

Conclusions générales

Ginette Herman et Georges Liénard

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| 1^{ère} partie : synthèse des principaux résultats..... | 3 |
| Premier volet : Accès au stage et à l'emploi | 3 |
| Deuxième volet : Diversité dans l'organisation | 11 |
| 2^{ème} partie : Les politiques actives concernant l'emploi et le chômage..... | 13 |
| D'où provient le manque structurel d'emploi ?..... | 13 |
| Quels sont les processus institutionnels à l'œuvre ?..... | 14 |
| Quels facteurs permettent de développer une politique effective de l'emploi ?..... | 15 |
| Comment agir sur les trajectoires pour sécuriser le changement ?..... | 17 |
| Quels sont les effets psychosociaux du chômage et des politiques actives d'emploi?..... | 18 |
| Comment améliorer la gestion des situations et des injonctions qui pèsent sur le chômeur ? .. | 19 |
| Bibliographie..... | 22 |

La dernière partie de ce rapport présente les conclusions générales. Elle comprend deux parties. Etant donnée la diversité des apports qui ont été introduits, dans un premier temps, sera présentée une synthèse des principaux résultats. Quant à la deuxième partie, elle esquissera des perspectives susceptibles de dresser quelques voies pour une politique en matière d'insertion sociale et professionnelle.

1^{ère} partie : synthèse des principaux résultats

Rappelons que cette recherche a pour objet l'analyse des processus qui favorisent l'insertion sociale et professionnelle de publics vulnérables, voire discriminés, sur le marché de l'emploi. Cette analyse a été faite à partir de deux angles d'attaque. Le premier (volet 1) concerne les demandeurs d'emploi et porte sur les effets que des variables 'objectives' (par exemple, les caractéristiques socioculturelles), 'subjectives' (par exemple, la manière dont la privation d'emploi est perçue) ou les politiques publiques exercent sur la trajectoire des individus ou sur leurs attitudes au regard du travail ou de leur situation en général. Le second aborde le point de vue complémentaire, celui des recruteurs et analyse certaines pratiques de sélection opérées au moment du recrutement à un poste de travail, pratiques qui peuvent se trouver discriminantes pour certaines catégories de personnes.

Premier volet : Accès au stage et à l'emploi

Pour analyser les trajectoires et les attitudes des demandeurs d'emploi à la lumière des variables objectives, subjectives, de même qu'en fonction de diverses politiques sociales qui ont été développées ces cinq dernières années, plusieurs démarches ont été réalisées. Si la première (premier chapitre) précise le contexte social et politique dans lequel ont pris place les mesures relatives à l'insertion socio-professionnelle des chômeurs, les démarches qui suivent examinent les trajectoires et les attitudes de demandeurs d'emploi dans le cadre de différentes politiques de mise à l'emploi. Ainsi, le deuxième chapitre examine le rôle joué par le plan 'Jeunes +' alors que les troisième et quatrième prennent en compte les mesures liées au « contrat crédit insertion » ainsi que celles de « l'accompagnement et du suivi actif des chômeurs ».

Chapitre 1. Le contexte politique et social des plans d'accompagnement, des conventions et des contrats d'insertion.

Les enquêtes analysées dans ce rapport sont d'abord resituées dans le contexte politique et social qui conduit de l'Etat social (aujourd'hui dénommé) « passif » vers l'Etat social « actif ».

L'analyse du contexte dans lequel prennent place ces mesures mettant en oeuvre des politiques d'activation permet d'en appréhender les enjeux idéologiques, sociaux et politiques. Ces enjeux sont centraux pour mettre en perspective les résultats des études présentées dans la suite de ce rapport et notamment le fait que l'orientation actuelle vers l'imputation quasi unilatérale de la responsabilité du chômage aux chômeurs eux-mêmes provient de choix politiques et économiques qui ne donnent plus la priorité absolue à la création d'emplois convenables. Cette analyse permet aussi de mettre en lumière les raisons qui ont présidé au fait que les données ont été collectées dans la province du Hainaut et, en particulier, à Charleroi, La Louvière et Mons. Ces entités présentent en effet des caractéristiques particulièrement défavorables sur le plan social, culturel et économique, caractéristiques centrales pour les politiques d'insertion.

Evolution des politiques de l'emploi et du chômage

Depuis la création d'un système complet de sécurité sociale dans les années 1945-1948 jusqu'au début des années 1980, le chômage, ses causes et ses conséquences étaient principalement reliés à la responsabilité collective des acteurs économiques, politiques et sociaux, ainsi qu'à celle des États qui assuraient la gestion régulée du système économique et financier. Le chômage se définissait comme un risque social majeur (Vantemsche G., 1994, pp.179-185 ; Reman P. et Feltesse P., 2006). Cette reconnaissance de la responsabilité collective primordiale des acteurs et du système socio-économique sur la production du chômage conduisait avant tout à assurer les individus contre les risques du chômage et à mettre en oeuvre des politiques de relance économique et de création d'emplois.

Depuis les années 1980 jusque 2008, progressivement, la Belgique a donc (re)défini et mis en application une politique centrée sur l'activation des personnes sans emploi au travers de la mise en oeuvre de l'État social « actif » (Conseil Supérieur de l'Emploi, 2005 ; Pochet P., 2003). Au niveau fédéral (ONEM), cet état social dit « actif » s'est d'abord concrétisé par des programmes de résorption du chômage et de mise à l'emploi des chômeurs sous diverses formes (troisième circuit de travail, aide à l'embauche, etc...), ensuite par la mise en oeuvre des contrats d'intégration sociale orientés vers des efforts en vue de la remise à l'emploi des personnes bénéficiant du revenu d'intégration sociale (R.I.S.) et enfin des plans d'accompagnement des chômeurs avec les facilitateurs de l'ONEM. Au niveau régional, la mise en oeuvre des accords de coopération (notamment celui de 2004) par le FOREM a renforcé la contractualisation basée sur le soutien aux chômeurs mais aussi le contrôle de leurs efforts et la menace de sanction (par l'ONEM). La Région wallonne a complété la politique en direction des chômeurs par des décrets tels que le Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (D.I.I.S.P.), des Organismes d'insertion socio-professionnelle (O.I.S.P.), des Entreprises de formation par le travail (E.F.T.) et du décret sur l'insertion sociale.

Les enjeux de la transformation des politiques

L'analyse sociologique de ces politiques publiques d'activation des chômeurs fait apparaître les enjeux suivants (a) un nouveau récit politique de ce qu'est le chômage et de ce que sont les chômeurs, (b) un récit oublié du manque structurel d'emplois et du manque d'investissement humain et financier dans les politiques actives, (c) la mise en évidence d'un degré d'inégalité présent dans la relation contractuelle imposée entre l'Etat et les chômeurs.

Le nouveau récit politique sur les groupes de bas statut en situation de chômage vise à produire et à renforcer la responsabilité individuelle du chômeur lorsqu'il ne trouve pas d'emploi ou, sur la

base des nouveaux critères de jugement, ne s'active pas assez pour en trouver¹, le récit socio-politique pose un jugement qui ne prend pas suffisamment en compte toutes les conséquences du manque structurel d'emplois (Liénard, 2007), et notamment les effets socio-économiques et psychosociaux du chômage de masse et de la montée de la précarité et de la déstabilisation sociale (Herman 2007c ; Cherenti, 2007 a et b).

Les politiques d'activation s'appuient sur un degré d'inégalité dans la relation contractuelle entre d'une part, l'Etat et les organismes ONEM et FOREM et d'autre part, les demandeurs d'emploi et leur soutien potentiel (syndicat et associations). Nous avons élaboré une série d'hypothèses destinées à évaluer le degré d'in-égalité entre les parties prenantes au contrat.

- ⊙ Certains contrats ont un **degré élevé d'inégalité** entre les parties : les contrats d'activation du comportement de recherche d'emploi entre l'ONEM et les chômeurs²;
- ⊙ D'autres ont un **degré moyen d'inégalité** entre les parties : la convention d'accompagnement entre le FOREM et le chômeur. Ce dernier est directement en lien avec le Plan d'accompagnement des chômeurs (voir accord de coopération de 2004 et documents du FOREM)
- ⊙ Enfin il en est qui ont un **degré faible d'inégalité** entre les parties : le contrat crédit-insertion issu du décret Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (D.I.I.S.P.) d'avril 2004 et non lié directement au PAC (cfr. décret région wallonne du 01 avril 2004 et arrêté du gouvernement wallon du 22 décembre 2005).

Ce degré variable d'inégalité dans les divers types de contrat tend à produire des effets différents sur les individus et les groupes de chômeurs concernés non seulement sur leurs perceptions mais aussi sur leur degré d'engagement à l'égard des obligations (devoirs) ou des possibilités (droits ouverts) présentes dans ces relations contractuelles ainsi que sur leurs intentions voire leurs stratégies d'action en réponse à leur position dans ces relations contractuelles. On peut notamment faire l'hypothèse que plus le degré d'inégalité est élevé et perçu comme tel par le

¹ Avant que la politique d'activation des chômeurs ne soit utilisée de façon intensive, pour définir la durée dite normale de chômage, on tenait cependant compte de facteurs sociaux pour les chômeurs cohabitants. Ainsi, le droit aux allocations de chômage d'un chômeur cohabitant pouvait être suspendu, sous certaines conditions (art. 80 de la réglementation sur le chômage), lorsque la durée de son chômage dépassait la durée moyenne régionale (c'est-à-dire celle du territoire de la direction ONEM concernée) du chômage. Cette durée moyenne régionale était multipliée par un coefficient de 1,5 en fonction de la catégorie d'âge et de sexe du cohabitant. Ce dispositif (article 80) a été progressivement remplacé par la vérification de « l'activation du comportement de recherche d'emploi du chômeur complet » (ONEM, 2004, 43-46 et 72, 77, 81-83) notamment pour les chômeurs de moins de trente ans (à partir du 1^{er} juillet 2004), ensuite pour ceux de moins de 40 ans (à partir du 1^{er} juillet 2005) et enfin pour ceux de moins de 50 ans (à partir du 1^{er} juillet 2006).

² Cf. à ce propos, les dernières données fournies par Lekoeuche (2008) dans ce rapport, celles de l'ONEM (La Libre Belgique, 2 et 3 février 2008 :4; ONEM, 2007 :75-108) sur les sanctions à l'égard des chômeurs et l'étude de Cherenti (2007a) sur la venue des chômeurs exclus par l'ONEM vers les CPAS. Les chiffres fournis par La Libre Belgique indiquent qu'entre le 1 juillet 2004 et le 31 décembre 2007, 12.648 sanctions ont été prononcées par l'ONEM dont 9.025 suspensions des allocations de chômage et 3.623 exclusions des allocations. Parmi ces sanctions, jusqu'au 30 juin 2007, 59% du total concernait des chômeurs wallons. Cependant si l'article 80 de la réglementation du chômage avait été maintenu (cfr. supra) 16.349 cohabitants (essentiellement des femmes) auraient été touchés par une suspension de leur droit de toucher une allocation de chômage.

chômeur contractant, plus la motivation des actes du chômeur sera extrinsèque et donc diminuera son degré d'engagement volontaire dans l'action proposée ou qu'il doit proposer.

Cette typologie renvoie au contexte social et politique dans lequel s'inscrivent les diverses mesures. Afin de cadrer sociologiquement le poids des obligations des chômeurs par rapport aux devoirs de l'état et des organisations (ONEM, FOREM, CPAS), il était utile de montrer que ces contrats mettent les personnes sans emploi dans un rapport inégalitaire dont les causes principales ne relèvent pas d'elles.

Chapitre 2. Insertion socioprofessionnelle et mobilité : analyse longitudinale des trajectoires de jeunes demandeurs d'emploi de la direction régionale FOREM de La Louvière.

Ce chapitre analyse les trajectoires professionnelles de jeunes qui ont participé à une mesure du Forem destinée à permettre aux demandeurs d'emploi peu qualifiés de prendre position sur le marché de l'emploi (le plan Jeunes+). Cette étude, de nature longitudinale, exploite des données qui avaient été recueillies entre 2002 et 2006. Elle se focalise sur les variables tant objectives (i.e., niveau socio-culturel) que subjectives (i.e. soutien social perçu du Forem ou de l'entourage ; perception du monde du travail ; auto-évaluation de ses propres possibilités) qui ont influencé la trajectoire professionnelle de ces jeunes.

Parmi les 502 jeunes demandeurs d'emploi ayant répondu à la première phase de l'enquête, 296 individus sont présents lors de la quatrième phase d'interrogation. L'analyse de cette enquête s'est effectuée en constituant trois groupes correspondant à trois trajectoires types : (1) les personnes qui ont été de manière durable en emploi pendant les 4 phases de l'enquête ; (2) celles qui n'ont jamais été en emploi ; et (3) celles qui ont été en emploi de manière irrégulière.

Du poids des positions sociales dans la définition de la position à l'entrée sur le marché du travail...

L'analyse des relations entre les ressources intergénérationnelles montre que, même si le niveau des diplômes s'élève de manière générale dans la société, il constitue un prédicteur important de la trajectoire professionnelle. Ainsi, les jeunes qui sont plus diplômés que leur père sont ceux qui connaissent la meilleure trajectoire d'insertion en emploi. Ceux qui disposent d'un diplôme équivalent à celui de leur père connaissent une trajectoire moins favorable. Enfin, les jeunes qui sont moins diplômés que leur père connaissent les trajectoires d'insertion les moins. De plus, l'accès et le maintien en emploi sont fortement déterminés par le diplôme des individus eux-mêmes. Ainsi, sur 100 individus ayant obtenu du travail pendant toute la période, la moitié ont un diplôme d'enseignement supérieur alors qu'ils ne sont qu'un bon quart dans la population de l'enquête. Parmi les individus ayant connu des périodes alternées de travail et de chômage, la moitié a un diplôme de secondaire technique ou professionnel. Enfin, parmi les personnes qui n'ont connu que le chômage, presque la moitié a uniquement un diplôme qui ne dépasse pas le secondaire professionnel.

...au poids spécifique des perceptions du monde social dans le processus d'insertion socioprofessionnelle

Mais le niveau des diplômes n'épuise pas la prédiction de la trajectoire du jeune. Cette étude montre également l'effet de variables telles que la perception du monde du travail, les capacités d'accès à des ressources subjectives... En particulier, elle met en évidence les constats suivants.

1. Soutien social des amis, de la famille

Les personnes hors emploi se disent plus souvent en contact avec leurs parents et voisins qu'avec des amis proches. A l'inverse, les personnes en trajectoires d'emploi semblent entretenir des relations plus intenses avec leurs amis. On peut faire l'hypothèse (Granovetter, 2000 :45-73) que, en comparaison avec celles et ceux qui sont en trajectoire de « sans emploi », ceux qui sont en trajectoire d'emploi ont davantage de « liens faibles » que de « liens forts », liens faibles qui leur permettent d'avoir un réseau plus étendu de type instrumental mobilisable notamment pour le repérage et la recherche d'emploi.

2. Soutien social du Conseiller en accompagnement professionnel (CAP)

A propos du soutien du Forem, on constate que les individus qui n'ont pas trouvé d'emploi évaluent le soutien du CAP de la manière la plus positive. En effet, plus que les deux autres groupes, ils considèrent que le CAP du Forem leur donne des informations utiles, leur apporte une aide concrète, leur donne confiance en eux et les encourage. Sans doute s'agit-il aussi des individus qui a priori se sentent moins armés pour affronter le monde de l'emploi.

3. Estime de soi, rapport à l'avenir, perception de santé

Les individus qui sont restés sans emploi avaient dès le départ davantage tendance à considérer « qu'il y a beaucoup de choses dans leur vie dont ils étaient honteux » et que « leur vie n'était pas une réussite ». Ils obtiennent également des scores moins élevés aux questions relatives à leur réussite dans l'avenir. A propos des soucis de leur vie qui auraient une influence sur leur état de santé mentale, c'est le groupe des personnes restées sans emploi qui est le plus marqué.

4. Perception d'imperméabilité

La durée du chômage a un effet important sur le sentiment que le monde du travail est inaccessible. Autrement dit, plus la période de non-emploi s'allonge, plus l'emploi semble hors de portée.

En articulant les observations issues des variables 'objectives' et 'subjectives', nous pouvons émettre l'hypothèse que l'anticipation subjective de l'avenir se réalise ensuite objectivement. En effet, les jeunes qui se disaient confiants dans leur capacité à trouver un emploi, sont souvent ceux qui ont effectivement trouvé un emploi par la suite. A l'inverse, les jeunes qui sont restés sans emploi pendant toute la durée de notre enquête longitudinale estimaient, dès la fin de leurs études, que leurs chances de trouver un emploi étaient faibles. Tout se passe comme si le 'subjectif' à l'issue des études se matérialise ensuite dans les situations objectives rencontrées par ultérieurement. Ces résultats ne font que confirmer l'importance effective des variables dites « subjectives » (ou plus exactement symboliques) sur les trajectoires des individus. Variables subjectives qui peuvent fonctionner comme une « prophétie auto-réalisatrice » dessinant l'avenir probable mais comportant aussi une incertitude car cet avenir n'est déterminé ni totalement, ni définitivement.

Chapitre 3. Plan d'accompagnement des chômeurs : santé mentale, responsabilité et insertion socio-professionnelle

Le chapitre 3 développe un certain nombre d'observations recueillies dans l'étude précédente, mais cette fois dans le contexte de politiques publiques actuelles. Il s'agit du « contrat crédit insertion » développé par la Région wallonne et, d'autre part, de « l'accompagnement et du suivi actif des chômeurs », contractualisé dans le cadre de l'accord de coopération entre l'état fédéral, les régions et les communautés. Ces deux mesures présentent à la fois des convergences et des divergences. Si elles fournissent toutes deux une aide substantielle à l'insertion socio-professionnelle des chômeurs sous la forme de conseils, formations..., la convention d'accompagnement et de suivi actif des chômeurs comporte une dimension particulière. Celle-ci concerne le fait qu'en cas de non-respect des engagements du demandeur d'emploi, des sanctions à son encontre sont possibles. L'étude présentée dans ce chapitre analyse, au regard de ces deux mesures, les attitudes de 622 chômeurs. Ces attitudes portent sur de variables psychosociales dont on connaît l'effet dynamisant de certaines et paralysant d'autres. Dans le premier cas, il s'agit notamment de perceptions liées au fait que le monde du travail est perçu par les chômeurs comme accessible, que des emplois sont vraiment disponibles ('perméabilité des frontières'), que les personnes se sentent proactives dans leurs démarches. Dans le second cas, c'est d'émotions telles que la honte ou la culpabilité devant le chômage ou encore d'un sentiment tel que la non-maîtrise de son avenir dont il est question. Les analyses réalisées ont mis en contraste trois groupes d'individus : (1) ceux qui ont signé uniquement la convention d'accompagnement ; (2) ceux qui ont signé le contrat crédit insertion (qu'on appelle tels quels bien que pour la plupart, ils aient également signé la convention d'accompagnement); et (3) ceux qui n'ont signé aucun document de ce type. Les résultats principaux sont les suivants.

Contrat crédit insertion

De manière systématique, les personnes qui ont signé le contrat crédit insertion sont plus vulnérables que celles qui ont signé la convention d'accompagnement ou celles qui n'ont rien signé du tout, que ce soit sur le plan de leurs caractéristiques socio-démographiques ou sur le plan de leurs perceptions et leurs croyances. En particulier, elles ont un niveau de bien-être psychologique moindre, se vivent comme plus responsables de leur situation de non-emploi, estiment que le monde du travail leur est davantage inaccessible, s'identifient plus comme membre du groupe des chômeurs et éprouvent davantage de culpabilité devant leur absence d'emploi. L'ensemble de ces résultats pourrait laisser supposer que ces personnes-là manifestent le moins de volonté d'entreprendre des démarches de recherche d'emploi. Or paradoxalement, ce sont celles-là mêmes qui expriment la plus grande volonté de réinsertion professionnelle, autrement dit, qui correspondent le plus aux objectifs des politiques d'emploi. Pour interpréter ce paradoxe, on peut 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. Ceci permet de comprendre les raisons pour lesquelles, au bout d'un certain temps, 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.

Convention d'accompagnement

Pour ce qui est des personnes qui ont signé la convention d'accompagnement, elles se caractérisent surtout par les stratégies de protection de soi qu'elles ont mis en place. Comparées aux personnes qui n'ont rien signé, elles évitent, voire dévient davantage leur situation de chômage et considèrent le monde du travail comme fermé. 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, éléments qui garantissent un certain niveau de bien-être psychologique.

Dès lors, 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.

Conscience ou non conscience

L'observation des phénomènes de déni de la situation de chômage nous a amenés à évaluer la mesure dans laquelle les chômeurs manifestent une connaissance explicite des documents signés et des engagements qui s'ensuivaient. A ce propos, les résultats sont surprenants. Seule la moitié des personnes qui ont signé tant la convention d'accompagnement que le contrat crédit insertion, est consciente de l'avoir fait. Les autres soit se trompent, soit disent ignorer avoir signé un quelconque document. Or l'attitude au regard de la signature des documents entraîne une série d'effets. Au regard des nombreuses données qui ont été analysées à ce propos, on peut soutenir l'hypothèse que les personnes n'ayant pas conscience d'avoir signé ces documents, éprouvant honte et culpabilité, développent une stratégie de déni par rapport au non-emploi, les conduisant à minimiser leur identité de chômeur et à attribuer la responsabilité de leur situation à des facteurs externes, qui ne dépendent pas d'elles. Corrélativement, les individus conscients des documents qu'ils ont signés acceptent de se confronter à la situation de chômage mais vivent également, dans le cas de la convention d'accompagnement, une forme d'isolement social. 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.

Aide ou sanction

Bien que centrées sur l'aide et le soutien qu'elles peuvent apporter aux chômeurs pour trouver à terme un travail, les politiques d'emploi récentes comportent également une dimension de contrôle, voire de sanction si les termes du contrat signé n'ont pas été mis en œuvre. Cette dimension est surtout d'actualité dans le cadre de la convention d'accompagnement. Les analyses montrent que si les chômeurs, de fait, perçoivent la convention comme un instrument de sanction et de menace, ils se sentent honteux, coupables, mal dans leur peau. Et ceci les tient éloignés du monde du travail et des tentatives de réinsertion professionnelle. En ce qui concerne le contrat crédit insertion, bien que celui-ci n'ait pas intégré de dimension de contrôle ou de sanction, les mêmes résultats apparaissent. Par contre, lorsque dans l'un et l'autre cas, c'est l'aspect soutien qui est principalement vécu par les chômeurs, apparaît une plus grande volonté de s'insérer professionnellement.

Il semble donc que certains aspects des politiques sociales risquent d'avoir 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.

Chapitre 4. Le plan d'accompagnement des chômeurs : aide ou sanction, quelles conséquences pour le chômeur ?

L'étude présentée dans le chapitre précédent avait pour objectif de comparer les liens que des mesures destinées à l'insertion professionnelle entretiennent avec la volonté d'insertion de chômeurs ou leur bien-être. Cependant, de part leur nature corrélative, les résultats qui ont été mis en évidence ne peuvent prétendre à une quelconque causalité. C'est pour cette raison qu'une recherche dite expérimentale a été réalisée sur le terrain, mobilisant 67 personnes concernées par le « plan d'accompagnement et de suivi actif de chômeur » (ou convention d'accompagnement). Rappelons cette convention comporte des aspects destinés à la fois des à aider et à contrôler les chômeurs. La question centrale de cette étude réside dans les effets que peuvent induire le soutien et /ou la sanction sur l'insertion socioprofessionnelle et certaines dimensions psychosociales. En d'autres termes, cette convention éveille-t-il un surplus de motivation pour s'investir davantage dans le monde du travail ou au contraire, devant la peur de la sanction, paralyse-t-il les chômeurs dans leurs démarches ?

Les résultats font apparaître deux tendances. D'une part, l'activation de la convention semble redonner au domaine professionnel une importance accrue et accroître l'envie de retrouver du travail. Mais d'autre part, elle éveille de la honte chez les participants. En d'autres mots, elle renforce une émotion d'humiliation, émotion caractérisée par la volonté de garder secrète la situation qui en est à l'origine. Ce résultat peut être considéré comme problématique sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle dans la mesure où il a été démontré, dans d'autres travaux empiriques, que les individus honteux se tournent vers des comportements passifs de désengagement et d'isolement pour éviter les situations stressantes. Dans le cas des chômeurs, il pourrait donc se produire une forme d'évitement des situations liées à l'insertion professionnelle. Cette étude a aussi mis en évidence le fait que la convention entraîne une perception fermée le monde du travail. Autrement dit, les personnes ont alors le sentiment que trouver un emploi est une opération plus difficile que prévu. Or, d'autres recherches ont montré qu'avoir une vision fermée du monde du travail réduit le niveau de bien-être. Enfin, les résultats indiquent également que la convention entraîne une diminution du niveau d'estime de soi, indiquant par-là que l'auto-évaluation des chômeurs s'en trouve affectée.

Cette étude soulève donc un paradoxe : d'un côté, l'activation de la convention semble avoir un effet sur l'insertion professionnelle en augmentant l'envie de retrouver du travail et en amenant les chômeurs à accorder de plus en plus d'importance au domaine du travail ; d'autre part, elle développe une vision fermée du monde du travail, de même qu'elle éveille des sentiments de menace, de honte et baisse l'estime de soi des personnes. Cette ambivalence, in fine, est sans doute le reflet de l'état de tension dans lequel se trouvent les chômeurs confrontés à la convention. Si elle peut revivifier la norme sociale relative à la recherche d'emploi, cette norme risque toutefois de se trouver abandonnée en cas d'absence d'opportunités réelles de travail ou

d'échecs rencontrés à la suite d'un acte de candidature, étant donnés les sentiments de honte qui avaient été activés.

Deuxième volet : Diversité dans l'organisation

Dans un contexte de chômage important, certaines catégories de personnes rencontrent des obstacles spécifiques à l'embauche ou à la promotion dans l'entreprise. Ces obstacles sont liés à leur origine culturelle, leur âge, leur sexe, leur durée du chômage... Depuis plusieurs années, et ce de manière de croissante, les différents niveaux de pouvoir (européen, fédéral et régional) ont conçu des instruments juridiques et des formes de sensibilisation citoyenne de plus en plus élaborés pour combattre la discrimination. Pourtant, le problème subsiste et certains publics éprouvent, encore aujourd'hui, des freins considérables pour accéder à l'emploi, pour s'y maintenir dans la durée ou pour bénéficier d'une promotion au sein de l'entreprise.

Dans le deuxième volet de ce rapport, nous avons voulu d'analyser la manière dont les personnes chargées du recrutement au sein des entreprises (directeur des ressources humaines, recruteurs) traitent les dossiers individuels et prennent les décisions de sélection. Ce volet accorde une place particulière aux perceptions et attitudes des employeurs (ou de leurs représentants, les recruteurs) à l'égard des publics « discriminés. Ce sont certains biais qui s'immiscent dans les procédures de sélection qui sont analysés.

Chapitre 5. La discrimination à l'embauche : comprendre le phénomène et le combattre

Pour traiter la question de la discrimination à l'embauche, le dernier chapitre de ce rapport a essentiellement porté sur une revue de la littérature qui a traité cette problématique. C'est l'approche de la psychologie sociale qui a été privilégiée dans la mesure où cette discipline se donne pour objectif de comprendre les mécanismes qui soit activent les conduites de discrimination, soit les réduisent.

A cet effet, il importe de savoir que la discrimination est le résultat de stéréotypes et de préjugés négatifs que nous portons à l'égard de divers groupes. Ces stéréotypes sont en fait considérés comme inévitables car ils procèdent de traitements cognitifs fondamentaux et nécessaires pour faciliter les interactions sociales en société. De plus, ils contribuent à nous donner une identité sociale positive et procurent une estime de soi valorisée. Et s'ils ne peuvent s'exprimer aujourd'hui de manière visible parce que condamnés par des opinions publiques ou divers textes de loi, ils empruntent souvent des voies détournées et s'exercent sous des formes subtiles et difficilement détectables.

Mais comprendre la place et le rôle des stéréotypes et de la discrimination dans l'embauche n'excuse toutefois pas leur usage. Aussi, depuis quelques dizaines d'années sont étudiées les mesures qui parviennent, si pas à les éradiquer, au moins à les amoindrir. La discrimination positive (ou « affirmative action »), par exemple, est une de ces mesures. Appliquée en différents lieux, elle a permis d'augmenter la présence de membres de groupes discriminés dans certains secteurs professionnels mais a également entraîné divers effets pervers. Du point de vue des personnes qui ne peuvent pas bénéficier des mesures parce que n'appartenant pas aux groupes

cible, des sentiments d'injustice profonds ont été mis en évidence et une mise en question de cette mesure existent dans certains états. D'un autre côté, les personnes qui ont bénéficié de ces mesures ont l'impression de n'avoir pas été engagées au regard de leurs compétences mais du fait de leur simple appartenance à un groupe de bas statut. Ceci a pour conséquence que leur niveau estime de soi en pâtit.

Une autre mesure en usage actuellement est celle des CV anonymes. L'hypothèse sous-jacente à cette pratique est que si les caractéristiques, généralement utilisées pour discriminer (sexe, âge, lieu d'habitation,...), ne figurent plus sur le CV, les recruteurs pourraient devoir accorder davantage de temps à chaque candidature et rendre un jugement plus objectif. Cependant, cette méthode a également ses limites. Si la discrimination ne peut plus intervenir au niveau du tri de CV, elle risque d'apparaître davantage, par le truchement d'un effet 'rebond', lors de l'étape suivante, à savoir, l'entretien.

Enfin, une autre méthode existe qui pourrait réduire l'ampleur de la discrimination reprise dans ce rapport : l'accountability. Cette procédure se traduit par le fait de devoir rendre compte, de justifier ses actions, ses décisions et ses choix devant autrui. Ce faisant, elle renvoie à la notion de responsabilité et à la nécessité donner une explication cohérente, objective et rationnelle. De nombreux travaux relatent les effets de l'accountability sur le jugement et la prise de décisions. Celle-ci agirait comme un facteur motivateur pour les individus devant prendre une décision. En effet devant rendre compte et justifier leur décision, ils seraient amenés à réaliser un traitement plus juste et plus approfondi de l'information. Cependant, il existe divers types d'accountability dont chacun induit des effets différents. Une des variables qui a été étudiée concerne la nature-même de l'opération : les individus rendent compte soit des processus de réflexion qu'ils ont mis en place afin d'atteindre leur décision, soit uniquement du résultat de cette décision. Diverses recherches montrent lorsque les individus doivent rendre compte du processus de réflexion, ils effectuent un traitement plus approfondi et font moins appel à des raccourcis cognitifs tels que les stéréotypes. A contrario, les individus devant rendre compte uniquement de la décision réalisent un traitement plus superficiel et heuristique de la tâche et utilisent davantage de stéréotypes pour effectuer leur jugement. Cette méthode pourrait être introduite dans les procédures de sélection, amenant les recruteurs à réaliser une évaluation plus objective des candidats. Cependant, ses effets doivent encore faire l'objet d'études de validation tant en laboratoire que sur le terrain-même de recrutement.

A cet effet, une première étude – de nature exploratoire – a été réalisée dans le cadre de ce rapport. Elle a eu pour objectif de préciser les hypothèses et de construire les instruments nécessaires à leur validation. Le cadre précis dans lequel elle a pris place est relatif à la discrimination à l'embauche que connaissent dans notre pays les personnes d'origine maghrébine. Face à ce phénomène, les participants à la recherche (des étudiants s'identifiant à un recruteur) ont eu à évaluer la valeur d'un candidat à un poste de travail selon que celui-ci était présenté comme belge ou comme Nord-Africain. Cette évaluation se faisait dans un contexte où devaient être rendus compte (1) soit les processus de réflexion utilisés pour atteindre la décision, (2) soit uniquement le résultat de la décision, (3) soit encore rien du tout. L'hypothèse stipulait que face à des candidats nord-africains, les 'recruteurs' auraient le moins de stéréotypes et par-là seraient le moins discriminants lorsqu'ils devaient rendre compte des processus de réflexion mis en place.

Dans l'état actuel des choses, le matériel a été testé et exige maintenant une mise à l'épreuve en situation réelle. Les résultats qui seront recueillis devraient contribuer à la mise en place d'une politique plus efficace de lutte contre la discrimination à l'embauche.

2^{ème} partie : Les politiques actives concernant l'emploi et le chômage

Les résultats qui viennent d'être synthétisés permettent d'élaborer des propositions à partir de deux perspectives. La première est issue d'une approche sociologique qui insiste sur le poids des structures sociales et sur le rôle des institutions susceptibles d'orienter les trajectoires des individus et des groupes, notamment de bas statut. La seconde relève d'une approche psychosociale qui analyse la manière dont les personnes sans emploi tentent de prendre en compte les politiques d'emploi qui les concernent ou d'y échapper lorsqu'elles se sentent la cible de stigmatisation ou de menace.

Vu l'enjeu sous-jacent à ce rapport, les propositions qui sont présentées ci-après dépassent le cadre des cinq chapitres qui ont été présentés dans ce rapport. Elles se réfèrent également à des études réalisées par ailleurs dans le souci de proposer un cadre propositionnel général pour lutter contre le manque d'emploi disponible et les effets délétères que le chômage entraîne à différents niveaux.

D'où provient le manque structurel d'emploi ?

Dans les projections 2006-2012, le chômage augmente en Wallonie malgré une croissance annuelle moyenne de 11.000 emplois (en 2007 et 2008) puis de 9.000 emplois (de 2009 à 2012) et les mesures prises pour l'emploi notamment des jeunes (Gouvernement wallon, 207 ; Picqué, Cerexhe, 2008). Pour expliquer le volume et l'évolution du chômage et de la réserve de main d'œuvre, le Bureau Fédéral du Plan (2007 a et b) explicite les mouvements de la population en âge de travailler (notamment la progression continue de la demande d'emploi chez les femmes), et dans la population active (notamment la part des prépensionnés diminue dans la réserve de main d'œuvre ainsi que celle des chômeurs âgés, puisque l'accès à ce régime est reporté à 58 ans). En outre, pour expliquer cette croissance à la fois du nombre d'emplois et de chômeurs, le Bureau Fédéral du Plan (2007 a et b), l'IWEPS (2008) et le Conseil Supérieur de l'Emploi (2007) examinent d'une part, la structure d'évolution des emplois en quantité (gain et perte dans les secteurs d'activité), en qualité (profil des postes, des qualifications exigées et des conditions de travail) et dans les procédures de recrutement et de sélection ainsi que d'autre part, la structure de la qualification de l'offre de travail (qualifications des cohortes entrantes pour la première fois, des personnes voulant revenir sur le marché du travail, qualification et politique de formation des

chômeurs) et des compétences sociales requises des demandeurs d'emploi par les employeurs. Néanmoins, il n'y a pas à priori d'harmonie et de congruence entre ces divers éléments. Il est possible que les nouveaux emplois et les emplois devenus disponibles (départ à la pension et mobilité professionnelle) n'aillent pas vers le stock de chômeurs, ni même vers les nouvelles cohortes d'entrants si les politiques de formation « initiale » et « continue » ne sont pas pensées de façon pertinente en tenant compte, dans leur mise en œuvre, des inégalités sociales et culturelles présentes dans la société.

Etant donné ces éléments, le manque structurel d'emploi et ses déterminants socio-économiques seront la source de nombreuses conséquences sur le plan des rapports sociaux. D'une manière générale, ils entraîneront une déstabilisation et une restructuration du salariat. Nous allons expliciter brièvement différents mécanismes de sélectivité qui sont de plus en plus à l'œuvre dans le fonctionnement actuel du marché de l'emploi et décrire leurs effets sur le plan de la précarisation des trajectoires professionnelles et sociales.

Quels sont les processus institutionnels à l'œuvre ?

Lié à l'exigence de compétitivité et à l'internationalisation de la concurrence entre les entreprises, est monté en puissance l'appariement sélectif entre individus et postes de même niveau, c'est-à-dire l'exigence, par une sélection drastique, d'apparier entre eux des individus répondant au même niveau de compétence quasi dès leur engagement et ce, dans les divers métiers nécessaires aux entreprises de biens et de services. Puisque l'exigence de compétitivité s'accroît et que le volume d'emplois offerts aux travailleurs n'augmente pas en proportion de la demande d'emploi, une sélectivité de plus en plus nette entre les travailleurs augmente.

Cette sélectivité s'appuie sur « l'augmentation structurelle de l'inadéquation entre les qualifications demandées par le marché du travail et les qualifications offertes (par les futurs travailleurs). À une demande élevée de main-d'œuvre qualifiée correspond un excédent de main-d'œuvre peu qualifiée » (Dejemeppe, Cockx et Van der Linden, 2002 :220). Aujourd'hui, la masse des travailleurs disponibles et l'impératif de compétitivité permettent d'exiger des qualifications immédiatement rentables en situation professionnelle, la plupart des offres d'emploi exigent d'ailleurs une expérience professionnelle préalable. En outre, en Belgique, l'effort de formation continue, comparé aux autres pays de l'Union européenne, est insuffisant (Guyot et Mainguet, 2006) et il est même en diminution en pourcentages de la masse salariale et en volume d'heures de formation par rapport au volume d'heures de travail prestées (Conseil Central de l'Economie, 2006, cité par Dock, 2007).

Etant donné le manque d'emplois convenables disponibles et la structure des inégalités de diplôme et de qualification entre les individus des classes et groupes sociaux, cette inadéquation se double d'un mécanisme de déqualification en cascade induisant une sélectivité accrue. On observe en effet que « les évolutions des taux de chômage par niveau d'études sont provoquées par le fait que, dans un contexte de pénurie généralisée d'emplois, les chômeurs très qualifiés, qui ne trouvent pas d'emploi correspondant à leur formation, se tournent vers des emplois moins qualifiés. Au bas de l'échelle des qualifications, les moins formés n'ont d'autre possibilité que le chômage ou l'inactivité » (Dejemeppe, Cockx et Van der Linden, 2002 :220 ; Devillé, 2008). La

conséquence en est donc l'augmentation de la sélectivité au détriment des individus les moins pourvus en qualification. Cette sélectivité s'accroît également entre, d'une part, ceux qui sont déjà sans emploi depuis un certain temps, notamment les 60% des chômeurs qui, en 2005, en Wallonie, le sont depuis une durée égale et supérieure à 12 mois (FOREM Conseil et AMEF, 2005 :7) et, d'autre part, ceux qui viennent d'arriver sur le marché de l'emploi au sortir d'études qualifiantes réussies (en formation initiale ou en formation continue). En effet les nouveaux entrants dans le marché du travail sont supposés se caractériser par une adéquation meilleure entre leurs qualifications et les exigences des postes. En conséquence les chômeurs sans formation sont maintenus dans la file d'attente et leur relégation augmente au fur et à mesure que la sélectivité augmente. En outre, dans les procédures de définition des offres d'emploi et dans le parcours de recrutement, s'effectuent d'une part un processus de sur-sélection par les employeurs à cause d'une définition « surqualifiée » de certains offres d'emploi, et d'autre part un processus de discrimination (à diplôme équivalent) à l'embauche sur base de la nationalité et/ou du genre (Martens et Denolf, 1993 ; Okkerse, Termote, 2004)).

Les mécanismes qui viennent d'être décrits (l'appariement sélectif, l'inadéquation, la déqualification en cascade, la sursélection et la discrimination) permettent d'expliquer la manière dont le manque structurel d'emplois et l'exigence de compétitivité jouent sur le marché du travail. On peut d'ores et déjà constater que leurs actions pèsent essentiellement sur le segment le plus fragile de la société, à savoir sur les personnes les moins qualifiées et poussent à déstabiliser le salariat à la fois au niveau des groupes de bas et de moyen statut. Devillé H. (2008) dans une étude remarquable sur le marché du travail bruxellois montre comment ces divers processus s'additionnent et structurent une segmentation des groupes sociaux en augmentant les inégalités frappant les groupes les moins dotés en capital culturel. Comme, dans le même temps, les moyens collectifs d'action (construits entre 1945 et 1980) contre les inégalités sont déstructurés par la compétitivité et la concurrence, par la montée en puissance de la gestion individualisante des performances, par le transfert vers les secteurs mais surtout les entreprises des contenus de négociation et ce, au détriment des accords interprofessionnels, les groupes sociaux concernés qui sont eux-mêmes plus éclatés peinent à inventer et à transformer leurs modes d'action pour faire face aux cinq mécanismes décrits ci-dessus. En effet, aujourd'hui le secteur fort n'entraîne plus le secteur faible dans sa trajectoire puisque le secteur faible n'obtient pas quelques années après ce que le secteur fort a obtenu. Bien plus, comme le secteur fort risque de se consolider au détriment du secteur faible, les inégalités se renforcent et chacun se trouve de plus en plus isolé face à ces mécanismes.

Quels facteurs permettent de développer une politique effective de l'emploi ?

Face à cette situation, la relance d'une politique de croissance riche en emplois durables constitue une priorité essentielle. Diverses recherches économiques et sociales portant sur la reconversion et le développement des régions en crise ont montré que trois facteurs favorisent la croissance en emploi : l'investissement matériel et immatériel dans les entreprises privées, publiques et d'économie sociale ; la recherche et, en particulier, la recherche-développement ; et enfin le développement du « capital humain » c'est-à-dire les investissements et la qualité atteinte dans les domaines de l'éducation scolaire, de la formation continue des adultes avec ou sans emploi

(Deschamps, 1998, 1999 ; Bayenet, Deschamps, 2002 ; Dewatripont, 2007). Réinvestir en quantité et qualité dans les politiques de croissance d'emploi convenable permet en même temps d'agir contre les mécanismes soit qui suppriment des emplois à cause d'une compétitivité centrée trop exclusivement sur les « coûts » sociaux et salariaux, soit qui freinent l'aboutissement effectif des politiques de requalification des chômeurs et des travailleurs qui doivent pouvoir obtenir un emploi et/ou faire face aux nouvelles exigences dans l'exercice d'une profession.

Une analyse des politiques de création d'emploi convenable et de leur financement nécessite la prise en considération d'un niveau tant international que national. Au plan international, les marges de manœuvre existent mais elles sont insuffisamment utilisées pour augmenter la croissance en emplois. Citons par exemple, la prise en considération insuffisante par la politique monétaire conduite par la Banque centrale européenne des politiques de développement de l'emploi (Deschamps, 2005); la non-application du plan Delors de croissance de l'Union Européenne (Commission Européenne, 1993) ; le refus d'un impôt européen sur les transactions financières à visée spéculative (forme européenne de la taxe Tobin) ; le refus de la lutte effective contre les paradis fiscaux européens (Monaco, la Suisse, Principauté de Lichtenstein, les îles anglo-normandes). Toutes possibilités dont l'Europe se prive pour élargir ses marges de manœuvre.

En Belgique et dans les régions, si les pouvoirs publics jouent un rôle dans la création d'emploi, leurs interventions actuelles restent insuffisantes tant au niveau des moyens financiers et humains octroyés aux politiques d'emploi, aux politiques de recherche-développement qu'au niveau de l'organisation des marchés du travail et de la sécurisation des trajectoires professionnelles. Pour y parvenir, plusieurs directions sont à renforcer ou à prendre.

- Une première direction est le renforcement financier, humain, de gouvernance rigoureuse et coordonnée du plan Marshall en Wallonie (Bayenet, Capron, 2007), son extension à la région de Bruxelles ainsi qu'aux compétences d'enseignement et de formation continuée et de culture de la communauté Wallonie-Bruxelles et ce, dans une logique de forte coopération (Dewatripont et alii, 2007 :3-5 ; Vandenberghe, 2007 ; Lafontaine et Baye, 2007). En outre pour en augmenter l'efficacité, ce plan devrait être coordonné par une coopération durable avec la Flandre et l'état fédéral.
- Sur le plan financier, une deuxième direction de l'Etat actif concerne la recherche et l'obtention d'une plus grande justice fiscale à atteindre par une meilleure connaissance des plus-values réalisées et de tous les revenus (financiers, boursiers, immobiliers, du travail indépendant et salarié) ainsi que la lutte contre la fraude fiscale. Cette meilleure taxation procurerait non seulement des moyens complémentaires (Savage, 2004 :540-560) mais permettrait également de favoriser le facteur travail.
- Une troisième direction vise à diversifier et à modifier le taux des prélèvements fiscaux et sociaux afin de favoriser le facteur travail (notamment peu qualifié) par exemple par l'instauration d'un prélèvement sur le chiffre d'affaires des entreprises plutôt que d'abord sur la masse salariale.
- Une quatrième direction vise à mobiliser dans un fonds de l'emploi, un ensemble de cotisations aujourd'hui spécialisées vers des groupes-cibles (dit groupes à risques) afin de réintégrer dans une trajectoire sociale et professionnelle sécurisée diverses périodes et

situations de vie (le chômage devenant période de transition professionnelle, le congé-éducation devenant droit à la formation, etc...).

Avec ces moyens complémentaires, les politiques d'emploi mises en œuvre avec le secteur privé, le secteur de l'économie sociale et le secteur public peuvent développer l'emploi dans les domaines tels que le secteur des services de proximité³ (enfance, famille, personnes âgées), le secteur de la recherche et celui de la formation tout au long de la vie, tous secteurs qui développent la qualité de vie et une croissance équilibrée socialement. En outre des secteurs centrés sur une croissance durable et sociale peuvent être développés par une politique d'investissement de la Banque Européenne d'Investissement par des prêts à taux zéro ou à taux fortement bonifiés voire en fonctionnant comme tiers investisseur qui se rembourse par les économies réalisées par les producteurs et les consommateurs. Cela pourrait être réalisé non seulement dans nos régions mais également avec les pays en développement (Gadrey, 2007 :208-220) et en y promouvant des échanges équitables. Des secteurs tels que les énergies renouvelables, les économies d'énergie par son utilisation rationnelle, le développement intensif des transports collectifs, l'isolement des bâtiments publics et privés, un cycle de réparation fiable des biens de consommation durable et leur recyclage industriel se prêtent efficacement à ce type de politique de développement de l'emploi.

Comment agir sur les trajectoires pour sécuriser le changement ?

Pour diminuer les inégalités entre les groupes sociaux et réduire les mécanismes (appariement sélectif, inadéquation, etc...,) liés à ces inégalités, plusieurs priorités sont à poursuivre. La première vise la requalification et l'obtention d'un emploi pour les travailleurs peu qualifiés et les chômeurs. Cette requalification demande d'agir à la base des inégalités de qualification, c'est-à-dire dès l'école maternelle et le premier cycle primaire (Liénard, Mangez, 2006 ; Dewatripont et alii, 2007 :6-9) afin d'éradiquer les échecs précoces qui pèsent alors sur toute la trajectoire sociale des groupes de bas statut. Une deuxième priorité cherche à développer intensivement les politiques de formation continue tout au long de la carrière en mettant sur le même pied, -pour les entreprises privées, publiques et d'économie sociale qu'elles soient marchandes ou non marchandes-, les investissements matériels, les investissements dans la formation et dans la recherche. En outre, concernant les groupes de bas statut aujourd'hui écartés de l'emploi, pour atteindre leur remise ou entrée dans l'emploi, deux conditions complémentaires devraient être mises en œuvre : l'une porte sur l'organisation des marchés du travail, l'autre sur la sécurisation des trajectoires individuelles.

Grâce à des conventions interprofessionnelles et le financement renforcé des politiques d'emploi, l'organisation des marchés du travail serait modifiée. Les marchés du travail, au niveau des secteurs et des territoires, intègreraient grâce à de nouvelles régulations et négociations collectives un certain degré de flexibilité du marché mais aussi un haut degré de sécurité des trajectoires des travailleurs (Gautié, 2003). Pour y parvenir, la conception de ce qu'est une

³ La politique discontinue (avant-arrière) du gouvernement belge dans le domaine des titres-services, du crédit-temps et du congé-éducation payé compromet le développement de l'emploi stable et convenable dans les secteurs qui utilisent ces moyens.

trajectoire professionnelle serait transformée afin de redéfinir le contenu et le sens de périodes aujourd'hui insécurisantes. Tout contrat d'emploi assimilerait à des périodes professionnelles un temps donné (a) de formation, (b) de reconversion et de transition professionnelle, (c) de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, (d) d'engagement significatif dans la vie associative agréée (Gazier, 2007). Des recherches, notamment celles issues de la théorie de la régulation et des conventions désignent les facteurs favorisant des parcours de formation et d'obtention d'un emploi ou d'une activité y assimilée en vue d'accroître les « capacités » de (ré)insertion durable des individus notamment les précaires (Gautié, 2003). Selon cette perspective, le contrat de pluriactivités du travailleur⁴ (Boissonnat, 1995 ; Supiot, 1999 : 58-92) et la sécurité sociale professionnelle tout au long de la vie sont des mesures qui visent cet objectif (Cahuc, Kramarz, 2005). Ces deux mesures fourniraient la possibilité de proposer progressivement à toute personne un emploi convenable en fin de parcours de formation initiale ou continue et l'Etat social serait 'actif' au sens où il articulerait la formation, la requalification des chômeurs et la reconversion des travailleurs avec des propositions effectives d'emploi convenable.

Quels sont les effets psychosociaux du chômage et des politiques actives d'emploi?

D'un point de vue macro et mésosocial, nous venons d'examiner comment renforcer le rôle actif des pouvoirs publics dans le développement de la croissance de l'emploi et de la qualification des personnes tout en diminuant les inégalités entre individus et groupes. Cependant, au moment où nous abordons les propositions à retirer des analyses de psychologie sociale, il est utile de rappeler, -avant de suggérer comment y faire face-, comment la situation de chômage produit des effets délétères et peut déstructurer les personnes. Que le chômage détériore de manière significative la santé des individus, la chose n'est plus à démontrer. De nombreux travaux réalisés tant en Belgique que dans de nombreux pays industrialisés ont mis en évidence ses effets délétères tant sur les aspects physiques que psychologiques du fonctionnement humain. Cette détérioration s'opère au travers de la vision largement négative que la société dans son ensemble porte sur les chômeurs. Par un phénomène qu'on peut qualifier d'auto-handicapant, les chômeurs craignent les conséquences de cette vision négative, la reprennent à leur propre compte et activent des processus psychosociaux qui induisent une altération de leur fonctionnement cognitif et social. Et ceci n'est pas sans effet sur leur insertion professionnelle.

Pour faciliter et encourager la reprise d'emploi des chômeurs, les pouvoirs publics ont mis en place diverses mesures dont l'un des plus récentes – le plan d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs – associe le soutien à la sanction. Sur le plan de l'embauche, cette mesure semble porter des fruits uniquement pour des personnes dont les caractéristiques socio-démographiques sont les plus favorables. Pour les autres, aucun effet positif n'a été observé (Cockx et al. 2007).

⁴ Le contrat dit de 'pluriactivités' permet d'assimiler (sous des conditions variables) dans un seul et même contrat continu d'emploi : plusieurs types de temps (emploi, formation, crédit-temps vie familiale et sociale, voire temps délimité de chômage défini comme transition professionnelle) dans une ou plusieurs entreprises dépendant de un ou plusieurs employeurs. Il permet également de définir des droits de tirage sociaux.

Sur le plan de la santé mentale et du dynamisme dans le domaine de la recherche d'emploi, cette mesure semble être contre-productive. Confrontés à une politique qui comprend à la fois des aspects d'aide ou de sanction potentielle, les chômeurs éprouvent un sentiment de honte qui s'accompagne de l'impression que le monde du travail ne leur est pas vraiment accessible, que trouver un emploi est une opération particulièrement difficile.

Devant ce type de résultats (qui demande toutefois plus ample confirmation), on ne peut que s'interroger devant les politiques d'accompagnement, de suivi et de contrôle qu'on appelle aujourd'hui actives. Si certains de leurs objectifs sont louables, il n'en reste pas moins que sur le terrain, elles ne semblent pas conduire aux effets attendus et contribuent, en partie au moins, à rendre le monde du travail encore plus inaccessible pour certains chômeurs qu'il ne l'est autrement.

En effet, lorsque les politiques d'activation et de recherche d'emploi mettent les chômeurs dans des parcours où l'engagement motivé et libre ne prédomine pas, où l'obtention d'un emploi convenable n'est pas un horizon plausible, où le contrôle sans emploi convenable proposé remplace le soutien et la proposition d'emploi effective, où le manque d'emploi n'est pas remplacé par la reconnaissance d'activités sociales d'insertion activant l'identité de citoyen, de personne active reconnue par les autres, les recherches psychosociales ont montré qu'alors surviennent la honte, la dégradation du bien-être, de l'estime de soi, du contrôle de gestion de sa vie.

Comment améliorer la gestion des situations et des injonctions qui pèsent sur le chômeur ?

Les travaux réalisés selon l'approche de la psychologie sociale tentent de dégager les éléments capables de limiter les effets psychosociaux délétères du chômage et d'en rompre le cercle vicieux auprès des différents groupes étudiés (chômeurs de longue durée, jeunes peu qualifiés et travailleurs âgés). D'un point de vue psychosocial, les mesures d'intervention peuvent jouer à trois niveaux :

- la prévention primaire : les mesures ont pour but de prévenir le risque lui-même,
- la prévention secondaire : les mesures ont pour but de prévenir le dommage lorsque le risque est présent,
- la prévention tertiaire : les mesures ont pour but de limiter le dommage provoqué par le risque.

En termes d'insertion sociale et professionnelle, les deux premiers types de prévention peuvent être considérés comme agissant surtout sur le plan de l'environnement des groupes défavorisés et interviennent en amont des difficultés. Le troisième type de prévention concerne l'aide individuelle (par exemple, le soutien psychothérapeutique) et prend place en aval, lorsque les dégâts ont eu lieu.

Les conclusions qui se dégagent de nos recherches indiquent l'importance majeure des deux premières formes d'intervention. En effet, dans la mesure où l'on a mis en évidence le fait que les processus en jeu sont en grande partie de nature situationnelle, ce n'est bien sûr pas sur l'individu

qu'il importe d'intervenir en priorité mais sur son environnement social et institutionnel (une partie de l'environnement institutionnel a été traité ci-dessus).

Voici quelques propositions, relevant du domaine de l'insertion socioprofessionnelle, à laquelle peuvent aboutir ou ont abouti les enseignements que nous pouvons tirer des recherches.

En terme de prévention primaire

La stigmatisation, la honte, la discrimination sont construites socialement. Il est pertinent d'organiser le champ de l'insertion sociale et professionnelle de façon telle que, dès l'amont, elles soient inopérantes. Ceci peut se réaliser au travers d'un aménagement institutionnel qui affaiblisse la visibilité et la saillance des attributs stigmatisés. Il s'agit, par exemple, dans un organisme de formation pour adultes accueillant des travailleurs avec et sans emploi, d'éviter de rendre notoire l'appartenance de certains au groupe des chômeurs ou à tout autre groupe social dont la réputation sur le plan de l'apprentissage est menacée. Il s'agira aussi d'éviter les contextes qui en accentuant la responsabilité des personnes sans emploi dans ce qui leur arrive éveillent les émotions de honte et de culpabilité. Dans le milieu professionnel, il s'agira de développer une politique de gestion de la diversité qui permette d'éviter les discriminations sociales lors de l'embauche (type d'offre d'emploi, analyse non discriminatoire des CV, etc.) mais également sur le plan de la gestion des carrières des différents groupes sociaux (éviter le « plafond de verre » ou les carrières planes à partir d'un certain âge). Il s'agira également de mettre en œuvre des procédures internes, voire externes d'accountability afin de renforcer l'apprentissage par les recruteurs de comportements et de traitements non-discriminatoires des informations.

En terme de prévention secondaire

Les stéréotypes étant résistants au changement, ils altèrent, dans la durée, les représentations que les individus se construisent d'eux-mêmes, en particulier celles concernant le sentiment d'être bien intégré et bien adapté à la société. Il importe dès lors de permettre à ces personnes d'accéder à d'autres conceptions de soi, positives cette fois. Ainsi, la mise en place de modules d'affirmation de soi par les organismes d'insertion peut se révéler une démarche utile pour peu qu'ils mettent l'accent sur des dimensions considérées comme importantes par l'individu concerné. La mise en place de jeux de rôle permettant aux personnes concernées de se distancier et de réagir, en situation donnée, de façon pertinente aux réactions discriminatoires vise également le même objectif. De même, les politiques de gestion du personnel devraient être attentives à éviter ce qui peut renforcer les perceptions d'imperméabilité intergroupe, celle-ci étant susceptible d'altérer la qualité de vie dans l'emploi (désengagement professionnel et compétition sociale avec les plus jeunes). Enfin, la création de lieux de rencontre favorise chez les individus appartenant à des groupes stigmatisés invisibles la comparaison sociale et offre également l'accès au soutien social des pairs. Tant le soutien social que les comparaisons intragroupe se révèlent des éléments essentiels au maintien d'un bien-être psychologique suffisant.

A notre avis, si les solutions existent, au-delà bien sûr de la création nette d'emplois, c'est notamment dans une démarche qui implique que les organismes d'insertion socio-professionnelle aient une fonction de « placeurs » en ayant la possibilité de mettre en relation directe offre et

demande d'emploi dans un rapport social qui puisse prendre en considération tant les exigences réelles liées au poste de travail que la notion d'emploi convenable. Cette façon de procéder délimiterait de façon plus juste et adéquate pour les divers acteurs concernés (employeurs, organismes de formation et d'insertion, personnes sans emploi), les responsabilités sociales des uns et des autres. L'objectif est d'éviter de rendre responsable l'individu de ce qui relève de la responsabilité propre des institutions et de la société. De nombreuses pratiques des employeurs, de l'ONEM et du FOREM, des personnes sans emploi, prendraient une autre signification sociale si l'emploi convenable effectif était proposé au bout du chemin. En l'absence d'emploi ou en cas de non obtention d'un emploi, ces pratiques risquent d'être perçues mais aussi de servir surtout à un contrôle contraignant et sanctionnant ou à poser un verdict d'incapacité personnelle sur le chômeur. En effet, les catégorisations administratives et politiques, les outils et la méthodologie de Forem conseil, de certaines associations et des CPAS insistant notamment sur l'autonomie et la mise en projet du chômeur et la conclusion des contrats avec eux indiquent clairement que la sortie ou non du chômage renvoient plus à une individualisation des diagnostics, des parcours, des évaluations et des sanctions (positives ou négatives) des chômeurs (Lacourt, 2007 :1-16) qu'à la gestion non satisfaisante d'un risque social collectif par les institutions sociales.

Certes cette fonction de « placeur » du FOREM et des organismes agréés de placement est circonscrite par le volume limité des offres d'emploi, le degré de qualité de conditions de travail et des rémunérations, l'inadéquation relative entre d'une part, les exigences des employeurs et d'autre part, le manque d'expérience, les qualifications et compétences des personnes sans emploi ainsi que les contraintes dans lesquelles ces personnes se trouvent lorsqu'elles reprennent un emploi. Pensons notamment à la garde d'enfants, au type d'horaire, à la perte de certains « droits » liés à leur situation et aux frais nouveaux non compensés par le différentiel entre les bas salaires (qui sont trop bas par rapport au coût réel de la vie) et le niveau des allocations de chômage ou du revenu d'intégration sociale c'est-à-dire ce qu'on appelle 'les pièges à l'emploi' (Cherenti, 2007b).

Cependant, en l'absence de possibilités d'emploi, une autre possibilité peut être fortement développée d'autant que les régions s'y sont déjà attelées (Picqué, Cerexhe, 2008 ; Gouvernement wallon, 2007 ; Forem Conseil, 2007b). Il s'agit de la politique des stages en immersion professionnelle et de la formation en alternance. Les stages et la formation en alternance, gérés en tenant compte des acquis de l'analyse psychosociale présentée dans ce rapport, permettent aux personnes concernées d'apprendre, en situation réelle, les compétences sociales et techniques, les rythmes, les attitudes et comportements adéquats pour mener une activité professionnelle en entreprises de biens ou de services. La durée et la qualité (professionnalisme et formation des personnes chargées de l'encadrement) des stages sont des éléments importants pour atteindre les résultats attendus en fonction de publics déterminés. Vu l'actuel manque structurel d'emplois et en lien avec les effets attendus des mesures macro et mésosociales citées ci-dessus, le nombre des stages et des personnes concernées ainsi que les critères de qualité des stages devraient être une priorité centrale dans les négociations interprofessionnelles et sectorielles paritaires. De même, le Service des relations partenariales du FOREM ne pourrait-il accroître son rôle d'intermédiation dans l'extension qualitative et quantitative des stages (OCDE, 2007 ; Van der Linden, 2007). Par ailleurs, si le nombre et la qualité des stages ne s'avéraient pas adéquats, une ouverture des stages vers des associations agréées (par d'autres décrets de la Région ou de la Communauté Wallonie-Bruxelles) serait important. En effet, le stage peut maintenir la personne dans une situation de non-isolement, dans un groupe professionnel ou semi-professionnel dans lequel elle trouve une

reconnaissance sociale (pour autant que le stage se passe bien, ce qui n'est pas systématiquement le cas) qui peut avoir un effet bénéfique sur son insertion. La priorité concernerait des stages en lien direct avec des emplois convenables. Mais, en situation de manque structurel d'emplois, des stages qui procurent une reconnaissance sociale peuvent également obtenir un effet bénéfique sur la dynamique des individus et le maintien de leur proactivité. En effet, si malgré le renforcement de l'action de « placement » (au sens strict du terme) du FOREM, les personnes pour lesquelles une insertion professionnelle directe est aujourd'hui difficile, n'y parviennent pas, il est important de maintenir une politique d'insertion sociale (dont les effets indirects sur l'insertion professionnelle peuvent être réels étant donné les effets positifs de cette insertion sociale sur les personnes). Pour ce faire, une plus grande utilisation des possibilités d'articulation avec les associations d'éducation permanente et les organismes sociaux est nécessaire.

Bibliographie

- Bayenet B. et Deschamps R., (2002), Capital humain et marché du travail : Constats et Perspectives », Conclusions générales de la Commission 2, CIFoP, *Congrès des Economistes belges de Langue Française*, 15ème Congrès, novembre, pp. 267-276.
- Bayenet B. et Capron H., (2007), « Les pôles de compétitivité : effet de mode ou nouveau paradigme de politique industrielle ? », Charleroi, CIFOP, *17è Congrès des économistes de Langue française*
- Boissonnat P., (1995), *Le Travail dans vingt ans. Rapport du Commissariat général du plan*, Paris, Odile Jacob.
- Bouffartigue, P., (1991), Faire ses preuves, *Enquête*, La socialisation de la jeunesse, [En ligne], mis en ligne le 10 février 2006. URL : <http://enquete.revues.org/document142.html>, consulté le 02 janvier 2008.
- Bourdieu P., (1993), *La misère du Monde*, Paris, Seuil, Libre examen.
- Bureau Fédéral du Plan, (2007a), *Perspectives économiques 2007-2012*, Bruxelles, Bureau Fédéral du Plan. (pp.51 ; 58 ;78 ;80 ;152 ;175).
- Bureau fédéral du Plan, (Bassilière D., Bossier F., Caruso F., Hendrickx K., Hoorelbeke D., Lohest O.), (2007b), *Elaboration d'un modèle de projections régionales. Une première application du modèle HEMREG aux perspectives économiques nationales 2007-2012*, Bruxelles, Bureau Fédéral du Plan, et alii.
- Cahuc P., Kramarz F., (2005), *De la précarité à la mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle*, Paris, La Documentation Française, Rapports officiels.
- Chauvel L., (2006), « Tolérance et résistance aux inégalités », in Lagrange H., (dir.), *L'épreuve des inégalités*, Paris, PUF.
- Cherenti R., (2007a), *Les exclusions ONEM. Implications pour les CPAS*, Fédération des CPAS de la Région wallonne, Service Insertion professionnelle.
- Cherenti R., (2007b), *Analyse 2008 des pièges à l'emploi*, Namur, Fédération des CPAS, Service Insertion professionnelle.

- Cockx B., Dejemeppe M. et Van der Linden B. (2007), “Le Plan d’Accompagnement et de Suivi des chômeurs favorise-t-il l’insertion en emploi ?”, *Regards Économiques*, n°49, janvier.
- Commission Européenne, (1993), *Livre Blanc : Croissance, Compétitivité, Emploi*, Bruxelles, Union Européenne.
- Conseil Central de l’Economie, (2006), *Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l’évolution du coût salarial*, 8 novembre, document CCE2006-1450, consulté sur le site <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc06-1450.pdf>
- Conseil Supérieur de l’Emploi (2005), *Stratégie européenne pour l’emploi. Plan d’action national pour l’emploi 2004. Belgique*, Bruxelles, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Tableaux 21, 23, 43, pp.92, 93, 103. <http://www.meta.fgov.be>
- Conseil Supérieur de l’Emploi, (2007), *Rapport 2007*, Bruxelles, Ministère Fédéral de l’Emploi et du Travail.
- Décret relatif au dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (1/04/2004), Région wallonne, *Moniteur belge* du 01/06/2004, p. 42079.
- Dejemeppe M., Cockx B. et Van Der Linden B. (2002), Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique, in De la Croix D., Docquier F., Mainguet C., Perelman S. et Wasmer E., dir. (2002), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, Bruxelles, De Boeck-Larcier, coll. Économie, société et régions, pp.219-238.
- Dejemeppe M., Van der Linden B., (2006), Actions du Plan Marshall sur le marché du travail wallon, in *Regards Economiques*, n°40, avril, IRES, Louvain-la-Neuve.
- Deschamps R., (1998), Politique économique en Wallonie : priorité à l’emploi, *Wallonie*, n°51, pp.42-48.
- Deschamps R., (1999), Le développement de l’emploi, choix prioritaire pour la Wallonie, *Tendances économiques*, vol. 16, pp. 71-78.
- Deschamps R., (2005), Un pacte de compétitivité ?, in *La Libre Entreprise*, 17 décembre 2005, p.7.
- Devillé H., (2008), Le chômage bruxellois entre inadéquation de qualification et déqualification en cascade, Bruxelles, *Brussels Studies*, n°14, janvier 2008, site www.brusselsstudies.be
- Dewatripont M., et alii, (2007), *Wallonie et Bruxelles : Défis et opportunités économiques. Recommandations formulées à l’occasion du 17^e Congrès des Economistes de Langue Française*, 21-22 novembre, Charleroi, CIFOP.
- Dock T., (2007), Les vraies priorités, in *Démocratie*, n°22, 15 novembre, Bruxelles, Ciep-MOC, pp.1-5.
- FOREM – Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l’emploi, (2005), L’entrée des jeunes sur le marché de l’emploi, *Marché de l’emploi*, Supplément trimestriel, n°6, Charleroi.
- Forem Conseil AMEF (2007a), *Situation du marché de l’emploi wallon Statistiques mensuelles* décembre 2007, taux de chômage BIT repris à l’enquête EFT 2006, p.5.
- FOREM Conseil, (2007b), Job Tonic. Multipliez vos chances de trouver un emploi, Charleroi, FOREM, brochure à télécharger sur le site web FOREM http://www.leforem.be/informer/index_personnes.htm ; rubrique: espace jeunes; site www.attrapeluckybunny.be , consulté le 10 janvier 2008.
- FOREM, (2001), *Le Plan Jeunes + en Région wallonne. Population 2000*, Charleroi, consultable site web http://www.leforem.be/informer/info/observatoire_etudes_planjeunesplus.htm (le 7/12/2007)
- Gadrey J., (2006), *En finir avec les inégalités*, Paris, En clair Mango Littérature.

- Gautié J., (2003), Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale, *Centre d'Etudes de l'Emploi*, Document de travail, n°30, septembre.
- Gazier B., (2007), « Marchés transitionnels du travail », emploi durable et économie sociale, in Paugam S., (sous la direction de), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, pp.491-511.
- Gouvernement fédéral, (30 avril 2004), Accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs in *Moniteur Belge*, 25/07/2007, p. 39850.
- Gouvernement wallon, (2007), Des mesures en faveur de l'emploi, document du 03/05/2007, site <http://www.wallonie.be/fr/informations-generales/dossiers-thematiques/des-mesures-en-faveur-de-l-emploi/index.html>
- Granovetter M., (2000), *Le Marché autrement. Les Réseaux dans l'économie*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Guyot J.-L., Mainguet C., dir. (2006), *La formation professionnelle continue. Stratégies collectives*, Bruxelles, De Boeck.
- Herman G., (Ed.), (2007), *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale*, De Boeck, collection Economie, Société, Région.
- Institut National de Statistique, (2007), Enquête sur les Forces de Travail, 2005, Bruxelles, site : http://statbel.fgov.be/pub/d3/p311y2005_fr.pdf
- IWEPS – Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique, (2006), *Tableau de bord de l'Emploi en Wallonie*, Jambes-Namur, juin 2006.
- IWEPS – Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique, (2008), *Les Visages e la Wallonie*, Namur, 31 janvier 2008, document powerpoint.
- Lacourt I., (2007), « Quel est votre projet ? » L'insertion socioprofessionnelle des usagers dans les CPAS bruxellois, in *Brussels Studies*, la revue électronique pour les recherches sur Bruxelles, n°5, 23 mars 2007, pp.1-16. consulter www.brusselsstudies.be
- Lafontaine, D. et A. Baye (2007), « Au-delà du palmarès : quels enseignements tirer des enquêtes internationales comme PISA ? », *17^e Congrès des Economistes de Langue Française*, 21-22 novembre, Charleroi, CIFOP.
- Lahire B., (2004), *La culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi*, Paris, La Découverte, Laboratoire des Sciences sociales.
- Liénard G., (2007), « Crise sociale et responsabilisation des groupes précaires : analyse sociologique », in : G., Herman, (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale*, De Boeck, collection, Economie, Société, Région pp.28-63.
- Liénard G., Mangez E., (2006), « Les inégalités socio-culturelles dans les trajectoires scolaires », in *Cahiers Marxistes*, n°234, novembre-décembre, pp. 9-34.
- Martens A. et Denolf L. (1993), "Inégalité sociale sur le marché de l'emploi : la détermination ethnique", *Critique régionale 19, Cahiers de sociologie et d'économie régionales*, Bruxelles, ULB, Institut de Sociologie, pp.39-55.
- O.C.D.E., (2007), *Des emplois pour les jeunes. Belgique*. Paris, Editions O.C.D.E.
- Okkerse L., Termote A., (2004), *Singularité des Etrangers sur le marché de l'emploi. A propos des travailleurs allochtones en Belgique*. Etude statistique n°111, Bruxelles, S.P.F. Economie, PME., Classes Moyennes, Energie. Statistique et Information économique.

- ONEM (2004), *Rapport annuel 2004*, Bruxelles, ONEM, pp.43-46, 72-77, 81-83.
- ONEM, (2006), *Annuaire Statistique de l'ONEM 2006*, Bruxelles, ONEM- Stat.Info
- ONEM, (2007), *Rapport annuel 2006*, Bruxelles, ONEM, pp.75-108.
- Picqué C., Cerexhe B., (2008), Plan pour l'emploi des Jeunes, Bruxelles, document de la conférence de presse du 06/02/2008, site <http://www.cerexhe.irisnet.be/fr/competences-regionales/emploi-1/06-02-2008-plan-pour-lemploi-des-jeunes>
- Pochet P. (2003), La stratégie européenne pour l'emploi à la croisée des chemins, in Degryse C. et Pochet P., dir. (2003), *Bilan social de l'Union européenne 2002*, Bruxelles, Institut Social Européen, pp.61-97.
- Reman P. et Feltesse P. (2006), *Comprendre la Sécurité Sociale pour la défendre face à l'État social actif*, Bruxelles, Éd. Couleur Livres.
- Rocourt V., (2008), Deux fois plus de chômeurs sanctionnés, in *La Libre Belgique*, 02 et 03 février 2008, p.4.
- Savage R., (2004), *Economie belge 1953-2000. Ruptures et Mutations*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain.
- Service Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation de FOREM Conseil, (2007), *Détection des métiers/fonctions critiques en 2005/2006 –Rapport complet 2007-*, Charleroi, FOREM.
- Service d'analyse économique de l'IRES, (2007), Perspectives économiques 2007-2008, in *Regards économiques*, n°53, Juillet 2007.
- Supiot A., (dir.), (1999), *Au-delà de l'emploi. Rapport pour la Commission européenne*, Paris, Flammarion.
- Van der Linden B., (2007), Un regard sur le rapport de l'OCDE : *Des emplois pour les jeunes*, in *Regards économiques*, n°56, novembre, Louvain-la-Neuve, IRES, p.4.
- Vandenberghe, V. (2007), « Décrochage francophone en termes de capital humain. La question de la gouvernance », *17^e Congrès des Economistes de Langue Française*, 21-22 novembre, Charleroi, CIFOP.
- Vantemsche G. (1994), *La Sécurité sociale*, Bruxelles, De Boeck-Université.