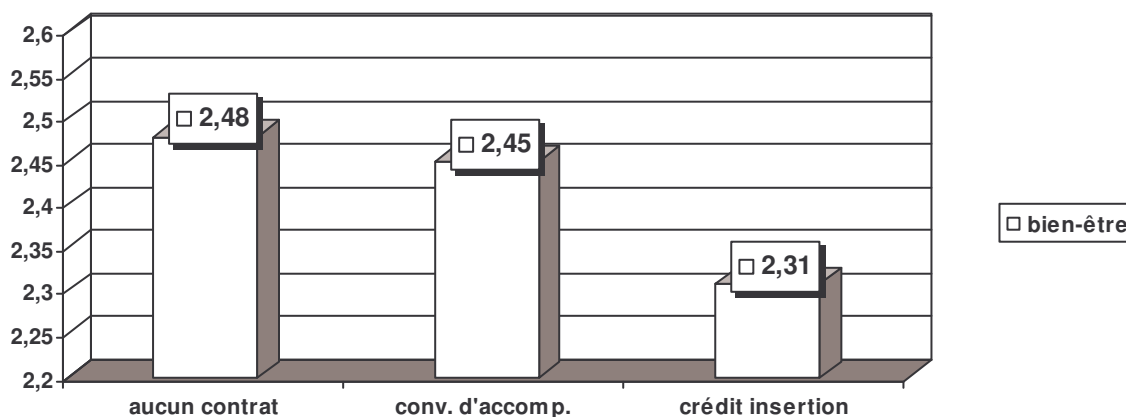
2. Types de contrat signé en fonction des variables liées au bien-être

Plusieurs échelles mesurant les différentes facettes du bien-être ont été introduites dans le questionnaire. Nous passerons tout d'abord en revue l'index général de bien-être pour ensuite aborder chacune des sous-échelles à savoir l'estime de soi, la satisfaction de vie, les émotions négatives et les items de santé mentale.

a. L'index général de bien-être.

Une analyse de variance (ANOVA), se basant sur les trois groupes de participants (groupe aucun document signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) comme critère de classification, a été réalisée sur l'index général de bien-être. Cette analyse a mis en évidence que le niveau de santé mentale des participants est marginalement différent suivant leur appartenance à l'un de ces trois groupes, $F(2,601) = 2.86$, $p < .06$, $\eta^2 = .01$. Comme indiqué dans le graphique 8 ci-dessous, les participants du groupe crédit insertion ($M = 2.31$, $SD = .64$) montrent un niveau moins élevé de bien-être que ceux du groupe convention d'accompagnement ($M = 2.45$, $SD = .72$, $t(435) = 1.99$, $p < .05$) ou du groupe aucun des deux contrats signés ($M = 2.48$, $SD = .72$, $t(326) = -2.29$, $p < .05$). En revanche, les participants du groupe convention d'accompagnement et du groupe « pas de document signé » ne se distinguent pas les uns des autres, $t(437) = -.52$, *ns*.

Graphique 8 : index de bien-être suivant le type de contrat



Par ailleurs, étant donné que nos participants se distinguent suivant notre catégorisation en trois groupes ou par rapport à la population du Hainaut et de Wallonie sur une série de variables sociodémographiques (sexe, durée de chômage, diplôme, le fait d'avoir déjà eu un contrat de travail,...), nous avons décidé de réaliser des analyses supplémentaires en contrôlant statistiquement les effets d'une série de variables sociodémographiques³. Pour ce faire, nous avons

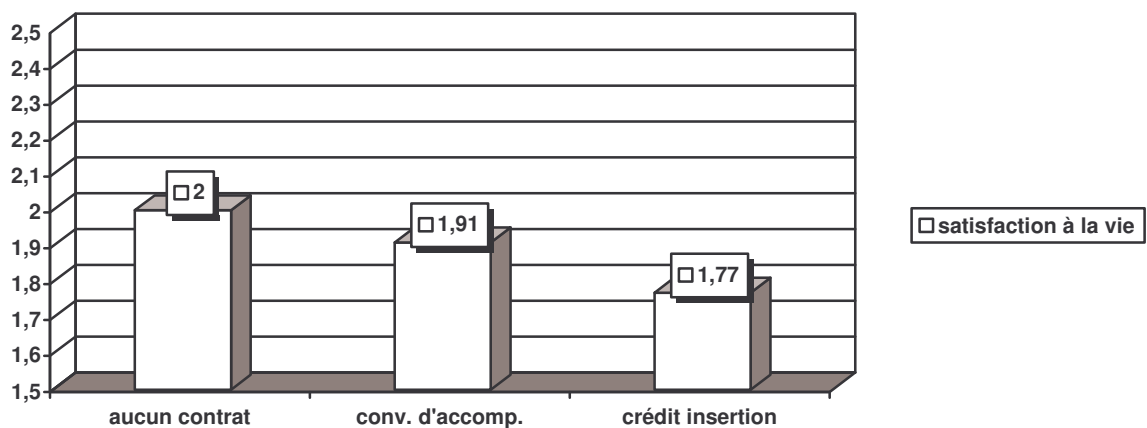
³ Une variable contrôle est une variable indépendante potentielle qui est gardée constante dans l'analyse des résultats.

mené une analyse de variance (ANOVA) sur l'index général de bien-être avec, comme variable indépendante, les trois groupes de participants (groupe aucun document signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) et comme variables contrôles : le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non⁴. Les résultats de cette analyse montre que nos trois groupes de participants ont des niveaux de bien-être différent (marginale), $F(2,458)= 2.57, p<.08, \eta^2=.01$, reproduisant les différences observées précédemment.

b. La satisfaction à la vie (échelle de Diener).

De nouveau, une analyse de variance (ANOVA) utilisant les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) comme critère de classification, a été réalisée sur l'index de satisfaction à la vie de Diener. Cette analyse a mis en lumière que le niveau de satisfaction des participants par rapport à leur vie est différent suivant les trois groupes, $F(2,596)= 3.05, p<.05, \eta^2=.01$. Comme indiqué dans le graphique ci-dessous, les participants du groupe « contrat crédit insertion » ($M =1.77, SD =.83$) montrent un niveau marginalement moins élevé de satisfaction par rapport à la vie que ceux du groupe « convention d'accompagnement » ($M =1.91, SD = .85, t(435)= 1.77, p<.08$) et moins élevé que le groupe « aucun document signé » ($M =2.00, SD =.95, t(325)= -2.39, p<.05$). En revanche, les participants du groupe convention d'accompagnement et du groupe aucun contrat signé ne se distinguent pas les uns des autres, $t(435)= -1.00, ns$.

Graphique 9 : satisfaction à la vie suivant le type de contrat



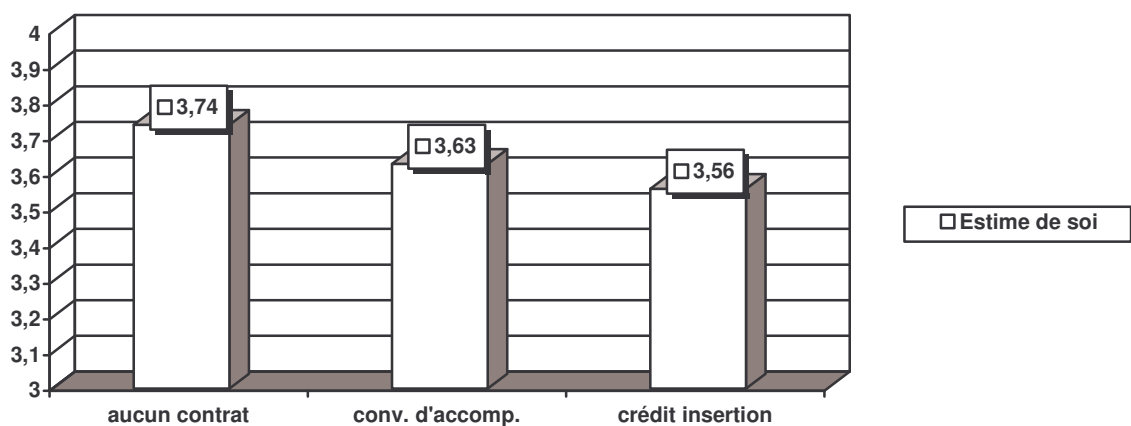
Enfin, lorsque l'on contrôle statistiquement le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non, les trois groupes de participants continuent à montrer des scores différents de satisfaction à la vie, $F(2,455)= 3.43, p<.05, \eta^2=.02$.

⁴ L'âge et la nationalité des participants n'ont pas été inclus dans les variables contrôles car un trop grand nombre de participants n'ont pas répondu à ces deux questions. Nous ne savons donc pas dire si les effets des trois groupes étaient dus à cette variable ou à la chute du nombre de participants.

c. L'estime de soi

Les participants des trois groupes (groupe aucun contrat, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) tend également à se différencier au niveau de leur score d'estime de soi personnelle, $F(2,596)= 2.31, p=.10, \eta^2=.01$. Cette différence se marque principalement au niveau de l'estime de soi des participants ayant signé le contrat crédit insertion ($M = 3.56, SD = .77$) et ceux du groupe aucun contrat signé ($M = 3.74, SD = .79, t(324)= 2.10, p<.05$). En revanche, aucune différence n'est apparue entre les participants du groupe convention d'accompagnement ($M = 3.63, SD = .77$) et ceux du groupe aucun contrat signé, $t(436)= 1.49, ns$. De même, le niveau d'estime de soi personnelle des participants du groupe convention d'accompagnement et celle des participants du groupe crédit insertion ne se différencie pas, $t(430)= .87, ns$.

Graphique 10 : estime de soi suivant le type de contrat



Toutefois, une fois le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non contrôlés, les trois groupes de participants (groupe aucun contrat, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) ne se distinguent plus statistiquement les uns des autres sur leur niveau d'estime de soi, $F(2,456)= 2.17, p<.12, \eta^2=.01$.

d. Les émotions

Aucune différence n'est apparue entre les trois groupes des participants au niveau de notre index mesurant les émotions négatives, $F(2,596)= 1.84, ns$.

e. La santé mentale

Pour ce qui est de la mesure de santé mentale, aucune différence n'est apparue entre les trois groupes des participants au niveau de notre index mesurant les émotions négatives, $F(2,600)= .81, ns$.

Bien-être

Les participants du groupe « crédit insertion » montrent en moyenne des signes plus élevés de dégradation de leur bien-être en comparaison aux personnes issues des groupes « aucun document signé » et « convention d'accompagnement ». Cette différence se marque principalement au niveau des mesures de satisfaction à la vie (échelle de Diener) et d'estime de soi personnelle. Par ailleurs, les différences sur l'index de bien-être et de satisfaction à la vie demeurent lorsqu'on contrôle statistiquement le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non, ce qui n'est pas le cas en ce qui concerne l'estime de soi.

3. Types de contrats signés en fonction des émotions de honte et culpabilité

Au cœur de ce projet de recherche se trouvent les émotions de honte et de culpabilité. En effet, comme souligné précédemment, les émotions de honte et de culpabilité sont communément ressenties par les personnes sans emploi (Eales, 1989; Paugam et Russel, 2000 ; Rantakeisu, Starrin et Hagquist, 1997) et elles semblent être en partie à l'origine de la dégradation du bien-être psychologique que l'on peut observer auprès des personnes sans emploi (Eales, 1989 ; Starrin, Jonsson et Rantakeisu, 2001). Par ailleurs, nous avons observé que les participants sans emploi de notre enquête font une distinction entre l'émotion de honte et celle de culpabilité.

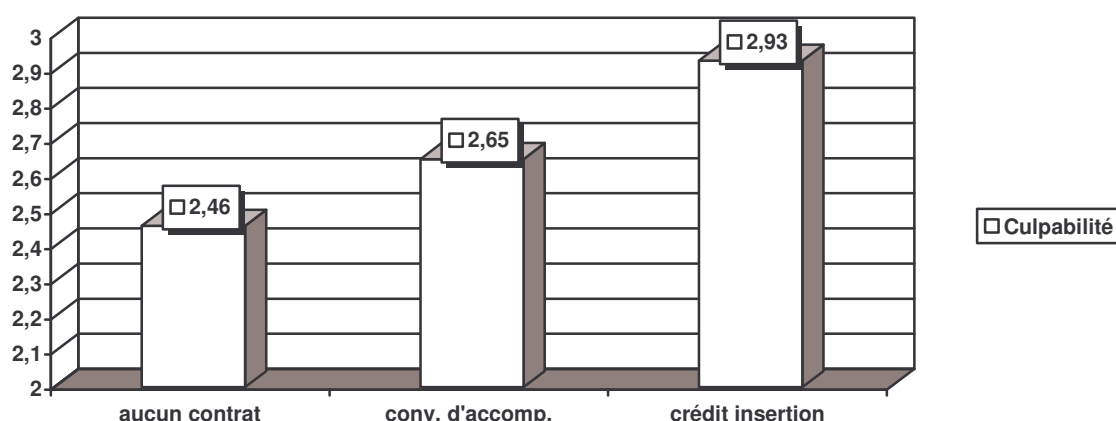
a. La honte

Les résultats d'une analyse Anova ayant comme critère de classification les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) ont mis en évidence que ces trois groupes ne se distinguent pas les uns des autres au niveau du sentiment de honte, $F(2,592)= 1.34$, ns..

b. La culpabilité

En revanche, au niveau du sentiment de culpabilité, des différences émergent entre les trois groupes de participants, $F(2,590)= 5.53$, $p<.005$, $\eta^2=.02$. Plus précisément, les participants ayant signé le contrat crédit insertion ressentent davantage de culpabilité ($M = 3.93$, $SD = 1.22$) en comparaison aux participants du groupe aucun contrat signé ($M = 2.46$, $SD = 1.24$, $t(320)= 3.39$, $p<.005$) et du groupe convention d'accompagnement ($M = 2.65$, $SD = 1.30$, $t(425)= 2.18$, $p<.05$). Par contre, les participants du groupe convention d'accompagnement ressentent autant de culpabilité que ceux du groupe aucun contrat signé, $t(433)= 1.48$, ns.

Graphique 11 : culpabilité suivant le type de contrat



Il est également important de préciser qu'au niveau du sentiment de culpabilité, les différences entre les trois groupes de participants (groupe aucun contrat, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) demeurent significatives une fois que l'on contrôle statistiquement pour le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non, $F(2,449) = 5.16, p < .01, \eta^2 = .02$.

Honte et culpabilité

Bien que de manière générale les participants de notre enquête ressentent davantage de honte que de culpabilité, des différences apparaissent entre les trois groupes uniquement sur le sentiment de culpabilité. En effet, les participants du groupe « crédit insertion » ont en moyenne un niveau de culpabilité supérieur à celui des personnes issus des groupes « aucun document signé » et « convention d'accompagnement ». Ces différences se maintiennent même lorsque les variables tels que le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non sont contrôlées.

4. Type de contrats signés en fonction des variables liées à l'insertion professionnelle

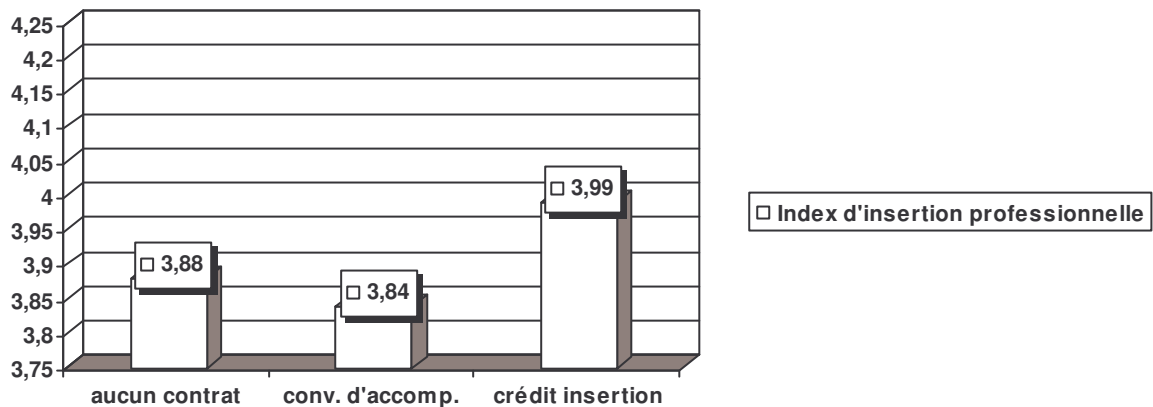
Cinq échelles sont utilisées dans cette recherche en vue d'aborder l'insertion professionnelle. Nous allons tout d'abord examiner les effets que la signature des contrats a pu avoir sur l'index global d'insertion professionnelle pour ensuite passer en revue chacune des différentes variables à savoir la mobilité individuelle, l'importance de la sphère du travail et des autres sphères de vie, le désengagement et les intentions d'action à l'égard de la recherche d'emploi. Enfin nous regarderons également si les participants ont une vision d'ouverture du monde du travail différente selon le type de contrats signés.

a. L'index d'insertion professionnelle

Une analyse de variance (ANOVA) employant les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) comme critère de classification a été réalisée sur l'index d'insertion professionnelle. Cette analyse met en exergue que le niveau global d'insertion professionnelle des participants est différent en fonction des trois groupes, $F(2,599) = 3.26, p < .05, \eta^2 = .01$. Comme nous pouvons le voir dans le graphique ci-dessous,

les participants du groupe crédit insertion ($M = 3.99$, $SD = .56$) montrent un niveau plus élevé d'insertion professionnelle que ceux du groupe convention d'accompagnement ($M = 3.85$, $SD = .58$, $t(433) = 2.56$, $p < .05$) et tendancielle plus élevée que le groupe aucun des deux contrats signés ($M = 3.88$, $SD = .60$, $t(327) = 1.69$, $p = .09$). En revanche, les participants du groupe « convention d'accompagnement » et du groupe « aucun document signé » ne se distinguent pas les uns des autres, $t(436) = .65$, ns .

Graphique 12 : Index d'insertion professionnelle suivant le type de contrat

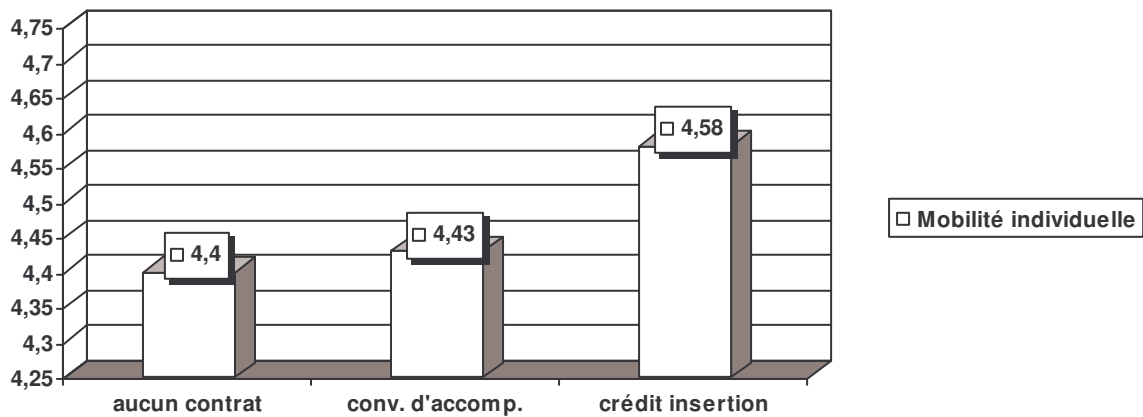


De nouveau, cette différence entre les trois groupes de participants perdure une fois que sont contrôlés le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non, $F(2,457) = 2.84$, $p < .06$, $\eta^2 = .01$.

b. La mobilité individuelle

Dans la même ligne, bien qu'ayant en moyenne un niveau élevé de volonté de quitter individuellement le groupe stigmatisé, les trois groupes de participants (groupe aucun contrat, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) se différencient les uns des autres quant à la volonté de quitter le groupe stigmatisé des personnes sans emploi, $F(2,591) = 4.03$, $p < .05$, $\eta^2 = .01$. Comme précédemment, ce sont principalement les participants du groupe contrat crédit insertion ($M = 4.58$, $SD = .55$) qui montrent le plus d'envie de quitter le groupe des personnes sans emploi et ce, par rapport aux participants n'ayant signé aucun contrat ($M = 4.40$, $SD = .62$, $t(321) = 2.77$, $p < .01$) ou ayant signé la convention d'accompagnement ($M = 4.43$, $SD = .69$, $t(426) = 2.45$, $p < .02$). De nouveau, les participants du groupe convention d'accompagnement et du groupe aucun contrat signé ne se distinguent pas les uns des autres, $t(433) = -.34$, ns .

Graphique 13 : Mobilité individuelle suivant le type de contrat



Les différences au niveau de la mobilité individuelles entre ces trois groupes (groupe aucun contrat, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) se maintiennent également lorsqu'on garde constant statistiquement le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non, $F(2,450)=4.21, p<.05, \eta^2=.02$.

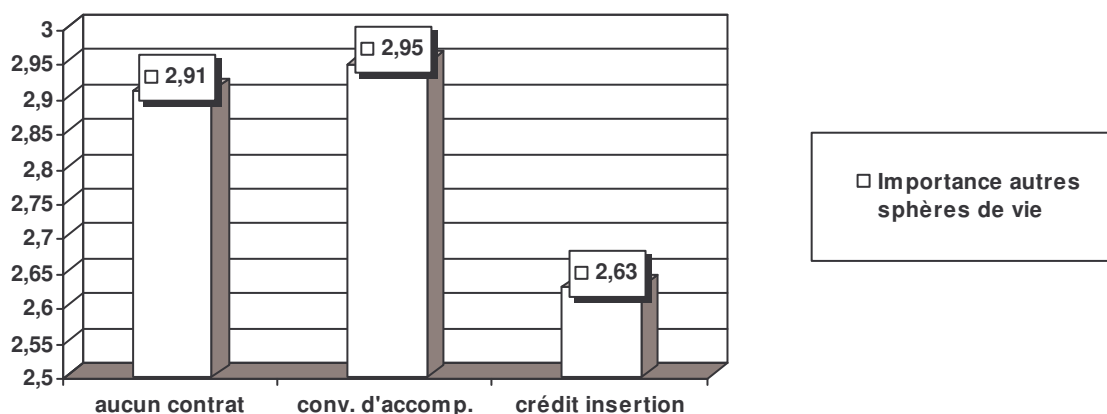
c. L'importance accordée au domaine professionnel

Par contre, les participants ne se différencient pas au niveau de l'importance que ces derniers accordent à la valeur travail suivant les trois groupes (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion), $F(2,590)=1.06, ns.$

d. L'importance accordée aux autres sphères de vie

Par contre, une différence entre les trois groupes (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) est apparue quant à l'importance accordée aux autres sphères de vie, $F(2,588)=4.02, p<.05, \eta^2=.01$. En effet, les participants ayant signé le contrat crédit insertion ($M=2.63, SD=1.14$) veulent accorder moins d'importance aux autres domaines de leur vie que les participants n'ayant signé aucun contrat ($M=2.91, SD=1.18.62, t(318)=2.17, p<.05$) ou ayant signé la convention d'accompagnement ($M=2.95, SD=1.14, t(423)=2.76, p<.01$). Enfin, les participants du groupe convention d'accompagnement et du groupe aucun contrat signé ne se distinguent pas les uns des autres, $t(433)=-.30, ns.$

Graphique 14 : Importance accordée aux autres sphères de vie suivant le type de contrat



Comme précédemment, les différences entre les trois groupes (groupe aucun contrat, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) persistent lorsqu'on contrôle le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non, $F(2,449) = 2.95$, $p = .05$, $\eta^2 = .01$.

e. Le désengagement de la sphère professionnelle

Au niveau des raisons avancées pour ne pas rechercher un travail déclaré, aucune différence n'est apparue entre les trois groupes (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion), $F(2,585) = 1.01$, *ns.*

f. Les intentions de recherche de travail

De même, les trois groupes (groupe aucun contrat, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) ne se distinguent pas les uns des autres au niveau des intentions de recherche de travail, $F(2,592) = .21$, *ns.*

Insertion professionnelle

Les participants du groupe « crédit insertion » montrent une plus grande envie de se réinsérer professionnellement que les personnes des groupes « aucun document signé » et « convention d'accompagnement » et cela même lorsqu'on contrôle le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non.

Toutefois il est important de souligner que cette différence apparaît surtout sur l'index de mobilité individuelle (je veux quitter le groupe des chômeurs) et sur la volonté de ne pas accorder d'importance à d'autres aspects de leur vie que ceux de la sphère professionnelle.

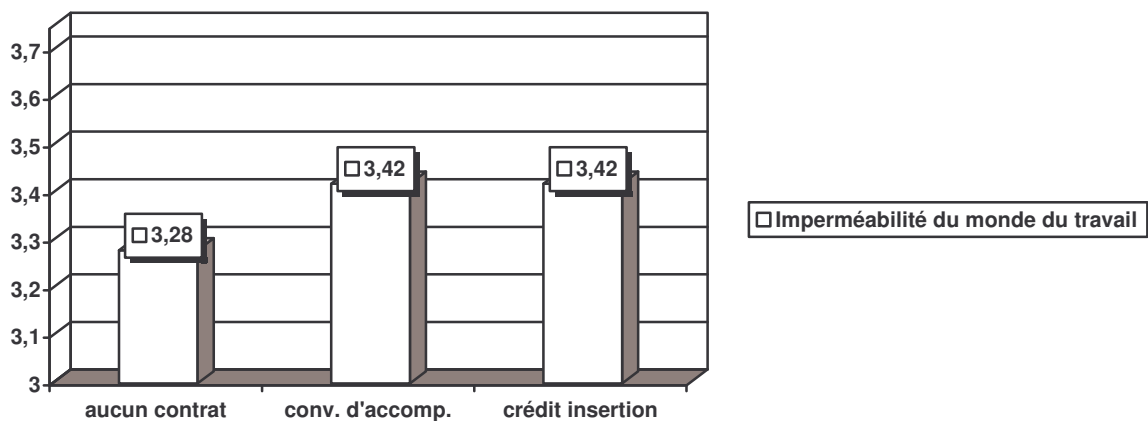
Enfin les trois groupes ne se différencient pas entre eux à propos des raisons évoquées (par les items) pour ne pas accepter un travail déclaré, sur l'importance accordée à la sphère professionnelle et sur les intentions de recherche d'emploi.

g. Les perceptions d'imperméabilité du monde du travail

La manière dont les participants appréhendent le monde du travail a été abordée par le biais de trois mesures : un index général d'imperméabilité du monde du travail et deux autres sous-échelles mesurant la dimension personnelle de l'imperméabilité et la dimension groupale de celle-ci.

Tout d'abord, une analyse de variance (ANOVA) avec les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) comme critère de classification a été réalisée sur l'index général d'imperméabilité du monde professionnel. Cette analyse met en exergue que les participants tendent à avoir une vision différente de l'ouverture du monde professionnel suivant les trois groupes, $F(2,597) = 2.67, p < .08, \eta^2 = .01$. Comme le montre le graphique ci-dessous, les participants du groupe aucun document signé ($M = 3,28, SD = .72$) ont une image du monde du travail moins fermée que les participants du groupe convention accompagnement ($M = 3.42, SD = .63, t(436) = 2.13, p < .05$) et du groupe contrat crédit insertion ($M = 3.42, SD = .69, t(325) = 1.86, p < .07$). En revanche, les participants du groupe convention d'accompagnement et du groupe crédit insertion ne se distinguent pas les uns des autres, $t(431) = .08, ns$.

Graphique 15 : Imperméabilité perçue suivant le type de contrat



Concernant l'index général d'imperméabilité, lorsqu'on contrôle le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non, la différence entre les trois groupes (groupe aucun contrat, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) devient significative, $F(2,455) = 3.41, p < .05, \eta^2 = .02$.

Par contre, aucune différence significative entre les trois groupes de participants n'est apparue sur l'index mesurant la dimension personnelle de l'imperméabilité, $F(2,594) = 1.97, ns$, ni sur celui mesurant la dimension groupale de l'imperméabilité, $F(2,594) = .69, ns$.

Vision d'ouverture du monde du travail

De manière générale, les participants ont une vision plus ouverte du monde du travail pour eux personnellement que pour le reste du groupe.

Par ailleurs, les participants du groupe « aucun document signé » ont l'impression que le monde du travail leur est davantage ouvert que les participants des groupes « convention d'accompagnement » et « contrat crédit insertion ». Cette différence se renforce lorsqu'on garde constant statistiquement le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non

5. Type de contrats signés en fonction des variables liées au déni de la situation de chômage

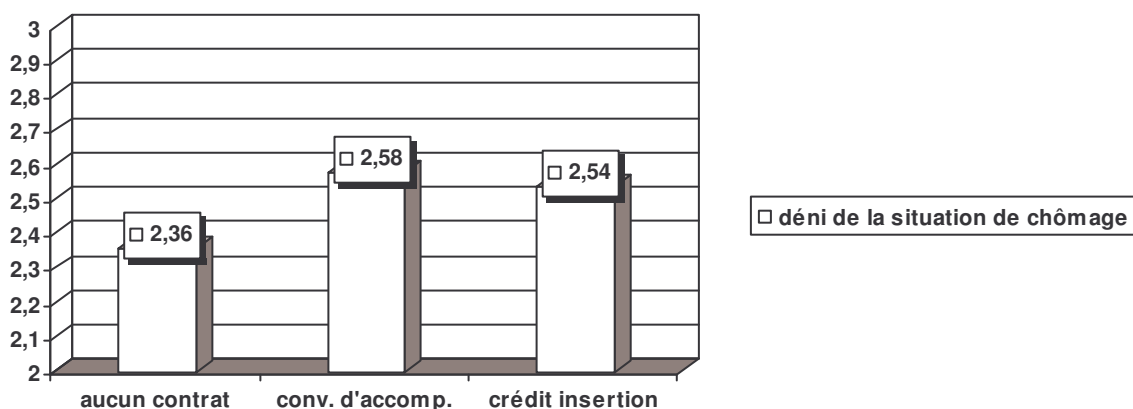
Face à un problème, les individus peuvent tenter de faire face ou au contraire de minimiser la portée de la situation problématique. Dans ce second cas de figure, ils peuvent utiliser l'évitement des situations reliées aux problèmes ou chercher l'isolement social. Pour aborder cette stratégie de déni, deux mesures sont utilisées dans cette enquête à savoir, une mesure abordant les stratégies d'évitement du problème et une mesure d'isolement social.

a. L'index général de déni

Une analyse de variance (ANOVA) employant les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) comme critère de classification a été réalisée sur l'index général de déni. Les résultats de cette analyse mettent en évidence qu'aucune différence significative ne se dégage entre les trois groupes, $F(2,594)= 1.45$, *ns.*

Toutefois, une fois que le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non sont contrôlés statistiquement, une tendance à la différence apparaît entre les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion), $F(2,456)= 2.34$, $p<.10$, $\eta^2=.01$. Comme indiqué dans le graphique ci-dessous, les participants n'ayant signé aucun des deux documents ($M =2.36$, $SD =.93$) utilisent moins la stratégie de déni de la situation de chômage en comparaison aux participants du groupe convention accompagnement ($M =2.54$, $SD = .94$, $F(1,330)= 4.87$, $p<.05$, $\eta^2=.02$). En revanche, aucune différence ne se manifeste entre les participants du groupe aucun des deux documents signés et ceux du groupe contrat crédit insertion ($M =2.54$, $SD =.94$, $F(1,254)= 1.53$, *ns.*, $\eta^2=.006$) et entre les participants du groupe convention d'accompagnement et du groupe crédit insertion $F(1,3270)= .53$, *ns.*, $\eta^2=.002$.

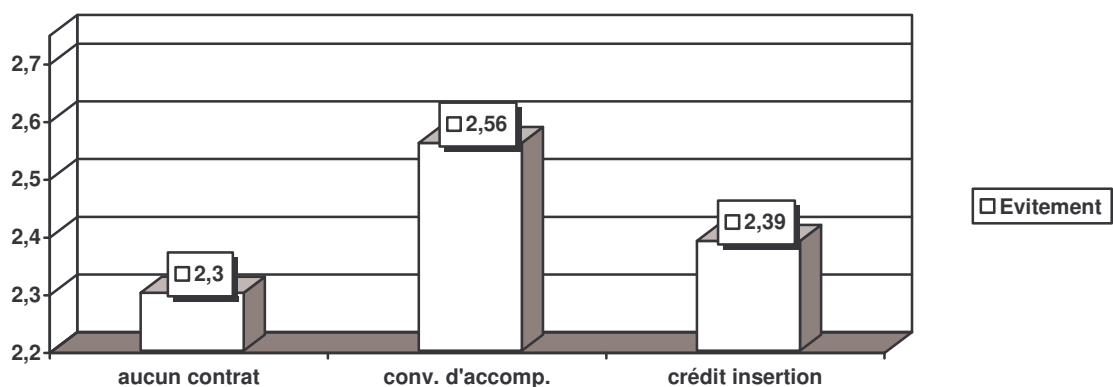
Graphique 16 : déni de la situation de chômage suivant le type de contrat



b. L'évitement

En revanche, une différence marginalement significative émerge entre nos trois groupes de participants (groupe aucun document signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) au niveau de l'index d'évitement, $F(2,593) = 2.77, p < .07, \eta^2 = .01$. Plus précisément, les participants ayant signé la convention d'accompagnement ($M = 2.56, SD = 1.18$) veulent davantage éviter qu'on leur parle de leur situation de chômage comparé à ceux n'ayant signé aucun contrat ($M = 2.30, SD = 1.11, t(438) = 2.25, p < .05$). Par contre, les réponses des participants ayant signé le contrat crédit insertion ($M = 2.39, SD = 1.18$) ne se distinguent pas de celles des participants du groupe « aucun document signé » ($t(321) = .67, ns$) et de celles des participants du groupe convention d'accompagnement, $t(427) = 1.45, ns$.

Graphique 17 : Evitement suivant le type de contrat



Enfin, lorsque le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non sont statistiquement contrôlés, la différence entre les trois groupes (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) atteint le seuil de significativité, $F(2,456) = 3.04, p < .05, \eta^2 = .01$.

c. L'isolement

Concernant l'isolement social, aucune différence n'est apparue entre les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion), $F(2,593) = .46, ns$.

Déni de la situation de chômage

Les participants du groupe « convention d'accompagnement » utilisent davantage la stratégie de déni que les participants des deux autres groupes (groupe « aucun document signé » et « contrat crédit insertion »). Ce pattern de résultats se marque surtout au niveau de la volonté d'éviter de penser à la situation de chômage lorsqu'on contrôle statistiquement le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non.

Aucune différence entre les trois groupes n'apparaît au niveau de l'isolement social.

6. Type de contrats signés en fonction des variables liées au sentiment de responsabilité et de contrôlabilité

a. L'attribution de la responsabilité de la situation de chômage

Trois mesures différentes nous permettent d'appréhender les raisons que les participants mettent en avant pour rendre compte de leur situation de chômage mais également de celle des autres personnes sans emploi.

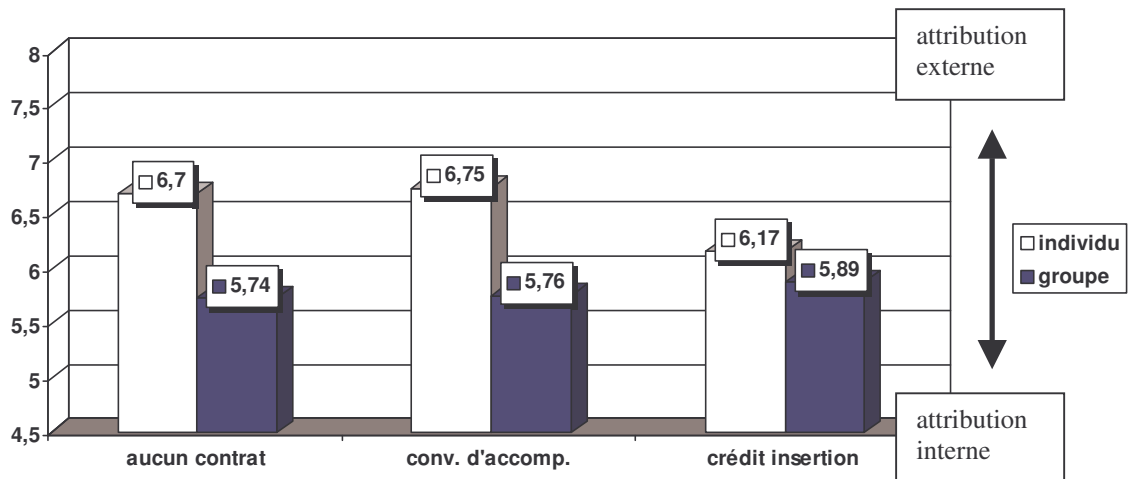
Tout d'abord, aucune différence n'est apparue entre nos trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) au niveau de l'index global de responsabilité, $F(2,597) = .15$, *ns.*

Par contre, une analyse de variance (ANOVA) employant les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) ainsi que la cible de la responsabilité (le participant lui-même ou les chômeurs en général) comme critères de classification a été réalisée sur les mesures de responsabilité interne ou externe. Les résultats de cette analyse ont mis en évidence une différence de réponse suivant que la question cible le participant lui-même ou le groupe des chômeurs, $F(1,560) = 68,87$, $p < .001$, $\eta^2 = .11$. En effet, les participants eux-mêmes attribuent leur situation personnelle de chômage davantage à des facteurs externes ($M = 6.58$, $SD = 2.09$) qu'ils ne le font pour rendre compte de cette situation pour les autres chômeurs ($M = 5.79$, $SD = 1.77$). Autrement dit, alors que pour expliquer leur situation personnelle de non emploi, les chômeurs vont utiliser des explications externes (pas d'emploi, situation économique, malchance,...), ils utiliseront davantage des explications internes (manque de compétence, personnalité,...) pour rendre compte de la situation des autres chômeurs.

En outre, une interaction est également apparue entre la cible de l'attribution (le participant versus le groupe des chômeurs) et les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion), $F(5,557) = 6.17$, $p < .05$, $\eta^2 = .02$. Des analyses complémentaires ont mis en évidence qu'aucune différence n'est apparue entre les trois groupes quant aux explications fournies par les participants pour rendre compte du chômage du groupe des chômeurs, $F(2,564) = .39$, *ns.* En revanche, les réponses des participants se distinguaient d'un groupe à l'autre quant aux explications émises pour rendre compte de la situation personnelle de chômage, $F(2,566) = 3.72$, $p < .05$, $\eta^2 = .01$. En effet, comme vous pouvez le voir dans le graphique 18 ci-dessous, lorsque les participants doivent expliquer la raison pour laquelle ils sont eux-mêmes au chômage, ceux ayant signé le contrat crédit insertion utilisent moins d'explication externe ($M = 6.17$, $SD = 2.31$) que ceux n'ayant signé aucun des deux contrats ($M = 6.70$, $SD = 1.96$, $t(305) = 2.33$, $p < .05$) et que ceux ayant signé la convention d'accompagnement ($M = 6.75$, $SD = 2.00$, $t(408) = 2.48$, $p < .05$). Enfin, aucune différence n'est apparue entre les participants n'ayant signé aucun des deux documents et ceux ayant signé la convention d'accompagnement, $t(417) = .01$, *ns.*

Toutefois, il est important de préciser que cette différence entre les trois groupes de participants (groupe aucun contrat, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) disparaît une fois que l'on contrôle statistiquement le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non, $F(2,437) = 2.16$, $p < .12$, $\eta^2 = .01$.

Graphique 18 : Responsabilité interne ou externe suivant le type de contrat



Un score élevé indique une impression de forte responsabilité externe (situation économique, malchance,...) alors qu'un score faible traduit la responsabilité interne (personnalité, compétence,...)

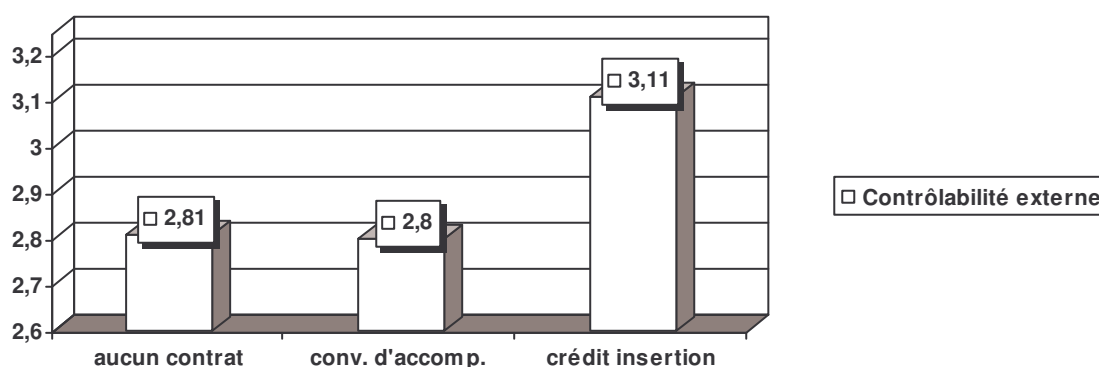
b. La perception de contrôle par rapport au domaine professionnel

Deux mesures différentes appréhendent la perception de contrôle des participants quant à leur recherche d'emploi. L'une de ces mesures souligne la dimension interne de la contrôlabilité (j'ai la maîtrise de ma vie professionnelle) alors que l'autre accentue la dimension externe de la contrôlabilité (j'ai tendance à subir les événements dans ma vie professionnelle).

Une analyse de variance (ANOVA) employant les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) comme critère de classification a été réalisée sur la mesure évaluant la dimension interne de la contrôlabilité. Cette analyse révèle qu'aucune différence n'est apparue entre les réponses des participants des trois groupes, $F(2,595) = .01$, ns..

Par contre, une différence est apparue sur la dimension externe de la perception de contrôlabilité ($F(2,588) = 5.16$, $p < .01$, $\eta^2 = .02$) en ce sens où les participants ayant signé le contrat crédit insertion ($M = 3.11$, $SD = 1.01$) ont l'impression d'avoir relativement peu de pouvoir sur leur parcours professionnel comparé aux participants du groupe aucun contrat signé ($M = 2.81$, $SD = .98$, $t(321) = 2.69$, $p < .05$) et ceux du groupe convention d'accompagnement ($M = 2.80$, $SD = 1.18$, $t(424) = 2.96$, $p < .05$). Par ailleurs, ces deux derniers groupes ne se distinguent pas l'un de l'autre, $t(429) = .05$, ns.

Graphique 19: Contrôlabilité externe suivant le type de contrat



La différence entre les trois groupes de participants sur la mesure de contrôlabilité externe par rapport au travail se maintient également une fois que le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non sont contrôlés statistiquement, $F(2,449) = 2.87$, $p < .06$, $\eta^2 = .01$.

Responsabilité et contrôle

Les participants privilégient les explications externes pour rendre compte de leur situation personnelle de chômage par rapport aux explications internes.

Les participants du groupe « contrat crédit insertion » ont tendance pour eux-mêmes à moins utiliser les explications en termes externes (pas d'emploi, pas de chance) que les participants des deux autres groupes (groupes « aucun document signé » et « convention d'accompagnement »).

Toutefois, les participants du groupe « contrat crédit insertion » estiment qu'ils ont relativement peu de pouvoir sur leur vie professionnelle, comparés aux participants des groupes « aucun document signé » et « convention d'accompagnement ».

L'ensemble de ces résultats subsistent une fois que le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non sont contrôlés statistiquement.

7. Type de contrats signés en fonction des variables liées au groupe des chômeurs

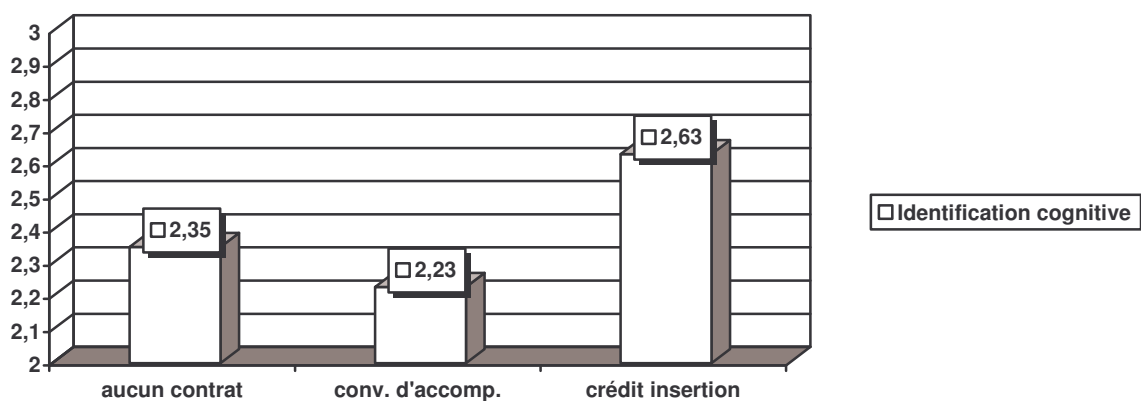
Différentes variables nous permettent d'aborder la relation qu'entretient le participant avec le groupe des personnes sans emploi mais également la manière dont il estime que le groupe des chômeurs est traité dans notre société. Le questionnaire contient des questions relatives à l'identification au groupe des chômeurs ainsi que des questions abordant la perception de discrimination existant à l'encontre du groupe des chômeurs, la menace morale issue de la situation du chômage et la menace que l'image négative pesant sur les personnes sans emploi pourrait avoir sur l'individu.

a. L'identification au groupe des chômeurs (Annexe 1.2.b)

L'identification au groupe des chômeurs a été mesurée par trois échelles concernant chacune des sous-dimensions de l'identification à savoir l'identification cognitive, l'identification affective et l'identification évaluative.

Une première analyse de variance (ANOVA) avec comme critère de classification les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) a été réalisée sur l'identification cognitive. Les résultats de cette analyse ont mis en évidence que les participants des trois groupes ne s'identifient pas de manière identique au groupe des personnes sans emploi, $F(1,595) = 7.44, p < .001, \eta^2 = .02$. En effet, il est apparu que les participants ayant signé le contrat crédit insertion ($M = 2.63, SD = 1.17$) se perçoivent davantage comme étant des chômeurs que les participants n'ayant signé aucun document ($M = 2.35, SD = 1.06, t(324) = 2.27, p < .05$) ou ayant signé la convention d'accompagnement ($M = 2.23, SD = .95, t(429) = 3.87, p < .001$). Par contre, les participants de ces deux derniers groupes ne se distinguent pas l'un de l'autre, $t(435) = 1.21, ns$.

Graphique 20 : Identification cognitive suivant le type de contrat



Par ailleurs, lorsqu'on contrôle statistiquement le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non, la différence entre les trois groupes de participants (groupe aucun contrat, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) diminue mais elle garde toutefois une tendance à la significativité, $F(2, 455) = 2.57, p < .08, \eta^2 = .01$.

En revanche, aucune différence n'est apparue entre les trois groupes sur les dimensions affective, $F(1,596) = .03, ns.$, et évaluative du groupe des chômeurs, $F(1,594) = .05, ns.$

b. La perception de discrimination

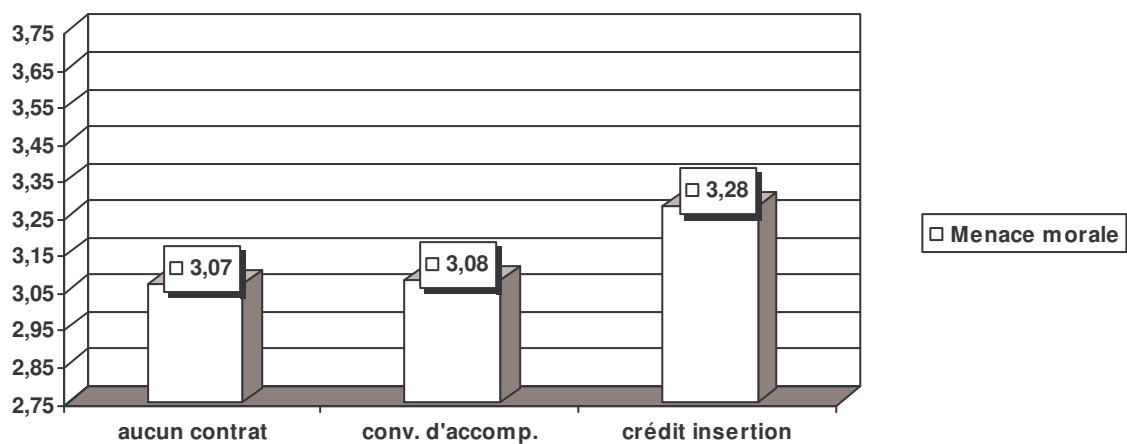
La perception de discrimination a été mesurée par deux échelles qui permettent d'appréhender les dimensions personnelle et groupale de ce concept.

Deux analyses de variance (ANOVA) avec comme critère de classification les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) ont été réalisées respectivement sur ces deux échelles. Les résultats de cette analyse ont mis en lumière qu'aucun des trois groupes de participants ne se distingue au niveau de la discrimination groupale, $F(1,598) = .55, ns.$, et de la discrimination personnelle, $F(1,598) = .73, ns.$

c. La menace morale

Afin de voir si la menace morale est ressentie différemment suivant nos trois groupes de participants, une analyse de variance (ANOVA) employant comme critère de classification ces trois groupes (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) a été réalisée sur l'index de menace morale. Les résultats de cette analyse mirent en évidence une tendance à la significativité, $F(2,596)= 2.33, p<.10, \eta^2=.01$. En effet, les participants ayant signé le contrat crédit insertion ($M =3.28, SD = .94$) semblent ressentir davantage que leur situation de sans emploi fait du tort à la société comparé aux participants du groupe aucun contrat signé ($M =3.07, SD = .96, t(325)= 1.92, p<.06$) et du groupe convention d'accompagnement ($M =3.08, SD = 1.02, t(430)= 1.94, p=.05$). Les participants de ces deux derniers groupes ne se différencient pas les uns des autres sur cette mesure, $t(435)= .11, ns$.

Graphique 21 : Menace morale suivant le type de contrat



Par contre, lorsqu'on contrôle statistiquement le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non, la différence entre les trois groupes de participants (groupe aucun contrat, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) disparaît, $F(2, 455)= 1.86, p<.16, \eta^2=.008$.

d. La menace sur l'image de soi

Une analyse de variance (ANOVA) avec comme critère de classification ces trois groupes (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) a été réalisée sur l'index de menace sur l'image de soi. Les résultats de cette analyse ont mis en évidence qu'aucune différence entre les trois groupes n'apparaît sur cette variable, $F(2,596)= 1.22, ns$.

Identification et menace morale

Les participants du groupe « contrat crédit insertion » s'identifient davantage au groupe des chômeurs et perçoivent davantage que leur situation de chômage fait du tort à la société que les participants des groupes « aucun document signé » et « convention d'accompagnement ».

Lorsqu'on contrôle pour le sexe, le niveau de diplôme, la durée de chômage et le fait d'avoir travaillé ou non, la différence entre les trois groupes de participants se maintient partiellement au niveau de l'identification cognitive mais disparaît au niveau de la menace morale.

Partie 2. Convention d'accompagnement et crédit d'insertion : quelle perception par les « utilisateurs » ?

Dans cette seconde partie, nous examinons comment les « utilisateurs » c'est-à-dire les personnes ayant signé la convention d'accompagnement ou le contrat crédit insertion perçoivent et sont influencées par ces deux « contrats ».

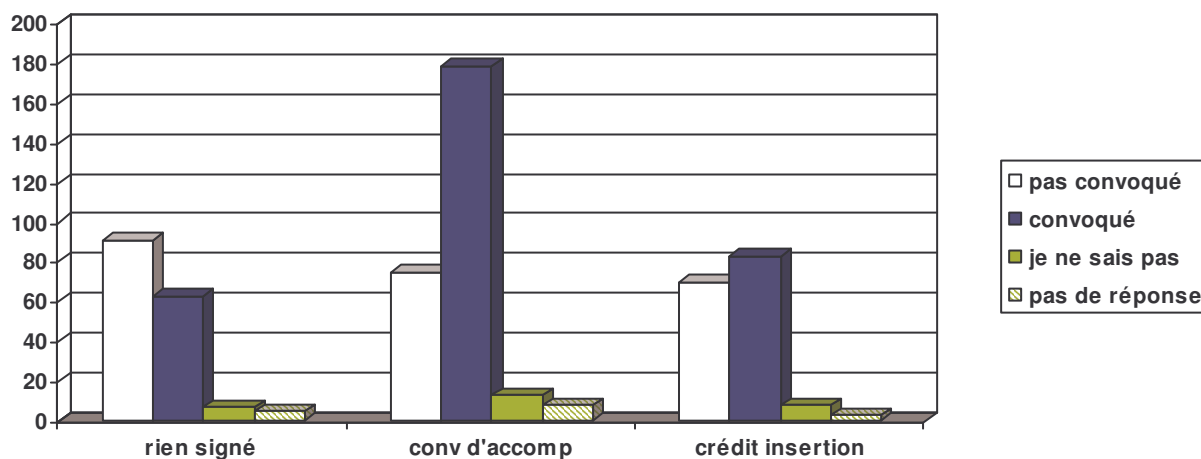
Les questions relatives à la convention d'accompagnement et au crédit insertion sont présentées dans l'annexe 8 (pour la convention d'accompagnement) et dans l'annexe 9 (pour le contrat crédit insertion).

Toutefois, avant d'analyser les questions spécifiques à chacun des deux contrats, nous allons nous tourner vers deux questions qui ont été introduites dans le questionnaire afin de voir d'une part, si les participants ont été convoqués pour un entretien avec un facilitateur de l'Onem et d'autre part s'ils ont signé un contrat Onem.

1. Convocation par un facilitateur Onem

Au niveau des convocations par un facilitateur Onem, on peut constater que les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) se distinguent les uns des autres, $\chi^2(6, 604) = 35,79, p < .001$. Toutefois, cette différence marque surtout les personnes ayant signé la convention d'accompagnement et celles n'ayant rien signé, $\chi^2(3, 440) = 34,48, p < .001$, de même que celles ayant signé la convention d'accompagnement et le crédit insertion, $\chi^2(3, 438) = 11,30, p < .05$. Par contre, les réponses des participants n'ayant signé aucun document ne se distinguent pas de celles des personnes ayant signé le contrat crédit insertion, $\chi^2(3, 330) = 6,03, ns$.

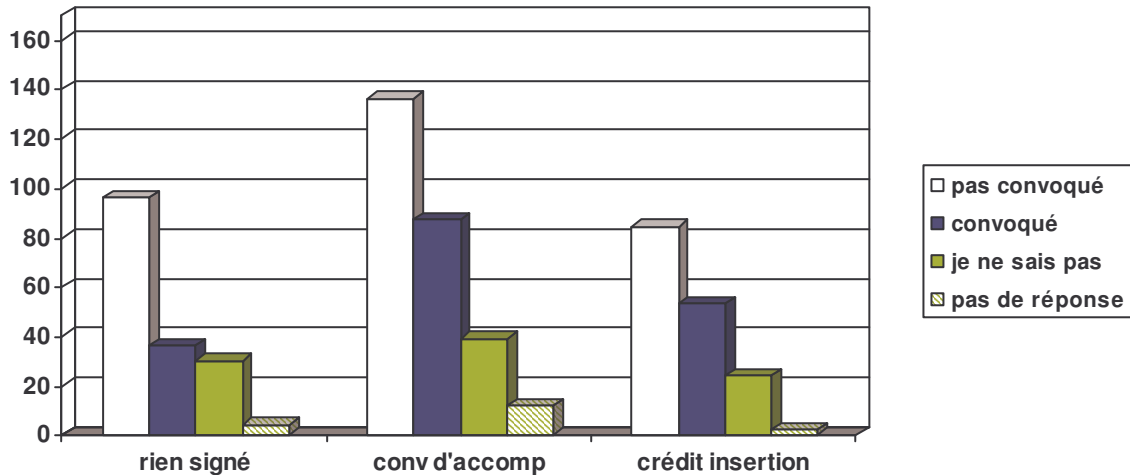
Graphique 22 : Convocation par un facilitateur Onem suivant le type de contrat



2. Signature d'un contrat avec l'Onem

Au niveau de la signature d'un contrat avec l'Onem, il est apparu qu'aucune différence significative n'est apparue entre les trois groupes, $\chi^2(6, 603) = 10.51$, ns.

Graphique 23 : Signature d'un contrat Onem suivant le type de contrat



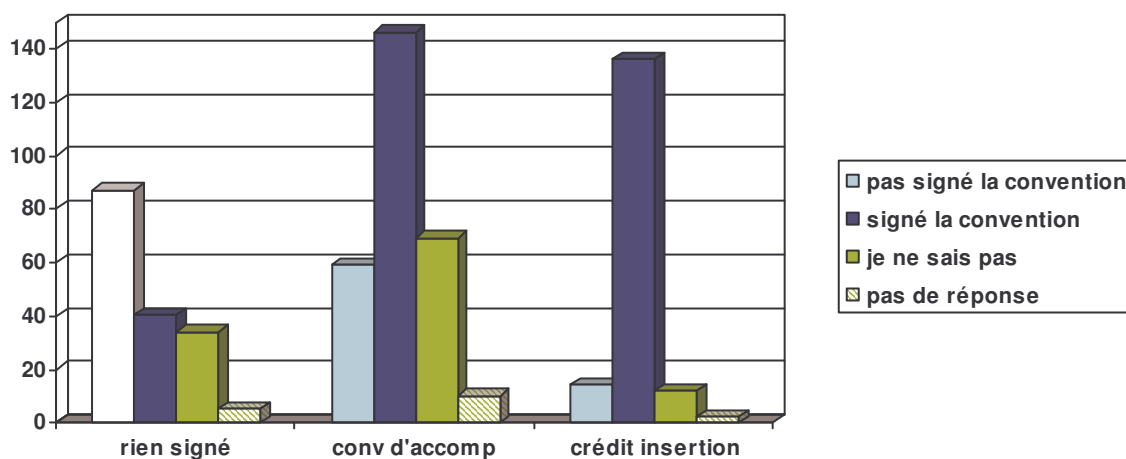
3. Questions relatives à la convention d'accompagnement

La partie qui suit se divise en quatre étapes. Dans une première étape, nous allons voir si les personnes ayant signé la convention d'accompagnement ont conscience ou non d'avoir signé un tel document. Nous allons donc confronter les réponses objectives (sur base des informations du Forem) avec les réponses subjectives des participants. Dans une troisième étape, nous comparerons les opinions d'une part, des individus ayant signé la convention d'accompagnement et qui ont conscience d'avoir signé ce document, avec d'autre part, les demandeurs d'emploi qui ont signé la convention d'accompagnement mais qui n'en ont pas conscience, et ce sur une série de questions relatives à l'insertion sociale et professionnelle. Une troisième étape consistera à comparer les opinions des participants ayant signé la convention d'accompagnement et qui n'ont pas signé le contrat crédit insertion (groupe convention) avec celles des participants ayant signé la convention d'accompagnement et le crédit insertion (groupe crédit insertion) sur une série de questions relatives à la convention d'accompagnement. Enfin dans une quatrième étape, nous terminerons en présentant les liens existant entre les variables relatives à la convention d'accompagnement (menace, satisfaction, outil d'aide, outil de sanction,...) et des variables associées à l'insertion sociale et professionnelle des personnes ayant signé uniquement la convention d'accompagnement.

a. Signature de la convention d'accompagnement

Dans le graphique 24 ci-dessous, on trouve pour chaque groupe de participants⁵ (aucun contrat signé, convention d'accompagnement et crédit insertion), les réponses fournies par les participants à la question « avez-vous signé une convention d'accompagnement avec le Forem ». Comme attendu, une différence significative entre nos trois groupes de participants est apparue au niveau de la réponse à cette question, $\chi^2(6, 604) = 133.53, p < .001$.

Graphique 24 : Signature de la convention d'accompagnement suivant le type de contrat



Par rapport aux informations fournies par le Forem (qui encode l'existence et les différents contrats conclus ou non avec les chômeurs), il est important de constater que les participants de notre enquête n'ont pas tous une perception correcte des contrats qu'ils ont signés.

Tout d'abord, concernant les individus du groupe ayant signé le contrat crédit insertion, nous ne savons pas lesquels ont réellement signé ou non la convention d'accompagnement. Nous ne pouvons donc pas identifier avec certitude les réponses correctes ou celles qui sont erronées. Mais, on peut constater que seul un faible nombre de participants de ce groupe ne sait pas s'ils ont ou non signé cette convention (12 personnes, 7%).

Des analyses supplémentaires ont permis de constater que le groupe des participants n'ayant signé aucun des documents et celui ayant signé la convention d'accompagnement se distinguent l'un de l'autre à propos des réponses à ce questionnaire, $\chi^2(3, 440) = 50.71, p < .001$.

Tout d'abord, on peut observer qu'une majorité des participants ayant signé la convention d'accompagnement ont conscience d'avoir signé un tel document (146 soit 53%). En revanche, 59 participants (22%) disent erronément ne pas avoir signé un tel document et 69 autres (24%) avouent ne pas savoir s'ils ont ou non signé une telle convention.

Parmi les personnes n'ayant pas signé la convention d'accompagnement, on peut observer que 40 d'entre eux (24%) ont l'impression d'avoir signé une telle convention. Par ailleurs, 34 reconnaissent ne pas savoir s'ils ont signé un tel document (20%) et 87 répondent correctement en indiquant qu'ils n'ont pas signé un tel document (52%).

⁵ Ces informations sont basées sur les listes fournies par le FOREM, elles sont donc supposées exactes.

Outre cette question, d'autres items avaient été introduits dans le questionnaire afin de mieux saisir comment les personnes qui avaient signé la convention d'accompagnement appréhendent cette convention. Étonnamment une série de personnes n'ayant pas signé ce contrat ont répondu à ces questions (+/- 40 participants n'ayant signé aucun des deux documents). Nous avons enlevé de nos analyses les réponses de ces 40 personnes. Par contre, les personnes ayant répondu à ces questions pouvaient soit être des personnes ayant signé la convention d'accompagnement soit des personnes ayant signé le crédit insertion. Dans un premier temps nous avons regardé les réponses globales puis nous nous sommes intéressés aux différences de réponses entre ces deux groupes de participants.

Signature de la convention d'accompagnement

Tous les participants de l'enquête n'ont pas toujours conscience des documents qu'ils ont ou non signés.

Bien qu'une majorité des participants ayant signé la convention d'accompagnement reconnaissent avoir signé ce document (53%), un certain nombre affirme ne pas l'avoir signé (22%) ou ne pas être certain de l'avoir fait (22%).

Par ailleurs, certains participants du groupe « aucun document signé » disent erronément avoir signé la convention d'accompagnement (24%)

b. Comparaison entre les groupes de personnes ayant signé la convention d'accompagnement en ayant conscience de l'avoir signée versus ceux n'ayant pas conscience de l'avoir signée

Outre cette première différence entre les personnes ayant signé la convention d'accompagnement (personnes ayant signé la convention d'accompagnement et celle ayant signé la convention et le crédit d'insertion), une seconde distinction peut être faite sur les personnes ayant signé la convention d'accompagnement. Celle-ci met d'un côté le groupe des personnes ayant signé la convention d'accompagnement et ayant conscience de l'avoir signée (groupe « convention conscient », N= 146) et de l'autre, le groupe des personnes qui ont signé la convention d'accompagnement et qui n'ont pas conscience de l'avoir signée (personnes disant qu'ils n'ont pas signé alors qu'ils ont signé et celles qui ont signé et qui disent ne pas savoir qu'ils ont signé, groupe « convention non conscient », N= 128). Nous avons examiné les différences entre ces deux groupes (groupe « convention conscient » et groupe « convention non conscient ») sur les variables relatives à l'insertion sociale et professionnelle. Par ailleurs, dans ces analyses nous n'avons tenu compte que des personnes ayant signé la convention d'accompagnement (ces analyses ne comprennent donc pas les personnes ayant signé le contrat crédit insertion et ayant signé la convention d'accompagnement).

Comparaison entre les groupes « convention conscient » et « convention non conscient » à propos des variables sociodémographiques

Aucune différence n'est apparue au niveau de l'âge des participants des deux groupes (groupe « convention conscient », groupe « convention non conscient »), $F(1, 193) = .91$, $adj.R^2 = .005$, ns., au niveau du sexe des participants, $\chi^2(1, 269) = .01$, ns., de la nationalité des participants, $\chi^2(2, 191) = 1.28$, ns., de la durée de chômage, $F(1, 217) = .34$, $adj.R^2 = .002$, ns., du contrat de travail, $\chi^2(1, 255) = 1.01$, ns., et du diplôme. $\chi^2(9, 269) = 4.93$, ns. En somme, ces deux groupes de

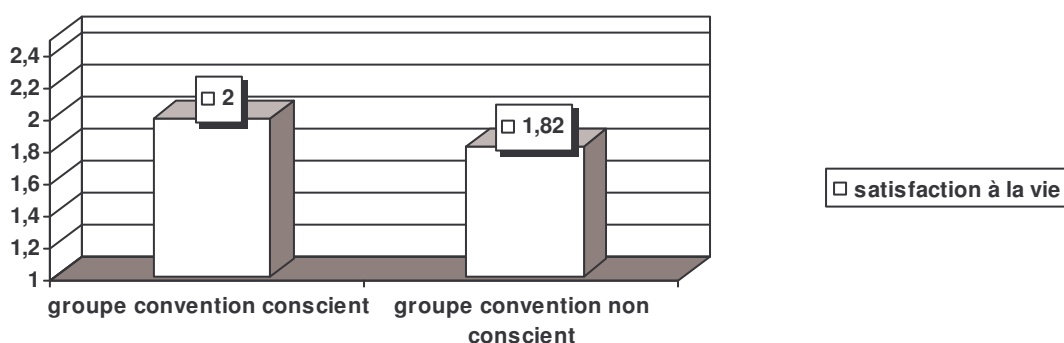
participants ne se distinguent sur aucune des variables sociodémographiques que nous avons traitées dans cette étude.

Comparaison entre les groupes « convention conscient » et « convention non conscient » à propos des variables liées au bien-être

Une analyse de variance (ANOVA) avec comme critère de classification les deux groupes de participants ayant signé la convention d'accompagnement (groupe « convention conscient », groupe « convention non conscient ») a été réalisée sur l'index général de bien-être. Cette analyse a mis en évidence que ces deux groupes ne se distinguent pas l'un de l'autre, $F(1, 272) = .06$, $adj.R^2 = .001$, ns.. Par ailleurs, aucune différence n'est apparue sur les index d'estime de soi, $F(1, 271) = .18$, $adj.R^2 = .001$, ns., des émotions négatives, $F(1, 267) = .70$, $adj.R^2 = .003$, ns., de santé, $F(1, 271) = .09$, $adj.R^2 = .001$, ns..

Toutefois, comme on le remarque dans le graphique ci-dessous, en ce qui concerne la satisfaction par rapport à la vie, les personnes ayant conscience d'avoir signé la convention ($M = 2,00$, $SD = .89$) ont un niveau plus élevé de satisfaction par rapport à la vie que les individus n'ayant pas conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement (groupe « convention non conscient », $M = 1,82$, $SD = .79$), $F(1, 269) = 2.94$, $p < .09$, $\eta^2 = .01$.

Graphique 25 : Conscience de la convention et satisfaction par rapport à la vie



Conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement et bien-être psychologique

Les participants ayant conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement montrent un niveau de satisfaction à la vie supérieur à celui des personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé un tel document. Aucune différence n'apparaît entre ces deux groupes sur les autres indicateurs de bien-être.

Comparaison entre les groupes « convention conscient » et « convention non conscient » à propos des variables honte et culpabilité.

La conscience ou non d'avoir signé la convention d'accompagnement n'a aucun effet sur l'index de honte, $F(1, 269) = 2.17$, $adj.R^2 = .008$, ns., et sur l'index de culpabilité, $F(1, 269) = .60$, $adj.R^2 = .002$, ns.

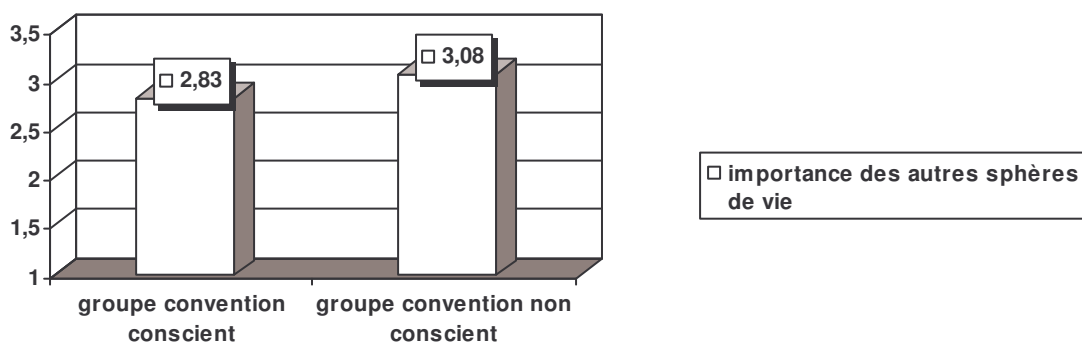
Comparaison entre les groupes « convention conscient » et « convention non conscient » à propos des variables liées à l'insertion professionnelle.

Une série d'analyses Anova utilisant comme critère de classification les deux groupes de participants ayant signé la convention d'accompagnement (groupe « convention conscient »,

groupe « convention non conscient ») a été réalisée sur l'index global d'insertion professionnelle ainsi que sur les cinq échelles utilisées pour mesurer l'insertion professionnelle. Une même analyse a également été effectuée sur l'index d'imperméabilité du monde du travail.

De ces analyses, il est apparu que le fait d'avoir conscience (groupe « convention conscient ») ou non (groupe « convention non conscient ») d'avoir signé la convention d'accompagnement, n'a eu aucun impact sur l'index global d'insertion professionnelle, $F(1, 271) = .000$, $adj.R^2 = .000$, ns.. Aucun effet n'a été également observé sur l'échelle de mobilité, $F(1, 269) = .48$, $adj.R^2 = .002$, ns., l'échelle de désengagement, $F(1, 267) = .32$, $adj.R^2 = .001$, ns., l'échelle d'intention de recherche d'emploi, $F(1, 271) = .01$, $adj.R^2 = .000$, ns., et l'échelle d'importance du domaine professionnel, $F(1, 269) = .35$, $adj.R^2 = .003$, ns. En revanche, on peut observer que les réponses de ces deux groupes de participants se distinguent marginalement sur l'échelle d'importance des autres sphères de la vie, $F(1, 269) = 2.96$, $adj.R^2 = .01$, $p < .09$. Comme vous pouvez le voir sur le graphique ci-dessous, les participants ayant signé la convention d'accompagnement et ayant conscience de la signature de ce document accordent moins d'importance aux autres sphères de leur vie (groupe « convention conscient », $M = 2.83$, $SD = 1.15$) que les participants ayant signé ce document mais n'en ayant pas conscience (groupe « convention non conscient », $M = 3.08$, $SD = 1.11$).

Graphique 26 : Conscience de la convention et importance des autres sphères de la vie



Pour ce qui est de la vision d'ouverture du monde du travail, aucune différence n'est apparue entre les deux groupes de participants (groupe « convention conscient », groupe « convention non conscient ») sur l'index général d'imperméabilité du monde du travail, $F(1, 271) = .69$, $adj.R^2 = .003$, ns., sur l'index d'imperméabilité personnelle du monde du travail, $F(1, 270) = 1.59$, $adj.R^2 = .006$, ns., ni sur l'index d'imperméabilité groupale du monde du travail, $F(1, 269) = .09$, $adj.R^2 = .00$, ns..

Conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement et insertion professionnelle

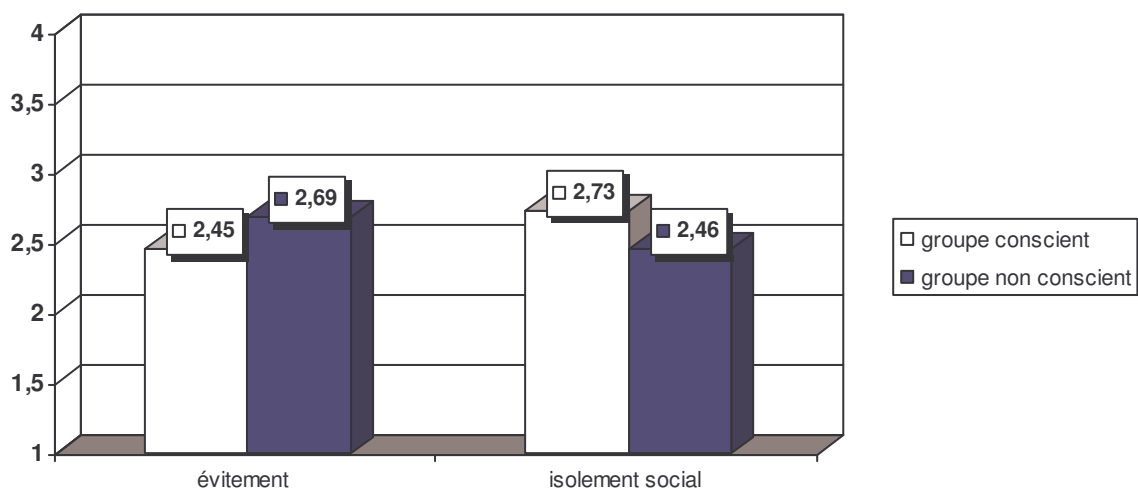
Les participants n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document accordent davantage d'importance aux autres sphères de leur vie que les participants ayant conscience d'avoir signé ce document. Toutefois, aucune différence entre ces deux groupes n'émerge sur les autres variables liées à l'insertion professionnelle.

Comparaison entre les groupes « convention conscient » et « convention non conscient » à propos des variables liés au déni de la situation de chômage.

Deux mesures ont été utilisées afin d'appréhender le déni de la situation de chômage. Avec comme critère de classification, les deux groupes de personnes ayant signé la convention d'accompagnement et qui ont conscience (groupe « convention conscient ») ou non (groupe « convention non conscient ») d'avoir signé ce document, nous avons réalisé une analyse de variance sur l'index général de déni, l'échelle d'évitement et l'échelle d'isolement. Une première analyse réalisée sur l'index général de déni révéla qu'aucune différence ne caractérise les deux groupes de participants ayant signé la convention d'accompagnement (groupe « convention conscient », groupe « convention non conscient »), $F(1, 271) = .02$, $adj.R^2 = .000$, *ns*.

Toutefois, des résultats quelque peu différents émergent lorsqu'on prend en compte les deux échelles séparément. En effet, il apparaît que les deux groupes se distinguent tendanciellement l'un de l'autre à la fois sur l'index d'évitement de la situation de chômage, $F(1, 271) = 2.76$, $adj.R^2 = .01$, $p < .10$, et sur celui d'isolement, $F(1, 271) = 3.052$, $adj.R^2 = .01$, $p < .09$. Plus précisément, comme on le voit dans le graphique ci-dessous, les participants ayant signé la convention d'accompagnement et n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document ont tendance à utiliser davantage la stratégie d'évitement (groupe « convention non conscient », $M = 2.69$, $SD = 1.18$) comparé aux participants ayant signé la convention et ayant conscience de l'avoir signée (groupe « convention conscient », $M = 2.45$, $SD = 1.18$). En revanche, un pattern de résultats inverses émerge au niveau de l'échelle d'isolement. En effet, sur cette mesure, les participants ayant signé la convention d'accompagnement et ayant conscience d'avoir signé ce document montrent davantage d'isolement et de signe témoignant d'un dérèglement de leur relation avec les autres (groupe « convention conscient », $M = 2.73$, $SD = 1.31$) comparé aux participants ayant signé la convention d'accompagnement et n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document (groupe « convention non-conscient », $M = 2.46$, $SD = 1.17$)

Graphique 27 : Conscience de la convention, évitement et isolement social



Conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement et déni de la situation de chômage

Les participants ayant signé la convention d'accompagnement mais n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document veulent davantage éviter de faire face à la problématique du chômage en comparaison aux personnes ayant conscience pleinement conscience d'avoir signé ce document.

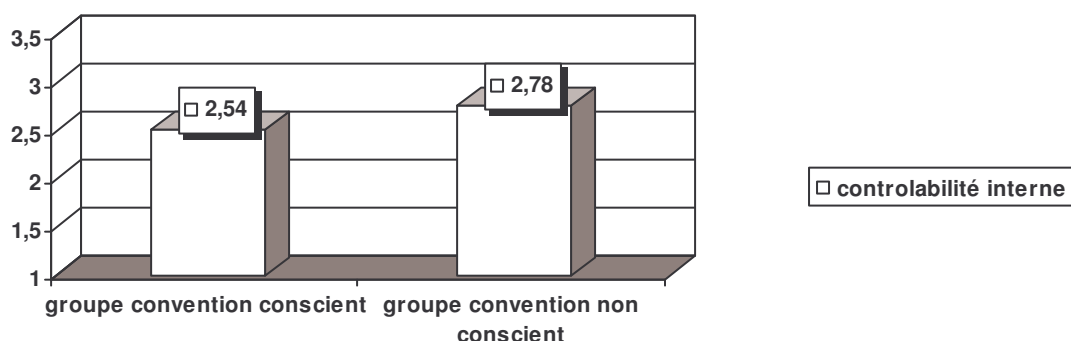
En revanche, les personnes ayant conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement se plaignent d'être fortement isolées socialement en comparaison à celles n'ayant pas conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement.

Comparaison entre les groupes « convention conscient » et « convention non conscient » à propos des variables liés au sentiment de responsabilité et de contrôlabilité.

Au niveau de nos mesures d'attribution de la responsabilité de la situation de chômage, trois mesures permettaient d'aborder cette variable à savoir un index global de responsabilité, une mesure de responsabilité ayant pour cible l'individu sans emploi (responsabilité personnelle) et une mesure de responsabilité ayant pour cible l'ensemble des chômeurs (responsabilité groupale). Aucune différence n'est apparue entre les personnes ayant signé la convention d'accompagnement et conscientes d'avoir signé ce document et celles ayant signé la convention d'accompagnement et n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document sur l'index global de responsabilité, $F(1, 272) = .09$, $adj.R^2 = .000$, *ns.*, sur la mesure de responsabilité personnelle, $F(1, 260) = 1.01$, $adj.R^2 = .004$, *ns.* et sur la mesure de responsabilité groupale, $F(1, 257) = .46$, $adj.R^2 = .002$, *ns.*

Quant à la mesure de contrôle par rapport au domaine professionnel, deux échelles permettent de mesurer d'une part le contrôle interne par rapport au domaine professionnel et d'autre part le contrôle externe par rapport au domaine professionnel. Des analyses en variance (Anova) employant comme critère de classification les deux groupes de participants ayant signé la convention d'accompagnement et ayant conscience ou non d'avoir signé un tel document (groupe « convention conscient », groupe « convention non conscient ») ont été menées sur ces deux mesures. Alors qu'aucun effet n'est apparu sur l'index de contrôlabilité externe, $F(1, 266) = .66$, $adj.R^2 = .002$, *ns.*, une différence tendanciellement significative est apparue au niveau de l'index de contrôlabilité interne, $F(1, 271) = 2.75$, $adj.R^2 = .01$, $p < .10$. Plus précisément, les participants ayant conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement montre un niveau de contrôlabilité interne moindre (groupe « convention conscient », $M = 2.54$, $SD = 1.14$) que ceux n'ayant pas conscience de l'avoir signé (groupe « convention non conscient », $M = 2.78$, $SD = 1.21$) (voir Graphique 28).

Graphique 28 : Conscience de la convention et contrôlabilité interne par rapport à la recherche d'emploi



Conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement et contrôlabilité

Bien que la conscience d'avoir ou non signé la convention d'accompagnement n'ait pas d'effet sur le sentiment de contrôle externe, on peut observer que les participants ayant conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement ont l'impression qu'ils maîtrisent moins leur carrière professionnelle en comparaison aux participants n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document.

Comparaison entre les groupes « convention conscient » et « convention non conscient » à propos des variables liées au groupe des chômeurs.

Quatre variables différentes traitaient de la relation des participants avec le groupe des personnes sans emploi à savoir l'identification, la perception de discrimination, la perception de menace morale et la perception de menace sur l'image de soi.

Pour ce qui est de l'identification au groupe des personnes sans emploi, nous disposions de trois mesures évaluant différentes dimensions de l'identité sociale des personnes sans emploi à savoir l'identification cognitive, l'identification affective et l'identification évaluative. Les participants ayant signé la convention d'accompagnement et conscient d'avoir signé ce document (groupe « convention conscient ») ne se distinguent pas de ceux ayant signé la convention d'accompagnement et n'ayant pas conscience de l'avoir signé (groupe « convention non conscient ») sur la mesure d'identification cognitive, $F(1, 270) = 1.80$, $adj.R^2 = .007$, *ns.*, sur la dimension affective de l'identification, $F(1, 270) = .53$, $adj.R^2 = .002$, *ns.* ni sur la dimension évaluative de l'identification, $F(1, 270) = .02$, $adj.R^2 = .000$, *ns.*

En ce qui concerne la perception de discrimination, deux échelles furent utilisées mesurant d'une part la dimension personnelle de la discrimination et d'autre part, la dimension groupale de la discrimination. Les résultats des analyses en variance (Anova) avec comme critère de classification les deux groupes ayant signé la convention d'accompagnement mais ayant (groupe « convention conscient ») ou non conscience d'avoir signé ce document (groupe « convention non conscient ») ne se révèlent pas significatifs ni sur l'index de discrimination personnelle, $F(1, 271) = .14$, $adj.R^2 = .001$, *ns.*, ni sur l'index de discrimination groupale, $F(1, 271) = .01$, $adj.R^2 = .000$, *ns.*

De même, aucune différence n'est apparue entre les participants ayant signé la convention d'accompagnement et conscient d'avoir signé ce document (groupe « convention conscient ») et ceux ayant signé la convention d'accompagnement mais n'ayant pas conscience de l'avoir signé (groupe « convention non conscient ») sur l'index de menace morale, $F(1, 270) = .47$, $adj.R^2 = .002$, *ns.*

Enfin, pour ce qui est de la menace de l'image de soi, les réponses des participants ayant signé la convention d'accompagnement et conscient d'avoir signé ce document (groupe « convention conscient ») et ceux ayant signé la convention d'accompagnement mais n'ayant pas conscience de l'avoir signé (groupe « convention non conscient ») ne se distinguent pas non plus, $F(1, 271) = .001$, $adj.R^2 = .000$, *ns.*

c. Comparaison entre les groupes « convention d'accompagnement » et « crédit insertion »

Comparaison entre les groupes « convention d'accompagnement » et « crédit insertion » : de la satisfaction à la menace

Deux groupes de personnes constituent l'ensemble des personnes ayant répondu aux questions relatives à la convention d'accompagnement. En effet, ces participants comprennent d'une part, les

personnes n'ayant signé que la convention d'accompagnement (N=157)⁶ et d'autre part, celles ayant signé la convention d'accompagnement et le crédit d'insertion dénommé groupe crédit insertion (N=137). Plusieurs analyses ont été réalisées afin de voir si ces deux groupes de personnes ont une position différente à propos de la convention d'accompagnement.

Afin de vérifier si, parmi l'ensemble des personnes ayant signé la convention d'accompagnement, les participants du groupe convention d'accompagnement se distinguent de ceux du groupe crédit insertion, une analyse ANOVA avec comme critère de classification les deux groupes (groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) ainsi que les différentes questions (questions à propos de la satisfaction, de la menace, de l'illégitimité et de la liberté) fut réalisée. Nos analyses ont mis en évidence un effet du type de questions, $F(2,282)= 53.04, p<.001, \eta^2=.36$, ainsi que la présence d'une interaction entre le type de questions et le type de groupes, $F(7,277)= 7.73, p<.001, \eta^2=.08$.

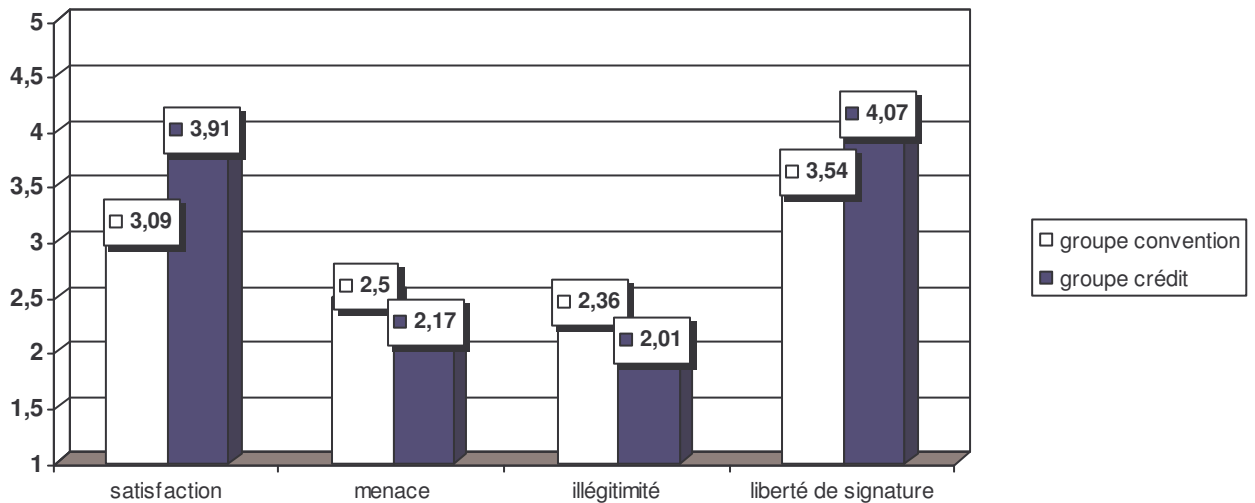
Comme on le remarque dans le graphique 29 ci-dessous, en ce qui concerne la satisfaction par rapport à la convention d'accompagnement, on peut se rendre compte que les personnes du groupe crédit insertion ($M =3.91, SD = 1.22$) sont plus satisfaites de celle-ci que les individus du groupe convention d'accompagnement, $M =3.09, SD = 1.32, F(1,284)= 29.82, p<.001, \eta^2=.10$.

En revanche, les participants du groupe convention d'accompagnement se sentent davantage menacés par cette convention ($M =2.50, SD = 1.38$) que ceux du groupe crédit insertion, $M =2.17, SD = 1.43, F(1,285)= 4.54, p<.05, \eta^2=.02$. Par ailleurs, les participants du groupe convention ($M =2.36, SD = 1.19$) perçoivent cette convention comme davantage illégitime que ceux du groupe crédit insertion, $M =2.01, SD = 1.13, F(1,286)= 7.90, p<.01, \eta^2=.03$.

Enfin en ce qui concerne la perception de liberté lors de la signature de la convention, il est apparu que les participants du groupe convention se sont sentis davantage dans l'obligation de signer cette convention ($M =3.54, SD = 1.33$) que les participants du groupe crédit insertion, $M =4.07, SD = 1.17, F(1,288)= 14.46, p<.001, \eta^2=.05$.

⁶ Il est important de rappeler que parmi les personnes n'ayant signé que la convention d'accompagnement, 128 n'ont pas conscience d'avoir signé ce document et n'ont de ce fait pas répondu aux questions relatives à la convention d'accompagnement. Toutefois, une dizaine d'entre eux ont répondu aux questions relatives à la convention d'accompagnement.

Graphique 29 : De la satisfaction à la menace par rapport à la convention d'accompagnement suivant les deux groupes d'utilisateurs CA et CI



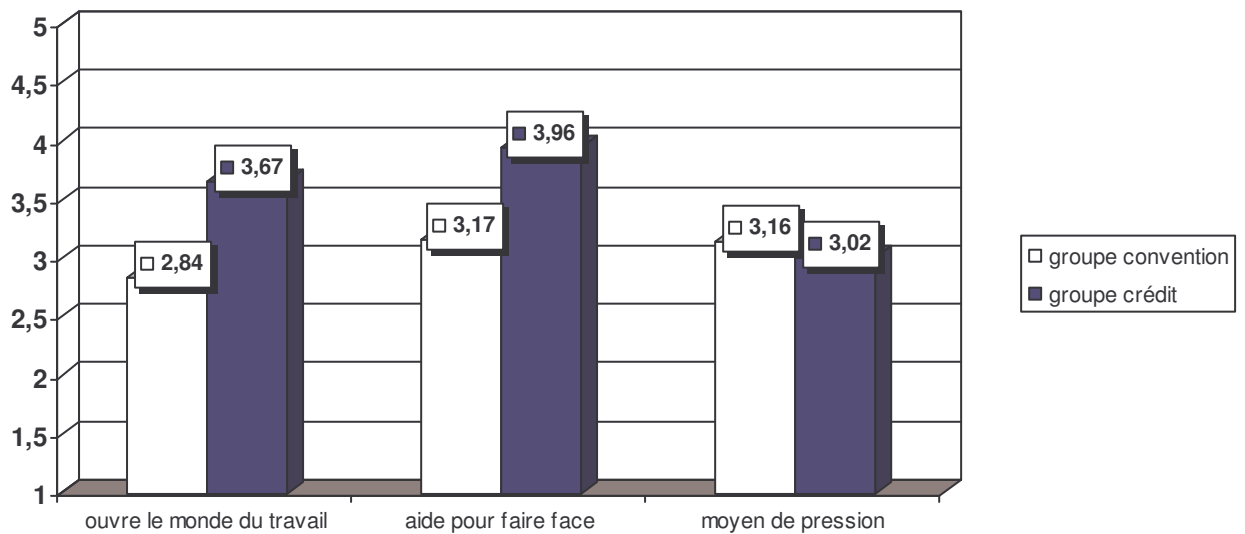
Convention d'accompagnement, satisfaction ou menace... Différences selon les groupes

Il apparaît que les participants du groupe « convention d'accompagnement » abordent de manière différente la convention d'accompagnement que ceux du groupe « crédit insertion ». Les participants du groupe « crédit insertion » sont davantage satisfaits, se sentent plus libres, trouvent la démarche plus légitime et se sentent moins menacés que ceux du groupe « convention d'accompagnement ».

Comparaison entre groupe convention d'accompagnement et groupe contrat crédit insertion : aide à l'emploi ou moyen de pression

Tout comme précédemment, nous avons voulu voir si les participants du groupe convention d'accompagnement se distinguent de ceux du groupe crédit insertion sur la manière dont est perçue la convention d'accompagnement comme étant un instrument soit d'ouverture du monde du travail, d'aide pour faire face, soit de pression sur l'individu. Pour ce faire, une analyse ANOVA ayant comme critère de classification le type de contrat des deux groupes (groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) ainsi que les différentes questions (ouverture du monde du travail, aide à faire face, instrument de pression) a été réalisée. Nos analyses ont mis en évidence un effet du type de questions, $F(2,289)= 23.09, p<.001, \eta^2=.14$, ainsi que la présence d'une interaction entre le type de questions et le type de groupe, $F(5,276)= 10.59, p<.001, \eta^2=.07$.

Graphique 30 : ouverture du monde professionnel ou moyen de pression par rapport à la convention d'accompagnement suivant les deux groupes d'utilisateurs CI et CA



Comme l'indique le graphique ci-dessus, la convention d'accompagnement est davantage perçue comme un outil permettant d'ouvrir le monde du travail auprès des participants du groupe crédit insertion ($M = 3.67$, $SD = 1.13$) que chez les individus du groupe convention, ($M = 2.84$, $SD = 1.25$, $F(1,292) = 36.10$, $p < .001$, $\eta^2 = .11$).

Par ailleurs, les participants ayant signé le contrat crédit insertion ($M = 3.96$, $SD = 1.19$) estiment davantage que la convention d'accompagnement vise à les aider à faire face à leur situation de non emploi par rapport à ceux du groupe convention d'accompagnement, ($M = 3.17$, $SD = 1.38$, $F(1,292) = 27.56$, $p < .001$, $\eta^2 = .09$).

En revanche, ces deux groupes ne se distinguent pas concernant l'impression qu'ils ont que la convention a pour objet de leur mettre la pression à propos de leur recherche d'emploi (groupe crédit insertion, $M = 3.02$, $SD = 1.16$; groupe convention d'accompagnement, ($M = 3.16$, $SD = 1.16$, $F(1,291) = .86$, ns.).

Convention d'accompagnement : aide à l'emploi ou moyen de pression... différences selon les 2 groupes

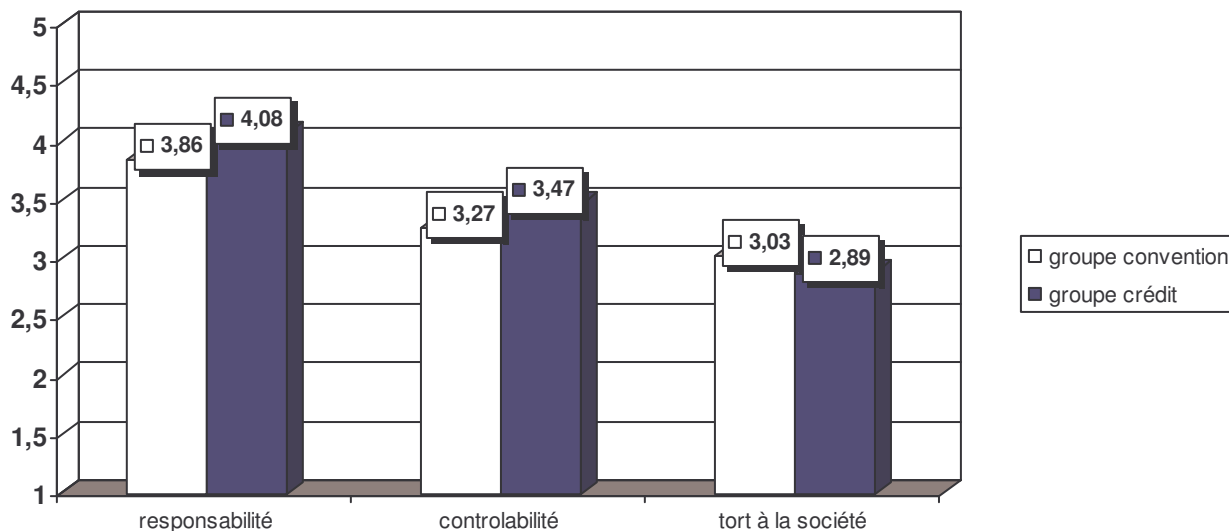
Les participants du groupe « crédit insertion » perçoivent la convention d'accompagnement davantage comme un moyen de faire face aux difficultés de recherche d'emploi et un moyen d'ouvrir les portes du monde du travail que les participants du groupe « convention d'accompagnement »

Par contre, pour ce qui est de la convention comme moyen de pression, aucune différence n'apparaît entre les deux groupes. En fait, d'une manière générale, les participants des deux groupes d'utilisateurs sont ambivalents par rapport à cette proposition

Tout comme précédemment, nous avons voulu voir si les participants du groupe convention d'accompagnement se distinguent de ceux du groupe crédit insertion sur les variables de responsabilité, de contrôlabilité et de tort fait à la société. Pour ce faire, une analyse ANOVA avec comme critère de classification les deux groupes (groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) ainsi que les différentes questions (responsabilité, contrôlabilité et faire du tort à la société) a été réalisée. Nos analyses ont mis en évidence un effet du type de questions, $F(2,281) =$

89.60, $p < .001$, $\eta^2 = .39$. Par contre, nous n'avons pas pu observer la présence d'une interaction entre le type de groupes et les différentes questions, $F(5,278) = 1.71$, ns.

Graphique 31 : de la responsabilité à la menace morale par rapport à la convention d'accompagnement suivant les deux groupes d'utilisateurs CA et CI



Bien que les deux groupes de participants (groupe convention d'accompagnement et groupe crédit insertion) ne se distinguent pas sur les questions portant sur la contrôlabilité ($F(1,283) = 1.84$, ns.) et le tort causé à la société ($F(1,283) = .84$, ns.), une différence marginalement significative est apparue au niveau de l'index de responsabilité en ce sens où les participants du groupe crédit insertion ($M = 4.08$, $SD = 1.03$) se sentaient davantage responsables de leur recherche d'emploi à la suite de la signature de la convention par comparaison aux participants du groupe convention d'accompagnement, ($M = 3.86$, $SD = 1.06$, $F(1,285) = 3.13$, $p < .08$, $\eta^2 = .01$).

Convention d'accompagnement, responsabilité... différences selon les groupes

Suite à la signature de la convention d'accompagnement, les participants du groupe « crédit insertion » se sentent davantage responsables de leur recherche d'emploi que ceux du groupe « convention d'accompagnement ».

d. Relations entre les variables relatives au plan d'accompagnement et l'insertion sociale et professionnelle.

Dans cette section, nous aborderons les questions relatives au plan d'accompagnement et nous examinerons le lien que ces différentes questions entretiennent avec l'insertion sociale et professionnelle. En effet, quel impact a le fait de se sentir contraint de signer la convention d'accompagnement sur le bien-être des personnes sans emploi mais également sur leur volonté de s'insérer professionnellement ? Que se passe-t-il au niveau du bien-être et de l'insertion professionnelle lorsque les personnes sans emploi perçoivent le plan d'accompagnement comme une menace ? Telles seront les questions abordées dans cette section. Pour ce faire, nous avons traité les réponses des participants ayant signé la convention (groupe convention et les personnes du groupe crédit insertion ayant signé la convention).

Par ailleurs, cette section se déclinera en deux temps. Dans un premier temps, nous nous sommes intéressés à l'impact⁷ que peut avoir le fait de se sentir satisfait, contraint, menacé depuis la signature de la convention d'accompagnement et/ou de se sentir injustement traité sur l'utilisation de stratégie de déni, le bien-être psychologique et la volonté de se réinsérer professionnellement. Dans un second temps, nous avons voulu examiner quels effets pouvaient avoir le fait de percevoir la convention d'accompagnement comme un outil d'aide, d'ouverture au monde du travail ou de sanction sur ces mêmes variables à savoir l'utilisation de stratégie de déni, le bien-être psychologique ainsi que l'insertion professionnelle.

Relations entre satisfaction, menace, illégitimité et liberté par rapport à la convention et l'insertion sociale et professionnelle.

Dans un premier temps, nous nous sommes tournés vers quatre variables traitant directement de la convention d'accompagnement à savoir le degré de satisfaction par rapport à cette politique d'intégration (index de satisfaction), le fait que la convention d'accompagnement constitue une certaine forme de menace (index de menace), l'illégitimité perçue quant à la signature de la convention d'accompagnement (index d'illégitimité) et la perception de liberté quant à la signature de la convention d'accompagnement (index de liberté). Nous avons voulu voir quelles relations entretiennent ces trois variables avec le bien-être, l'utilisation de stratégie de déni et l'insertion professionnelle.

En ce qui concerne le bien-être, nous avons abordé trois indicateurs à savoir l'index général de bien-être, le sentiment de honte et le sentiment de culpabilité.

Afin d'examiner les relations entre les variables liées au plan d'accompagnement sur l'index de bien-être psychologique, nous avons réalisé une analyse en régression avec comme variables indépendantes, les index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté. De cette analyse, il est apparu que le modèle en régression atteint un seuil de significativité suffisant, $F(4, 279) = 2.57$, $p < .05$, $R^2 \text{ ajusté} = .02$. Plus précisément, cette analyse met en évidence que seul le sentiment de menace par rapport à la convention d'accompagnement est associé négativement au bien-être ($\beta = -.26$, $p < .01$). Autrement dit, au plus les personnes ressentent la convention d'accompagnement comme une menace, au plus elles montrent une détérioration de leur bien-être psychologique. En revanche, le sentiment d'illégitimité de cette politique ($\beta = .12$, ns.), de satisfaction par rapport à la convention ($\beta = .03$, ns.) et de liberté quant à la signature de ce document ($\beta = -.05$, ns.), ne sont pas reliés au bien-être psychologique.

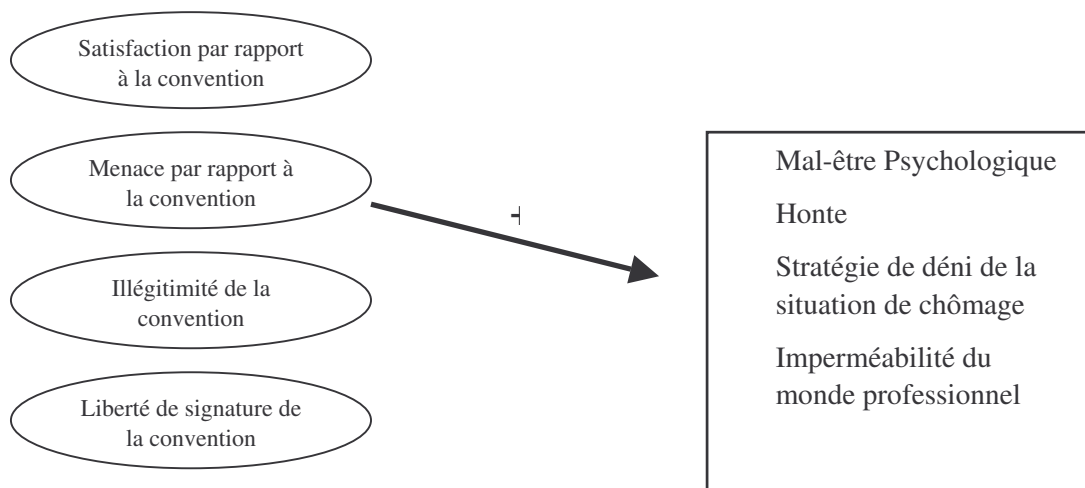
Pour ce qui est de la honte, une analyse en régression avec comme variables indépendantes, les index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté a été également réalisée. Bien que le modèle général ne se révélait pas significatif, $F(4, 276) = 1.53$, ns., $R^2 \text{ ajusté} = .01$, un pattern de résultats similaires à celui observé sur le bien-être psychologique a émergé. De nouveau, seul le sentiment de menace par rapport à la convention d'accompagnement est lié négativement à la honte ($\beta = .20$, $p < .05$). Autrement dit, au plus les personnes perçoivent la convention d'accompagnement comme une menace, au plus elles ressentent de la honte par rapport à leur situation de chômage. Par contre, le sentiment d'illégitimité de cette politique ($\beta = -.13$, ns.), de satisfaction par rapport à la convention ($\beta = .08$, ns.) et de liberté quant à la signature de ce document ($\beta = -.04$, ns.), ne sont pas reliés à cette émotion de honte.

⁷ Il est important toutefois de souligner qu'il n'y a pas de causalité dans les résultats que nous allons montrer. Il s'agit de relations entre variables, relations qui sont bidirectionnelles

Enfin, une même analyse en régression fut menée sur l'index de culpabilité. Le modèle en régression se révéla non significatif, $F(4, 276) = 1.50$, ns., $R^2 \text{ ajusté} = .01$. Par ailleurs, aucune des variables du modèle n'est associée au sentiment de culpabilité.

Pour ce qui est du déni de la situation de chômage, nous nous sommes basés sur l'index de déni composé de l'échelle d'évitement de la situation de chômage et d'isolement social. De nouveau, nous avons effectué une analyse en régression avec comme variables indépendantes, les index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté pour prédire le déni. Ce modèle en régression se révéla être significatif, $F(4, 277) = 10.77$, $p < .05$, $R^2 \text{ ajusté} = .12$. Comme précédemment, seul le sentiment de menace par rapport à la convention d'accompagnement est associé positivement à la mise en place de stratégie de déni ($\beta = .30$, $p < .001$). Autrement dit, au plus les personnes ressentent la convention d'accompagnement comme une menace, au plus elles ont tendance à ne pas vouloir affronter leur situation de chômage et à souffrir d'isolement social. Par contre, le sentiment d'illégitimité de cette politique ($\beta = .02$, ns.), de satisfaction par rapport à la convention ($\beta = .01$, ns.) et de liberté quant à la signature de ce document ($\beta = -.08$, ns.) sont indépendants par rapport à l'utilisation de cette stratégie.

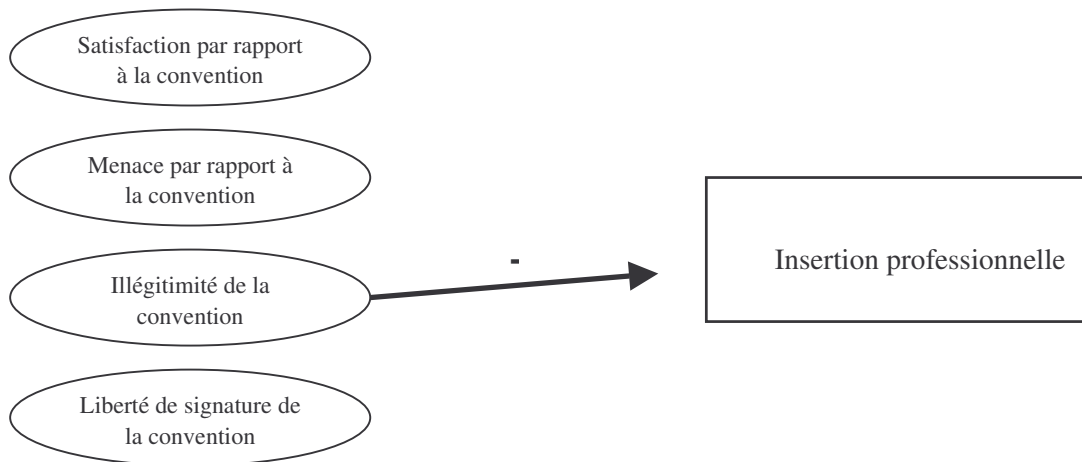
Graphique 32 : Index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté quant à la signature de la convention : Quel lien avec le bien-être et le déni de la situation de chômage ?



Quand à l'insertion professionnelle, nous l'avons abordé par le biais de deux mesures. L'une est l'index d'insertion professionnelle et l'autre se compose de l'index général d'imperméabilité du monde professionnel.

Dans le but d'examiner les relations entre les variables liées au plan d'accompagnement et l'index d'insertion professionnelle, une analyse en régression avec comme variables indépendantes, les index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté a été menée. Ce modèle atteint un seuil de significativité suffisant, $F(4, 279) = 9.66$, $p < .001$, $R^2 \text{ ajusté} = .11$. Dans ce modèle, seul le sentiment d'illégitimité de la convention d'accompagnement est associé négativement à l'insertion professionnelle ($\beta = -.30$, $p < .01$). Plus les participants considèrent que la signature du plan d'accompagnement est injuste et illégitime, moins ils veulent s'insérer dans le monde professionnel. Les autres variables ne sont, quant à elles, pas associées à l'insertion professionnelle (le sentiment de menace, $\beta = .04$, ns., le sentiment de satisfaction, $\beta = .03$, ns., le sentiment de liberté quant à la signature, $\beta = -.08$, ns.).

Graphique 33 : Index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté quant à la signature de la convention : Quel lien avec l'insertion professionnelle ?



Enfin, pour ce qui est de l'imperméabilité, un modèle en régression incluant les index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté comme variables indépendantes pour prédire l'index d'imperméabilité fut mené et se révéla significatif, $F(4, 277) = 5.37, p < .001, R^2 \text{ ajusté} = .06$. Tout comme pour les mesures de bien-être, seul le sentiment de menace est associé positivement à la vision imperméable du monde professionnel ($\beta = .25, p < .01$), les autres variables n'étant pas associées à une telle perception (la satisfaction, $\beta = -.03, ns.$, le sentiment d'illégitimité, $\beta = -.04, ns.$, le sentiment de liberté quant à la signature, $\beta = -.03, ns.$). En somme, plus les participants se sentent menacés par la convention d'accompagnement, plus ils perçoivent le monde du travail comme fermé.

Satisfaction, menace, illégitimité et liberté par rapport à la convention d'accompagnement et liens avec l'insertion sociale et professionnelle

Le sentiment de menace par rapport à la convention d'accompagnement semble être une variable cruciale pour l'insertion sociale et la perception du monde du travail. Plus les personnes développent un sentiment de menace important par rapport à la convention d'accompagnement, plus ils se sentent mal dans leur peau et se sentent honteux, plus ils veulent nier leur situation de chômage et plus ils voient le monde professionnel comme fermé.

Pour ce qui est de l'insertion professionnelle, le sentiment d'injustice quant à la signature de la convention d'accompagnement est lié négativement à celle-ci. Autrement dit, plus les personnes considèrent qu'il n'est pas normal de devoir signer la convention d'accompagnement, moins ils vont vouloir s'insérer professionnellement.

Relations entre la convention comme étant un outil d'ouverture professionnelle, d'aide ou de pression et l'insertion sociale et professionnelle.

Dans un second temps, nous nous sommes intéressés à la manière dont est appréhendée la convention d'accompagnement. Dans ce cadre, nous avons dégagé trois possibilités. Tout d'abord la convention d'accompagnement peut être ressentie comme un moyen d'ouvrir le monde du travail (index ouverture). Elle peut également être perçue comme une aide pour faire face aux difficultés liées à la recherche d'emploi (index soutien). Enfin, cette convention peut être interprétée comme

un outil de contrôle visant à mettre la pression sur les chômeurs, voire à exclure (index contrôle). Quelles relations entretiennent ces trois index avec le bien-être, la stratégie de déni et l'insertion professionnelle des participants ayant signé la convention d'accompagnement ? Telles seront les questions que nous allons traiter.

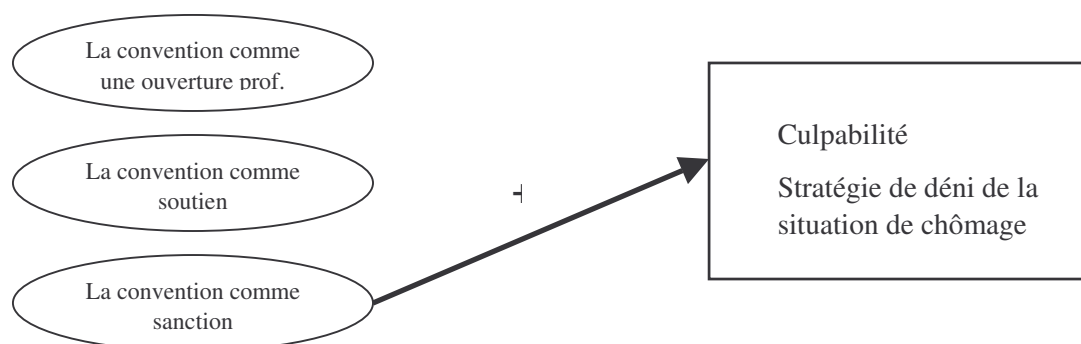
Le bien-être est abordé par le biais de trois mesures à savoir l'index de bien-être, le sentiment de honte et le sentiment de culpabilité.

Une première analyse en régression ayant comme variables indépendantes, les index d'ouverture, de soutien et de contrôle pour prédire l'index de bien-être a été effectuée. Le modèle en régression n'atteint pas le seuil de significativité suffisant, $F(3, 287) = .70$, ns., $R^2 \text{ ajusté} = -.003$. Aucune de ces variables ne sont reliées au bien-être psychologique.

Une analyse similaire a été menée sur l'index de honte. Ce modèle ne se révéla pas significatif, $F(3, 287) = .20$, ns., $R^2 \text{ ajusté} = -.008$. Aucune des variables traitées ne semblent associées au sentiment de honte.

Pour ce qui est de la culpabilité, bien que le modèle en régression n'atteigne pas le seuil de significativité, $F(3, 287) = 1.34$, ns., $R^2 \text{ ajusté} = .003$, il est néanmoins apparu que l'index sanction est marginalement et positivement associé à cette variable ($\beta = .11$, $p = .06$). Autrement dit, plus les participants perçoivent la convention d'accompagnement comme un outil de sanction, plus ils ressentent de la culpabilité. Par contre, le fait de voir la convention d'accompagnement comme un outil permettant une plus grande ouverture du monde du travail ($\beta = .07$, ns.) ou comme un moyen pour faire face aux difficultés de recherche d'emploi ($\beta = -.02$, $p = .06$). n'est pas associé à l'index de culpabilité.

Graphique 34 : Index d'ouverture, de soutien et de sanction : Quel lien sur la culpabilité et le déni de la situation de chômage ?



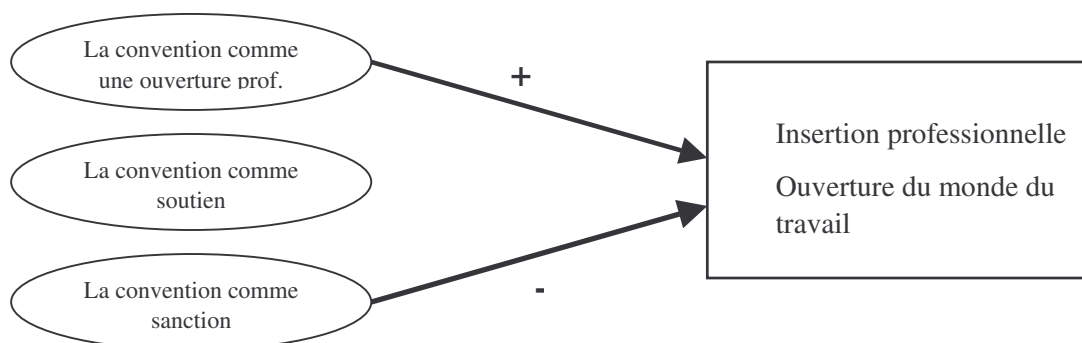
Un pattern de résultats semblable est apparu au niveau de la stratégie de déni. Tout d'abord, le modèle en régression ayant comme variables indépendantes, les index d'ouverture, de soutien et de contrôle pour prédire la stratégie de déni atteint le seuil de significativité, $F(3, 285) = 7.26$, $p < .001$, $R^2 \text{ ajusté} = .06$. Par ailleurs, seul l'index sanction est positivement associé à l'utilisation de la stratégie de déni. Autrement dit, plus les participants perçoivent la convention d'accompagnement comme un outil de sanction, plus ils évitent d'affronter la situation de chômage ($\beta = .15$, $p < .05$). Les autres variables, quant à elles, sont indépendantes de l'utilisation de cette stratégie (l'index ouverture, $\beta = -.07$, ns., l'index soutien, $\beta = -.13$, ns).

Quant à l'insertion professionnelle, elle est mesurée par le biais de deux mesures à savoir, l'index d'insertion et l'index d'imperméabilité.

Afin d'examiner les relations entre nos trois variables et l'index d'insertion professionnelle, une analyse en régression avec comme variables indépendantes, les index d'ouverture, de soutien et de contrôle a été menée. Ce modèle atteint un seuil de significativité suffisant, $F(3, 287) = 7.69$, $p < .001$, $R^2 \text{ ajusté} = .07$. Ce modèle a mis en exergue que l'index d'ouverture est tendanciellement et positivement associé à l'index insertion d'professionnelle ($\beta = .17$, $p < .08$) alors que l'index de sanction est négativement lié à cet index ($\beta = -.12$, $p < .05$). Par contre, l'index de soutien n'est pas relié à l'index d'insertion professionnelle ($\beta = .07$, ns.). En somme, plus les participants estiment que la convention d'accompagnement leur ouvre le monde du travail, plus ils ont envie de s'insérer professionnellement. En revanche, plus ils ont l'impression que la convention d'accompagnement est un outil de sanction, moins ils ont envie de s'insérer dans le monde du travail.

Quant à la perception d'imperméabilité, un pattern de résultats similaire émerge. Comme précédemment, le modèle en régression atteint également un seuil de significativité suffisant, $F(3, 285) = 9.94$, $p < .001$, $R^2 \text{ ajusté} = .09$. Par ailleurs et de manière peu surprenante, l'index d'ouverture est associé négativement à celui d'imperméabilité du monde du travail ($\beta = -.32$, $p < .01$) alors que l'index sanction est lié positivement à la vision fermée du monde professionnel ($\beta = .12$, $p < .05$). Enfin, l'index d'aide n'est pas associé à cette mesure ($\beta = .07$, ns.). Autrement dit, plus les participants estiment que la convention d'accompagnement leur ouvre le monde du travail, plus ils ont une vision ouverte du monde du travail. Par ailleurs, plus ils ont l'impression que la convention d'accompagnement est un outil de sanction, plus ils ont une vision fermée du monde du travail.

Graphique 35 : Index d'ouverture, de soutien et de sanction : Quel lien sur l'insertion professionnelle ?



La convention d'accompagnement comme ouverture, aide ou sanction en lien avec l'insertion sociale et professionnelle

Le fait d'interpréter la convention d'accompagnement comme un outil de sanction semble jouer un rôle important pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes ayant signé la convention d'accompagnement. Plus les participants perçoivent la convention d'accompagnement comme un outil de sanction, plus ils ressentent de la culpabilité, plus ils ont envie de nier la problématique du chômage, moins ils ont envie de retrouver du travail et plus ils voient le monde du travail comme fermé.

Par contre, pour l'insertion professionnelle, le fait de voir la convention d'accompagnement comme un outil d'ouverture du monde professionnel est associé positivement à une vision plus ouverte du monde du travail mais également à une plus grande envie de s'insérer professionnellement.

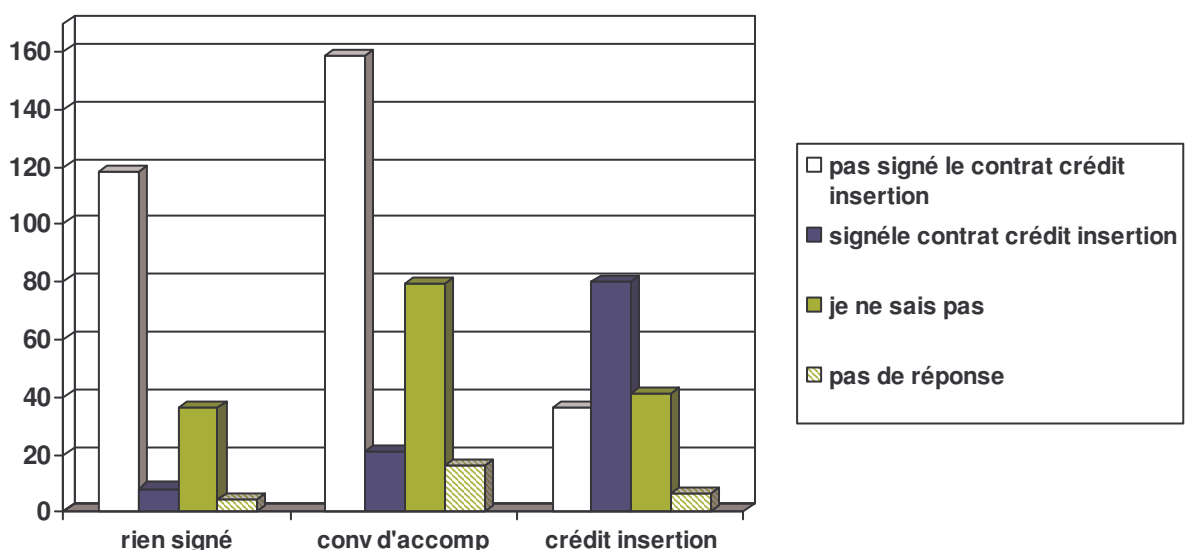
4. Questions relatives au crédit insertion

Comme pour la partie relative à la convention d'accompagnement, une série de questions aborde de manière plus directe les personnes ayant signé le contrat crédit insertion. Les questions liées au contrat crédit insertion sont maintenant analysées en trois étapes. Une première étape examinera si les personnes ayant signé le contrat crédit insertion ont conscience ou non d'avoir signé un tel document. Dans une deuxième étape, à partir d'une série de questions relatives à l'insertion sociale et professionnelle, nous comparerons les opinions des individus ayant signé le crédit insertion et qui ont conscience d'avoir signé ce document avec l'opinion de ceux ayant signé le contrat crédit insertion et n'en ayant pas conscience. Enfin, nous terminerons en présentant les liens existant entre les variables relatives au contrat crédit insertion (menace, satisfaction, outil d'aide, outil de sanction,...) et des variables associées à l'insertion sociale et professionnelle des personnes ayant signé le contrat crédit insertion.

a. Signature du contrat crédit insertion

Tout comme pour la convention d'accompagnement, nous avons voulu savoir si les trois groupes de participants (groupe aucun contrat signé, groupe convention d'accompagnement, groupe crédit insertion) allaient répondre différemment à la question « avez-vous signé un contrat crédit insertion avec le Forem ». Comme attendu, une différence significative entre nos trois groupes de participants est apparue au niveau de la réponse à cette question, $\chi^2(6, 603) = 165.93, p < .001$.

Graphique 36: signature du contrat crédit insertion suivant le type de contrats signés



De nouveau, nous pouvons constater que tous les participants de notre enquête n'ont pas pleinement conscience du type de contrat qu'ils ont signé.

Tout d'abord, il est important de souligner que les réponses des participants ayant signé le contrat crédit insertion se distinguent de celles données par les participants du groupe n'ayant signé aucun

contrat, $\chi^2(3, 329) = 103.28, p < .001$, mais également de celles avancées par les participants du groupe convention d'accompagnement, $\chi^2(3, 437) = 106.44, p < .001$. Par ailleurs, les réponses à cette question des participants du groupe « aucun contrat » se distinguent aussi de celles proposées par les participants du groupe convention d'accompagnement, $\chi^2(3, 440) = 8.92, p < .05$.

Concernant le groupe ayant signé le contrat crédit insertion, nous pouvons constater que 80 d'entre eux ont correctement répondu à cette question et ont conscience d'avoir signé un tel contrat (49 %). On peut également observer que 36 d'entre eux se trompent et disent ne pas avoir signé un tel contrat alors qu'ils l'ont signé (22 %). Enfin, 41 participants d'entre eux répondent ne pas savoir s'ils ont ou non signé un tel contrat (25 %).

Pour ce qui est du groupe des personnes ayant signé la convention d'accompagnement, on peut observer qu'une majorité d'entre eux ont conscience de ne pas avoir signé un tel document (158 soit 58%). En revanche, 21 participants (8%) se trompent et indiquent qu'ils ont signé un tel document. Enfin, 79 (29%) reconnaissent ne pas savoir s'ils ont ou non signé le contrat crédit insertion.

Enfin, parmi les personnes n'ayant signé aucun des deux documents, on peut observer que 118 (71%) d'entre eux indiquent correctement qu'ils n'ont pas signé un tel document. Seulement 8 d'entre eux (5 %) se trompent en disant qu'ils ont réellement signé un tel contrat. Enfin 36 participants disent ne pas savoir si oui ou non ils ont signé un tel contrat (22 %).

A la suite de cette question, d'autres questions avaient pour objectif de mieux comprendre comment était appréhendé le contrat crédit insertion. Étonnamment 35 participants ayant signé la convention d'accompagnement et 12 n'ayant signé aucun des deux documents ont répondu à ces questions. Nous avons exclu des analyses qui suivent les réponses des personnes ne faisant pas partie du groupe crédit insertion et nous nous sommes ainsi focalisés uniquement sur les réponses données par les participants ayant signé le contrat crédit insertion (N=93).

Signature du contrat crédit insertion

Comme pour la convention d'accompagnement, il semble que tous les participants ne sont pas conscients des documents qu'ils ont signés. Seulement moitié des personnes ayant signé le contrat crédit insertion ont reconnu correctement avoir signé un tel document (49%). Par contre, 22% disent erronément ne pas avoir signé un tel document alors qu'ils l'ont fait et 25% répondent qu'ils ne savent pas ce qu'ils ont signé.

Par contre, peu de personnes des groupes « convention d'accompagnement » (8%) et « aucun document signé » (5%) font l'erreur de dire qu'ils ont signé le contrat crédit insertion.

Toutefois un grand nombre de personnes de ces deux derniers groupes reconnaissent ne pas savoir s'ils ont ou non signé le document « convention d'accompagnement » (29%) et « aucun document signé » (22%)

b. Comparaison entre les groupes de personnes ayant signé le contrat crédit insertion et ayant conscience d'avoir signé un tel document versus ceux n'ayant pas conscience d'avoir signé un tel document

Comme pour la convention d'accompagnement, nous avons également voulu voir si les réponses des personnes ayant signé le contrat crédit insertion et ayant conscience d'avoir signé ce document se distinguent des réponses de celles n'ayant pas conscience d'avoir signé un tel document. Pour ce faire, nous avons créé deux groupes. L'un rassemblant les personnes ayant signé le contrat crédit

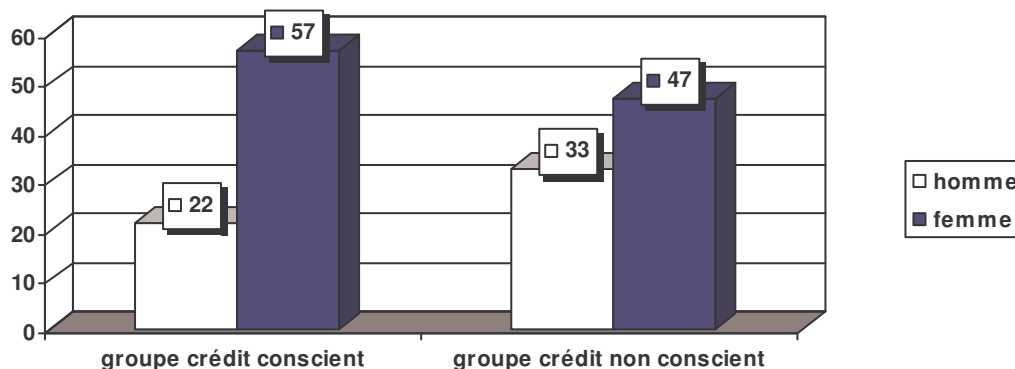
insertion et ayant conscience d'avoir signé ce document (groupe « crédit conscient », N = 80) et un second réunissant des personnes ayant signé le contrat crédit insertion mais ne sachant pas qu'ils ont signé ce document (ces personnes affirment erronément ne pas avoir signé ce document ou déclarent ne pas savoir s'ils ont signé ou non le contrat crédit insertion, groupe « crédit non conscient », N = 84). Nous avons ensuite examiné si ces deux groupes se distinguent sur une série de questions traitées dans cette enquête.

Comparaison entre les groupes « crédit conscient » et « crédit non conscient » à propos des variables sociodémographiques

Tout d'abord, nous pouvons constater qu'entre le groupe des personnes ayant signé le contrat crédit insertion et ayant conscience d'avoir signé ce document (groupe « crédit conscient ») et celui n'ayant pas conscience d'avoir signé un tel document (groupe « crédit non conscient »), aucune différence n'apparaît au niveau de l'âge des participants des deux groupes, $F(1, 108) = .62$, $adj.R^2 = .006$, ns., au niveau de la nationalité des participants, $\chi^2(2, 108) = 3.54$, ns., de la durée de chômage, $F(1, 140) = .42$, $adj.R^2 = .003$, ns., du contrat de travail, $\chi^2(1, 153) = .47$, ns..

En revanche, des différences marginalement significatives apparaissent entre ces deux groupes (groupe « crédit conscient », groupe « crédit non conscient ») au niveau du sexe des participants, $\chi^2(1, 159) = 3.16$, $p < .08$, et au niveau du diplôme des participants, $\chi^2(4, 153) = 9.80$, $p < .05$. Pour ce qui est du sexe des participants, comme indiqué dans le graphique 37 ci-dessous, il y a une proportion plus importante de femmes dans le groupe ayant signé le contrat crédit insertion et ayant conscience d'avoir signé ce contrat (groupe « crédit conscient », 72% de femmes contre 28% d'hommes) que dans le groupe « crédit non conscient » (59% de femmes contre 41% d'hommes).

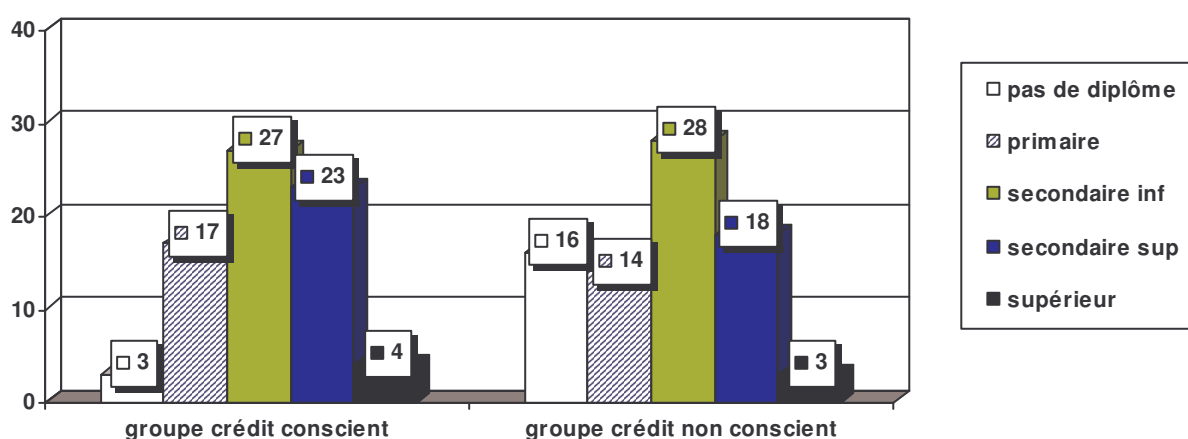
Graphique 37 : Conscience du contrat crédit insertion : Sexe des participants



Pour ce qui est des diplômes, comme on peut l'observer sur le graphique 38 ci-dessous, une différence apparaît au niveau de l'absence de diplôme, $\chi^2(1, 153) = 9.22$, $p < .05$. En effet, la proportion des participants n'ayant pas de diplôme est plus importante chez les personnes ayant signé le crédit insertion mais n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document (groupe « crédit non conscient », N= 16, 20%) comparé à celles ayant conscience d'avoir signé ce document (groupe « crédit conscient », N= 3, 4%)

Par contre aucune différence entre ces deux groupes de participants ayant signé le contrat crédit insertion (groupe « crédit conscient », groupe « crédit non conscient ») n'est apparue au niveau du diplôme primaire, $\chi^2(1, 153) = .65$, ns., ni au niveau du diplôme du secondaire inférieur, $\chi^2(1, 153) = .02$, ns., ni au niveau du diplôme du secondaire supérieur, $\chi^2(1, 153) = 1.34$, ns., et enfin ni au niveau du diplôme du supérieur non universitaire et universitaire, $\chi^2(1, 153) = .23$, ns..

Graphique 38 : Conscience du contrat crédit insertion : le niveau de diplôme



Conscience du contrat crédit insertion et les variables sociodémographiques

Le groupe de personnes ayant conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion comprend une proportion de femmes plus importante que le groupe n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document. Par ailleurs, il est important de souligner que le groupe n'ayant pas conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion comprend un nombre plus important de personnes n'ayant pas de diplôme en comparaison au groupe ayant conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion.

Comparaison entre les groupes « crédit conscient » et « crédit non conscient » à propos des variables liées au bien-être

Nous voulons maintenant savoir si les personnes qui étaient ou non conscientes d'avoir signé le contrat crédit insertion allaient montrer des scores différents de bien-être. Dans cette enquête, nous disposons d'un score global de bien-être ainsi que quatre échelles mesurant différentes dimensions de ce concept (satisfaction à la vie, estime de soi, émotions négatives et santé perçue).

Une analyse de variance (ANOVA) avec comme critère de classification les deux groupes de participants ayant signé le contrat crédit insertion (groupe « crédit conscient », groupe « crédit non conscient ») a été menée sur l'index général de bien-être. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, cela met en évidence que les deux groupes de participants (conscients ou non conscients) ayant signé le contrat crédit insertion ne se distinguent pas l'un de l'autre, $F(1, 163) = .70$, $adj.R^2 = .004$, ns.. De la même manière, aucune différence n'est apparue entre les participants ayant signé le contrat crédit insertion et ayant conscience d'avoir signé ce document et ceux n'ayant pas conscience de l'avoir signé sur les différentes échelles abordant le bien-être (pour la satisfaction à la vie, $F(1, 160) = .03$, $adj.R^2 = .000$, ns., pour l'estime de soi, $F(1, 158) = .22$, $adj.R^2 = .001$, ns., pour la santé perçue, $F(1, 163) = .09$, $adj.R^2 = .001$, ns., pour les émotions négatives, $F(1, 158) = 2.47$, $adj.R^2 = .02$, ns.)

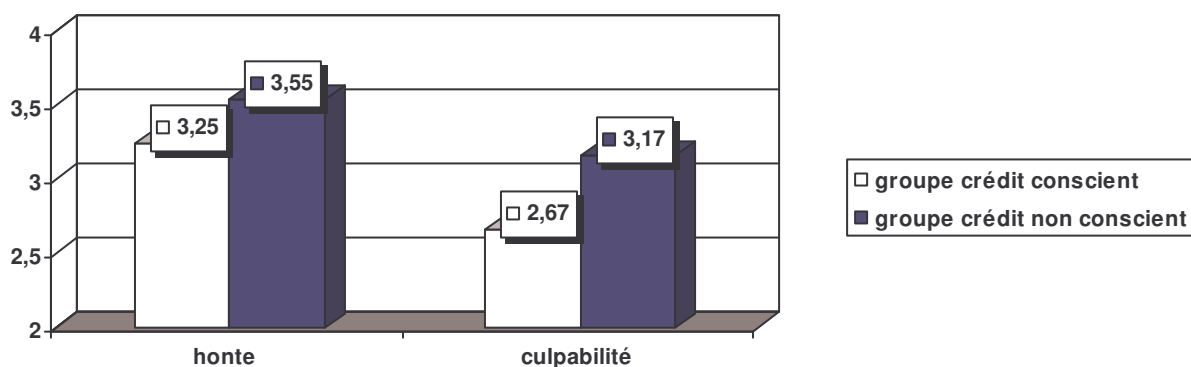
Comparaison entre les groupes « convention conscient » et « convention non conscient » à propos des variables de honte et de culpabilité.

Nous avons également voulu voir si les personnes qui étaient conscientes ou non conscientes d'avoir signé le contrat crédit insertion allaient ressentir de manière différente les émotions de honte et de culpabilité. Pour ce faire, nous avons mené une analyse de variance (ANOVA)

employant les deux groupes de participants ayant signé le contrat crédit insertion (groupe « crédit conscient », groupe « crédit non conscient ») comme critère de classification sur l'indice de honte et celui de culpabilité. Nos analyses mirent en évidence une différence entre les deux groupes de participants à la fois sur l'indice de honte (tendance), $F(1, 158) = 2.80$, $adj.R^2 = .02$, $p < .10$, et sur celui de culpabilité, $F(1, 156) = 6.63$, $adj.R^2 = .04$, $p < .05$.

Comme vous pouvez le voir sur le graphique ci-dessous, les participants ayant signé le contrat crédit insertion et ayant conscience d'avoir signé ce document ressentent moins de honte (groupe « crédit conscient », $M = 3.25$, $SD = 1.20$) comparé aux participants qui ne sont pas conscients d'avoir signé ce contrat (groupe « crédit non conscient », $M = 3.55$, $SD = 1.04$). Ce pattern de résultats est également visible au niveau du sentiment de culpabilité. En effet, les participants conscients d'avoir signé le contrat crédit insertion (groupe « crédit conscient », $M = 2.67$, $SD = 1.22$) éprouvent moins de culpabilité que ceux n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document (groupe « crédit non conscient », $M = 3.17$, $SD = 1.18$)

Graphique 39 : Conscience du contrat crédit insertion : effet sur le sentiment de honte



Conscience du contrat crédit insertion, son lien avec les sentiments de honte et de culpabilité

Les personnes ayant conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion éprouvent moins de honte et de culpabilité que les personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé un tel document. Toutefois, aucune différence n'est apparue entre ces deux groupes sur l'index général de bien-être.

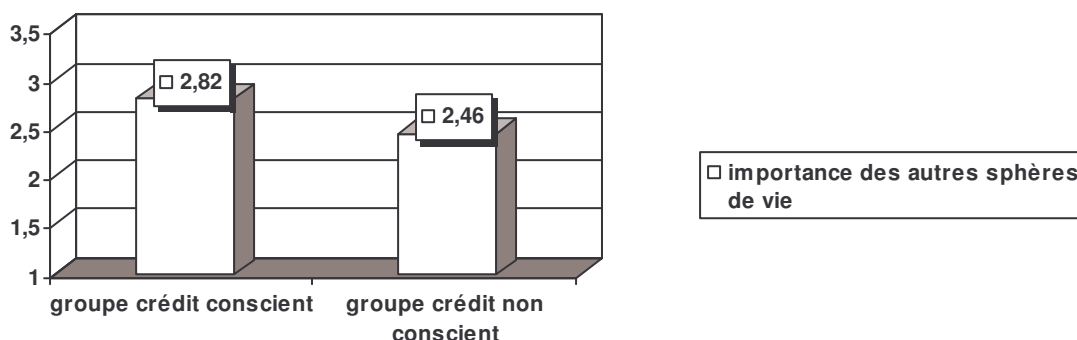
Comparaison entre les groupes « crédit conscient » et « crédit non conscient » à propos des variables liés à l'insertion professionnelle.

Est-ce que les participants ayant conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion montrent une volonté plus importante d'entrer dans des stratégies d'insertion professionnelle que leurs homologues n'ayant pas conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion ? Afin de répondre à cette question, plusieurs analyses de variance (Anova), avec comme critère de classification les deux groupes de participants ayant signé le contrat crédit insertion (groupe « crédit conscient », groupe « crédit non conscient »), ont été réalisées sur l'index global d'insertion professionnelle ainsi que sur les cinq échelles utilisées pour mesurer l'insertion professionnelle. Par ailleurs, une même analyse a également été effectuée sur l'index d'imperméabilité du monde du travail.

Ces analyses ont révélé que les deux groupes de participants ayant signé le contrat crédit insertion ne se distinguent pas sur l'index global, $F(1, 162) = 1.64$, $adj.R^2 = .01$, ns., sur l'échelle de mobilité, $F(1, 157) = .35$, $adj.R^2 = .002$, ns., sur l'échelle d'importance du travail, $F(1, 156) = .37$, $adj.R^2 = .002$, ns., sur l'échelle de désengagement, $F(1, 154) = .25$, $adj.R^2 = .002$, ns., et sur l'échelle

d'intention de recherche d'emploi, $F(1, 156) = 1.46$, $adj.R^2 = .009$, ns. Par contre, une différence entre les deux groupes de participants ayant signé le contrat crédit insertion est apparue au niveau de l'indice d'importance des autres sphères de vie, $F(1, 154) = 3.96$, $adj.R^2 = .03$, $p < .05$. En effet, les participants ayant conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion accordent plus d'importance aux autres sphères de vie qu'à celle du travail (groupe « crédit conscient », $M = 2.82$, $SD = 1.11$) comparé aux participants qui n'ont pas conscience d'avoir signé ce document (groupe « crédit non conscient », $M = 2.46$, $SD = 1.14$) (voir Graphique 38).

Graphique 40 : Conscience du contrat crédit insertion : effet sur l'importance des autres sphères de la vie



Conscience du contrat crédit insertion et lien avec l'insertion professionnelle

Les personnes ayant conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion accordent davantage d'importance aux autres sphères de leur vie en comparaison aux personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé ce contrat. Toutefois, aucune différence n'est apparue entre ces deux groupes au niveau des autres indicateurs d'insertion professionnelle.

Pour ce qui est de la vision d'ouverture du monde du travail, aucune différence n'est apparue entre les deux groupes de participants (groupe « crédit conscient », groupe « crédit non conscient ») sur l'index général d'imperméabilité du monde du travail, $F(1, 160) = 2.21$, $adj.R^2 = .01$, ns., sur l'index d'imperméabilité personnelle du monde du travail, $F(1, 158) = .15$, $adj.R^2 = .001$, ns., ni sur l'index d'imperméabilité groupale du monde du travail, $F(1, 159) = 2.23$, $adj.R^2 = .01$, ns..

Comparaison entre les groupes « convention conscient » et « convention non conscient » : les variables liés au déni de la situation de chômage.

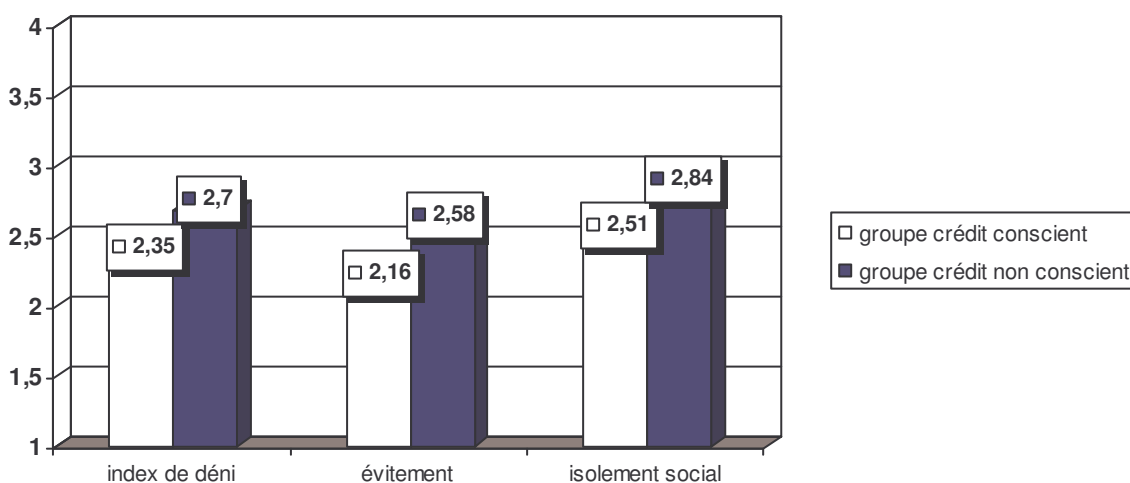
Afin de voir si les deux groupes de participants ayant signé le contrat crédit insertion se distinguent sur les mesures de déni de la situation de chômage, des analyses de variance avec comme critère de classification ces deux groupes de participants (groupe « crédit conscient », groupe « crédit non conscient ») ont été menées sur l'index général de déni, l'échelle d'évitement et l'échelle d'isolement.

Une première analyse réalisée sur l'index général de déni a mis en évidence que les deux groupes de participants ayant signé le contrat crédit insertion (groupe « convention conscient », groupe « convention non conscient ») se distinguent l'un de l'autre, $F(1, 157) = 5.79$, $adj.R^2 = .04$, $p < .05$. Comme indiqué sur le graphique 41 ci-dessous, les participants n'ayant pas conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion utilisent davantage la stratégie de déni de la situation de chômage

(groupe « crédit non conscient », $M = 2.70$, $SD = .99$) comparé aux participants ayant conscience d'avoir signé ce contrat (groupe « crédit conscient », $M = 2.35$, $SD = .87$).

Un pattern de résultat similaire émerge également au niveau des mesures d'évitement, $F(1, 156) = 4.67$, $adj.R^2 = .03$, $p < .05$, et d'isolement (tendance), $F(1, 156) = 2.79$, $adj.R^2 = .02$, $p < .10$. Plus précisément, les participants n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document ont tendance à utiliser davantage la stratégie d'évitement (groupe « crédit non conscient », $M = 2.58$, $SD = 1.20$) comparé aux participants ayant conscience d'avoir signé ce contrat (groupe « convention conscient », $M = 2.16$, $SD = 1.07$). De même, sur la mesure d'isolement, on peut voir que les participants n'ayant pas conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion montrent davantage d'isolement et de signe indiquant une perturbation de leur relation sociale (groupe « crédit non conscient », $M = 2.84$, $SD = 1.28$) comparé aux participants ayant conscience d'avoir signé ce contrat (groupe « crédit conscient », $M = 2.51$, $SD = 1.22$).

Graphique 41 : Conscience du contrat crédit insertion : effet sur la stratégie de déni



Conscience du contrat crédit insertion et lien avec le déni de la situation de chômage

Comme nous avons pu également l'observer au niveau des personnes ayant signé la convention d'accompagnement, les personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion veulent davantage éviter de penser à la situation de chômage.

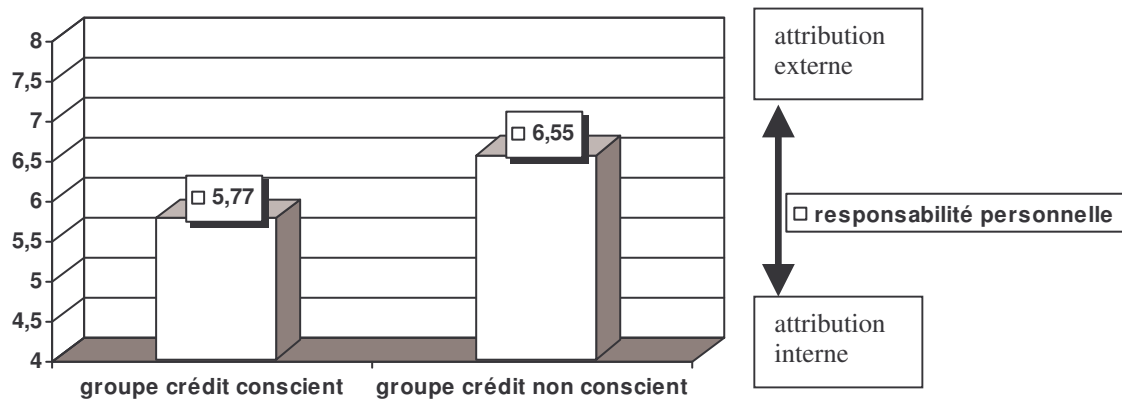
Par ailleurs, les personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion utilisent davantage la stratégie de déni et se sentent également davantage isolées socialement en comparaison aux participants ayant conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion.

Comparaison entre les groupes « crédit conscient » et « crédit non conscient » à propos des variables liées au sentiment de responsabilité et de contrôlabilité.

Au niveau de nos mesures d'attribution de la responsabilité de la situation de chômage, trois mesures permettaient d'aborder cette variable à savoir un index global de responsabilité, une mesure de responsabilité ayant pour cible l'individu sans emploi (responsabilité personnelle) et une mesure de responsabilité ayant pour cible l'ensemble des chômeurs (responsabilité groupale). Aucune différence n'est apparue entre nos deux groupes de participants ayant signé le contrat crédit insertion ni sur l'index global de responsabilité, $F(1, 159) = .63$, $adj.R^2 = .004$, $ns.$, ni sur la mesure

de responsabilité groupale, $F(1, 146) = 1.24$, $adj.R^2 = .008$, ns . Par contre, au niveau de la mesure de responsabilité personnelle, une différence entre les deux groupes de participants émergea, $F(1, 147) = 4.44$, $adj.R^2 = .03$, $p < .05$. Plus précisément, les participants n'ayant pas conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion reportent davantage la responsabilité d'être au chômage sur des raisons extérieures de contrôlabilité moindre (groupe « crédit non conscient », $M = 6.55$, $SD = 2.17$) que ceux ayant conscience d'avoir signé ce contrat (groupe « convention conscient », $M = 5.77$, $SD = 2.39$) (voir Graphique 42).

Graphique 42 : Conscience du contrat crédit insertion : effets sur la responsabilité personnelle



Quant à la mesure de contrôle par rapport au domaine professionnel, deux échelles permettent de mesurer d'une part le contrôle interne par rapport au domaine professionnel et d'autre part le contrôle externe par rapport au domaine professionnel. Des analyses en variance (Anova), employant comme critère de classification les deux groupes de participants ayant signé le contrat crédit insertion (groupe « crédit conscient », groupe « crédit non conscient »), ont été menées sur ces deux mesures et ne révélèrent aucune différence sur ces deux index (pour l'index de contrôlabilité interne, $F(1, 158) = 1.75.66$, $adj.R^2 = .01$, ns ., pour l'index de contrôlabilité externe, $F(1, 158) = .46$, $adj.R^2 = .003$, ns .).

Conscience du contrat crédit insertion et attribution externe.

Les personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion attribuent davantage leur situation de chômage à des facteurs externes en comparaison aux personnes ayant conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion

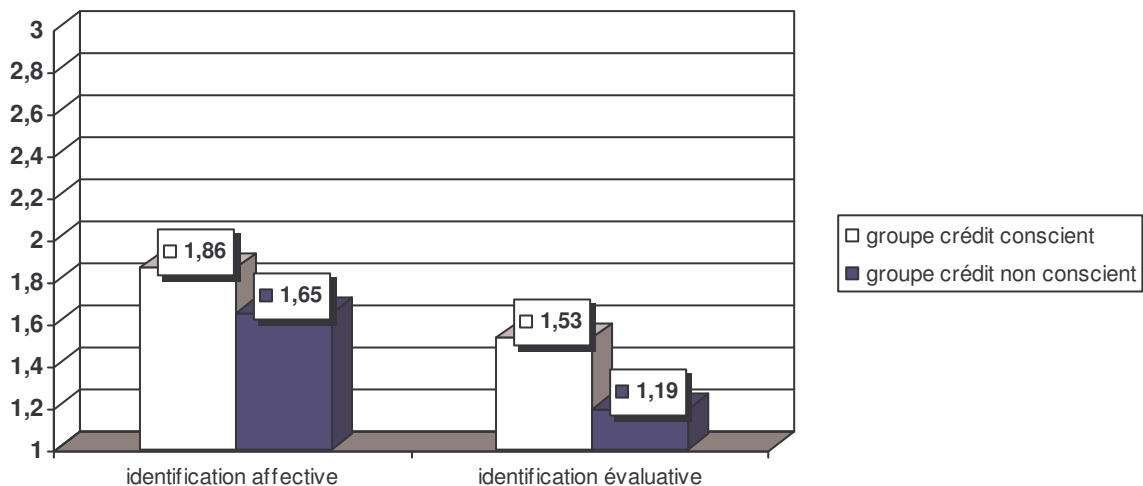
Comparaison entre les groupes « crédit conscient » et « crédit non conscient » à propos des variables liés au groupe des chômeurs.

Est-ce que les participants qui ont conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion entretiennent des relations différentes avec le groupe des chômeurs en comparaison à ceux n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document. Pour répondre à cette question, nous allons comparé les réponses des participants de ces deux groupes sur quatre variables à savoir l'identification au groupe des personnes sans emploi, la perception de discrimination envers les personnes sans emploi, la perception de menace morale et la perception de menace sur l'image de soi.

Tout d'abord, au niveau de l'identification au groupe des personnes sans emploi, trois sous mesures visent à cerner cette variable. Plus précisément, ces trois sous-échelles évaluent l'identification

cognitive au groupe des personnes sans emploi, l'identification affective des personnes sans emploi et l'identification évaluative des personnes sans emploi. Au niveau de la dimension cognitive de l'identification au groupe des chômeurs, aucune différence n'est apparue entre les deux groupes de participants ayant signé le contrat crédit insertion (groupe « crédit conscient », groupe « crédit non conscient »), $F(1, 159) = .03$, $adj.R^2 = .000$, $ns.$. En revanche, comme indiqué sur le graphique 43 ci-dessous, il est apparu que les participants conscients d'avoir signé le contrat crédit insertion montrent une identification affective tendanciellement plus importante envers le groupe des personnes sans emploi (groupe « crédit conscient », $M = 1.86$, $SD = .80$) comparé à ceux n'ayant pas conscience d'avoir signé ce contrat (groupe « crédit non conscient », $M = 1.65$, $SD = .75$), $F(1, 160) = 2.81$, $adj.R^2 = .02$, $p < .10$. De la même manière, les participants conscients d'avoir signé le contrat crédit insertion estiment plus positivement le groupe des personnes sans emploi (groupe « crédit conscient », $M = 1.536$, $SD = 1.22$) comparé à ceux n'ayant pas conscience d'avoir signé ce contrat (groupe « crédit non conscient », $M = 1.19$, $SD = 1.02$), $F(1, 158) = 3.60$, $adj.R^2 = .02$, $p < .07.$.

Graphique 43 : Conscience du contrat crédit insertion : effets sur les dimensions de l'identité de chômeur



Conscience du contrat crédit insertion et lien avec l'identification au groupe des chômeurs.

Les personnes ayant conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion se voient davantage comme une personne sans emploi et s'impliquent davantage affectivement à ce groupe en comparaison aux personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion

En ce qui concerne la perception de discrimination, deux échelles furent utilisées mesurant d'une part la dimension personnelle de la discrimination et d'autre part, la dimension groupale de la discrimination. Les résultats des analyses en variance (Anova), avec comme critère de classification les deux groupes ayant signé le contrat crédit insertion (groupe « crédit conscient », groupe « crédit non conscient »), ne se révèlent pas significatifs ni sur l'index de discrimination personnelle, $F(1, 156) = .30$, $adj.R^2 = .002$, $ns.$, ni sur l'index de discrimination groupale, $F(1, 161) = .07$, $adj.R^2 = .000$, $ns.$

De même, aucune différence n'est apparue entre les participants ayant signé le contrat crédit insertion (groupe « crédit conscient », groupe « crédit non conscient ») sur l'index de menace

morale, $F(1, 160) = .77$, $adj.R^2 = .005$, *ns.*, ni sur l'index de menace de l'image de soi, $F(1, 159) = .33$, $adj.R^2 = .002$, *ns.*

c. Relation entre les variables relatives au contrat crédit insertion avec l'insertion sociale et professionnelle

Cette section traitera plus spécifiquement des questions relatives au contrat crédit insertion. Nous y examinerons ainsi le lien que ces différentes variables entretiennent avec l'insertion sociale et professionnelle. Dans ce cadre, nous tenterons de répondre à des questions telles que : Quel est l'impact de la satisfaction du contrat crédit insertion sur le bien-être des personnes sans emploi mais également sur leur volonté de s'insérer professionnellement ? Que se passe-t-il au niveau de leur bien-être et de leur insertion professionnelle une fois que ces personnes sans emploi sont ou ne sont pas satisfaites de ce contrat crédit insertion ? Pour ce faire, dans nos analyses, nous nous sommes limités aux réponses des participants ayant signé le contrat crédit insertion (groupe crédit insertion) sans tenir compte des réponses que des participants n'ayant pas signé ce document.

Cette section s'effectuera en deux temps. Dans un premier temps, nous avons examiné l'impact⁸ que peut avoir, dans le cadre du contrat crédit insertion, le fait d'être satisfait, contraint, menacé et injustement traité concernant l'utilisation de la stratégie de déni, le bien-être psychologique et la volonté de se réinsérer professionnellement. Dans un second temps, on abordera les effets du fait d'être satisfait, contraint, menacé et injustement traité par rapport à l'utilisation de la stratégie de déni, de bien-être psychologique et d'insertion professionnelle associée au fait de voir le contrat crédit insertion comme un outil d'aide, d'ouverture au monde du travail ou de sanction.

Relations entre satisfaction, contrainte et menace par rapport au crédit insertion et le bien-être, l'utilisation de stratégie de déni et l'insertion professionnelle.

Dans un premier temps, nous nous sommes tournés vers quatre variables traitant directement du contrat crédit insertion à savoir le degré de satisfaction par rapport à cette politique d'intégration (index de satisfaction), le fait que la convention d'accompagnement constitue une certaine forme de menace (index de menace), l'illégitimité perçue quant à la signature du contrat crédit insertion (index d'illégitimité) et la perception de liberté quant à la signature du contrat crédit insertion (index de liberté). Nous avons voulu voir quelles relations entretiennent ces variables avec le bien-être, l'utilisation de stratégie de déni et l'insertion professionnelle.

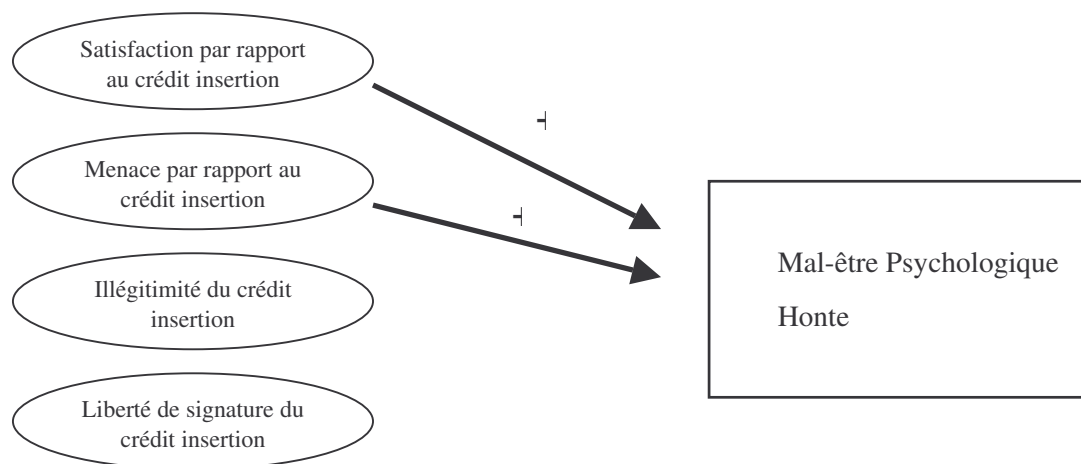
En ce qui concerne le bien-être, trois indicateurs à savoir l'index général de bien-être, le sentiment de honte et le sentiment de culpabilité permettaient d'aborder ce concept.

Afin d'examiner les relations entre les quatre variables liées au contrat crédit insertion et l'index de bien-être psychologique, une analyse en régression a été menée avec comme variables indépendantes les index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté. De cette analyse, il est apparu que le modèle en régression est significatif, $F(4, 85) = 1.96$, $p < .05$, $R^2 \text{ ajusté} = .07$. Ce modèle met en évidence que le sentiment de menace par rapport au contrat crédit insertion est associé négativement au bien-être ($\beta = -.35$, $p < .05$). Étrangement, la satisfaction par rapport au contrat crédit insertion est également liée négativement au bien-être ($\beta = -.24$, $p < .05$). En somme, plus les participants se sentent menacés et plus ils sont satisfaits de ce contrat crédit insertion, moins ils montrent des signes élevés de santé mentale. En revanche, le bien-être n'entretient aucun

⁸ Il est important toutefois de souligner qu'il n'y a pas de causalité dans les résultats que nous montrons. Il s'agit de relations entre variables, relations qui sont bidirectionnelles.

lien avec le sentiment d'illégitimité ($\beta = -.02$, ns.) et avec le sentiment de liberté quant à la signature de ce document ($\beta = .01$, ns.).

Graphique 44: Index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté : quel lien avec le bien-être ?

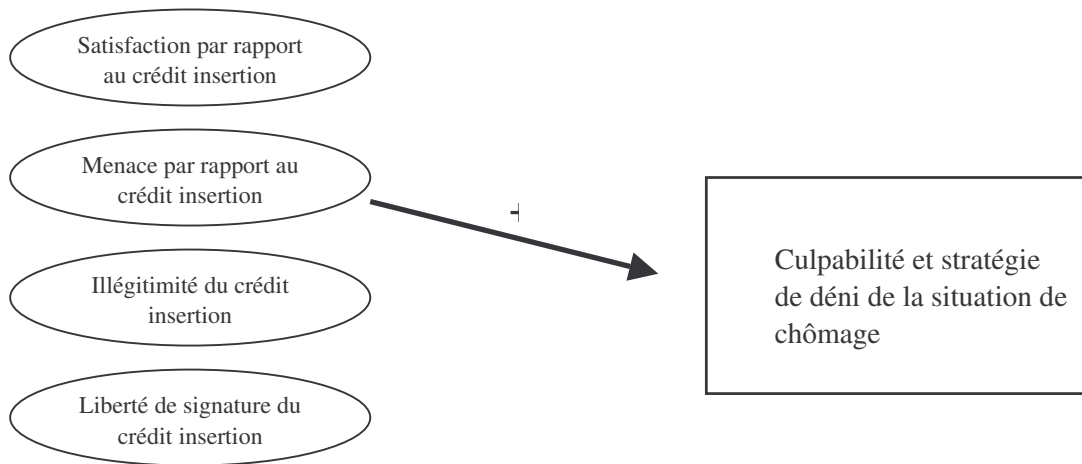


Quant à la honte, une analyse en régression avec comme variables indépendantes les index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté a été également réalisée. De nouveau, le modèle s'avéra être significatif, $F(4, 83) = 3.60$, $p < .01$, $R^2 \text{ ajusté} = .11$. Un pattern de résultats similaire à celui observé sur le bien-être psychologique émerge. De nouveau, le sentiment de menace par rapport au contrat crédit insertion ($\beta = .36$, $p < .05$) ainsi que la satisfaction par rapport à ce document ($\beta = .40$, $p < .05$) sont positivement associés au sentiment de honte. Par contre, la perception d'illégitimité ($\beta = -.11$, ns.) et la liberté ($\beta = -.10$, ns.), ne sont pas reliés à cette émotion.

Enfin, au niveau du sentiment de culpabilité, une même analyse en régression a été menée. Celle-ci se révéla marginalement significative, $F(4, 83) = 2.31$, $p < .07$, $R^2 \text{ ajusté} = .06$. De ce modèle, seul le sentiment de menace est marginalement et positivement associé au sentiment de culpabilité ($\beta = .29$, $p < .06$). En revanche, la satisfaction ($\beta = .16$, ns.), la perception d'illégitimité ($\beta = -.21$, ns.) et de liberté ($\beta = -.23$, ns.) se révèle être indépendants de cette émotion.

Le déni de la situation de chômage a été mesuré par le biais de l'échelle d'évitement de la situation de chômage et d'isolement social. De nouveau, nous avons effectué une analyse en régression avec utilisant comme variables indépendantes, les index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté pour prédire cet index. Celle-ci se révéla être hautement significative, $F(4, 83) = 6.22$, $p < .001$, $R^2 \text{ ajusté} = .19$. Seul le sentiment de menace par rapport au contrat crédit insertion est associé positivement à la mise en place de cette stratégie de déni ($\beta = .56$, $p < .001$). Autrement dit, plus les personnes ressentent le contrat crédit insertion comme une menace, plus elles ont tendance à ne pas vouloir affronter leur situation de chômage. Par contre, le sentiment d'illégitimité de cette politique ($\beta = -.14$, ns.), de satisfaction par rapport au contrat crédit insertion ($\beta = .11$, ns.) et de liberté quant à la signature de ce document ($\beta = -.06$, ns.) ne sont pas liés à l'utilisation de cette stratégie.

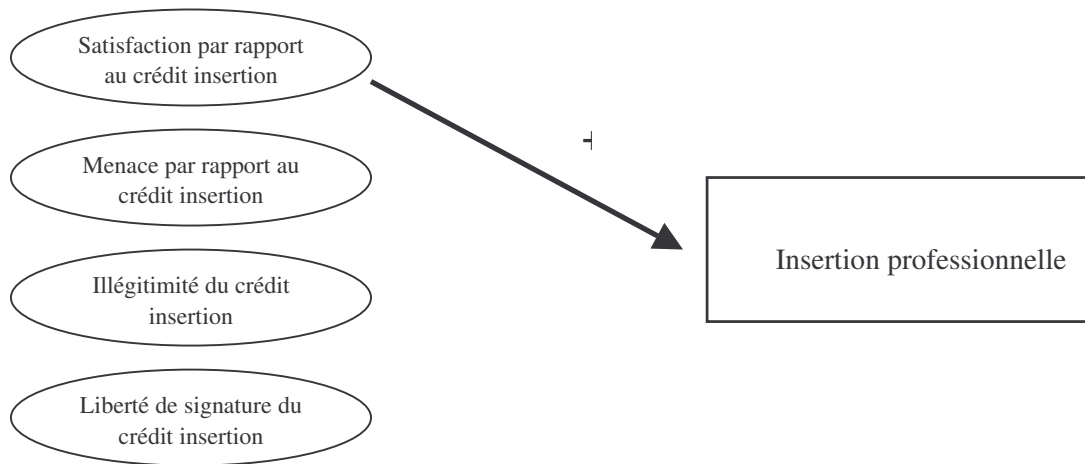
Graphique 45: Index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté : quel lien avec la culpabilité et la stratégie de déni de la situation de chômeur.



Quand à l'insertion professionnelle, deux mesures permettaient d'approcher cette variable. L'une est l'index d'insertion professionnelle et l'autre est l'index général d'imperméabilité du monde professionnel.

Dans le but d'examiner les relations entre les variables liées au contrat crédit insertion et l'index d'insertion professionnelle, une analyse en régression avec comme variables indépendantes, les index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté a été menée. Celle-ci s'avéra être hautement significative, $F(4, 84) = 5.66, p < .001, R^2 \text{ ajusté} = .18$. Pourtant, seul le sentiment de satisfaction est associé positivement à l'index d'insertion professionnelle ($\beta = .36, p < .01$). Plus les participants sont satisfaits par rapport au contrat crédit insertion, plus ils veulent s'insérer dans le monde professionnel. Les autres variables ne sont pas liées à l'insertion professionnelle (le sentiment de menace, $\beta = -.12, ns.$, le sentiment d'illégitimité. $\beta = -.09, ns.$, le sentiment de liberté quant à la signature du contrat crédit insertion, $\beta = -.04, ns.$).

Graphique 46 : Index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté : quel lien avec l'insertion professionnelle ?



Par contre pour ce qui est de l'imperméabilité, le modèle en régression incluant les index de satisfaction, de menace, d'illégitimité et de liberté comme variables indépendantes pour prédire l'index d'imperméabilité ne se révéla pas significatif, $F(4, 85) = 1.02, ns., R^2 \text{ ajusté} = .001$. Aucune des variables relatives au contrat crédit insertion n'est associée à la perception d'imperméabilité (la menace, $\beta = .12, ns.$, la satisfaction, $\beta = .03, ns.$, le sentiment d'illégitimité, $\beta = .09, ns.$, le sentiment de liberté quant à la signature, $\beta = -.05, ns.$).

Satisfaction, menace, illégitimité et liberté par rapport au contrat crédit insertion en lien avec l'insertion sociale et professionnelle

Le sentiment de satisfaction par rapport au contrat crédit insertion joue un rôle opposé pour le bien-être et l'insertion professionnelle des participants. Alors que la satisfaction par rapport au contrat crédit insertion est associée positivement à un faible bien-être et au sentiment de honte, elle est positivement associée à l'insertion professionnelle. Autrement dit, plus les participants sont satisfaits du contrat crédit insertion, moins ils se sentent bien dans leur peau et plus ils veulent se réinsérer professionnellement.

Par ailleurs, tout comme pour la convention d'accompagnement, le sentiment de menace procuré par le contrat crédit insertion est également associé positivement à des signes de faible santé mentale (mal-être, honte et culpabilité) ainsi qu'à l'utilisation de la stratégie de déni. Plus les participants se sentent menacés par le contrat crédit insertion, plus ils se sentent honteux, coupables et mal dans leur peau et moins ils ont envie d'affronter la problématique du chômage.

Relations entre le contrat crédit insertion vu comme étant un outil d'ouverture professionnelle, d'aide ou de pression en lien avec l'insertion sociale et professionnelle

Dans ce second temps, on analyse la manière dont est ressenti le contrat crédit insertion. Du point de vue de ses utilisateurs, le contrat crédit insertion peut-être principalement vu, nous semble-t-il, de trois façons différentes. Premièrement, il peut être vu comme un levier pour accéder au monde du travail (index ouverture). Il peut également être appréhendé comme une sorte de béquille permettant de faire face aux difficultés liées à la recherche d'emploi (index soutien). Enfin, le contrat crédit insertion peut être perçu également comme un outil de contrôle visant à mettre la pression sur les chômeurs voire à les exclure (index contrôle). Quelles relations entretiennent ces

trois variables avec le bien-être, la stratégie de déni et l'insertion professionnelle ? Telles seront les questions que nous allons traiter.

Comme précédemment, le bien-être a été abordé en utilisant trois mesures à savoir l'index de bien-être, le sentiment de honte et le sentiment de culpabilité.

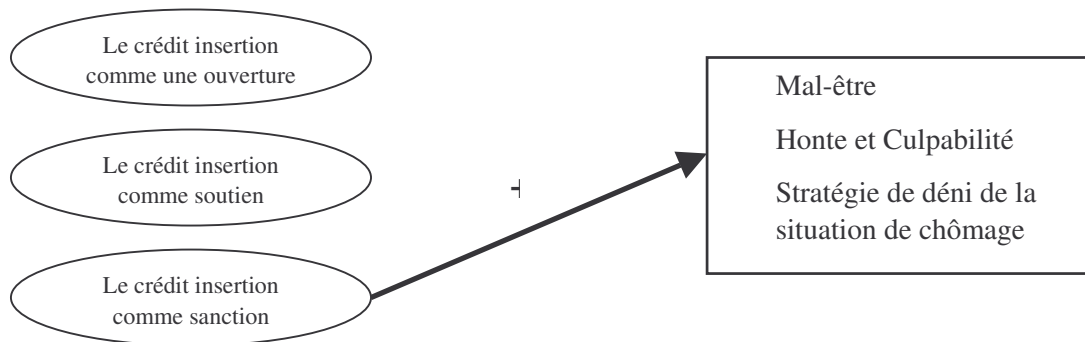
Au niveau de l'index de bien-être, le modèle en régression incluant les index d'ouverture, de soutien et de contrôle (sanction) se révéla marginalement significatif, $F(3, 87) = 2.34$, $p < .08$, $R^2 \text{ ajusté} = .04$. Il est ainsi apparu que l'index sanction est négativement associé au bien-être ($\beta = -.22$, $p < .05$). Autrement dit, plus les participants perçoivent le contrat crédit insertion comme un outil de sanction, plus ils montrent des signes de détérioration de leur santé mentale. Par contre, percevoir le contrat crédit insertion comme un outil leur permettant d'accéder au monde du travail ($\beta = .24$, ns.) ou les aidant à affronter les difficultés liées à la recherche d'emploi ($\beta = -.22$, ns.) n'est pas associé à l'index de bien-être.

Une deuxième analyse en régression ayant les trois index relatifs au contrat crédit insertion a été réalisée afin de prédire le sentiment de honte. Ce modèle est significatif, $F(3, 85) = 2.94$, $p < .05$, $R^2 \text{ ajusté} = -.06$, et met en évidence que l'aspect sanction associé au contrat crédit insertion est lié positivement au sentiment de honte ($\beta = .23$, $p < .05$). Plus les individus interprètent le contrat crédit insertion comme un outil visant à les contrôler et à les exclure, plus ils ressentent de la honte. Pour ce qui est des aspects soutien ($\beta = .19$, ns.) et ouverture ($\beta = .08$, ns.) associés au contrat crédit insertion, aucune de ces deux variables n'est associée à la honte.

Enfin, concernant le sentiment de culpabilité, un pattern de résultats semblable au précédent est apparu au niveau de la culpabilité. Ainsi, le modèle en régression ayant comme variables indépendantes, les index d'ouverture, de soutien et de contrôle pour prédire la culpabilité se révéla marginalement significatif, $F(3, 85) = 2.48$, $p < .07$, $R^2 \text{ ajusté} = .05$. De nouveau, seul l'index sanction est positivement associé au sentiment de culpabilité. Autrement dit, plus les participants perçoivent le contrat crédit insertion comme un outil de sanction, plus ils se sentent coupables ($\beta = .29$, $p < .01$). Les autres variables, quant à elles, sont indépendantes de cette émotion (l'index ouverture, $\beta = -.02$, ns., l'index soutien, $\beta = -.08$, ns.).

Pour ce qui est de la stratégie de déni de la discrimination, bien que le modèle en régression utilisant nos trois index relatifs au contrat crédit insertion n'atteint pas un degré de significativité suffisant, $F(3, 85) = 1.91$, ns., $R^2 \text{ ajusté} = .03$, il est pourtant apparu que l'aspect sanction associé au contrat crédit insertion est positivement associé à l'utilisation de la stratégie de déni de la situation de chômage ($\beta = .24$, $p < .05$). En revanche, les deux autres aspects du contrat crédit insertion ne sont pas associés à cette variable (l'index ouverture, $\beta = .06$, ns., l'index soutien, $\beta = -.10$, ns.).

Graphique 47 : Index d'ouverture, de soutien, de sanction : quel lien avec le bien-être et le déni de la situation de chômage ?

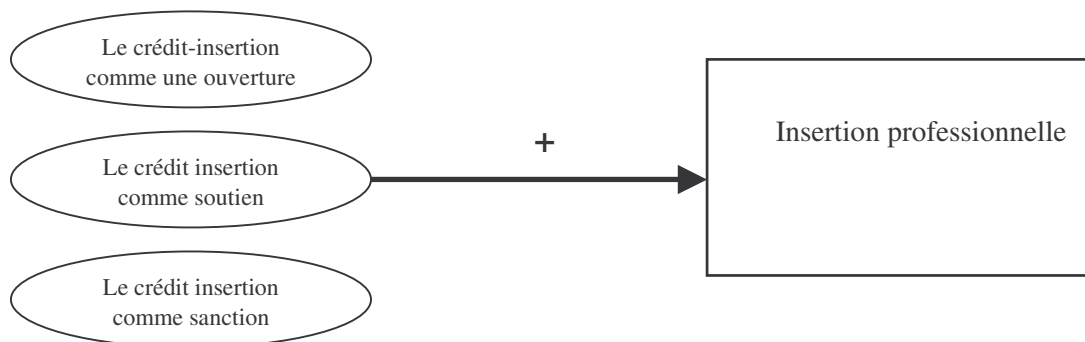


Quant à l'insertion professionnelle, deux échelles (l'index d'insertion professionnelle et l'index d'imperméabilité) permirent de la mesurer.

Afin d'examiner les relations entre nos trois variables et l'index d'insertion professionnelle, une analyse en régression avec comme variables indépendantes, les index d'ouverture, de soutien et de contrôle a été menée. Ce modèle atteint un seuil de significativité suffisant, $F(3, 87) = 7.04$, $p < .001$, $R^2 \text{ ajusté} = .17$. Ce modèle a mis en exergue que pour le contrat crédit insertion, l'aspect soutien pour faire face aux difficultés associées à la recherche d'emploi est positivement associé à l'index d'insertion professionnelle ($\beta = .33$, $p < .05$). Autrement dit, plus les participants voient le contrat crédit insertion comme une aide les soutenant face aux difficultés de recherche d'emploi, plus ils recherchent à s'insérer professionnellement. En revanche, l'aspect ouverture du monde du travail ($\beta = .09$, *ns.*), ainsi que l'aspect sanction ne sont pas associés à l'insertion professionnelle ($\beta = -.12$, *ns.*).

Quant à la perception d'imperméabilité, le modèle en régression incluant les trois index relatifs au contrat crédit insertion n'atteint pas le niveau de significativité suffisant, $F(3, 87) = 1.88$, *ns.*, $R^2 \text{ ajusté} = .03$. Autrement dit, aucune des trois variables n'est associée à la vision ouverte ou fermée du monde professionnel (L'index de soutien, $\beta = -.05$, *ns.*, l'index ouverture, $\beta = -.20$, *ns.*, l'index soutien, $\beta = -.01$, *ns.*).

Graphique 48 : Index d'ouverture, de soutien, de sanction : quel lien avec l'insertion professionnelle ?



Le contrat insertion vu comme ouverture, aide ou sanction en lien avec l'insertion sociale et professionnelle

Tout comme pour la convention d'accompagnement, le fait d'interpréter le contrat crédit insertion comme un outil de sanction semble exercer une influence (statistiquement significative) sur les personnes ayant signé le contrat crédit insertion. Plus les participants perçoivent le contrat crédit insertion comme un outil de sanction, plus ils montrent des signes de détérioration de leur santé mentale, plus ils ressentent de la honte et de la culpabilité et plus ils veulent nier la situation de chômage.

En ce qui concerne l'insertion professionnelle, le fait de voir le contrat crédit insertion comme un outil de soutien pour faire face aux difficultés professionnelles est associé positivement à une plus grande envie de s'insérer professionnellement. Par contre, voir le contrat crédit insertion comme une ouverture du monde professionnel n'est pas associé à l'insertion sociale et professionnelle des personnes ayant signé le contrat crédit insertion.

III. Que retenir ?

La lecture de l'ensemble de ces résultats peut induire chez le lecteur le sentiment d'un tout « morcelé ». En effet, lors de nos analyses, nous avons décidé de disséquer minutieusement et de manière systématique la base de données. Mais que retenir de toutes ces analyses ? Dans ces conclusions, nous mettons en exergue les résultats majeurs à retenir en fonction des trois catégories distinguées dans le plan d'accompagnement des chômeurs : les personnes n'ayant signé aucun document, celles ayant uniquement signé une convention d'accompagnement, celles ayant signé le contrat crédit insertion et (très souvent) une convention d'accompagnement.

Cette synthèse se déclinera en quatre étapes. La première traite de la question de l'échantillon. Dans cette perspective, nous comparerons notre échantillon avec la population des personnes sans emploi du Hainaut et de Wallonie sur une série de variables. Dans la deuxième étape, nous ferons le point sur les différences concernant les variables étudiées suivant le type de contrat signé. La troisième étape abordera, de manière plus approfondie, le groupe des personnes ayant signé la convention d'accompagnement et celui rassemblant les personnes ayant signé le contrat crédit insertion. Enfin la dernière étape évoquera quelques questions qui restent en suspens.

1. Analyse de l'échantillon

Dans une première étape, nous nous sommes questionnés sur la représentativité de notre échantillon. Il est ainsi apparu que notre échantillon se distingue partiellement de la population des personnes sans emploi vivant au Hainaut et en Wallonie. Proportionnellement, il comprend un taux plus important de femmes ainsi qu'un nombre plus important de personnes d'origine belge en comparaison à la population des personnes sans emploi vivant au Hainaut et en Wallonie. Ensuite, les participants de notre échantillon ont proportionnellement une durée de chômage supérieure à celles des personnes sans emploi vivant au Hainaut et en Wallonie. Nous constatons également que, dans notre échantillon, le pourcentage de jeunes de moins de 30 ans est supérieur à la proportion de jeunes en Hainaut et en Wallonie et que les participants de plus de 50 ans sont quasi-absents. Ces dernières différences (durée de chômage et âge) sont en fait le reflet des populations que nous voulions étudier. Tout d'abord, les personnes de plus de 50 ans ne sont pas directement touchées par le plan d'accompagnement des chômeurs, raison pour laquelle, lorsque nous avons construit notre échantillon, nous les avons écartées de notre enquête. Pour la durée de chômage, le contrat crédit insertion est proposé principalement aux personnes ayant une durée importante de non-emploi. Ce groupe formant une partie conséquente de notre échantillon (supérieur au pourcentage normal dans la population), il est, de ce fait, peu étonnant d'observer que les personnes de notre échantillon connaissent une durée de chômage plus importante que l'ensemble des chômeurs.

Enfin, nous avons également pu remarquer que les personnes ayant répondu au questionnaire ont proportionnellement un niveau de scolarité supérieur à la population des chômeurs du Hainaut et de Wallonie. Cette différence reflète probablement les difficultés que rencontrent, d'une part, les personnes peu scolarisées à répondre par écrit à un questionnaire et, d'autre part, les chercheurs à atteindre par ce mode d'enquête, les opinions de ces personnes particulièrement précarisées.

2. Effets généraux : contrat crédit insertion, convention d'accompagnement et aucun contrat

En ce qui concerne les résultats dont nous présentons aux points 2 et 3 une synthèse, soulignons qu'ils sont à prendre avec précaution car aucun lien de causalité ne peut être tiré de cette étude corrélationnelle. Cependant la convergence des résultats soulève de nombreuses questions quant à l'inconfort psychologique et aux répercussions psychosociales délétères qui accompagnent la mise en œuvre de certains aspects des différentes politiques d'insertion.

Ainsi, dans une deuxième étape, nous avons passé en revue les différences en termes de bien-être, d'insertion professionnelle et de rapport identitaire au groupe des chômeurs suivant le type de contrat signé. Dans ce cadre, nous avons d'abord examiné vers **les différences existant entre les personnes ayant signé le contrat crédit insertion et celles issues des deux autres groupes (groupe rien signé et groupe convention d'accompagnement)**. Nos données ont ainsi révélé que les personnes ayant signé le contrat crédit insertion montrent un niveau plus faible de bien-être que les personnes n'ayant signé aucun contrat ou n'ayant signé que la convention d'accompagnement. En revanche, on peut observer qu'elles expriment une plus grande volonté de réinsertion professionnelle que les participants des deux autres groupes. Ces résultats amènent à s'interroger sur les conditions sociales (celles liées au contexte et à la situation qu'ils connaissent actuellement) pouvant rendre compte de la détérioration observée au niveau du bien-être psychologique chez les individus ayant signé le contrat crédit insertion. De nombreuses recherches montrent que ce sont les personnes sans emploi qui continuent à entreprendre des démarches de recherche d'emploi qui généralement montrent la plus forte dégradation de leur bien-être (Herman, 2007). Plus elles entreprennent des démarches de recherche d'emploi tout en restant sans emploi (on peut dès lors penser qu'elles développent une vision fermée du monde professionnel), plus ces personnes souffrent psychologiquement. De la même manière, les participants ayant signé le contrat crédit insertion semblent particulièrement motivées de quitter le groupe des chômeurs mais parallèlement elles développent une vision partiellement fermée du monde du travail. Cette tension entre la volonté de quitter ce groupe stigmatisé et l'impossibilité de le faire pourrait se traduire par une détérioration du bien-être psychologique. Par ailleurs, une explication complémentaire pourrait être proposée. Celle-ci a pour origine les sentiments de honte et de culpabilité. En effet, les participants ayant signé le contrat crédit insertion attribuent davantage leur situation de chômage à des facteurs internes en comparaison aux participants des deux autres groupes. De même, elles se perçoivent davantage comme appartenant au groupe des personnes sans emploi - identité stigmatisée s'accompagnant de nombreux effets destructeurs pour les individus (Herman, Bourguignon, Stinglhamber et Jourdan (2007) - et elles considèrent cette situation comme leur posant un problème moral en comparaison aux individus des groupes « rien signé » et « convention d'accompagnement ». Or, le sentiment de responsabilité, la menace morale et l'identification au groupe stigmatisé sont des antécédents des émotions de honte et de culpabilité (Lewis, 1971; Lickel, Schmader, & Barquissau, 2004 ; De Tommaso, Bourguignon et Herman, 2007). De manière peu surprenante, nous observons dans nos données que les participants ayant signé le contrat crédit insertion montrent le niveau le plus élevé de culpabilité en comparaison aux groupes « convention d'accompagnement » ou « aucun document signé ». Or, les émotions de honte et de culpabilité sont connues pour être à l'origine du mal-être des personnes sans emploi (Eales, 1989). Par ailleurs, ces émotions conduisent généralement les individus à adopter des comportements visant à réparer la

situation problématique. Dans le cas des chômeurs, étant donné que le principal reproche qu'on leur fait est d'être dans cette situation et de ne rien faire pour s'en sortir, la voie idéale pour régler cette situation est tout simplement de rechercher du travail (Lewis, 1971). Par conséquent, l'accroissement du sentiment de culpabilité pourrait être à l'origine de la plus grande envie de retrouver du travail.

Mis ensemble et articulés, l'ensemble de ces résultats amène à proposer le modèle explicatif suivant. Puisque le contrat crédit insertion accentue la conscience morale, le sentiment de responsabilité et l'identification au groupe des personnes sans emploi, il en résulterait, chez les personnes ayant signé ce contrat, une augmentation du sentiment de culpabilité, sentiment qui entraînerait une dégradation de la santé mentale en même temps qu'un accroissement de la volonté de s'insérer professionnellement.

Quant aux personnes ayant signé la convention d'accompagnement, les comparaisons entre les trois groupes de participants soulignent qu'elles utilisent davantage la stratégie de déni et voient le monde professionnel comme leur étant davantage fermé en comparaison aux participants n'ayant signé aucun document (il n'y a pas de différences sur ces deux variables avec les personnes ayant signé le contrat crédit insertion). Toutefois, contrairement aux personnes ayant signé le contrat crédit insertion, la signature de la convention d'accompagnement n'est pas accompagnée d'une augmentation du mal-être psychologique, de honte et de culpabilité ou encore de volonté de s'insérer professionnellement. En somme, il semble que la convention d'accompagnement ne soit pas associée à une motivation accrue à trouver du travail mais s'accompagne du développement d'une vision fermée du monde professionnel et d'une volonté de ne pas affronter le problème de chômage.

Enfin, ***pour ce qui est des personnes n'ayant signé aucun document***, elles semblent montrer un niveau de bien-être, de honte et de culpabilité supérieur ou égal aux personnes ayant signé le plan d'accompagnement des chômeurs. Par ailleurs, comparativement à ces personnes, celles n'ayant signé aucun document gardent une vision plus ouverte du monde professionnel sans montrer pour autant une plus forte motivation à s'insérer professionnellement.

3. Effets spécifiques : contrat crédit insertion, convention d'accompagnement

La troisième étape consiste à analyser de manière plus approfondie les réponses des personnes ayant signé la convention d'accompagnement et celles des personnes ayant signé le contrat crédit insertion. Nous commencerons par nous traiter les différences existant au sein des personnes ayant signé la convention d'accompagnement pour ensuite étudier celles existant au sein du groupe des personnes ayant signé le contrat crédit insertion.

Convention d'accompagnement : conscience et non-conscience

En ce qui concerne la convention d'accompagnement, un premier résultat important concerne le fait que les personnes ayant signé ce document ne sont pas toutes conscientes de l'avoir signé. Que du contraire ! Alors que la moitié des personnes ayant réellement signé la convention d'accompagnement répondent correctement avoir signé la convention d'accompagnement, un quart d'entre elles déclarent à tort ne pas avoir signé ce document et un deuxième quart avoue ne pas être au courant. Par ailleurs, certaines personnes n'ayant pas signé ce document affirment également avoir signé la convention d'accompagnement.

L'ensemble de ces résultats conduit à se demander si les réponses des personnes conscientes d'avoir signé la convention d'accompagnement se distinguent de celles des personnes non conscientes d'avoir signé un tel document. Ces comparaisons ont mis en évidence que les

personnes ayant conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement montraient une satisfaction à la vie légèrement supérieure en comparaison aux personnes non conscientes. Par ailleurs, elles acceptaient de se confronter davantage à leur situation de chômage mais en même temps souffraient davantage d'isolement social. Ces résultats traduisent corrélativement le fait que les personnes qui se sentent le moins bien dans leur peau mettent en place des stratégies de déni et d'évitement de la situation de chômage, les amenant à ne pas accorder beaucoup d'attention aux documents qu'elles signent. Cela nous amène à poser la question de savoir si ces personnes, qui semblent particulièrement vulnérables en termes de bien-être, parviennent à prendre conscience des responsabilités associées à la signature de ces documents.

La question se pose dès lors de savoir si les personnes ayant signé uniquement la convention d'accompagnement perçoivent celle-ci de manière différente de celles ayant signé à la fois la convention d'accompagnement et le contrat crédit insertion. En effet, la majorité des personnes ayant signé le contrat crédit insertion ont également signé la convention d'accompagnement. Or, on peut s'attendre en raison des informations supplémentaires qu'elles ont reçues que les personnes ayant signé les deux documents perçoivent cette convention de manière différente. Les résultats de notre recherche confirment cette hypothèse et mettent en évidence que les personnes ayant signé le contrat crédit insertion semblent appréhender de manière plus positive la convention d'accompagnement. En comparaison aux personnes n'ayant signé que la convention d'accompagnement, celles qui ont signé les deux documents sont davantage satisfaites, se sentent plus libres, trouvent la démarche plus légitime et se sentent moins menacées par la convention d'accompagnement. Elles ont également l'impression que la convention d'accompagnement leur ouvrira davantage le monde du travail et les aidera davantage à faire face aux difficultés professionnelles en comparaison aux personnes n'ayant signé que la convention d'accompagnement. Enfin, les personnes ayant signé à la fois la convention d'accompagnement et le contrat crédit insertion se sentent, depuis la signature de la convention, plus responsables de leur recherche d'emploi. Ces derniers résultats confirment ceux précédemment observés, à savoir que de manière générale les personnes ayant signé le contrat crédit insertion attribuent leur situation de chômage davantage à des facteurs internes en comparaison à celles n'ayant rien signé ou n'ayant signé que la convention d'accompagnement.

Quelle influence dès lors la manière d'appréhender la convention d'accompagnement exerce-t-elle sur le bien-être et l'insertion sociale et professionnelle ? Tout d'abord, nous nous sommes intéressés à ce que les individus ressentent face à la convention d'accompagnement. Quatre possibilités ont été envisagées : la satisfaction par rapport à cette convention, le fait de se sentir menacé par cette convention, le sentiment de légitimité de la signature de la convention et l'impression d'avoir signé la convention en toute liberté. De ces quatre variables, il est apparu que l'aspect menaçant de la convention d'accompagnement jouait un rôle crucial dans le bien-être et l'insertion sociale et professionnelle des personnes sans emploi. En effet, plus les participants se sentent menacés par la convention d'accompagnement, plus ils vivent une souffrance psychologique, plus ils se sentent honteux, plus ils veulent nier leur situation de chômage et plus ils voient le monde professionnel comme fermé. A la vue de ces résultats, il s'avère particulièrement important en terme d'insertion et de bien-être que la convention d'accompagnement ne soit pas associée au sentiment de menace. Parallèlement, le sentiment d'injustice quant à la signature de la convention d'accompagnement est lié négativement à l'insertion professionnelle.

Une seconde question à laquelle nous voulions répondre renvoie à l'utilité perçue de la convention d'accompagnement et à ses effets sur le bien-être et l'insertion sociale et professionnelle. En fait, la convention d'accompagnement peut être perçue comme un moyen d'ouvrir davantage le monde du travail, comme une aide et un support face à l'échec professionnel ou comme un outil de sanction visant à exclure les chômeurs. De nos analyses, il est apparu que c'était principalement l'aspect sanctionnant de la convention d'accompagnement qui est associé négativement au bien-être et à

l'insertion sociale et professionnelle. Plus les participants perçoivent la convention d'accompagnement comme un outil de sanction, plus ils ressentent de la culpabilité, plus ils ont envie de nier la problématique du chômage, moins ils ont envie de retrouver du travail et plus ils voient le monde du travail comme fermé. En revanche, le fait de percevoir la convention d'accompagnement comme un outil facilitant l'accès au monde professionnel est associé positivement à une vision plus ouverte du monde du travail mais également à une plus grande envie de s'insérer professionnellement.

Contrat crédit insertion : conscience et non-conscience

En ce qui concerne le contrat crédit insertion, nous avons, **dans un premier temps**, examiné si les personnes ayant signé le contrat crédit insertion avaient conscience de l'avoir signé. Comme pour la convention d'accompagnement, alors que la moitié des personnes ayant signé le contrat crédit insertion disent correctement qu'ils l'ont signé, un quart d'entre eux indique erronément ne pas l'avoir signé et un autre quart dit ne pas savoir. Comme pour la convention d'accompagnement, nous avons également voulu savoir si le groupe des personnes ayant conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion se différencie des personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé ce document. De nouveau, des différences caractérisent ces deux groupes. Bien qu'il n'y ait pas de différences entre les deux groupes de participants au niveau de l'index de bien-être, les personnes ayant pleinement conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion ressentent moins de honte et de culpabilité que les autres. Par ailleurs, et de manière similaire à ce que nous avons pu observer avec les participants de la convention d'accompagnement, les personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion sont celles voulant davantage nier leur situation de chômage en évitant de faire face à cette situation en comparaison aux personnes ayant conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion. Ces résultats sont également confirmés lorsqu'on regarde d'une part, à quels facteurs les individus n'ayant pas conscience d'avoir signé la convention attribuent leur situation de chômage et d'autre part, comment ils se perçoivent comme personnes sans emploi. En effet, ils attribuent davantage à des facteurs externes leur situation de chômage et s'identifient moins au groupe des chômeurs que les personnes ayant conscience d'avoir signé ce document.

L'ensemble de ces résultats tend à soutenir l'hypothèse que les personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé cette convention développent une stratégie de déni par rapport à la situation de chômage, les conduisant à ne pas se voir à travers l'identité stigmatisante de chômeur et à reporter la responsabilité de leur situation sur des facteurs externes.

Par ailleurs, et contrairement à ceux ayant signé la convention d'accompagnement, les personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé le contrat crédit insertion souffrent également de davantage d'isolement social en comparaison à ceux ayant conscience de l'avoir signé. De nouveau, on peut faire l'hypothèse que les individus ressentant le plus de honte et de culpabilité et les plus précarisés en terme de réseau social vont tenter de nier la situation de chômage, de ne pas reconnaître leur responsabilité dans cette situation et de ne pas se voir à travers cette situation et ce, afin de se protéger. De ce fait, elles ne prennent pas pleinement conscience des documents qu'elles signent, risquant ainsi de ne pas percevoir l'ensemble des obligations qu'elles doivent remplir.

Dans un second temps, nous nous sommes également intéressés à la manière dont les utilisateurs du contrat crédit insertion appréhendent ce document et aux effets que cela peut avoir sur leur bien-être et leur insertion sociale et professionnelle. Comme pour la convention d'accompagnement, quatre variables ont été envisagées concernant le contrat crédit insertion : la satisfaction par rapport à ce contrat, le fait de se sentir menacé, le sentiment de légitimité de la signature du contrat et l'impression de l'avoir signé en toute liberté. De ces quatre variables, il est de nouveau apparu que l'aspect menaçant associé au contrat crédit insertion a une place déterminante pour les individus. En effet, tout comme pour la convention d'accompagnement, plus les participants se sentent

menacés par le contrat crédit insertion, plus ils se sentent mal dans leur peau, plus ils ressentent de la honte et de la culpabilité et plus ils veulent nier leur situation de chômage. A nouveau, il semble qu'il soit essentiel en termes de bien-être que le contrat crédit insertion ne soit pas perçu comme une menace. De nos analyses, il est également apparu que la satisfaction par rapport au contrat crédit insertion joue également un rôle particulier. Plus les personnes sont satisfaites d'avoir signé le contrat crédit insertion, plus elles souffrent d'une détérioration de leur bien-être et plus elles ressentent de la honte. Par contre, un lien positif apparaît entre la satisfaction par rapport au contrat crédit insertion et l'insertion professionnelle.

Ce pattern de résultats n'est pas sans rappeler celui observé précédemment lors de la comparaison entre nos trois groupes de participants (aucun document, convention d'accompagnement et crédit insertion). En effet, ce sont les participants du contrat crédit insertion qui souffrent le plus d'un mal-être psychologique (en comparaison aux groupes « aucun document signé » et « convention d'accompagnement signée ») mais parallèlement qui veulent entreprendre le plus de recherches d'emploi (en comparaison aux groupes « aucun document signé » et « convention d'accompagnement signée »).

Enfin, nous avons également voulu savoir quelle était l'utilité perçue du contrat crédit insertion et les liens que cela peut avoir avec le bien-être et l'insertion sociale et professionnelle. Tout comme pour la convention d'accompagnement, trois possibilités ont été envisagées à savoir le contrat crédit insertion comme étant un outil ouvrant les portes du monde professionnel, comme un outil de soutien face aux difficultés de recherche d'emploi ou comme un outil de sanction visant à exclure les chômeurs. De nos analyses et de manière similaire à ce qu'on a observé au niveau de la convention d'accompagnement, plus les participants perçoivent le contrat crédit insertion comme un outil de sanction, plus ils montrent des signes de détérioration de leur santé mentale, plus ils ressentent de la honte et de la culpabilité et plus ils veulent nier la situation de chômage. Par contre, le fait de voir le contrat crédit insertion comme un outil de soutien pour faire face aux difficultés professionnelles est associé positivement à une plus grande envie de s'insérer professionnellement.

4. Quelques questions en suspens...

Les résultats de cette recherche soulèvent de nombreuses interrogations.

Une première question est de savoir si les personnes sans emploi ont une réelle connaissance des documents qu'elles ont signés et des obligations qui accompagnent la signature de ces documents. Notre recherche montre clairement que tel n'est pas le cas : beaucoup de personnes se trompent ou ne savent pas quels documents elles ont signé. Se posent alors les questions des informations qui ont été transmises aux différents participants mais également des raisons pour lesquels certains retiennent ces informations alors que d'autres ne le font pas. Nos données montrent que les personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé la convention d'accompagnement ou le contrat crédit insertion sont relativement vulnérables en termes de bien-être (sur l'index de satisfaction à la vie ou sur le sentiment de honte) et qu'elles sont particulièrement enclines à vouloir éviter de penser à la problématique de chômage. En somme, il est probable que ce sont les personnes les plus fragiles psychologiquement qui n'ont pas conscience des documents qu'elles ont signés et des obligations qui accompagnent leur signature.

Nos résultats soulèvent également la question des conséquences associées à la signature du plan d'accompagnement des chômeurs. En effet, on peut voir que tant les personnes ayant signé la convention d'accompagnement que celles ayant signé le contrat crédit insertion perçoivent le monde du travail comme davantage fermé. Pour des politiques visant à accroître l'insertion professionnelle, de tels résultats posent, nous semble-t-il, un réel problème.

Les résultats observés auprès des personnes ayant signé le contrat crédit insertion nous amène également à soulever quelques questions. D'une part, les personnes ayant signé ce document souffrent d'un mal-être psychologique et ressentent de la culpabilité et d'autre part que elles sont particulièrement motivées à rechercher du travail. Ce lien entre mal-être et volonté de s'insérer professionnellement est déjà largement développé dans la littérature (Herman, 2007). Cela permet aussi de mieux comprendre les raisons pour lesquelles à un certain moment les personnes arrêtent de rechercher du travail. La question est de savoir s'il y a moyen à la fois de rester actif dans la recherche d'emploi tout en gardant un bien-être psychologique suffisant. Dans un contexte où il n'y a pas d'emploi pour tous, ce défi est particulièrement important.

Enfin, il semble que le fait de se sentir menacé par le plan d'accompagnement (aussi bien la convention d'accompagnement que le contrat crédit insertion) est associé à un mal-être psychologique et à la volonté de ne pas affronter la situation de chômage. Par ailleurs, percevoir le plan d'accompagnement comme un outil de sanction s'accompagne également d'effets peu favorables en termes de bien-être et d'insertion professionnelle. Il semble donc que les aspects négatifs entourant le plan d'accompagnement risquent d'être des éléments ayant des effets contre-productifs. Il s'agira donc d'être particulièrement vigilant à ce que ce plan d'accompagnement ne soit pas surtout un outil de sanction ou une source de menace mais renforce, dans la pratique des organismes concernés et dans les politiques, les contenus d'aide et de soutien effectifs. Ceci peut être rendu possible par la proposition concrète d'emplois convenables afin que les perceptions positives s'appuient sur une réalité tangible d'aboutissement convenable du contrat souscrit par les diverses parties prenantes.

Annexe : Questionnaire (présentation par variables)

1. Variables sociodémographiques

Il était demandé aux participants d'indiquer leur âge, leur nationalité, leur statut professionnel, leur durée de chômage, le fait d'avoir ou non eu un contrat d'emploi, la durée du contrat d'emploi, les difficultés professionnelles, les échecs professionnels, le niveau de diplôme et les échecs scolaires.

2. Les variables liées au bien-être

2.1. La satisfaction par rapport à la vie (Pavot et Diener, 1993)

A beaucoup de niveaux, ma vie est proche de mon idéal de vie.

Mes conditions de vie sont excellentes.

Je suis satisfait(e) de ma vie.

Jusqu'ici, pour l'essentiel, j'ai reçu de la vie ce que j'attendais.

Même si je le pouvais, je ne changerais presque rien à ma vie.

2.2. L'estime de soi de personnelle (variable dépendante)

Je pense que je suis une personne valable, ou du moins égale aux autres.

Je pense que j'ai un certain nombre de qualités.

Au total, j'ai tendance à penser que je suis un(e) raté(e).

Je suis capable de faire les choses aussi bien que la plupart des gens.

J'ai l'impression de ne pas avoir grand chose dont je puisse être fier(e).

J'ai une attitude positive par rapport à moi-même.

Au total, je suis satisfait(e) de moi-même.

Je voudrais avoir plus de respect pour moi-même.

De temps à autre, je me sens clairement inutile.

Parfois, je pense que je ne suis bon(ne) à rien.

2.3. Les émotions

Que ressentez-vous par rapport à votre situation de chômage ?

Vous en tant que chômeur, vous ressentez

...de la tristesse d'être au chômage

...de la colère d'être au chômage

...du désarroi d'être au chômage

...des remords d'être au chômage

...du regret d'être au chômage

...de la frustration d'être au chômage

...de la peur d'être au chômage

...de l'anxiété d'être au chômage

2.4. Santé mentale (tiré de Goldberg, 1972)

Ces derniers temps, je me sens parfaitement bien et en bonne santé

Ces derniers temps, je me sens dépassé(e) par les événements

Ces derniers temps, je me sens constamment tendu(e), stressé(e)

3. Les variables de honte et de culpabilité

3.1. La honte

Vous, en tant que chômeur, vous êtes honteux(se) d'être au chômage

Vous, en tant que chômeur, vous vous sentez humilié(e) car vous êtes incapable de trouver du travail

Vous, en tant que chômeur, vous vous sentez honteux(se) de ne pas vivre de manière autonome et indépendante

Vous, en tant que chômeur, vous vous sentez déshonoré(e) de vivre au crochet de la société

Vous, en tant que chômeur, vous vous sentez honteux(se) lorsqu'on vous voit comme un 'fainéant', un 'profiteur'

Vous, en tant que chômeur, vous ressentez de la honte à l'idée qu'on vous voit comme un chômeur

Vous, en tant que chômeur, vous avez un sentiment de honte quand vous pensez à l'image négative existant à l'encontre des autres chômeurs

3.2. La culpabilité

Vous, en tant que chômeur, vous vous sentez coupable d'être au chômage

Vous, en tant que chômeur, vous vous sentez coupable de vivre au crochet de la société

Vous, en tant que chômeur, vous vous sentez coupable lorsqu'on vous voit comme un fainéant, un profiteur

Vous, en tant que chômeur, vous ressentez de la culpabilité à l'idée qu'on vous voit comme un chômeur

Vous, en tant que chômeur, vous avez un sentiment de culpabilité quand vous pensez à l'image négative existant à l'encontre des autres chômeurs

4. Les variables liées à l'insertion professionnelle

4.1. La mobilité professionnelle

Je veux faire face à ma situation de chômage et la résoudre

Mon vœu le plus cher est de (re)devenir un travailleur
Je veux rejoindre à tout prix le monde du travail
Quitter le groupe des chômeurs est ma priorité
Je vais entreprendre des formations pour sortir du chômage
Je veux acquérir de nouvelles connaissances

4.2. L'importance accordée à la sphère professionnelle

Pour moi, le travail est quelque chose de très important
Personnellement je valorise beaucoup la vie professionnelle
Pour moi, la réussite professionnelle fait partie de ce que je suis.
Pour moi, le travail est le centre de ma vie
Généralement, je donne le meilleur de moi-même dans le travail
La valeur d'un homme se reconnaît dans sa réussite professionnelle
La société évalue mes capacités professionnelles de façon juste
Ma situation professionnelle actuelle ne reflète pas mon implication dans le domaine professionnel

4.3. L'importance accordée aux autres sphères qu'à la sphère professionnelle

Il y a beaucoup d'autres choses qui ont plus d'importance que le travail
J'ai envie de porter mon attention sur d'autres aspects de la vie que celle du travail

4.4. Le désengagement de la sphère professionnelle

Je n'ai pas envie d'un travail déclaré car les boulots qu'on me propose sont mal payés
Je n'ai pas envie d'un travail déclaré car je suis bien mieux chez moi
Je n'ai pas envie d'un travail déclaré car j'ai une famille dont je dois m'occuper au quotidien
Je n'ai pas envie d'un travail déclaré car les travaux qu'on propose ne sont pas intéressants
Je n'ai pas envie d'un travail déclaré car cela me coûtera plus cher que de rester chez moi
Je n'ai pas envie d'un travail déclaré car les conditions de travail qu'on me propose généralement sont de mauvaise qualité

4.5. Les intentions d'actions de recherche d'emploi

J'enverrai mon CV à des employeurs qui ont déposé une offre d'emploi
Je contacterai directement par téléphone les employeurs ou j'irai dans l'entreprise.
Je m'informerai au Forem sur les nouvelles offres d'emploi.
Je m'inscrirai ou contacterai les agences d'intérim
Je demanderai à toutes mes connaissances s'ils n'ont pas entendu parler d'offre d'emploi.

4.6. L'imperméabilité du monde professionnel

4.6.1. L'imperméabilité personnelle du monde professionnel

Pour moi, il n'existe pas de possibilité de trouver un emploi
L'accès au monde du travail devient de plus en plus difficile pour moi

4.6.2. L'imperméabilité groupale du monde professionnel

Pour les personnes sans emploi, il est aisé de devenir un travailleur (inverser)
Trouver du travail est plutôt facile pour les personnes sans emploi (inverser).

5. Les variables liées au déni du chômage

5.1. L'évitement

Quand quelqu'un me dit comment trouver du travail, je change de sujet
Je n'ai pas envie de penser à ma situation de non emploi

5.2. L'isolement social

Depuis que je suis au chômage, je préfère rencontrer moins de personnes
Depuis que je suis au chômage, cela me rend mal à l'aise d'être en compagnie d'autres personnes
J'ai l'impression que le chômage a perturbé ma vie sociale
Le chômage a changé ma relation avec les autres

6. Les variables liées à la responsabilité et à la contrôlabilité

6.1. La perception de responsabilité de la situation de chômage

Les chômeurs sont responsables de leur situation de non-emploi
Les chômeurs sont au chômage car il n'y a plus d'emploi
Je suis responsable de ma situation de chômage
Si je suis au chômage, c'est en raison du contexte économique
C'est de ma faute si je suis au chômage
Si je suis au chômage, c'est pour des raisons :

Propres à moi-même - Extérieures à moi-même

Si les chômeurs sont au chômage, c'est pour des raisons :

Propres à moi-même - Extérieures à moi-même

6.2. La perception de contrôlabilité par rapport à la recherche de travail

6.2.a. Contrôlabilité interne

Je maîtrise ma vie professionnelle.
J'ai un certain contrôle sur ce qui m'arrive au niveau professionnel

6.2.b. Contrôlabilité externe

J'ai tendance à subir les événements dans ma vie professionnelle
Je n'ai aucun pouvoir sur ma situation professionnelle

7. Les variables liées au groupe des chômeurs

7.1. L'identification au groupe des chômeurs

7.1.a. L'identification cognitive

Etre un chômeur est un aspect important de ma personne.
L'image que j'ai de moi provient du fait que j'appartiens au groupe des chômeurs
Je me considère comme appartenant au groupe des chômeurs

Je me vois comme un membre du groupe des chômeurs

Je m'identifie au groupe des chômeurs.

7.1.b. L'identification affective

Je suis ennuyé(e) d'appartenir au groupe des chômeurs

Cela me plait d'appartenir au groupe des chômeurs

Cela ne me dérange pas d'appartenir au groupe des chômeurs

Je regrette de faire partie du groupe des chômeurs

Je suis fier(e) de faire partie du groupe des chômeurs.

7.1.c. L'identification évaluative

En général, les gens estiment que le groupe des chômeurs n'a pas de valeur

La plupart des gens considère que les chômeurs sont moins compétents que les travailleurs

7.2. la perception de discrimination

7.2.a. La perception de discrimination personnelle

En tant que chômeur, j'ai parfois été mis de côté

En tant que chômeur, j'ai personnellement été la cible de propos désobligeants

J'ai ressenti que les personnes me jugent personnellement négativement en apprenant que je suis chômeur

7.2.b. La perception de discrimination groupale

Dans l'ensemble les chômeurs sont bien considérés par le reste de la société

Le groupe des chômeurs est dévalorisé dans notre société

Les chômeurs sont souvent évalués de manière injuste

Notre société juge négativement les chômeurs

7.3. La menace morale

Ma situation de chômage me pose un réel problème moral

J'ai l'impression qu'en étant au chômage, je commets une faute

Le chômage s'oppose aux règles de notre société

Le chômage fait du tort à la société

7.4. La menace sur l'image de soi

Les chômeurs ont perdu le respect dans le regard des autres

J'ai souvent l'impression que la mauvaise réputation des chômeurs se reflète sur moi

8. La convention d'accompagnement

8.1. Informations sur la convention d'accompagnement

Avez-vous signé une convention d'accompagnement avec le Forem

Pourriez-vous décrire en quelques mots la convention d'accompagnement et ce que vous en pensez ?

8.2. Satisfaction par rapport à la convention d'accompagnement

Je me sens bien par rapport à la convention d'accompagnement

8.3. Sentiment de menace par rapport à la convention d'accompagnement

Devoir signer la convention d'accompagnement est une situation menaçante

Devoir signer la convention d'accompagnement me rend anxieux

8.4. Légitimité par rapport à la convention d'accompagnement

Il est injuste de devoir signer la convention d'accompagnement

Je trouve normal de devoir signer la convention d'accompagnement

8.5. Liberté par rapport à la convention d'accompagnement

J'ai signé la convention d'accompagnement en toute liberté

On m'a quasiment obligé à signer la convention d'accompagnement

8.6. Objectif perçu de la convention d'accompagnement

8.6.a. Ouvre le monde du travail

La convention d'accompagnement m'ouvre davantage au monde du travail

La convention d'accompagnement augmente mes chances d'obtenir un emploi

La convention d'accompagnement m'aide à retrouver du travail

La convention d'accompagnement me soutient dans ma recherche d'emploi

8.6.b. M'aide à faire face

La convention d'accompagnement m'aide à ne pas laisser tomber les bras

La convention d'accompagnement me permet d'affronter mes problèmes de recherche d'emploi

8.6.c. Moyen de pression

La convention d'accompagnement me met la pression sur mes démarches d'emploi

La convention d'accompagnement est un outil de contrôle

La convention d'accompagnement vise à exclure les chômeurs

8.7. Sentiment de responsabilité en lien avec la convention d'accompagnement

En signant la convention d'accompagnement, je me suis rendu(e) compte que j'étais responsable de ma recherche d'emploi

En signant la convention d'accompagnement, je me suis rendu(e) compte que ma recherche d'emploi dépend de causes extérieures à moi

8.8. Sentiment de contrôle en lien avec la convention d'accompagnement

En signant la convention d'accompagnement, je me suis rendu(e) compte que j'ai le contrôle de ma vie professionnelle

En signant la convention d'accompagnement, je me suis rendu(e) compte que je maîtrise ma recherche d'emploi

8.9. Menace morale en lien avec la convention d'accompagnement

En signant la convention d'accompagnement, je me suis rendu(e) compte que ma situation de chômage pose des problèmes à la société

En signant la convention d'accompagnement, je me suis rendu(e) compte que ma situation de chômage fait du tort à la société

9. Le contrat crédit insertion

9.1. Information sur le contrat crédit insertion

Avez-vous signé un contrat crédit insertion avec le Forem

Pourriez-vous décrire en quelques mots le contrat crédit insertion et ce que vous en pensez ?

Voyez-vous une différence entre la convention d'accompagnement et le contrat crédit insertion proposés par le Forem

Si oui laquelle ?

9.2. Satisfaction par rapport au contrat crédit insertion

Je me sens bien par rapport au contrat crédit insertion

9.3. Sentiment de menace par rapport au contrat crédit insertion

Devoir signer le contrat crédit insertion est une situation menaçante

Devoir signer le contrat crédit insertion me rend anxieux

9.4. Légitimité par rapport au contrat crédit insertion

Il est injuste de devoir signer le contrat crédit insertion

Je trouve normal de devoir signer le contrat crédit insertion

9.5. Liberté par rapport au contrat crédit insertion

J'ai signé le contrat crédit insertion en toute liberté

On m'a quasiment obligé à signer le contrat crédit insertion

9.6. Objectif perçu du contrat crédit insertion

9.6.a. Ouvre le monde du travail

Le contrat crédit insertion m'ouvre davantage au monde du travail

Le contrat crédit insertion augmente mes chances d'obtenir un emploi

Le contrat crédit insertion m'aide à retrouver du travail

Le contrat crédit insertion me soutient dans ma recherche d'emploi

9.6.b. M'aide à faire face

Le contrat crédit insertion m'aide à ne pas laisser tomber les bras

Le contrat crédit insertion me permet d'affronter mes problèmes de recherche d'emploi

9.6.c. Moyen de pression

Le contrat crédit insertion me met la pression sur mes démarches d'emploi

Le contrat crédit insertion est un outil de contrôle

Le contrat crédit insertion vise à exclure les chômeurs

9.7. Sentiment de responsabilité en lien avec le contrat crédit insertion

En signant le contrat crédit insertion, je me suis rendu(e) compte que j'étais responsable de ma recherche d'emploi

En signant le contrat crédit insertion, je me suis rendu(e) compte que ma recherche d'emploi dépend de causes extérieures à moi

9.8. Sentiment de contrôle en lien avec le contrat crédit insertion

En signant le contrat crédit insertion, je me suis rendu(e) compte que ma recherche d'emploi est entre mes mains

En signant le contrat crédit insertion, je me suis rendu(e) compte que j'ai le contrôle de ma vie professionnelle

En signant le contrat crédit insertion, je me suis rendu(e) compte que je maîtrise ma recherche d'emploi

9.9. Menace morale en lien avec le contrat crédit insertion

En signant le contrat crédit insertion, je me suis rendu(e) compte que ma situation de chômage pose des problèmes à la société

En signant le contrat crédit insertion, je me suis rendu(e) compte que ma situation de chômage fait du tort à la société