

Chapitre 4

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

Aurore Lekoeuche

(Sous la direction de
David Bourguignon, Ginette Herman et de Liliane Marbaix)

Travail de fin d'études présenté en vue de l'obtention du grade de licencié
en politique économique et sociale

Janvier 2008

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	3
1. <i>PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES CHOMEURS</i>	4
2. <i>OBJECTIF ET STRUCTURE DU MEMOIRE</i>	6
PARTIE THEORIQUE.....	8
<i>Chapitre 1. Chômage et santé mentale</i>	8
1. <i>LIEN ENTRE CHOMAGE ET SANTE MENTALE : DONNEES EMPIRIQUES</i>	8
2. <i>MODELES EXPLICATIFS</i>	11
3. <i>CONCLUSION</i>	13
<i>Chapitre 2. Le groupe chômeur, un groupe stigmatisé particulier</i>	14
1. <i>LE GROUPE CHOMEUR, UN GROUPE STIGMATISE</i>	14
2. <i>CHOMAGE ET INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE : LE CONCEPT DE MENACE DU STEREOTYPE</i>	17
3. <i>STRATEGIES FACE A LA STIGMATISATION</i>	18
4. <i>CONCLUSION</i>	19
<i>Chapitre 3. La perception d'imperméabilité</i>	19
1. <i>LE CONCEPT D'IMPERMEABILITE</i>	20
2. <i>IMPERMEABILITE ET CHOMAGE</i>	20
<i>Chapitre 4. Les émotions déterminantes dans la situation de chômage</i>	21
1. <i>LES ANTECEDENTS DE LA HONTE ET DE LA CULPABILITE</i>	21
2. <i>LES CONCEPTS DE HONTE ET DE CULPABILITE</i>	22
3. <i>SENTIMENT DE CONTROLE</i>	23
<i>Chapitre 5. Design de recherche et formulation des hypothèses</i>	24
1. <i>DESIGN DE RECHERCHE</i>	24
2. <i>HYPOTHESES</i>	24
PARTIE EMPIRIQUE.....	29
1. <i>Méthodologie</i>	29
1. <i>ECHANTILLON</i>	29
2. <i>PROCEDURE</i>	30
3. <i>STRUCTURE DU QUESTIONNAIRE</i>	30
2. <i>Résultats</i>	35
3. <i>Discussion</i>	42
CONCLUSION GENERALE.....	45
BIBLIOGRAPHIE.....	48
ANNEXES	50
<i>ANNEXE 1 : L'ACCORD DE COOPERATION</i>	51
<i>ANNEXE 2 : L'ONEM</i>	52
<i>ANNEXE 3 : LE FOREM</i>	60
<i>ANNEXE 4 : QUESTIONNAIRE</i>	66

INTRODUCTION GENERALE

Devant l'ampleur du problème que représente le taux élevé de chômage en Belgique, les pouvoirs publics ont mis en place en 2004 de nouvelles mesures destinées à favoriser la mise à l'emploi des chômeurs. Ces mesures, appelées 'Plan d'accompagnement des chômeurs' (PAC) s'inscrivent, en Wallonie, et en particulier dans le Hainaut, dans un contexte de déficit d'emploi caractérisé (Liénard G. 2007). Elles ont déjà été partiellement évaluées sur le plan de l'insertion professionnelle auprès d'un échantillon de jeunes de 25 à 29 ans (Cockx B., Dejemepe M., Vanderlinden B., 2007) et ont montré des effets diversifiés. Ceux-ci sont significatifs pour les personnes de Flandre et de Wallonie, dont les caractéristiques sur le plan de l'embauche sont les plus favorables (niveau d'instruction, expérience professionnelle, habitant d'une sous-région dont le taux de chômage est faible). Selon l'analyse corrélative, le plan n'a pas eu d'effet positif sur l'embauche des autres catégories de personnes, de même que pour l'ensemble des jeunes habitant la région de Bruxelles-Capitale.

Comme le PAC présente des caractéristiques particulières, il nous a semblé utile d'en analyser ses effets sur d'autres dimensions que l'embauche. En effet, à la différence d'autres plans, il inclut non seulement des aspects de soutien et d'aide au bénéfice des chômeurs mais il est également doté d'un caractère coercitif puisqu'il peut donner lieu à une sanction sous la forme d'une suspension des indemnités de chômage si les personnes ne réalisent pas les mesures proposées. La question centrale posée dans ce mémoire réside dans les effets que peuvent induire le soutien et ou la sanction dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle. En d'autres termes, le PAC 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 ?

Mais avant de traiter ces questions, qui seront abordées tant dans la partie théorique que dans la partie empirique du mémoire, il nous paraît utile de préciser le contexte dans lequel elles s'inscrivent, et en premier lieu, de préciser ce en quoi consiste le PAC et les débats dont il a fait l'objet.

1. PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES CHOMEURS

Le PAC découle de la Conférence Nationale pour l'Emploi (CNE) et de l'Accord de coopération¹ entre l'Etat Fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'Accompagnement et au Suivi actif des chômeurs. Celui-ci est en application depuis le 1^{er} juillet 2004. A terme (juillet 2006), tous les chômeurs complets indemnisés de moins de 50 ans seront visés par cet accord.

L'accord implique tant le pouvoir fédéral via l'ONEM² que les Régions et Communautés, notamment le FOREM³. Il a pour but de lutter contre le chômage en général et de prévenir le chômage de longue durée en renforçant l'accompagnement des Régions.

Le suivi actif des chômeurs, dénommé également Activation du Comportement de Recherche d'emploi, désigne l'ensemble des actions entreprises par l'ONEM à l'égard du chômeur en vue d'évaluer les efforts qu'il fait pour se réinsérer sur le marché du travail. Ces efforts sont évalués lors d'entretiens individuels avec un facilitateur de l'ONEM. Le premier entretien a pour but d'évaluer les efforts que le chômeur a fait pour chercher du travail pendant la période des 12 mois précédents. Si les efforts sont jugés suffisants, un nouvel entretien aura lieu 16 mois plus tard. Si les efforts sont jugés insuffisants ou inadaptés, un plan d'action est proposé au chômeur pour les 4 mois qui suivent et il lui est demandé de s'engager à mener les actions qui sont attendues de lui. Un deuxième entretien a lieu 4 mois plus tard, pour évaluer si le chômeur a respecté son plan d'action. Si c'est le cas, un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard. Si le chômeur n'a pas respecté son plan d'action, il encourt une sanction limitée et temporaire. En outre, le chômeur doit à nouveau s'engager à mener les actions prévues dans son nouveau plan d'action. Le troisième entretien a lieu 4 mois plus tard. Si le chômeur a respecté son deuxième plan d'action, il retrouve le bénéfice de ses allocations complètes et un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard. Si au contraire, le chômeur n'a pas respecté son plan d'action, il peut être exclu du bénéfice des allocations.

L'accompagnement des chômeurs est un ensemble de services que le FOREM Conseil offre, tels que l'information sur les nouvelles dispositions, les aides et conseils dont le demandeur d'emploi peut bénéficier dans le cadre de sa recherche d'emploi (réunion collective) ; une rencontre individuelle avec un conseiller pour faire le bilan de la situation professionnelle et définir les actions utiles à mettre en œuvre sous forme d'un plan d'actions pour les mois à venir afin de faciliter l'intégration sur le marché du travail. L'entretien individuel aboutit sur la signature de la convention. Celle-ci est obligatoire et tout refus est communiqué à l'ONEM.

Le PAC a soulevé de nombreuses critiques dans la société civile. En effet, une série de discours marquent des inquiétudes à propos des effets du Plan d'accompagnement des chômeurs. Sa mise en place fut, d'ailleurs, l'objet de controverse. « *Les syndicats considèrent qu'il introduit une 'chasse aux chômeurs' dans un contexte où les emplois vacants ne sont pas suffisants* »⁴. Ainsi, certains responsables syndicaux s'accordent à dire que le PAC est loin de constituer une aide à la recherche d'emploi, qu'il ferait planer la menace d'exclusion sur la grande majorité des chômeurs. S'ils semblent favorables à ce que l'on aide mieux les chômeurs dans leurs démarches, ils craignent que ces derniers ne puissent ni décider du contenu, ni refuser de signer

¹ Voir annexe 1

² Voir annexe 2

³ Voir annexe 3

⁴ www.stopchasseauxchomeurs.be, consulté le 19-12-07

le contrat qu'on leur propose, sous peine d'être sanctionnés. Ils semblent sceptiques quant au fait que les efforts sont jugés par simple appréciation de l'ONEM. Cette mesure présuppose a priori les chômeurs « de mauvaise foi », leur fait porter la responsabilité de leur situation de chômage et leur impose la charge de prouver qu'ils méritent leur droit aux allocations. Le risque est de pousser les chômeurs à accepter des conditions de travail plus précaires (intérim, temps partiels) pour un salaire toujours plus bas et avec de moins en moins de protection sociale. « Selon Yves Martens de la 'plateforme stop chasse aux chômeurs', la plupart des personnes convoquées sont des femmes »⁵. Celles-ci doivent non seulement prouver qu'elles cherchent un emploi mais aussi qu'elles cherchent des solutions de garde d'enfants alors que ces places sont peu nombreuses et souvent laissées en priorité aux personnes qui travaillent. En outre, des réflexions telles que « Vous voulez mettre votre enfant en crèche mais vous ne travaillez pas ! » émergent. Le climat est donc devenu tel que les chômeurs ont dorénavant comme objectif principal d'avoir le bon papier qui va les protéger de l'ONEM. Lors d'un débat sur Télé Mons Borinage le 7 décembre 2007, les responsables de la CSC ont accusé l'ONEM de Mons et de La Louvière d'être des administrations qui ne tiennent pas compte de l'humain ni des réalités de la région. Selon eux, le PAC vise surtout à culpabiliser les chômeurs et même à les exclure.

A l'opposé, les organisations patronales considèrent que ce plan est un ingrédient essentiel de toute politique de réduction de chômage. Ils observent que leurs postes vacants ne sont pas pourvus en dépit du taux de chômage important. Ils affirment dès lors que certains chômeurs ne désirent pas occuper un emploi et que donc une contrainte est nécessaire.

Suite à une recherche menée afin d'évaluer l'impact du nouveau Plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs, dans sa phase de lancement, sur l'insertion des chômeurs âgés de 25 à 29 ans, Bart Cockx, Muriel Dejemeppe et Bruno Vanderlinden émettent quelques recommandations pour rendre plus efficace le suivi et l'accompagnement des chômeurs en Belgique. Un système de contrôle ne peut favoriser l'insertion en emploi que s'il s'accompagne d'autres actions régionales (aides à la recherche d'emploi, formations, etc.) ou fédérales (stimulation de l'offre d'emploi, etc.). Un système de contrôle du comportement des chômeurs indemnisés permet de rendre le système d'assurance-chômage plus juste et efficace. La durée d'indemnisation dépend de nombreux critères sur lesquels le chômeur n'a aucune emprise. Cependant, cette durée dépend aussi de ses choix en matière d'effort de recherche d'emploi et d'acceptation d'offres d'emploi. Ainsi, on incite les chômeurs, qui sont capables de trouver un emploi par leurs propres moyens, à quitter le chômage plus rapidement et on libère des ressources financières pour renforcer la protection sociale de ceux qui n'ont pas cette capacité. Le contrôle doit ensuite porter sur des actions vérifiables, comme les refus d'emploi convenable. Il faut supprimer la vérification de preuves écrites de démarches de recherche d'emploi dans la procédure. Des indicateurs, tels que les candidatures écrites, n'informent qu'en effet qu'incomplètement de l'activité de recherche. De plus, collationner des preuves de démarches formelles peut détourner les demandeurs d'emploi des canaux de recherches informels (recours à des relations). Le contrôle effectué par les facilitateurs devrait donc plutôt se concentrer sur des actions vérifiables, comme le refus d'une offre d'emploi convenable.

⁵ Idem

2. OBJECTIF ET STRUCTURE DU MEMOIRE

La controverse qui a porté sur le PAC et les analyses qui s'en sont suivies nous ont donné l'envie d'examiner cette problématique de manière objective afin que le débat puisse s'appuyer sur un argumentaire solide. L'objectif de ce mémoire est d'en analyser les effets, non pas directement du point de vue de l'embauche qui en résulterait mais sur la manière dont les chômeurs perçoivent ce plan, et en particulier les aspects qui relèvent du soutien et du contrôle apporté par les opérateurs. Ce soutien et cette sanction constituent-ils bien un facilitateur du processus d'insertion professionnelle ou, au contraire, éveillent-ils des processus stigmatisants, susceptibles de freiner les démarches de recherche d'emploi. Ce faisant, nous espérons pouvoir clarifier le débat concernant les conséquences d'une telle mesure.

Ce mémoire comprend deux parties. La première (partie théorique) réalisée à partir d'une revue de la littérature en psychologie sociale, fait brièvement le bilan des connaissances actuelles relatives aux effets du chômage en prenant en considération quatre aspects. D'abord, elle analyse les effets que le chômage a sur la santé mentale. Ensuite, elle examine les processus de stigmatisation susceptibles d'en résulter. Ce faisant, elle développe les conséquences que ceux-ci peuvent avoir sur le plan de l'identité sociale des chômeurs. Par ailleurs, les effets du chômage peuvent varier en fonction de la manière dont les individus se représentent l'accès au monde du travail. Selon que celui-ci est perçu comme ouvert ou fermé, il entraîne des conséquences différentes. Enfin, le chômage étant une situation socialement difficile à vivre, il risquera d'activer des effets sur le plan émotionnel, tels que la honte et la culpabilité, émotions dont il importe de savoir si elles éveillent une volonté d'action dans le domaine de la recherche d'emploi ou au contraire un sentiment d'impuissance.

Cette revue de la littérature met en évidence une série d'hypothèses mettant en relation avec certaines caractéristiques du PAC (son caractère aidant ou sanctionnant), diverses variables psychosociales relatives aux chômeurs (le degré de contrôle qu'on pense avoir sur sa vie ; les sentiments de honte et de culpabilité liés au fait de ne pas travailler ; la représentation de l'accessibilité du monde du travail ; la santé mentale) et enfin la volonté d'insertion professionnelle (retour dans le monde du travail, valorisation du domaine professionnel).

Ces hypothèses ont été testées au travers d'une recherche qui s'est basée sur un design dit expérimental. Ce schéma a été préféré à un design corrélatif car dans ce dernier cas, il est difficile, voire impossible, d'étudier formellement l'impact que peuvent avoir certaines mesures. Par exemple, même si nous observons une relation significative entre sanction et volonté de trouver un emploi, nous n'avons aucune garantie que c'est la sanction qui est à l'origine de cette volonté. De nombreuses variables peuvent en effet être à l'origine de cette relation, notamment, une opportunité particulière, un nouveau contact social, la fin d'une formation. Pour augmenter les chances de mettre en évidence une relation causale entre sanction et volonté de trouver un emploi, seul un design expérimental est susceptible de le faire.

C'est pourquoi, dans la deuxième partie de ce mémoire (partie empirique), nous avons proposé à une soixantaine de chômeurs participant au PAC de collaborer à une enquête d'un caractère quelque peu particulier. En effet, ces personnes ont été réparties aléatoirement en trois groupes. Dans le premier groupe, le caractère 'aide et soutien en faveur des chômeurs' du PAC a été souligné ; dans le deuxième, ce sont les aspects 'sanction et contrôle des chômeurs' qui ont été accentués ; et enfin, dans le dernier, aucune caractéristique de ce plan n'a été mise en évidence. Les deux premiers groupes constituent 'les groupes expérimentaux' et le dernier, le 'groupe contrôle'. L'objectif est d'étudier l'effet de ces différents groupes sur les variables psychosociales et sur la volonté d'insertion professionnelle.

A l'issue de cette étude, un certain nombre de conclusions seront mises en évidence. Sur base des résultats recueillis, elles tenteront de vérifier si, comme le suggère les objectifs du PAC, le caractère 'sanction' de ce dernier induit des effets plutôt incitatifs qu'inhibants sur le plan de l'insertion professionnelle. Mais dans le même moment, elles vérifieront également l'hypothèse inverse, suggérées par les débats qui ont prévalu, selon laquelle la sanction est non seulement inefficace sur le plan de l'investissement et professionnel mais également source de mal-être.

PARTIE THEORIQUE

L'objet de ce mémoire est de comprendre la façon dont les chômeurs vivent et perçoivent leur situation de non emploi. Commencer par se poser la question des liens entre chômage et santé mentale et les analyser constitue une première partie. Si les personnes sont involontairement privées d'emploi, cette situation est de manière consensuelle jugée négativement, des stéréotypes négatifs sont véhiculés à l'encontre des chômeurs, ce qui entraîne les personnes sans emploi à développer une identité sociale négative et à être la cible de discrimination. Ainsi dans un second temps, nous vérifierons si le groupe des chômeurs est un groupe stigmatisé et nous mettrons en évidence certaines de ses caractéristiques. Nous prendrons en considération dans un troisième temps une variable qui a un poids déterminant dans le contexte de chômage. Il s'agit de la perception d'imperméabilité, autrement dit la manière dont les chômeurs estiment que le monde du travail leur est ou non accessible. Enfin, si le chômage est une situation difficile à vivre, il risquera d'activer des effets sur le plan émotionnel. Ainsi, dans une quatrième partie, nous présenterons des sentiments tels que la honte et la culpabilité.

Chapitre 1. Chômage et santé mentale

Nous allons présenter quelques données empiriques de recherches qui se sont particulièrement penchées sur la nature de la relation entre le chômage et les problèmes de santé mentale. Ces recherches avaient pour ambition de construire des théories susceptibles d'expliquer les liens entre le chômage et la santé mentale.

1. LIEN ENTRE CHOMAGE ET SANTE MENTALE : DONNEES EMPIRIQUES

Selon Herman (2005) dans son ouvrage « Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale » et tout particulièrement dans son chapitre « Chômage et santé mentale : Quels

effets, quelles explications ? », deux hypothèses s'affrontent depuis que sont étudiés les liens entre le chômage et la santé mentale: l'hypothèse de sélection et l'hypothèse d'exposition.

1.1 L'HYPOTHESE DE SELECTION

L'hypothèse de sélection défend l'idée que les personnes ayant initialement des difficultés mentales, psychologiques ou physiques risquent de ne pas chercher, de ne pas trouver ou de perdre un travail (Herman, 2007). Pinquart M., Juang L. P. et Silbereisen R. K. (2003, cités dans Herman 2007) ont mis en évidence le rôle du fonctionnement cognitif dans l'accès à l'emploi. Ainsi, ils ont constaté qu'au meilleur sont les résultats scolaires à l'âge de 12-15 ans, plus la probabilité d'occuper un emploi dix années plus tard est élevée. Taris T.W. (2002, cité dans Herman 2007) a remarqué que la présence de certaines caractéristiques avaient une influence positive sur la santé mentale des chômeurs. Ainsi, les chômeurs se sentant appréciés par autrui et disposant de revenus suffisants obtiennent de meilleurs indices à la santé que les autres.

1.2 L'HYPOTHESE D'EXPOSITION

L'hypothèse d'exposition propose la causalité inverse et avance l'idée que le fait d'être en situation de non emploi a des effets néfastes sur la santé mentale. Hamarström A. et Janlert U. (2002, cités dans Herman 2007) ont mis en évidence, à travers un échantillon de plus d'un millier de jeunes âgés de 16-18 ans au début de l'étude, qu'un épisode de chômage précoce dans la vie prédit de manière significative, 14 années plus tard, des conduites addictives, des problèmes somatiques et enfin des symptômes de défaillances psychologiques. Ces résultats ont été maintenus alors que l'état de santé initial, le milieu social, le sexe et les périodes de chômage connues ultérieurement avaient été contrôlés. Le chômage est donc à l'origine de comportements nuisibles à la santé et d'une souffrance psychologique.

1.3 CONFRONTATION DES HYPOTHESES

Afin de confronter ces deux hypothèses, des travaux ont été menés en exploitant deux méthodologies différentes : la méthodologie de type transversal qui consiste à comparer les chômeurs et les travailleurs, et la méthodologie de type longitudinal qui suit les individus dans la durée et les compare à des moments différents de leur vie. Des chercheurs ont ainsi tenté de dégager les tendances principales des recherches scientifiques en réalisant des synthèses. Ces dernières ont laissé place, depuis une quinzaine d'années à des « méta-analyses »⁶.

En examinant l'impact de la mise à l'emploi sur le bien-être psychologique, la méta-analyse de Murphy G. C. et Athanasou J.A. (1999, citée dans Herman 2007) montre que la perte d'emploi provoque plus de détresse psychologique que le gain d'un emploi ne produit de bien-être. Et ce, quels que soient la nationalité, l'âge, le sexe et le type de variables utilisées pour mesurer la santé. Ces résultats confirment l'hypothèse d'exposition. Donc, la situation de chômage provoque le mal-être.

⁶ Une méta-analyse est définie comme étant une synthèse statistique de résultats de plusieurs études ayant répondu à une question identique avec une méthodologie comparable (Herman, 2007).

1.3.1 LA META-ANALYSE DE MC KEE-RYAN ET AL. (2005)

La méta-analyse de Mc Kee-Ryan F.M., Song Z., Wanberg C.R. et Kinicki A.J. (2005, citée dans Herman 2007) confirme également l'hypothèse d'exposition : le chômage est la cause de l'altération du bien-être psychologique. Il détériore également la satisfaction à la vie et la qualité des relations avec autrui. Il affecte le sentiment qu'on a de pouvoir faire face aux événements qui se produisent.

Tandis que les études transversales montrent que les chômeurs ont un bien-être inférieur à celui des travailleurs, les études longitudinales exposent le fait que le bien-être décline à mesure que les individus passent de la situation de travail à celle de chômage.

1.3.2 CORRELATS DU BIEN-ETRE DURANT LE CHOMAGE

Cependant, certaines variables peuvent expliquer pourquoi certaines personnes semblent plus affectées que d'autres. Il s'agit notamment de l'attitude au travail ou l'importance que l'on donne au travail dans sa vie.

Mc Kee-Ryan F.M. et al. (2005, cités dans Herman 2007) montrent, tout d'abord, que plus la place du travail est centrale pour un chômeur, plus sa détresse est importante et plus la satisfaction qu'il éprouve par rapport à la vie est faible.

En deuxième lieu, la méta-analyse a montré que, face à une situation de chômage, un individu dispose de ressources personnelles ou sociales, qui ont un rôle important pour le maintien de son bien-être. Ainsi, croire en sa propre capacité à faire face aux événements que l'on traverse (évaluation positive de soi) peut constituer une forme de protection. Se sentir capable de structurer son temps intervient également. Les chômeurs qui parviennent à conserver des routines et à éviter la concentration sur le passé, manifestent une meilleure santé mentale. Parmi les ressources personnelles, l'aspect financier constitue une composante importante du bien-être en situation de chômage puisqu'elle prive l'individu d'un revenu. En effet, Ullah P. (1990, cité dans Herman 2007) montre que l'aspect financier empêche le chômeur d'accéder simultanément à un logement, à la nourriture ou à la sécurité physique.

Sur le plan social, Mc Kee-Ryan F.M. et al (2005, cités dans Herman, 2007) montrent l'importance du soutien social. Autrement dit, pouvoir compter sur son entourage (famille, amis, connaissances) préserve tant la santé mentale que la satisfaction à la vie. Inversement, le fait de se sentir méprisé a un effet néfaste sur la santé mentale.

En troisième lieu, les résultats de la méta-analyse de Mc Kee-Ryan F.M. et al. (2005, cités dans Herman 2007) suggèrent que la manière dont le chômeur perçoit la privation d'emploi (évaluation de la situation de chômage) intervient dans le maintien de la santé mentale.

Parmi les caractéristiques qui sont en corrélation avec le chômage et ses effets sur la santé, la méta-analyse a, en quatrième lieu, pris en considération plusieurs dimensions sociodémographiques telles que le capital humain. Les résultats indiquent que l'instruction joue un rôle majeur. Plus les chômeurs sont diplômés, plus leur bien-être et leur satisfaction à la vie sont élevés. Le capital humain est fortement associé à la signification attribuée au fait d'être sans travail et aux chances de (ré)emploi. Par exemple, Price R.H. et Fang L. (2002, cités dans Herman 2005) ont démontré que les personnes qui détiennent un diplôme élevé développent plus d'attentes positives quant à leurs possibilités de (re)trouver un travail intéressant, et par-là, parviennent à mieux maîtriser l'anxiété dérivée de leur chômage que celles qui sont limitées à un niveau scolaire plus faible.

1.3.3 ANALYSE DES MODERATEURS

Certaines variables sont susceptibles de modérer la relation entre le chômage et le bien-être, tels que le taux de chômage de la région et la durée de chômage.

Vivre dans une région où le taux de chômage est élevé et les possibilités d'embauches faibles est incontestablement très différent du contexte inverse. D'une part, on peut supposer que si le taux de chômage est élevé, le travailleur peut justifier sa situation par la dépression économique et peut ne pas s'en estimer responsable. Weiner B. (1985, cité dans Herman, 2007) montre que de telles attributions sont susceptibles de préserver le bien-être. Néanmoins, Turner J.B. (1995, cité dans Herman 2007) présume qu'un taux élevé de chômage rend la situation encore plus difficile à vivre, étant donné la faible probabilité de trouver un emploi.

Connaître une longue période de chômage est source de difficultés. En effet, les réserves financières se réduisent progressivement et la couverture offerte par la protection sociale s'affaiblit également. Jackson P.R. et Warr P.B. (1984, cités dans Herman, 2007) ont suggéré que les tensions psychologiques augmentent au fur et à mesure que la durée du chômage s'allonge. La détérioration de la santé mentale en fonction de la durée de chômage est un des résultats parmi les plus révélateurs.

1.4 CONCLUSION

La méta-analyse de McKee-Ryan F.M. et al (2005, citée dans Herman 2007) conclut que les données empiriques plaident pour l'hypothèse d'exposition : le chômage exerce un effet nuisible sur la santé mentale. Cette conclusion n'implique toutefois pas l'invalidation de l'hypothèse de sélection. Les individus qui ont des problèmes de santé préexistants éprouvent plus de difficultés à (r)entrer dans le marché du travail ou risquent plus facilement de perdre leur emploi. L'hypothèse de sélection est simplement plus faible que celle de l'exposition. Le chômage entraîne la détérioration de la santé mentale bien plus qu'une faible santé mentale n'entrave l'insertion professionnelle.

2. MODELES EXPLICATIFS

Nous quittons le domaine des effets de la privation d'emploi pour entrer dans celui des modèles explicatifs. Pour expliquer les effets du chômage, différentes théories ont été exploitées mais il existe des approches plus ciblées qui prennent en considération les éléments caractéristiques de la situation de chômage. Nous allons en présenter deux.

2.1 THEORIES CENTREES SUR LA PRIVATION DES BESOINS PSYCHOLOGIQUES

Pour rendre compte des effets délétères du chômage, les explications les plus fréquentes placent le chômeur au cœur même du processus. L'hypothèse de la « privation » découle de la perspective proposée par Jahoda M. (1981, 1982, cité dans Herman 2007). Ce dernier avance que le travail, en tant qu'institution sociale, procure à l'individu, à la fois des bénéfices manifestes (associés à un revenu) et des bénéfices latents (liés à la satisfaction des besoins psychologiques). Si les individus travaillent surtout pour obtenir les premiers, ils jouissent

également des seconds, c'est ainsi que leurs besoins fondamentaux sont rencontrés. Parmi ceux-ci figurent la structure temporelle, les activités, les buts communs, le statut social et les contacts.

En situation de chômage, ce serait l'absence de ces opportunités qui entraînerait une détérioration de la santé mentale et physique plutôt que la baisse de revenu. Pour Jahoda M. (1981, cité dans Herman 2007), la réduction des apports sociaux et psychologiques que le chômage implique, importe plus que les contraintes financières qu'il entraîne. Cette hypothèse a été remise en question par Fryer D. (1986, cité dans Herman 2007) qui souligne la puissance délétère de la pauvreté.

Certains auteurs ont estimé que les cinq fonctions latentes proposées par Jahoda M. ne couvraient pas la complexité du phénomène de la privation psychologique et sociale engendrée par l'absence d'emploi. Warr P.B. (1999, cité dans Herman 2007) a estimé devoir élargir le registre des besoins fondamentaux, en ajoutant particulièrement celui du contrôle. Le fait de pouvoir exercer un contrôle sur les événements auxquels on est confronté a souvent été considéré comme une dimension centrale et être sans emploi prive l'individu de la possibilité d'exercer cette maîtrise.

Enfin, la théorie de la privation n'intègre pas dans sa conception les différences interindividuelles. Selon la méta-analyse de McKee-Ryan F.M. et al (2005, cité dans Herman 2007), celle-ci ne tient pas compte du fait que les gens réagissent différemment dans un même cas de figure et qu'ils apprécient leur situation sur la base de leurs expériences antérieures, de leurs attentes, de l'évaluation positive ou négative qu'ils se font d'eux-mêmes.

2.2 THEORIES CENTREES SUR LES PROCESSUS REGULATEURS

Une autre théorie a été développée pour expliquer les effets du chômage. Sa spécificité réside dans le fait qu'elle intègre les variations interindividuelles. Cette approche réfute la centralité de l'institution « travail » telle que conçue par Jahoda M. ; de plus elle repousse l'idée que l'individu est un objet passif à la merci des circonstances ou des influences externes. Dans son modèle de la restriction d'action personnelle, Fryer D. (1986, 1995, cité dans Herman 2007) suggère que l'individu est un être proactif. La pro activité caractérise les conduites qui impliquent une prise d'initiatives plutôt que des réactions passives face à des changements imposés par l'environnement. En ce sens, l'individu est un agent qui organise et structure l'information, prend des décisions, élabore des pistes pour le futur, cherche à donner un sens à ce qu'il vit en général. Confronté au chômage, l'individu recherche des alternatives lui permettant de faire activement face à la situation. C'est dans la manière dont la personne fait face au chômage, autrement dit dans son degré de pro activité, que l'on pourrait expliquer les différences interindividuelles.

Selon par exemple, Edward J.R. (1992, cité dans Herman, 2007), le modèle de l'action personnelle s'inscrit dans un courant basé sur les processus autorégulateurs. Le fondement principal repose sur le fait que, dans certaines circonstances, l'individu est confronté à une différence importante entre ce qu'il vit et ce qu'il espère, celle-ci est source de tensions. Dans ce cas, le chômage est délétère parce qu'il est en rupture avec les valeurs ou les aspirations de l'individu. Et face à cela, l'individu ne restera pas inactif.

3. CONCLUSION

Le fait que le chômage ait un effet délétère sur la santé a été démontré tant au niveau des variables psychologiques, physiques que comportementales. Toutefois, la causalité inverse ne peut être niée. L'accès à l'emploi est freiné par une santé mentale de moindre qualité.

Malgré le fait que ces deux types de causalité soient confirmés, ils n'occupent toutefois pas le même statut au regard des données empiriques collectées aux cours des trente dernières années. La conclusion des méta-analyses de Murphy G.C. et Athanasou J.A., (1999), Kanfer R., Wanberg C.R. et Kantrowitz T.M. (2001), McKee-Ryan F.M. et al (2005) cités dans Herman (2007) plaide en faveur de l'hypothèse d'exposition : c'est le chômage qui provoque des problèmes de santé plutôt que l'inverse. Ceci signifie que la privation d'emploi est associée à une détérioration de la santé mentale et que l'accès à l'emploi est associé à son amélioration. Ces conclusions ont été mises en évidence non seulement au regard de la santé mentale mais également au travers de mesures attitudinales telles que la satisfaction à l'égard de la vie en général.

Pour expliquer ce phénomène, deux théories occupent le devant de la scène dans la littérature scientifique :

La première de Jahoda (1981, cité dans Herman 2007) part du principe que le travail constitue, au sein des sociétés occidentales, une dimension centrale pour l'individu et que, par conséquent, la privation d'emploi est une privation absolue. Cependant, l'aspect financier que Jahoda M. avait relégué au second plan semble jouer un rôle plus important que les ressources psychologiques.

Le second modèle de Fryer (1986, cité dans Herman 2007) se fonde sur le fait que les êtres humains sont proactifs et cherchent à donner du sens aux événements qu'ils vivent afin de leur permettre d'y faire face. Chez les chômeurs, ces possibilités sont diminuées à cause de la précarité qu'ils connaissent sur le plan matériel et des difficultés auxquelles ils sont confrontés dans l'organisation du futur.

Ces deux approches considèrent le chômage comme un événement individuel et négligent une part importante de la problématique, celle qui concerne la manière dont la société perçoit les chômeurs, juge les raisons de leur privation d'emploi et évalue leurs efforts de réinsertion professionnelle.

Les travaux de Goffman E. (1963, cité dans Herman 2007) montrent que le regard d'autrui, s'il est négatif, est source de discrédit et entraîne la marginalisation de celui qui en est la victime. Pour qualifier cette situation, Goffman E. a utilisé le terme de « stigmatisation ». Dans cette perspective, les effets du chômage ne seraient pas le résultat de processus individuels mais la conséquence des images que la société véhicule à propos des chômeurs. Le chapitre suivant montrera que le groupe des chômeurs est la cible de nombreux stéréotypes négatifs et que ceux-ci subissent une discrimination. Nous démontrerons, par ces différentes caractéristiques, qu'ils font partis d'un groupe stigmatisé.

Chapitre 2. Le groupe chômeur, un groupe stigmatisé particulier

Au travers de ce chapitre, nous montrerons que prendre en compte la stigmatisation dans la situation de chômage permet d'appréhender les difficultés rencontrées par les chômeurs dans leur processus d'insertion sociale et professionnelle. Deux recherches de Bourguignon D. et Herman G. (2003) et de Desmette D., Bourguignon D. et Herman G. (2001, cité dans Bourguignon et Herman 2007) illustrent ce phénomène. D'une part, elles montrent que le stéréotype de chômeur peut altérer tant les performances intellectuelles que la volonté d'entreprendre des stratégies de recherche d'emploi et des activités culturelles. D'autre part, elles révèlent que, face à des situations menaçantes pour leur identité, les personnes sans emploi mettent en place des stratégies de défense qui consistent à minimiser la discrimination existant à leur rencontre. « *Il résulte de ces travaux que les contextes de stigmatisation sont doublement délétères pour les chômeurs : d'une part, ils les conduisent à confirmer les stéréotypes négatifs relatifs à leur groupe, d'autre part, ils engendrent des freins considérables à la mise en place de stratégies visant à remettre en question les inégalités sociales dont ils sont victimes.* »⁷

1. LE GROUPE CHOMEUR, UN GROUPE STIGMATISE

Des recherches sont menées depuis plusieurs décennies, ayant pour objet d'examiner les effets du chômage sur la santé mentale et physique (Banks M. et Jackson P. 1982 ; Kasl S., Gore S., Cobbe S., 1975 ; Mc Kee-Ryan F.M., Song Z., Wanberg C.R. et Kinicki A.J., 2005 ; cités dans Bourguignon et Herman 2007) et de mettre en évidence les processus motivationnels pouvant amener à la recherche d'emploi (Bourguignon D. et Herman G., 2005 ; Feather N.T., 1990 ; cités dans Herman 2007). « *De ces recherches, il ressort que la situation de non-emploi est une expérience difficile, voire dramatique pour les individus.* »⁸ En voici les explications.

1.1 FONCTIONS DU TRAVAIL

Le fait que la situation de chômage est une situation difficile peut être en partie expliqué par les différentes fonctions qu'assure l'emploi. Selon Jahoda M. (1979, cité dans Herman 2007), l'emploi offre un statut dans la société et permet aux individus de jouir d'une identité sociale positive. Inversement, l'absence d'emploi renvoie l'individu à un groupe socialement dévalorisé et une identité négative. Par ailleurs, ce groupe est l'objet d'un stéréotype négatif et la cible de discrimination. En effet, le groupe chômeurs est un groupe stigmatisé car il répond à certaines caractéristiques.

⁷ HERMAN G. (2007), Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale, Deboeck, Bruxelles, 2007, p 146

⁸ Idem, p 147

1.2 LA STIGMATISATION DES CHOMEURS

1.2.1 L'ATTRIBUT NEGATIF

Premièrement, les chômeurs se caractérisent par une image socialement dévalorisée par l'absence d'emploi (rémunéré). Hayes J. et Nutman P. (1981) et Schnapper D. (1994, cité dans Bourguignon et Herman 2007) indiquent qu'au sein de nos sociétés occidentales, l'emploi garde une valeur centrale partagée par la majorité. Ainsi, le travail reste une des valeurs clefs et le fait de ne pas en avoir constitue un attribut stigmatisant.

1.2.2 LES STEREOTYPES

Deuxièmement, les chômeurs sont la cible de stéréotypes négatifs attribués par la société. Selon une recherche de Hayes J et Nutman P. (1981) et Schnapper D. (1981 cité dans Bourguignon et Herman 2007), les chômeurs sont vus comme étant oisifs et paresseux. Une étude d'Herman G. et Van Ypersele D. (1998 cités dans Bourguignon et Herman 2007) a mis en évidence les stéréotypes à l'égard des chômeurs en les interrogeant sur l'image qu'ils pensaient que la société avait d'eux : « Les chômeurs sont vus comme fainéants, incompetents et parasites ».

1.2.3 L'IDENTITE NEGATIVE

Troisièmement, l'identité de chômeur est négative. La perte de l'emploi conduit le chômeur à disposer de moins de ressources financières et à dépendre pécuniairement de l'Etat. Une étude de Hayes J. et Nutman P., (1983 cités dans Bourguignon et Herman 2007) suggère que le chômeur ressent une certaine humiliation et développe un sentiment d'infériorité. De plus, Sheeran P., Abrams D. et Orbel S. (1995 cités dans Bourguignon et Herman 2007) indiquent que les comparaisons que les chômeurs établissent avec les travailleurs tournent également à leur désavantage. Caractéristique qui au vu de la théorie de l'identité sociale de Tajfel H. et Turner J.C. (1979 cités dans Bourguignon et Herman 2007), fait du groupe des chômeurs, un groupe connoté négativement. L'identité sociale des chômeurs constitue donc une identité sociale dévalorisée. De plus, lorsqu'on tient compte des différentes dimensions de l'identification (catégorielle, affective et évaluative), il apparaît que bien que les personnes sans emploi s'auto catégorisent comme membres du groupe des chômeurs ; elles s'y sentent mal et se sentent peu respectées par autrui (Jourdan D. et Herman G., 2005). La perte d'un emploi, la mauvaise réputation des chômeurs auprès des autres groupes et le rejet de la société ternissent son identité sociale. L'individu exposé continuellement à ces critiques, finira par croire qu'il vaut moins que les autres. Les conséquences qui s'ensuivent sont graves, car non seulement elles mènent à un retrait de la vie sociale, mais également à une diminution d'actions actives dans la recherche d'un emploi.

1.2.4 LA DISCRIMINATION

La discrimination envers le groupe des chômeurs est un phénomène réellement éprouvé par les chômeurs. Elle entrave l'accès à des ressources essentielles pour les individus comme le travail, le logement, les soins de santé ou l'éducation.

Furaker B. et Blomsterberg M. (2003 cités dans Bourguignon et Herman 2007) montrent que certaines personnes estiment que les chômeurs reçoivent trop d'aides financières de la part de la société et que leur niveau de vie est supérieur à celui des personnes ayant un emploi.

Quant aux chômeurs, ceux-ci se sentent exclus de manière générale. Les chômeurs sont délibérément mis en marge de la société et sont considérés comme des marginaux. Selon Hayes

J. et Nutman P. (1981 cités dans Bourguignon et Herman 2007), les personnes sont hostiles et tendent à rejeter le chômeur pour la simple raison qu'il est sans emploi et non à cause de ses caractéristiques individuelles.

Le groupe des chômeurs remplit avec succès les quatre critères de la stigmatisation, permettant ainsi de retenir les chômeurs au sein d'un groupe stigmatisé.

1.3 UN GROUPE STIGMATISE PARTICULIER

« Le groupe des chômeurs, en plus d'être sujet à la stigmatisation, comprend deux spécificités aggravant considérablement ce phénomène : l'invisibilité et la contrôlabilité du stigmaté. »⁹

1.3.1 L'INVISIBILITE DU STIGMATE

Aucun signe apparent ne permet d'identifier un chômeur. Selon Frable D., Plat L. et Hayet S., (1998, cités dans Bourguignon et Herman 2007), l'invisibilité s'accompagne à long terme d'effets négatifs et prive la personne concernée de la possibilité d'entrer aisément en contact avec des personnes vivant des expériences similaires. Or de telles rencontres sont bénéfiques pour les membres d'un groupe stigmatisé. Une recherche de Dalla Valle C., Desmette D., Liénart G. et Herman G. (2003) montre que les rencontres sont sources de soutien social pour les personnes sans emploi et favorisent leur bien-être.

1.3.2 LA CONTROLABILITE DU STIGMATE

La difficulté liée à la contrôlabilité renvoie au fait que lorsque nous sommes victime d'un stigmaté contrôlable, il ne tient qu'à nous d'en changer la situation. Ainsi, en cas de contrôlabilité du stigmaté, nous sommes tenus comme responsables de notre condition défavorable. Cependant, Desmette D. et Bourguignon D. (2002, cité dans Bourguignon et Herman 2007) insiste sur l'importance d'avoir à l'esprit que la situation de chômage est due, dans beaucoup des cas, à une perte d'emploi et non à un choix volontaire.

Selon Furaker B. et Blomsterberg M. (2003 cité dans Bourguignon et Herman 2007), il est apparu dans une large enquête en Suède que, même si 60% des individus (travailleurs et chômeurs) attribuaient le chômage à un marché de l'emploi fermé, 73% d'entre eux estimaient que, si les chômeurs le voulaient vraiment, ils pourraient trouver du travail. Ces stéréotypes reflètent un phénomène psychologique connu sous le nom d' « erreur fondamentale d'attribution ». Jones E. et Harris V. (1967, cités dans Bourguignon et Herman 2007) montrent qu'ils attribuent les causes des comportements des autres à des facteurs dispositionnels (facteurs internes à l'individu) et ce, même si des explications situationnelles (facteurs externes à l'individu) sont plausibles. Autrement dit, ils consistent bien à considérer que, bien que le chômage soit lié à un contexte économique défavorable, le non-emploi est dû à un manque d'efforts et de motivation.

« Le groupe des chômeurs est un groupe stigmatisé et les personnes qui travaillent ont tendance à sous-estimer le poids des déterminismes économiques. Elles pensent que les chômeurs exercent un certain contrôle sur leur situation de non-emploi et sont personnellement responsables de leur état de stigmatisation. L'appartenance à un groupe stigmatisé est lourde de

⁹ HERMAN G. (2007), op.cit., p 151

conséquences. Elle constitue un obstacle non seulement à l'insertion sociale et professionnelle mais également au bien-être physique et psychologique. »¹⁰

2. CHOMAGE ET INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE : LE CONCEPT DE MENACE DU STEREOTYPE

Au niveau de l'insertion, Hayes J. et Nutman P. (1981 cités dans Bourguignon et Herman 2007) suggèrent qu'il est souvent reproché aux chômeurs de ne pas faire tout ce qui est en leur pouvoir pour sortir de leur état. Selon eux, dans un premier temps, les chômeurs seraient motivés et chercheraient à retrouver du travail mais au fur et à mesure des échecs qu'ils essuient, ils commencent à se retirer psychologiquement du marché de l'emploi. Les recherches réalisées dans le cadre de la menace du stéréotype (Steele C. et Aronson J., 1996 cités dans Bourguignon et Herman 2007) apportent un éclairage à ce propos. Dans ce point, nous présenterons le concept de menace du stéréotype et nous montrerons qu'accentuer les stéréotypes négatifs chez les chômeurs, réduit certaines de leurs performances.

La menace du stéréotype conduit la personne stigmatisée à reproduire, et ainsi confirmer, l'attribut qui conduit à la stigmatisation de son groupe. Le chômeur, qui croit que la société le considère comme un fainéant et un profiteur, aura tendance à se comporter de manière conforme à cette image : il renoncera peu à peu à la recherche d'un emploi et adoptera une attitude passive. Ainsi, le chômeur semble être moins capable et moins motivé dans la recherche active d'un emploi (Desmette et Bourguignon, 2002, cités dans De Tommaso 2007 p22). L'accumulation d'échecs va le conduire à laisser tomber peu à peu ses intentions de recherches d'emploi (Bourguignon et Herman, 2002, cités dans De Tommaso 2007 p11). La menace du stéréotype est de nature perverse car le chômeur veut réussir à sortir de sa situation mais il s'empêche lui-même d'utiliser ses pleines capacités, jugeant ne pas les posséder.

Les recherches de Bourguignon D. et Herman G. (2003) et de Desmette D., Bourguignon D. et Herman G. (2001 cités dans Bourguignon et Herman 2007) ont essayé de voir si le groupe des chômeurs était soumis à ce phénomène de « menace du stéréotype ». Les auteurs ont pensé que les performances intellectuelles et d'autres dimensions de l'insertion des chômeurs pouvaient être soumises à la menace du stéréotype. Pour vérifier ces hypothèses, les participants furent placés aléatoirement dans deux contextes expérimentaux. Le premier était une situation où les participants se trouvaient confrontés aux stéréotypes de chômeur alors que, dans le second, c'était le stéréotype relatif à l'adulte. Autrement dit, le contexte mettant en avant le stéréotype du chômeur est supposé constituer une menace pour les participants car il les confronte aux traits négatifs attachés au contexte de « menace du stéréotype ». A l'opposé, le contexte mettant en avant le stéréotype d'adulte est supposé moins menaçant pour les participants car il ne les confronte pas au stéréotype stigmatisant de chômeur (contexte de « non-menace du stéréotype »).

La première conclusion dégagée est que le simple fait d'accentuer les stéréotypes négatifs des chômeurs réduit les performances intellectuelles des personnes sans emploi. Autrement dit, celles-ci se comportent de manière conforme avec le stéréotype d'incompétence lié à leur groupe d'appartenance.

¹⁰ HERMAN G. (2007), op.cit., p 152

La deuxième conclusion témoigne du fait que le contexte de menace du stéréotype influe aussi sur la sphère des intentions comportementales. L'activation du stéréotype associé aux chômeurs conduit les participants à montrer moins de dynamisme lorsqu'il s'agit d'entreprendre des démarches de recherche d'emploi.

3. STRATEGIES FACE A LA STIGMATISATION

Dans le cas des membres de groupes stigmatisés, l'image dévalorisée véhiculée à leur rencontre devrait les conduire à souffrir d'un déficit d'estime de soi. Lalonde R.N. et Cameron J.E. (1994), Tajfel et Turner (1979 cités dans Bourguignon et Herman 2007) montrent que les membres de groupes stigmatisés ne sont pas passifs et mettent en place, consciemment ou inconsciemment, toute une série de stratégies.

Deux stratégies ont été proposées pour maintenir l'estime de soi. La première, suggérée par Crocker J. et Major B. (1989 cités dans Bourguignon et Herman 2007), propose que les membres de groupes stigmatisés tirent un certain bénéfice de la discrimination. En effet, ils utiliseraient la discrimination comme excuse pour expliquer leurs échecs ce qui leur permettrait de ne pas se sentir responsables de ces résultats négatifs et de protéger leur estime de soi personnelle.

D'autres auteurs défendent l'idée que les membres d'un groupe discriminé évitent dans beaucoup de situations, d'utiliser l'attribution à la discrimination pour expliquer leur échec. De ce fait, on peut dire qu'ils minimisent la discrimination dont ils sont victimes. L'explication de Rugiero K. et Taylor D. (1997 cité dans Bourguignon et Herman 2007) pour défendre l'hypothèse de déni de la discrimination tient en deux points. Premièrement, bien que renvoyer l'échec à la discrimination puisse se révéler efficace dans certaines situations précises, l'utilisation répétée de cette stratégie est menaçante. Reconnaître qu'on est victime de discrimination implique que l'on accepte une mauvaise image de son groupe, ce qui n'est pas sans conséquences sur l'estime de soi personnelle. Deuxièmement, en attribuant leur échec à la discrimination, les victimes de discrimination le reportent sur des facteurs extérieurs sur lesquels elles n'ont aucun contrôle. Cela s'avère dangereux dans le cas où la discrimination est récurrente car les personnes pourraient avoir l'impression de ne plus maîtriser le monde qui les entoure.

« Enfin, la perception de discrimination ne se cantonne pas à la sphère du bien-être psychologique des individus. Elle a des implications importantes sur le maintien des structures sociales inégalitaires »¹¹. En effet, elle se révèle être un ingrédient nécessaire pour l'émergence de changements sociaux. Plusieurs recherches telles que Dupont E. et Leyens J.-P. (2003), Lalonde N.R. et Cameron J.E. (1994), Wright S.C., Taylor D.M. et Moghaddam F.M. (1990 cités dans Herman 2007) indiquent que sans la prise de conscience de leur situation désavantagée, les membres de groupes stigmatisés ne cherchent pas à entreprendre des démarches collectives visant à lutter contre les injustices dont ils sont victimes. « En reportant la responsabilité sur les individus stigmatisés, les membres de groupes dominants légitiment la discrimination qu'ils produisent et maintiennent la structure sociale inégalitaire »¹².

¹¹ HERMAN G. (2007), op.cit., p 164

¹² Idem, p 164

4. CONCLUSION

Dans une première partie, l'idée que les chômeurs constituent un groupe stigmatisé a été défendue. Les spécificités du stigmatisme « sans emploi » ont été mises en lumière, à savoir l'invisibilité et la contrôlabilité du stigmatisme. Crocker J., Major B. et Steele C. (1998 cités dans Bourguignon et Herman 2007) montrent que ces deux caractéristiques rendent le groupe des personnes sans emploi particulièrement vulnérables à la stigmatisation.

Nous avons pu constater par la suite que le contexte de stigmatisation était en partie responsable des difficultés rencontrées par les personnes sans emploi dans leur processus d'insertion sociale et professionnelle. Les résultats de Bourguignon D. et Herman G. (2003) et Desmette D., Bourguignon D. et Herman G. (2001, cités dans Bourguignon et Herman 2007) ont confirmé l'influence néfaste de la mauvaise réputation des chômeurs sur leurs performances intellectuelles, permettant ainsi de généraliser le phénomène de menace du stéréotype à la population des personnes sans emploi.

Les intentions d'action tant dans la sphère professionnelle que dans la sphère culturelle étaient touchées par la menace du stéréotype.

Nous avons porté ensuite notre regard sur les stratégies mises en place par les personnes sans emploi pour faire face à des situations menaçantes. D'une part, il apparaît que les participants confrontés à une situation de menace du stéréotype minimisent la discrimination à l'encontre de leur groupe. D'autre part, les chercheurs ont activé un contexte de menace construit en soulignant le fait que l'emploi est rare. Cette notion de « porte fermée » a été traduite par Tajfel (1981, cité dans Bourguignon et Herman 2007) au travers du concept d'imperméabilité. Herman G. (1999 cité dans Bourguignon et Herman 2007) a mis en évidence que les personnes sans emploi, qui avaient une perception fermée du monde du travail, détenaient un taux élevé de dépression.

Tout au long de ce chapitre, nous avons voulu montrer que le groupe des chômeurs est un groupe stigmatisé. Nous avons constaté que leur vie n'est pas facile et qu'ils sont confrontés quotidiennement à de nombreux effets négatifs. Cependant un groupe de stigmatisés, comme les chômeurs, peut avoir recours à certaines stratégies de défense qui les aident à protéger leur estime de soi. Nous parlerons dans le point suivant de la variable de la perception de perméabilité des frontières car elle joue un rôle essentiel pour comprendre les réactions des chômeurs.

Chapitre 3. La perception d'imperméabilité

« Appliqué à la situation de chômage, le concept d'imperméabilité des frontières pourrait se révéler un outil théorique particulièrement pertinent pour rendre compte des réactions émises par les personnes sans emploi »¹³.

¹³ HERMAN G. (2007), op.cit., p 188

1. LE CONCEPT D'IMPERMEABILITE

Le terme d' « imperméabilité des frontières » est défini comme étant, en psychologie sociale, la vision du monde représenté comme fermé renvoyant à l'idée que le changement de statut ou de groupe est impossible (Colloque CERISIS 2006). Inversement, la « perméabilité » désigne une situation où l'on peut aisément passer de l'un à l'autre.

Selon McKirnan (1984), Tajfel, (1978, cité dans De Tommaso 2007 p 41), la perception d'(im)perméabilité des frontières est un élément central des comportements adoptés par les membres d'un groupe stigmatisé. En effet, selon Ellemers (1993 cité dans De Tommaso 2007 p 41), elle semble être un des facteurs influençant le choix des stratégies utilisées par les personnes ayant un statut inférieur afin d'améliorer leur position sociale. Si les frontières sont perçues comme étant ouvertes, le membre du groupe stigmatisé optera le plus souvent pour des stratégies comportementales individuelles telles que la mobilité individuelle. La perception d'imperméabilité des frontières oblige l'individu à rester dans son groupe d'appartenance. Dans ce cas, Lalonde (1972), Tajfel (1979) et Terry et Callan (1998, cités dans De Tommaso 2007 p 42) suggèrent que les individus du groupe à bas statut tendent plutôt à valoriser une conscience groupale à travers des stratégies collectives.

2. IMPERMEABILITE ET CHOMAGE

Appliquée au chômage, la question de l'imperméabilité est particulièrement sensible. En effet, une vision ouverte du marché de travail devrait inciter les chômeurs à tenter de rejoindre le groupe des travailleurs par une mise en place de démarches de recherche d'emploi. En revanche, la vision fermée du monde de l'emploi serait particulièrement menaçante car le monde du travail serait perçu comme inaccessible. Selon Baretto, Ellemers et Palacios (2004, cités dans colloque CERISIS 2006), cette vision pourrait contrarier leurs efforts d'insertion professionnelle.

Concernant l'évaluation de la perméabilité, pour beaucoup, il ne fait aucun doute que le taux de chômage devrait partiellement déterminer notre vision d'imperméabilité du monde du travail. Or, comme en témoigne la recherche de Bourguignon, Massez, Herman (2005, cités dans colloque CERISIS 2006), la vision d'ouverture et de fermeture du monde du travail n'est ni liée à la perception du taux de chômage en Belgique, ni à celui de la Wallonie. Ce n'est pas parce qu'une personne sans emploi a connaissance du taux élevé du chômage qu'elle aura l'impression qu'il lui sera difficile d'intégrer le monde du travail et inversement. La perception de perméabilité du monde du travail est une expérience subjective ne se basant pas nécessairement sur les statistiques d'emploi et de chômage.

Pour Bourguignon et Herman (2005) et Herman (1999, cité dans colloque CERISIS 2006), la perception d'ouverture du monde du travail est propice à l'insertion professionnelle. Ainsi, plus les individus ont une perception ouverte du monde de l'emploi, plus ils ont la volonté d'entreprendre des démarches de recherches d'emploi.

Les recherches de Bourguignon et Herman (2005), Bourguignon, Massez et Herman (2005) et Herman (1999, cité dans colloque CERISIS 2006) tendent à montrer que le fait de croire que l'emploi est inaccessible est lié à un bien-être psychologique moindre. Taylor et Brown (1988

cités dans colloque CERISIS 2006) ont conclu que la perte de contrôle peut avoir des conséquences graves. L'incapacité de pouvoir contrôler la situation et la stabilité du chômage entraîne des effets de résignation, de fatalisme, d'impuissance et de mésestime de soi. Une des raisons évoquées est la perte de contrôle générée par l'impossibilité d'accéder à un groupe plus favorisé.

Les réactions des chômeurs nous conduisent à nous demander quels types d'émotions sont majoritairement reliées aux sans emploi et pour quelles raisons ?

Nous analyserons dans le prochain chapitre deux émotions récurrentes qui apparaissent chez le chômeur : la honte et la culpabilité. Nous essaierons de découvrir les implications que ces émotions apportent au bien-être.

Chapitre 4. Les émotions déterminantes dans la situation de chômage

Selon Frijda (1986), Dijkers (1986) et Roseman, Wiest et Swartz (1994 cités dans Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007), les émotions jouent un rôle important dans les réactions émises par les individus. En outre, les chômeurs les éprouvent dans toutes les situations au cours desquelles ils doivent assumer leur identité de chômeurs (entretien avec les conseillers d'accompagnement professionnel, signature de convention, entretien d'embauche,...). Des chercheurs comme Eales (1989 cité Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007) se sont alors penchés sur deux émotions souvent identifiées à propos de la problématique du chômage, à savoir la honte et la culpabilité. Il apparaît que l'émotion ressentie s'avère fondamentale pour prédire la recherche d'un emploi. L'activation de la culpabilité semble ainsi pousser le chômeur à multiplier les chances de retrouver son emploi par des actions positives, alors que la honte va le pousser davantage à adopter des comportements passifs, comme un retrait face au travail et un isolement social, qui font obstacle à la réembauche et tendent à prolonger le chômage (Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007). Nous présenterons tout d'abord les concepts de menace morale et de sentiment de responsabilité, qui semblent être des antécédents aux émotions de honte et de culpabilité. Ces deux émotions seront développées. Enfin, nous analyserons une variable qui pourrait amener les individus à ressentir plus de honte ou inversement plus de culpabilité. Il s'agit du sentiment de contrôle.

1. LES ANTECEDENTS DE LA HONTE ET DE LA CULPABILITE

1.1 LA MENACE MORALE

On entend par menace morale, une menace issue d'une forme d'inadéquation entre les comportements d'un individu avec ses propres valeurs ou/et celles diffusées au sein de la société (Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007). En effet, comme l'évoquent Garner, Méda et Senic (2004), Hayes et Nutman (1981) et Schnapper (1994 cités dans Bourguignon D.,

Herman G., Liénard G., 2007), dans nos sociétés occidentales, le travail constitue encore à l'heure actuelle une des valeurs premières. Le travail est ainsi une source de reconnaissance sociale permettant aux individus d'acquérir une identité sociale valorisée (Roques, 1994 cité dans Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007). Dans le cas contraire, Schnapper (1994 cité Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007) affirme que l'absence de travail est associée à une crise de statut et s'accompagne d'un développement d'identité sociale dévalorisée (Herman, Bourguignon et Liénard, 2007 ; Sheeran, Abrams et Orbell, 1995 cités Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007). Ne pas avoir de travail indique au chômeur, d'une part, qu'il n'est pas en conformité avec les normes de la société et, d'autre part, rend saillant cette identité stigmatisante du chômeur.

1.2 LE SENTIMENT DE RESPONSABILITE

Selon Niedenthal, Tangney, Gavanski (1994 cité dans De Tommaso 2007 p 75), la honte et la culpabilité peuvent surgir suite à une autoévaluation d'une situation négative qui conclut à une transgression morale intériorisée et partagée avec la société. La transgression morale est ici la perte de travail, fondement social de notre société. Pourtant, les chômeurs se rejettent la responsabilité de leur perte d'emploi. En effet, selon Furarker et Blomsterberg (2003 cités Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007), il est souvent reproché au chômeur de profiter du système et de ne pas faire tout ce qui est en son pouvoir pour sortir de cette situation. Les personnes sans emploi en ont conscience et bon nombre d'entre elles estiment que si elles le voulaient vraiment, elles pourraient retrouver du travail. De telles réflexions témoignent que les personnes sans emploi ont internalisé le fait qu'elles auraient une part de responsabilité dans leur situation de chômage.

2. LES CONCEPTS DE HONTE ET DE CULPABILITE

Nous venons de voir que les émotions négatives de honte et de culpabilité naissent d'une autoévaluation de l'individu, lequel se tient responsable d'un méfait commis. La personne prend conscience qu'une transgression d'une norme sociale intériorisée a été commise et de ce fait, se sent responsable de ce qui s'est passé.

Les variables de menace morale et de responsabilité semblent donc jouer un rôle important dans le déclenchement des émotions de honte et de culpabilité. De nombreuses études telles que Eales (1989), Paugam et Russel (2000) et Rantakeisu, Starrin et Hagquist (1997 cités Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007) ont mis en évidence que la situation de chômage génère un sentiment de honte chez ceux qui la vivent. D'après Eales (1989), Starrin, Jonsson et Rantakeisu (2001 cités Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007), ce sentiment de honte est en partie responsable du mal être psychologique observé chez les personnes sans emploi.

Toutefois, la distinction entre ces deux émotions semble être particulièrement importante étant donné les effets distincts qu'elles peuvent produire. Alors que la honte conduit les personnes à adopter des comportements d'isolement, de retrait et d'évitement des situations liées aux problèmes, l'émotion de culpabilité est associée à des comportements visant à réparer la faute et à résoudre la situation problématique (Branscombe et Doosje, 2004 ; Brown et Cehajic, 2006 ;

Lickel, Schmader et Barquissau, 2004 ; Tangney, Miller, Flicker et Barlow, 1996 cités Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007).

La culpabilité naît du fait que la personne concernée s'attribue la responsabilité d'un méfait et conduit l'individu à ressentir du remord. Tangney (1990 cité dans De Tommaso 2007, p 76) suggère que la personne coupable tente de reprendre les choses en main en essayant d'améliorer la situation.

La honte, quant à elle, est perçue comme une émotion plus négative et douloureuse. Elle ne surgit que lorsque la personne s'attribue la faute du méfait. La raison de son caractère profondément négatif est qu'elle affecte la totalité du Soi. Toute la personne est rendue responsable du méfait. Niedenthal, Tangney, Gavanski (1994 cités dans De Tommaso 2007, p 75) indiquent que la personne se sent dévalorisée à ses propres yeux et aux yeux des autres. La honte peut provoquer des comportements de retrait ou d'évitement. De nombreuses recherches telles que Tangney (1990 cité dans De Tommaso 2007, p 76) se sont davantage penchées sur les conséquences négatives et nuisibles que peut engendrer la honte. Bien souvent, les conséquences de la honte ne sont pas des actions mais des non-activités.

3. SENTIMENT DE CONTROLE

Tracy et Robbins (2006) et Lickel, Schmader et Barquissau (2004 cités Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007) affirment que la variable du sentiment de contrôle joue le rôle de carrefour entre les deux émotions car elle pourrait conduire les chômeurs à ressentir plus de honte que de culpabilité ou inversement. Weiner (1995 cité Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007 Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007) suggère que les personnes ressentent de la honte lorsqu'elles attribuent le méfait ou le dommage qu'elles ont commis à des causes qui sont à la fois internes et incontrôlables alors qu'elles éprouvent de la culpabilité lorsqu'elles attribuent ce type d'événements à des causes qui sont internes et contrôlables.

Dans le cas du chômage, on pourrait s'attendre à ce que les personnes ayant l'impression d'avoir une maîtrise quant à leur carrière professionnelle devraient ressentir davantage de culpabilité que de honte. A l'opposé, celles ayant la sensation de ne pas pouvoir contrôler leur futur professionnel devraient quant à elles développer un sentiment de honte. Or, on pourrait penser que le sentiment de contrôle par rapport à la vie professionnelle pourrait être influencé par les politiques émises par les pouvoirs publics en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi (Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007).

Nous nous sommes concentrés sur la honte et la culpabilité qui semblent être des émotions souvent ressenties par les chômeurs. Nous avons pu constater que les chômeurs se sentent responsables de leur perte d'emploi même si souvent, celle-ci est liée à des causes économiques. Cependant, l'émotion éprouvée s'avère être fondamentale pour prédire la recherche d'un emploi. L'activation de la culpabilité semble pousser les chômeurs à des comportements réparateurs alors que la honte les amène à des comportements passifs.

Dans le point qui suit, nous formulerons les hypothèses en les basant sur les travaux présentés dans cette partie théorique.

Chapitre 5. Design de recherche et formulation des hypothèses

1. DESIGN DE RECHERCHE

La revue de la littérature qui vient d'être faite laisse supposer que certains aspects du Plan d'accompagnement des chômeurs (PAC) induiront des effets sur diverses variables psychosociales relatives aux chômeurs (le degré de contrôle qu'ils pensent pouvoir exercer sur certains événements de leur vie ; les sentiments de honte et de culpabilité liés au fait de ne pas travailler ; la représentation de l'accessibilité du monde du travail ; la santé mentale) et sur leur volonté d'insertion professionnelle (retour dans le monde du travail, valorisation du domaine professionnelle). Mais pour garantir le fait que ce sont bien certains aspects du PAC plutôt que d'autres variables qui sont responsables de ces effets, nous avons mis en place un design expérimental comprenant trois conditions. Dans une première condition, le caractère 'aide et soutien en faveur des chômeurs' du PAC a été souligné ; dans la deuxième, ce sont les aspects 'sanctions et contrôle des chômeurs' qui ont été accentués ; et enfin dans la dernière, aucune caractéristique de ce plan n'a été mise en évidence. Les deux premières conditions constituent les 'groupes expérimentaux' et la dernière le 'groupe contrôle'.

L'objectif de ce design est de permettre l'étude de l'effet de ces différents groupes sur les variables psychosociales et sur la volonté d'insertion professionnelle. En particulier, au vu des travaux empiriques qui ont déjà été réalisés dans ce domaine, les différentes hypothèses que nous posons sont les suivantes.

2. HYPOTHESES

HYPOTHESE 1 : VERIFICATION DES MANIPULATIONS

Dans la condition sanction, on met en évidence le fait que la convention d'accompagnement est un outil tentant de vérifier la mise en place de stratégies de recherche d'emploi. Dans ce cadre, il est souligné que d'éventuelles sanctions peuvent être appliquées en cas de non respect de la convention. On peut émettre l'hypothèse que les participants de la condition 'sanction' devraient percevoir davantage de contrôle que les participants de la condition 'neutre' et de la condition 'aide'. Par ailleurs, la condition 'aide' devrait amener les participants à ne pas se focaliser sur l'aspect contrôle de la convention. De ce fait, les participants de la condition 'aide' devraient avoir un sentiment moindre de contrôle comparativement aux participants de la condition 'neutre' (*hypothèse 1a*).

Nous avons pu constater que le travail constitue une valeur clef au sein de nos sociétés occidentales. Ne pas en avoir indique au chômeur qu'il n'est pas en conformité avec les normes sociétales et rend saillant cette identité stigmatisante. Ainsi, nous pouvons émettre l'hypothèse que les participants placés dans la condition 'sanction' devraient se sentir davantage menacés que les participants de la condition 'neutre' et de la condition 'aide'. Par ailleurs, la condition 'aide' qui insiste sur la possibilité de bénéficier d'un accompagnement, devrait amener les

personnes à se sentir moins menacées que les participants de la condition ‘neutre’ (*hypothèse 1b*).

HYPOTHESE 2 : SENTIMENT DE CONTROLE

Selon Delphine Dion (2005), l’individu cherche à contrôler son environnement et il se sent mieux lorsqu’il le contrôle. Le contrôle est à distinguer de son usage courant d’action de surveillance. Il réfère à l’action de maîtriser son environnement. « *Avoir du contrôle sur un évènement c’est disposer d’une réponse comportementale qui modifie la probabilité d’occurrence de l’évènement dans le sens désiré de l’acteur* »¹⁴. Le contrôle perçu ou sentiment de contrôle renvoie aux croyances que l’on entretient à propos de notre capacité à influencer l’occurrence d’un évènement.

La manipulation ‘sanction’ insiste sur le fait que le refus de signer la convention est transmis à l’ONEM. Une des sanctions peut être la suppression des allocations de chômage. Ainsi, nous pouvons émettre l’hypothèse que les participants placés dans la condition ‘sanction’ auraient tendance à avoir un moindre sentiment de contrôle que ceux de la condition ‘neutre’ et de la condition ‘aide’. La manipulation aide qui souligne le fait que le FOREM fournit toute une série d’outils pour faciliter la recherche d’emploi, devraient amener les participants à avoir un sentiment de pouvoir maîtriser leur environnement plus important que ceux de la condition ‘neutre’.



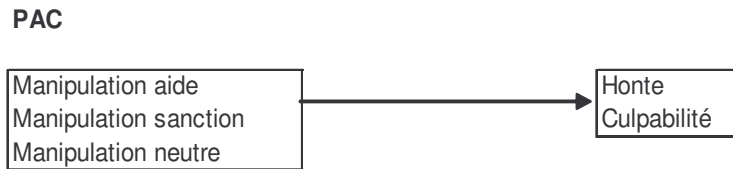
HYPOTHESE 3 : LES SENTIMENTS DE HONTE ET DE CULPABILITE

Selon Frijda (1986), Dijkers (1986) et Roseman, Wiest et Swartz (1994, cités dans Bourguignon, Herman et Liénard 2007), les émotions jouent un rôle important dans les réactions émises par les individus et les chômeurs les éprouvent dans toutes les situations pendant lesquelles ils doivent assumer leur identité de chômeurs. Eales (1989 cité dans Bourguignon, Herman et Liénard 2007) se sont alors penchés sur deux émotions souvent identifiées à propos de la problématique du chômage, la honte et la culpabilité. Il apparaît que l’émotion ressentie s’avère fondamentale pour prédire la recherche d’emploi.

La condition sanction, par son aspect coercitif, pourrait amener les participants à ressentir davantage de honte que ceux de la condition ‘neutre’ et de la condition ‘aide’. La condition ‘aide’, par son aspect de soutien, pourrait amener les personnes à ressentir moins de honte que ceux de la condition ‘neutre’ (*hypothèse 3a*).

¹⁴ DESCHAMPS J.-C., BEAUVOIS J.-L. (1996), La psychologie sociale (dirigée par Jean-Léon Beauvois), Tome 2 : Des attitudes aux attributions Sur la construction de la réalité sociale, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, p 203

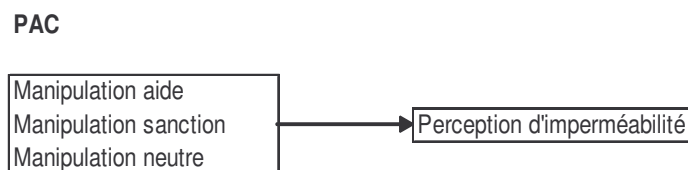
Ainsi, les participants placés dans la condition ‘sanction’ devraient être amenés à ressentir davantage de culpabilité que ceux placés dans la condition ‘neutre’ et la condition ‘aide’. La condition ‘aide’ pourrait conduire les gens à ressentir moins de culpabilité que ceux de la condition ‘neutre’ (*hypothèse 3b*)



HYPOTHESE 4 : PERCEPTION D'IMPERMEABILITE

Selon Herman (2005), le concept d'imperméabilité des frontières appliqué à la situation de chômage pourrait être un outil important pour anticiper les réactions émises par les chômeurs. D'autres recherches de Bourguignon et Herman (2005) et Herman (1999) ont montré que la perception d'ouverture du monde du travail est propice à l'insertion professionnelle. Ainsi, plus les individus ont une perception ouverte du monde de l'emploi, plus ils ont la volonté d'entreprendre des démarches de recherche d'emploi. Inversement, plus les personnes ont l'impression que le monde du travail est fermé, plus elles ont une image négative d'elles-mêmes. De plus, le fait de considérer le monde du travail comme inaccessible diminue l'estime de soi qui, à son tour, nuit aux démarches de recherche d'emploi et au bien-être psychologique. Si les personnes considèrent que l'accès au monde du travail est devenu impossible, ceci se révèle lié à la dépression car elles s'estiment incapable de changer les choses et d'opérer un contrôle sur leur environnement. Les mêmes recherches ont mis en évidence que les participants face à une vision fermée du monde du travail montrent davantage d'anxiété et d'envie de baisser les bras que ceux confrontés à une image ouverte. A l'inverse, si une personne considère que le marché du travail n'est pas saturé, sa conduite s'orientera vers des stratégies de mobilité sociale.

Les participants placés dans la condition ‘sanction’ devraient avoir une perception de perméabilité moindre que ceux placés dans la condition ‘neutre’ et la condition ‘aide’. Néanmoins, la condition ‘aide’ devrait amener les personnes à avoir une vision plus perméable des frontières que celles de la condition ‘neutre’.



HYPOTHESE 5 : VARIABLES LIEES AU BIEN-ETRE

La méta-analyse de McKee-Ryan F.M. et al (2005, citée dans Herman 2007) conclut que le chômage exerce un effet nuisible sur la santé mentale. La privation d'emploi est associée à une détérioration de la santé mentale. De plus, l'accumulation d'échecs peut conduire le chômeur à baisser le bras peu à peu.

La condition ‘sanction’ qui accentue le côté coercitif de la convention devrait amener les participants à avoir une moindre estime d’eux-mêmes que ceux de la condition ‘neutre’ et de la condition ‘aide’. La condition ‘aide’, qui fournit les moyens nécessaires pour appuyer le chômeur dans sa recherche d’emploi, devrait amener les personnes à avoir un sentiment d’estime de soi plus important que ceux de la condition ‘neutre’ (*hypothèse 5a*).

La condition ‘sanction’ devrait amener les participants à ressentir plus de déni que ceux de la condition ‘neutre’ et de la condition ‘aide’. Les participants de la condition ‘aide’ devraient ressentir moins de déni que ceux de la condition ‘neutre’ (*hypothèse 5b*).

PAC



HYPOTHESE 6 : IDENTIFICATION AU GROUPE DES CHOMEURS

Selon Jourdan et Herman (2005), l’identité sociale des chômeurs constitue une identité sociale dévalorisée. Compte tenu des trois dimensions de l’identification (catégorielle, affective et évaluative), il apparaît que les personnes sans emploi s’autocatégorisent comme des membres du groupe des chômeurs, qu’elles s’y sentent mal et se sentent peu respectées par les autres.

De ce fait, nous pouvons émettre l’hypothèse que la condition ‘sanction’, menaçante par son côté coercitif, pourrait amener les participants à s’identifier plus au groupe des chômeurs que ceux de la condition ‘neutre’ et de la condition ‘aide’. La condition ‘aide’, qui insiste sur le soutien donné aux chômeurs dans leurs démarches de recherche d’emploi, amènerait les personnes à s’identifier moins au groupe des chômeurs que celles de la condition ‘neutre’.

PAC



HYPOTHESE 7 : VARIABLES LIEES A L'INSERTION

La mobilité sociale peut se définir comme chercher activement un emploi ou choisir une formation directement orientée vers la sphère professionnelle. Selon Jourdan et Herman (2005), c’est au travers de la mobilité sociale que se noue la construction d’un sentiment d’appartenance à des groupes socialement valorisés permettant une participation au sein de la société. Néanmoins, pour préserver l’estime de soi, il suffit de se désengager de façon sélective des domaines dans lesquels le groupe d’appartenance est connu pour ne pas réussir (Croizet et Leyens, 2003).

La condition ‘sanction’, par son côté menaçant, amènerait les participants à faire davantage preuve de mobilité que ceux de la condition ‘neutre’ et de la condition ‘aide’. La condition

‘aide’, par son rôle d’accompagnement (formations, outils) amènerait les gens à entreprendre plus de démarches de recherche d’emploi que ceux de la condition ‘neutre’ (*hypothèse 7a*).

La condition ‘sanction’ amènerait les participants à se désengager davantage que ceux placés dans la condition ‘neutre’ et la condition ‘aide’. La condition ‘aide’ amènerait les personnes à moins se désengager que les personnes de la condition ‘neutre’ (*hypothèse 7b*).

PAC



HYPOTHESE 8 : STRATEGIES COLLECTIVES

Les stratégies collectives peuvent être adoptées selon la situation dans laquelle le chômeur se trouve. « L’action collective peut prendre la forme d’une compétition intergroupe où les chômeurs revendiquent une certaine supériorité pour des attributs reconnus traditionnellement aux travailleurs ou, pour le moins, une équivalence de statut. »¹⁵ Cette compétition est motivée par la volonté d’améliorer la position sociale de son propre groupe. Les stratégies collectives peuvent aussi prendre la forme de stratégies cognitives, comme par exemple la créativité sociale. Celle-ci permet aux membres du groupe de créer de nouvelles dimensions de comparaison qui pourront les avantager par rapport à un autre groupe (Tajfel, 1978 cité dans Herman 1999). « Cette stratégie s’apparente à celle de la redéfinition des caractéristiques où le groupe désavantagé définit des attributs traditionnellement négatifs comme appréciables. Par exemple, il s’agira de transformer des stéréotypes négatifs (« parasites ») portés sur un chômeur en images positives (« disponibles aux autres ») tout en refusant ces dernières au groupe des travailleurs. »¹⁶

La condition ‘sanction’ par son caractère menaçant amènerait les participants à développer plus de stratégies collectives que ceux de la condition ‘neutre’ et de la condition ‘aide’. La condition ‘aide’ conduirait les personnes à s’investir dans une moindre mesure dans des actions collectives que celles de la condition ‘neutre’.

PAC



¹⁵ HERMAN G. (1999), Chômage et attentes de reconnaissance : approche par la théorie de l’identité sociale, Recherches sociologiques, 1999, n°2, p 5

¹⁶ HERMAN G. (1999), op.cit., p 5

PARTIE EMPIRIQUE

Cette partie du mémoire décrira la méthode que nous avons utilisée pour construire le questionnaire¹⁷ et la façon dont nous avons récolté les données pour permettre de tester nos hypothèses. Nous présenterons les caractéristiques des sujets de notre échantillon, puis nous aborderons les procédures de réalisation du questionnaire et exposerons les mesures et échelles obtenues de nos différentes variables. Nous continuerons en présentant les principaux résultats de cette étude et nous terminerons par une discussion générale.

1. Méthodologie

1. ECHANTILLON

L'échantillon de cette enquête est constitué de 67 personnes sans emploi. L'âge se situe entre 18 et 54 ans et l'âge moyen est de 37 ans. Celui-ci est composé de 60 belges, 5 européens et 2 non européens. La population de notre recherche regroupe 41 femmes et 26 hommes. La majorité des personnes est sous le statut de chômeur (60), 4 participants sont en stage d'attente, 3 n'ont pas répondu. La durée moyenne de chômage est de 33 mois (allant de 2 mois à 25 ans). Concernant les études, 10 participants ont un diplôme d'étude supérieur (3 universitaires, 7 non universitaires), 27 ont un diplôme de secondaire supérieur (8 en technique, 14 en professionnel et 5 en général), 22 ont un diplôme secondaire inférieur (5 en technique, 9 en professionnel et 8 en général), 2 ont un diplôme de primaire et 6 participants n'ont aucun diplôme. Dans cet échantillon, 53 individus ont déjà travaillé, 11 n'ont jamais travaillé et 3 n'ont pas répondu. La durée moyenne de travail est de 123 mois (+/- 10 ans) allant de 2 mois à 40 ans. A la question « Avez-vous déjà vécu des échecs dans votre recherche d'emploi ? », les personnes devaient indiquer dans quelle mesure elles avaient vécu des échecs de jamais (1) à très souvent (7). La moyenne est de 5,01.

¹⁷ En annexes

2. PROCEDURE

Notre travail de recherche s'est réalisé sur la région montoise en collaboration avec le FOREM Conseil de Mons. Dans le cadre de cette collaboration, nous avons distribué de manière aléatoire les différentes versions de nos questionnaires lors de cinq séances collectives lesquelles se déroulaient juste avant la signature de la convention d'accompagnement. Pour toutes les séances collectives, les conseillers nous ont introduits en nous présentant. Ces derniers ont quitté le local lors de la passation du questionnaire. Nous avons donc diffusé le questionnaire en insistant sur le fait que les données resteraient anonymes et que nous ne travaillons pas au FOREM afin d'éviter tout biais lié à l'institution.

3. STRUCTURE DU QUESTIONNAIRE

La recherche se présente sous forme d'un questionnaire de six pages et comprenant un total de 85 questions. La majorité des questions se présente sous forme d'affirmation pour lesquelles les participants doivent indiquer la mesure dans laquelle ils sont de « pas du tout d'accord » (1) à « tout à fait d'accord » (7). Dans les points suivants, nous allons expliquer les variables utilisées.

3.1 VARIABLES SOCIODEMOGRAPHIQUES

La recherche comprend toute une série de questions sociodémographiques. Les participants doivent indiquer des informations telles que leur âge, leur nationalité, leur sexe, la durée de chômage, leur statut professionnel et leur niveau de diplôme. Il leur est également demandé s'ils ont déjà vécu des échecs dans leur recherche d'emploi, s'ils ont déjà travaillé et si oui, combien de temps ?

3.2 LES VARIABLES INDEPENDANTES

La variable que nous avons manipulée se décline en trois conditions. La première avait pour objet de mettre en exergue chez les participants le côté « aide » du FOREM (condition aide).

Condition aide

Comme vous le savez, un des points importants de la Convention d'accompagnement des chômeurs est que le Forem s'engage à suivre la personne sans emploi et à lui fournir une série de moyens nécessaires en vue de faciliter son insertion professionnelle (par exemple, formations, stages, etc...). Il s'agit donc, pour le Forem, de soutenir véritablement le demandeur d'emploi.

Selon vous, quelles sont les formes d'aides apportées par le Forem ?
--

La seconde rendait saillant le côté « sanction » du FOREM (condition sanction).

Condition sanction
Comme vous le savez, un des points importants de la Convention d'accompagnement des chômeurs est que le Forem puisse donner un avertissement à la personne sans emploi, voire transmettre cette information à l'Onem en vue d'éventuelles sanctions. Il s'agit donc, pour le Forem, de vérifier si le demandeur d'emploi fait ce qui est attendu de lui. Selon vous, quelles pourraient être les formes de sanctions qui surviennent suite aux démarches du Forem ?

La troisième était l'élément de contrôle (condition neutre).

Condition contrôle
La séance d'information a lieu dans les nouveaux locaux du Forem. Que pensez-vous de ces nouveaux locaux ?

3.3 VARIABLES DEPENDANTES

Nous avons utilisé l'alpha de Cronbach pour mesurer nos variables. « Lorsque l'on mesure une attitude par exemple, on a souvent recours à un questionnaire regroupant de nombreuses questions portant sur un même sujet. Effectivement, disposer de plusieurs questions pour évaluer un même concept permet souvent de limiter l'erreur de mesure. Toutefois d'un point de vue méthodologique, on ne peut pas combiner les réponses à des items différents si l'on ne dispose pas d'arguments empiriques suggérant que ces items mesurent la même chose. Or, si deux items mesurent la même chose, les réponses devraient être corrélées l'une à l'autre. L'alpha de Cronbach constitue un index de consistance de l'échelle, autrement dit, le degré auquel l'ensemble des items qu'elle inclut mesurent bien la même chose »¹⁸. C'est pourquoi, nous avons choisi de ne garder que certains items pour quelques unes des variables car c'est ainsi que nous obtenons le meilleur alpha.

3.3.1 VARIABLES VISANT A VERIFIER LES EFFETS DE LA MANIPULATION

Afin de vérifier la manipulation, deux questions ont été introduites dans le questionnaire.

Contrôle de la manipulation
Je pense que le Forem fournit une aide aux demandeurs d'emploi.
Je pense que le Forem participe au contrôle des demandeurs d'emploi.

Toujours dans l'idée de vérifier notre manipulation. Deux items furent introduits afin de mesurer le sentiment de menace que pouvait susciter les trois conditions. Ces deux items étant fortement corrélés l'un à l'autre, un index fut créé sur base de ceux-ci ($r = .41, p < .005$).

Sentiment de menace
Pour l'instant, je me sens à mon aise.
En ce moment, je me sens menacé(e).

¹⁸ www.ulb.ac.be/psycho/psysoc/tpcogsoc/alpha.htm

3.3.2 SENTIMENT DE CONTROLE

Le sentiment de contrôle fut mesuré par deux items. Un index fut créé ($r = .38, p < .005$).

Sentiment de contrôle
En ce moment, j'ai l'impression de ne pas avoir de maîtrise sur ma vie professionnelle.
En ce moment, j'ai tendance à subir les événements dans ma vie professionnelle.

3.3.3 VARIABLES LIEES AU BIEN-ETRE

Huit items visaient à mesurer le sentiment d'estime de soi personnelle des participants. La consistance interne de ces huit items étant suffisante, un index fut créé ($\alpha = .66$).

Estime de soi
En ce moment, je pense que j'ai un certain nombre de qualités.
Pour l'instant, j'ai tendance à penser que je suis un(e) raté(e).
En ce moment, j'ai l'impression de ne pas avoir grand-chose dont je puisse être fier(e).
En ce moment, j'ai une attitude positive par rapport à moi-même.
A l'heure actuelle, je suis satisfait(e) de moi-même.
Pour l'instant, je voudrais avoir plus de respect pour moi-même.
En ce moment, je me sens clairement inutile.
Maintenant, je pense que je ne suis bon(ne) à rien.

3.3.4 VARIABLES LIEES A L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

La mobilité individuelle renvoie à l'idée de quitter son groupe négativement stéréotypé pour passer dans le groupe dominant (Croizet et Leyens, 2003). Dans le cadre des chômeurs, toute forme d'investissement dans des processus d'insertion professionnelle traduit la mise en place d'un tel type de stratégies. Afin de mesurer l'insertion professionnelle, deux mesures ont été introduites dans le questionnaire pour mesurer cette insertion. La première consistait en un ensemble de trois items visant à mesurer la volonté de quitter le groupe stigmatisé de chômeurs.

La consistance interne de ces trois items étant suffisante, un index de mobilité individuelle fut créé ($\alpha = .85$).

Mobilité individuelle
Je veux faire face à ma situation de chômage et la résoudre.
Je vais faire tout mon possible pour (re)devenir un travailleur.
Maintenant, quitter le groupe des chômeurs est ma priorité.

La seconde mesure d'insertion professionnelle consistait en la valorisation du domaine professionnel. Pour saisir l'importance accordée par les participants au domaine professionnel, trois items furent introduits dans le questionnaire que nous avons rassemblé en un index étant donné leur consistance interne ($\alpha = .85$).

Importance du travail
Pour moi, le travail est le centre de ma vie.
Généralement, je donne le meilleur de moi-même dans le travail.
Personnellement, je valorise beaucoup la vie professionnelle.

Afin d'évaluer l'insertion professionnelle, nous avons rassemblé ces deux mesures pour ne former qu'un index général d'insertion professionnelle ($r = .47, p < .001$).

3.3.5 VARIABLES LIEES AU DENI DE LA SITUATION

Les individus, pour affronter un problème, peuvent tenter de faire face ou au contraire de nier la situation problématique. Dans ce second cas de figure, ils peuvent utiliser les stratégies de déni. Quatre items sont introduits dans le questionnaire. La consistance de cette mesure étant suffisante ($\alpha = .66$), un index fut créé sur base de ces différents items.

Face à mes problèmes, j'ai envie de laisser tomber les bras.
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.
Je voudrais qu'on me foute la paix avec cette question de chômage.

3.3.6 VARIABLES LIEES AU DESENGAGEMENT DE LA SPHERE PROFESSIONNELLE

Pour préserver l'estime de soi, il suffit de se désengager de façon sélective des domaines dans lesquels le groupe d'appartenance est connu pour ne pas réussir (Croizet et Leyens, 2003). Pour mesurer le désengagement de la sphère professionnelle, nous avons créé un index ($r = .53, p < .001$).

Dans ma vie, il y a beaucoup de choses qui sont plus importantes que le travail.
J'ai envie de porter mon attention à d'autres aspects de la vie que ceux du travail.

3.3.7 VARIABLES LIEES AUX STRATEGIES COLLECTIVES

Six items permettaient de mesurer l'action collective. La consistance interne de ceux-ci est suffisante. Nous avons créé un index ($\alpha = .77$).

On ne pourra améliorer la situation des chômeurs qu'en se mettant ensemble.
Nous chômeurs, nous avons développé une manière de vivre qui est souvent plus riche qu'on ne le pense.
Il faut que les travailleurs comprennent que les chômeurs ont développé des valeurs aussi propres et positives que les leurs.
Nous chômeurs, nous devrions faire des pétitions pour améliorer nos conditions de vie.
Il est temps qu'on se regroupe en collectif pour changer la situation des chômeurs.
Nous chômeurs, nous devrions organiser des manifestations pour faire bouger notre situation.

3.3.8 L'IMPERMEABILITE DU MONDE PROFESSIONNEL

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. La consistance de cette mesure étant suffisante, un index fut créé ($\alpha = .85$).

Pour les chômeurs, il est de plus en plus difficile de devenir un travailleur.
Pour moi, en tant que chômeur, rejoindre le groupe des travailleurs est de plus en plus dur.
Pour moi, en tant que chômeur, il y a comme un mur infranchissable qui m'empêche de retrouver du travail.
La frontière entre le monde du travail et le chômage est de plus en plus fermée.
Pour moi, en tant que chômeur, mes chances de trouver un emploi sont faibles.
L'accès au groupe des travailleurs devient de plus en plus difficile pour les chômeurs.
Pour un chômeur, devenir un travailleur ne pose aucun problème.
Pour moi, en tant que chômeur, (re)trouver du travail sera facile.

3.3.9 LES EMOTIONS DE HONTE ET DE CULPABILITE

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, 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 sept items dont quatre abordaient le concept de honte et trois celui de culpabilité. Afin de nous assurer que ces deux émotions se distinguent bien l'une de l'autre, nous avons effectué un analyse factorielle en composantes principales avec rotation Oblimin. Les résultats mettent en évidence la présence de deux facteurs principaux tenant compte de 76,79% de la variance totale. 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.

	COMPONENT	
	Facteur 1	Facteur 2
...je me sens honteux(se) d'être au chômage.	.861	.390
...je me sens humilié(e) de ne pas pouvoir trouver du travail.	.916	.429
...je ressens de la honte à l'idée qu'on me voit comme un chômeur(se).	.869	.498
... je me sens honteux(se) de vivre aux dépens de la société.	.826	.632
...je me sens coupable lorsqu'on me voit comme un(e) 'fainéant(e)', un(e) 'profiteur(se)'.	.588	.799
...je me sens coupable de ne pas être autonome et indépendant(e).	.338	.887
...je ressens de la culpabilité à l'idée d'être dépendant(e) de la société.	.578	.884

Par ailleurs, étant donné la consistance interne des quatre items de honte, un index fut créé à partir de ceux-ci ($\alpha = .89$). De même, un index de culpabilité fut construit en rassemblant les trois items de culpabilité ($\alpha = .81$).

3.3.10 L'IDENTIFICATION AU GROUPE DES CHOMEURS

L'identification groupale 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 (Bourguignon D., Herman G., Liénard G., 2007). De cette définition, Ellemers et al. (1999, cité dans Bourguignon 2007) dégagent trois dimensions qui sont souvent utilisées pour aborder l'identification : une dimension cognitive, une dimension évaluative et une dimension affective

La première dimension intitulée « pertinence du concept de soi » est mesurée par des items tels que « Etre un chômeur est un aspect important de ma personne ». La seconde dimension nommée « déclaration d'appartenance » est mesurée au travers d'items tels que « Je me vois comme un membre du groupe des chômeurs ». La troisième dimension connue sous le terme « identification émotionnelle » est mesurée par des items tels que « Je regrette de faire partie du groupe des chômeurs ».

	COMPONENT	
	Facteur 1	Facteur 2
Je suis ennuyé(e) d'appartenir au groupe des chômeurs.	-0,61	.884
Je regrette de faire partie du groupe des chômeurs.	-0,60	.851
Je ressens certains liens avec les autres chômeurs.	.760	-.171
Je me vois comme un membre du groupe des chômeurs.	.808	-.112
Je m'identifie au groupe des chômeurs.	.872	-.201
Etre un chômeur est un aspect important de ma personne.	.689	.086
L'image que j'ai de moi provient du fait que j'appartiens au groupe des chômeurs.	.730	.094

Afin de mettre en évidence l'existence de différentes dimensions du concept d'identification, nous avons réalisé une analyse factorielle avec rotation Oblimin sur les sept items d'identification. Nous avons constaté que deux facteurs se dégagent expliquant 65,45% de la variance. Le premier facteur rassemble les cinq items abordant l'identification catégorielle et le second facteur comprend les deux items de discrimination affective. Par ailleurs, étant donné la consistance interne des cinq items d'identification catégorielle, un index fut créé à partir de ceux-ci ($\alpha = .83$). De même, un index d'identification affective fut construit en rassemblant les deux items la composant ($r = .56, p < .001$).

2. Résultats

2.1 EFFETS DES CONDITIONS SUR LES VARIABLES SOCIODEMOGRAPHIQUES

Dans un premier temps, nous avons voulu voir si les participants répartis dans les trois conditions se différenciaient sur les caractéristiques sociodémographiques. Il est apparu

qu'aucune différence ne caractérise nos trois populations au niveau du sexe, $X^2(2,64) = .66$ ns., du statut administratif $X^2(4, 61) = 5,46$, ns., du diplôme $X^2(18,49) = 18,98$, ns. et de la nationalité $X^2(4, 63) = 1,83$, ns. Nous n'avons pas remarqué de différences significatives au niveau de l'âge $F(2,65) = .46$, ns., $n^2 = .01$ et sur le fait que les personnes aient vécu ou non des échecs dans leur recherche d'emploi, $F(2,61) = 2,22$, ns., $n^2 = .06$. Concernant la durée de chômage, nous n'avons pas observé de différences ($F(2, 60) = .20$, ns., $n^2 = .01$), ainsi que pour la durée de travail ($F(2,46) = .13$, ns., $n^2 = .005$).

Tableau 1. Moyennes et écart-types des trois conditions sur la variable âge

Age	
Condition sanction	M= 37,81 SD= 8,72
Condition neutre	M= 35,64 SD= 12,08
Condition aide	M= 38,38 SD= 4,33

Tableau 2. Moyennes et écart-types des trois conditions sur le fait d'avoir vécu ou non des échecs dans sa recherche d'emploi

Echecs dans la recherche d'emploi	
Condition sanction	M= 5,76 SD= 1,91
Condition neutre	M= 4,90 SD= 1,77
Condition aide	M= 4,41 SD= 2,55

Tableau 3. Moyennes et écart-types des trois conditions sur la durée de chômage

Durée de chômage en mois	
Condition sanction	M= 35,26 SD= 47,21
Condition neutre	M= 25,41 SD= 63,16
Condition aide	M= 19,90 SD= 28,55

Tableau 4. Moyennes et écart-types des trois conditions sur la durée de travail

Durée de travail en mois	
Condition sanction	M= 131,08 SD= 84,77
Condition neutre	M= 111,84 SD= 126,07
Condition aide	M= 115,29 SD= 118,88

2.2 EFFETS DES TROIS CONDITIONS SUR LE CONTROLE DES MANIPULATIONS

La manipulation expérimentale que nous avons réalisée dans cette recherche avait pour objet d'accentuer le côté d'aide ou de contrôle du FOREM. Afin de nous assurer du bon fonctionnement de notre manipulation, nous avons voulu vérifier que nos trois conditions avaient les effets attendus.

2.2.1 VARIABLES VISANT A VERIFIER NOTRE MANIPULATION

Une analyse de variance (ANOVA), ayant comme critère de classification les trois conditions, a été réalisée sur l'item évaluant la perception d'aide. Aucune différence significative n'est apparue entre nos trois conditions, $F(2,65) = .89$, *ns.*, $n^2 = .03$. Cette analyse met en évidence que notre condition qui avait pour objectif d'augmenter le sentiment d'aide n'a pas eu les résultats escomptés.

Au niveau de l'item évaluant la sanction, une analyse de variance (ANOVA), ayant comme critère de classification les trois conditions, a été réalisée sur cet item. Aucune différence significative n'est apparue entre nos trois conditions sur cet item $F(2,64) = 2.04$, *ns.*, $n^2 = .06$.

Une analyse de variance (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a été réalisée sur l'index de menace. Cette analyse a mis en évidence que le sentiment de menace des participants est différent suivant les conditions $F(2,65) = 5.40$, $p < .01$, $n^2 = .14$. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, les participants de la condition 'neutre' ($M = 1.75$, $SD = 1.10$) montrent un niveau de menace inférieur que ceux de la condition 'sanction' ($M = 2.69$, $SD = 1.73$, $t(41) = 2.12$, $p < .05$) et de la condition 'aide' ($M = 3.35$, $SD = 1.99$, $t(44) = -3.43$, $p < .005$). En revanche, les participants des conditions 'aide' et 'sanction' ne se distinguent pas les uns des autres ; $t(43) = 1.19$ *ns.*

Tableau 5 : Moyennes et écart-types des trois conditions sur le sentiment de menace

	Condition aide	Condition sanction	Condition neutre
Sentiment de menace	M= 3,35 SD= 1,99	M= 2,69 SD= 1,73	M= 1,75 SD= 1,10

2.2.2 SENTIMENT DE CONTROLE

Une analyse de variance (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a été réalisée sur l'index de sentiment de contrôle. Cette analyse montre qu'aucune différence

significative n'est apparue entre nos trois conditions sur le sentiment de contrôle $F(2, 65) = .57$, *ns.*

2.2.3 SENTIMENT D'ESTIME DE SOI

Une analyse de variance (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a été réalisée sur l'index du sentiment d'estime de soi. Cette analyse montre qu'aucune différence significative n'est apparue entre nos trois conditions $F(2,95)= 2.09$, $p>.13$.

2.2.4 INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Une analyse de variance (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a été réalisée sur l'index d'insertion professionnelle. Cette analyse a mis en évidence que les réponses des participants sur notre indice d'insertion professionnelle sont marginalement différentes suivant les conditions, $F(2,65)= 2.83$, $p<.07$, $n^2= .08$. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, les participants de la condition 'neutre' ($M= 5.80$, $SD= 1.54$) montrent une mobilité individuelle inférieure que ceux de la condition 'sanction' ($M= 6.60$, $SD= 0.49$, $t(41)=2.34$, $p<.05$). De même, les participants des conditions 'aide' ($M=6.12$, $SD=1,06$) montrent une mobilité inférieure que ceux de la condition 'sanction', $t(43)= 2.01$, $p=.05$). Cela n'est pas le cas pour les réponses des participants de la condition 'neutre' et de la condition 'aide' ($t(44)=.84$, *ns.*).

Tableau 6 : Moyennes et écart-types des trois conditions sur la mobilité

	Condition aide	Condition sanction	Condition neutre
Mobilité	M= 6,12 SD= 1,06	M= 6,60 SD= 0,49	M= 5,80 SD= 1,54

2.2.5 SENTIMENT DE DENI

Une analyse de variance (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a été réalisée sur l'index de déni. Cette analyse montre qu'aucune différence significative est apparue entre nos trois conditions $F(2,65)=1.27$, *ns.*, $n^2=.04$.

2.2.6 DESENGAGEMENT DE LA SPHERE PROFESSIONNELLE

Une analyse de variance (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a été réalisée sur l'index de désengagement de la sphère professionnelle. Cette analyse montre qu'aucune différence significative est apparue entre nos trois conditions $F(2,65)= .07$, *ns.*, $n^2=.02$.

2.2.7 PERCEPTION D'IMPERMEABILITE

Une analyse de variance (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a été réalisée sur l'index d'imperméabilité. Cette analyse a mis en évidence que la perception d'imperméabilité des participants est différente suivant les conditions $F(2,65)= 3.78$, $p<.03$, $n^2=.11$. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, les participants de la condition 'neutre' ($M= 3.84$, $SD= 1.64$) montrent une perception d'imperméabilité inférieure que ceux de la condition 'sanction' ($M= 4.98$, $SD= 1.62$, $t(41)=2.29$, $p<.05$) et de la condition 'aide' ($M= 4.84$, $SD= 1.24$, $t(44)=2.36$, $p<.05$). En revanche, les participants des conditions 'aide' et 'sanction' ne se distinguent pas les uns des autres ($t(43)=.32$, *ns.*).

Tableau 7 : Moyennes et écart-types des trois conditions sur la perception d'imperméabilité

	Condition aide	Condition sanction	Condition neutre
Perception d'imperméabilité	M= 4,84 SD= 1,24	M= 4,98 SD= 1,62	M= 3,84 SD= 1,64

2.2.8 SENTIMENTS DE HONTE ET DE CULPABILITE

Une analyse de variance (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a été réalisée sur l'index de honte. Cette analyse a mis en évidence que le sentiment de honte des participants est différent suivant les conditions $F(2,65)=4.35, p<.02, n^2=.12$. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, les participants de la condition 'neutre' ($M= 2.53, SD= 1.60$) montrent un sentiment de honte inférieur que ceux de la condition 'sanction' ($M= 4.31, SD= 2.03, t(41)=3.19, p<.05$). En revanche, aucune différence n'est apparue entre les réponses des participants de la condition 'neutre' et de la condition 'aide' ($M=3.27, SD=2.23, t(44)=1.30, ns.$). De même, les participants des conditions 'aide' et 'sanction' ne se distinguent pas les uns des autres ($t(43)=1.62, ns.$).

Tableau 8 : Moyennes et écart-types des trois conditions sur le sentiment de honte

	Condition aide	Condition sanction	Condition neutre
Sentiment de honte	M= 3,27 SD= 2,23	M= 4,31 SD= 2,03	M= 2,53 SD=1,60

Par contre, l'analyse montre qu'aucune différence significative n'est apparue sur nos trois conditions concernant la culpabilité, $F(2,65)=.61, ns., n^2=.02$.

2.2.9 STRATEGIES COLLECTIVES

Une analyse de variance (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a été réalisée sur l'index d'actions collectives. Cette analyse montre qu'aucune différence significative est apparue entre nos trois conditions, $F(2,65)=.45, ns., n^2=.01$.

2.2.10 IDENTIFICATION AU GROUPE DES CHOMEURS

Une analyse de variance (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a également été réalisée sur les deux items d'identification au groupe des chômeurs. Les résultats de ces analyses ont mis en évidence que nos trois conditions n'ont aucun impact sur l'identification affective, $F(2,65)=1.57, ns., n^2=.05$, ni sur l'identification cognitive, $F(2,65)=.28, ns., n^2=.01$.

CONCLUSION

Dans les différents résultats que nous venons de présenter, il est apparu que contrairement à nos attentes la condition 'aide' ne s'opposait pas à la condition 'sanction'. Que du contraire, à plusieurs reprises, les participants de la condition 'aide' et de la condition 'sanction' montraient des réponses similaires tout en s'opposant à ceux de la condition 'neutre'. C'est notamment le cas au niveau de leur réponse d'anxiété ou encore de ce qui est de la perception d'imperméabilité du monde du travail. Or, tant dans la condition 'aide' que dans la condition 'sanction', le Plan d'accompagnement des chômeurs est activé.

A titre exploratoire, nous avons regroupé les conditions ‘aide’ et ‘sanction’ pour former une nouvelle condition que nous appellerons condition ‘convention’. En effet, nous faisons l’hypothèse que les sujets des conditions ‘aide’ et ‘sanction’ se seraient apparemment focalisés sur la convention uniquement et que leurs réponses se distingueraient de celles de la condition ‘neutre’ laquelle n’active pas la convention d’accompagnement.

2.3 EFFETS DES DEUX CONDITIONS SUR LES VARIABLES DEPENDANTES

Nous nous sommes ensuite penchés sur les effets que pouvaient avoir les conditions convention et neutre sur les différentes variables dépendantes. Pour ce faire, nous avons réalisé une série d’analyses en variance (ANOVA).

2.3.1 VARIABLES VISANT A VERIFIER NOTRE MANIPULATION

Une analyse de variance (ANOVA), ayant comme critère de classification les deux conditions, a été réalisée sur l’item évaluant la perception d’aide. Aucune différence significative n’est apparue entre nos deux conditions, $F(1,66)= 1.53$, *ns.*, $n^2=.02$. Par contre, la même analyse réalisée sur l’item évaluant la perception de sanction a montré une différence marginalement significative, $F(1,66)=3,83$, $p<.06$, $n^2=.06$. En effet, les participants placés dans la condition ‘convention’ ont davantage l’impression que le FOREM participe au contrôle des chômeurs ($M= 5.82$, $SD= 1.65$) que ceux de la condition ‘neutre’ ($M= 4.91$, $SD= 2.,02$). Ces résultats montrent qu’une fois la convention rendue saillante dans le contexte (que ce soit par l’aide ou la sanction), les participants se sentent davantage contrôlés par le FOREM.

Tableau 9 : Moyennes et écart-types des deux conditions sur le contrôle de la manipulation contrôlée

	Condition neutre	Condition convention
Manipulation contrôlée	M= 4,91 SD= 2,02	M= 5,82 SD= 1,65

Une différence significative est apparue entre nos deux conditions sur la variable du sentiment de menace, $F(1,66)=8.90$, $p<.005$, $n^2=.12$. En effet, les participants placés dans la condition ‘convention’ se sentent davantage menacés ($M= 3.04$, $SD= 1.88$) que ceux de la condition ‘neutre’ ($M= 1.75$, $SD= 1.10$).

Tableau 10 : Moyennes et écart-types des deux conditions sur le sentiment de menace

	Condition neutre	Condition convention
Sentiment de menace	M= 1,75 SD= 1,10	M= 3,04 SD= 1,88

2.3.2 SENTIMENT DE CONTROLE

Contrairement à nos prédictions, nos deux conditions n’ont eu aucun effet sur le sentiment de contrôle, $F(1,65)=.74$, *ns.*, $n^2=.01$.

2.3.3 SENTIMENT D'ESTIME DE SOI

Nous avons également observé une différence significative sur le sentiment d'estime de soi, $F(1,67)= 4.04, p<.05, n^2=.06$. En effet, les participants placés dans un contexte activant l'idée de la convention ($M= 5.72, SD= 1.42$) montrent un niveau d'estime de soi plus bas que ceux dans la condition 'neutre' ($M= 6.39, SD= 0.92$).

Tableau 13 : Moyennes et écart-types des deux conditions sur le sentiment d'estime de soi

	Condition neutre	Condition convention
Sentiment d'estime de soi	M= 6,39 SD= 0,92	M= 5,72 SD= 1,42

2.3.4 INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Une différence marginalement significative est apparue sur la variable de mobilité, $F(1,67)= 3.50, p<.07, n^2= .05$. En effet, les participants placés dans la condition 'convention' ont tendance à faire preuve davantage de mobilité ($M= 6.34, SD= 0.87$) que ceux placés dans la condition 'neutre' ($M= 5.80, SD= 1.54$).

Tableau 14 : Moyennes et écart-types des effets des deux conditions sur la mobilité

	Condition neutre	Condition convention
Mobilité	M= 5,80 SD= 1,54	M= 6,34 SD= 0,87

2.3.5 SENTIMENT DE DENI

Nous n'avons observé aucun effet sur le sentiment de déni, $F(1,65)=2.56, ns., n^2= .04$.

2.3.6 DESENGAGEMENT DE LA SPHERE PROFESSIONNELLE

Nous n'avons observé aucun effet sur la variable de désengagement de la sphère professionnelle, $F(2,65)=.70, ns., n^2= .50$.

2.3.7 PERCEPTION D'IMPERMEABILITE

Par contre, une différence significative est apparue au niveau de la perception d'imperméabilité, $F(1,66)=7.58, p=.008, n^2=.10$. En effet, les participants placés dans un contexte soulignant la convention ($M= 4.91, SD= 1.41$) ont davantage une perception du monde du travail comme étant fermée que ceux de la condition 'neutre' ($M= 3.84, SD= 1.64$).

Tableau 11 : Moyennes et écart-types des deux conditions sur la perception d'imperméabilité

	Condition neutre	Condition convention
Perception d'imperméabilité	M= 3,84 SD= 1,64	M= 4,91 SD= 1,41

2.3.8 SENTIMENTS DE HONTE ET DE CULPABILITE

Nous avons remarqué une différence significative sur le sentiment de honte, $F(1,66)= 5.45$, $p<.03$, $n^2= .08$. En effet, les participants placés dans la condition ‘convention’ ($M= 3.75$, $SD= 2.18$) avaient tendance à ressentir plus de honte que ceux placés dans la condition ‘neutre’ ($M= 2.53$, $SD= 1.60$). En revanche, aucune différence est apparue sur la variable du sentiment de culpabilité, $F(1,66)=1.22$, $ns.$, $n^2=.02$.

Tableau 12 : Moyennes et écart-types des deux conditions sur le sentiment de honte

Condition neutre	Condition convention
M= 2,53	M= 3,75
SD= 1,60	SD= 2,18

2.3.9 STRATEGIES COLLECTIVES

Une analyse (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a été réalisée sur l’index d’action collective. Cette analyse montre qu’aucune différence significative est apparue entre nos trois conditions, $F(1,66)=.91$, $ns.$, $n^2= .01$.

2.3.10 IDENTIFICATION AU GROUPE DES CHOMEURS

Une analyse de variance (ANOVA), avec comme critère de classification nos trois conditions, a également été réalisée sur les deux items d’identification au groupe des chômeurs. Les résultats de ces analyses ont mis en évidence que nos trois contextes n’ont aucun impact sur l’identification cognitive, $F(1,66)=.55$, $ns.$, $n^2= .01$. En revanche, cette analyse a montré qu’une différence marginalement significative est apparue entre nos deux conditions sur la dimension affective de l’identification, $F(1,66)= 3.14$, $p<.09$, $n^2=.05$. Cette différence s’exprime par une plus forte identification affective des participants placés dans la condition ‘neutre’ ($M= 4.32$, $SD= 2.12$) que ceux placés dans la condition ‘convention’ ($M= 3.36$, $SD= 2.07$).

Tableau 13 : Moyennes et écart-types des deux conditions sur l’identification affective

Condition neutre	Condition convention
M= 4,32	M= 3,36
SD= 2,12	SD= 2,07

3. Discussion

Nos résultats statistiques ayant été présentés et analysés, nous allons les discuter en les confrontant avec nos hypothèses de départ. L’objectif de cette discussion est d’exposer la cohérence entre les résultats obtenus et les différentes hypothèses de notre recherche.

Nos résultats ont, tout d’abord, montré que la manipulation que nous avons introduite (les conditions ‘aide’, ‘sanction’ et ‘neutre’) n’a pas eu l’effet escompté sur les variables qui étaient

destinées à vérifier leur effectivité. Elle n'a influencé ni la perception d'aide dans la condition 'aide', ni la perception d'être contrôlé dans la condition 'sanction'. Cependant, cette manipulation a eu un effet sur des variables adjacentes, comme le sentiment de menace et la perception d'imperméabilité. En effet, les personnes placées dans un contexte neutre montrent un niveau de menace inférieur à celles de la condition 'sanction' et de la condition 'aide'. Celles-ci, cependant ne se distinguent pas entre elles. En ce qui concerne la perception de perméabilité du monde du travail, les participants en condition 'neutre' ont davantage l'impression que le travail leur est accessible que ceux des deux autres conditions. Ici aussi, ces dernières ne se distinguent pas entre elles.

Ces résultats nous amènent à penser que la manipulation qui avait pour objet d'accentuer le côté aide du FOREM n'a pas fonctionné. Au contraire, le sentiment de menace y est tout aussi perceptible que dans la condition 'sanction'. Nous pensons que dès lors que le Plan d'accompagnement des chômeurs est activé, que ce soit dans ses aspects d'aide ou de sanction, il éveille, de toute façon, un sentiment de menace et d'anxiété. C'est pourquoi dans la suite des analyses qui ont été effectuées, nous avons regroupé les conditions 'aide' et 'sanction' en une seule, que nous avons nommée la condition 'convention'. En voici les résultats principaux. Tout d'abord nos résultats ont montré que les participants de la condition 'convention' ont davantage l'impression que le FOREM participe au contrôle des chômeurs que ceux de la condition 'neutre' (*hypothèse 1a*). Une telle différence est également apparue sur le sentiment de menace. Les personnes placées dans un contexte soulignant la convention se sentent plus menacées que celles de la condition neutre (*hypothèse 1b*).

Contrairement à nos prédictions, nous n'avons pas remarqué de différences significatives sur le sentiment d'être contrôlé (*hypothèse 2*). Les personnes de la condition 'convention' présentent le même niveau de maîtrise sur leur vie professionnelle que ceux de la condition 'neutre'.

A propos des sentiments de honte et de culpabilité, nos résultats ont montré que ces émotions étaient distinctes. Nous avons observé une différence sur le sentiment de honte : les participants placés dans la condition 'convention' ressentaient davantage de honte que ceux de la condition 'neutre' (*hypothèse 3a*). Néanmoins, nous n'avons remarqué aucun effet sur le sentiment de culpabilité (*hypothèse 3b*).

En ce qui concerne la perception d'imperméabilité, les participants placés dans un contexte accentuant la convention ont davantage une vision fermée du monde du travail que ceux appartenant à la condition 'neutre' (*hypothèse 4*). Ce résultat nous étonne car nous aurions pu penser que l'accompagnement proposé par le FOREM visait à travailler sur la perception des frontières.

Nous avons également observé une différence sur l'estime de soi. Les participants placés dans un contexte activant la convention montrent un niveau d'estime de soi plus faible que ceux placés dans la condition 'neutre' (*hypothèse 5a*). Cependant, nous n'avons pas observé de différence sur le déni (*hypothèse 5b*).

En ce qui concerne l'identification groupale, nous avons observé que deux concepts ressortaient particulièrement : la dimension catégorielle et affective. Les participants placés dans la condition 'neutre' s'expriment par une plus forte identification affective que les participants de la condition 'convention' (*hypothèse 6*).

Nous avons remarqué un effet sur la mobilité. Les participants placés dans la condition 'convention' sont davantage mobiles que ceux placés en condition 'neutre'. Ils montrent plus de volonté à vouloir quitter le groupe des chômeurs et à entreprendre des démarches de recherche d'emploi (*hypothèse 7a*). Nous pensons que le caractère de sanction pourrait être stimulant.

Cependant, nous n'avons observé aucun effet sur le désengagement de la sphère professionnelle (*hypothèse 7b*).

Enfin, nous n'avons pas observé d'effets sur les stratégies collectives (*hypothèse 8*).

La manipulation que nous avons introduite dans nos trois conditions ('aide', 'sanction' et 'neutre') n'a pas eu l'effet attendu sur la perception d'aide dans la condition 'aide' et sur la perception d'être contrôlé dans la condition 'sanction'. Cependant, cette manipulation a eu un effet sur le sentiment de menace et sur la perception d'imperméabilité. Pour ces deux variables, les réponses des personnes placées en condition 'aide' et condition 'sanction' ne se distinguaient pas entre elles mais se différenciaient avec celles des participants appartenant à la condition 'neutre'. Ces résultats nous ont amenés à penser que la manipulation qui accentuait le côté aide du FOREM n'a pas fonctionné et qu'au contraire, le sentiment de menace y est perceptible autant que dans la condition sanction. Ainsi, nous avons décidé de regrouper les conditions 'aide' et 'sanction' pour former la condition 'convention'.

Les résultats ont montré que les participants de la condition 'convention' ont davantage l'impression que le FOREM participe au contrôle des chômeurs, se sentent plus menacés, ressentent davantage de honte, ont davantage une vision fermée du monde du travail, montrent un niveau d'estime de soi plus faible, s'expriment par une plus forte identification affective, sont davantage mobiles, que ceux placés dans la condition neutre où aucun des aspects (aide ou sanction) du PAC n'est activé.

EN GUISE de CONCLUSION

Dans cette conclusion, après avoir rappelé la structure et les acquis du mémoire, je me permettrais quelques considérations sociales et politiques.

Il existe un débat sur la mise en place du Plan d'accompagnement des chômeurs. Si on « typifie » les positions des acteurs sociaux, on peut énoncer que d'un côté, les syndicats et surtout la plateforme « stop à la chasse aux chômeurs » pensent que cette mesure introduit une chasse aux chômeurs, une menace d'exclusion et vise à culpabiliser le chômeur. A l'opposé, les organisations patronales pensent ce plan nécessaire. Voyant leurs emplois non occupés, ils pensent que les chômeurs préfèrent ne pas travailler.

Ce débat a été traduit, dans le cadre de ce mémoire, par la prise en considération de deux dimensions. La première renvoie au soutien, à l'aide que les pouvoirs publics donnent aux demandeurs d'emploi sous la forme d'entretiens supportifs, d'aide à la recherche d'emploi, de formations, ... Cette dimension soutient le chômeur dans son parcours d'insertion professionnelle. La deuxième est relative à la sanction qui peut être prise à l'égard du chômeur qui ne respecte pas le contrat qui lui avait été proposé à la signature. Elle mobilise une forme de menace à l'égard des demandeurs d'emploi s'ils ne signent pas et ne respectent pas le contrat. Nous nous sommes demandés si cette dimension de contrôle était stigmatisante pour le demandeur d'emploi sur le plan de sa mobilité professionnelle.

Pour y répondre, nous avons eu recours à plusieurs théories. Tout d'abord, nous avons pu constater au vu de nombreuses recherches que le chômage avait des effets néfastes sur la santé mentale. Ensuite, nous avons remarqué que les chômeurs appartenaient à un groupe socialement dévalorisé et stigmatisé. Nous pensons qu'il est important de souligner que les stéréotypes constituent un instrument important dans le maintien des inégalités en permettant de légitimer le statut inégal des groupes de la société (Bourguignon et Herman 2007). Nous avons souhaité tenir compte de la perception d'imperméabilité et de deux émotions souvent ressenties en situation de non-emploi, la honte et la culpabilité car ces éléments risquent de se révéler importants pour prédire les comportements dans la recherche d'emploi.

Après avoir diffusé un questionnaire à 67 personnes au chômage et convoquées dans le cadre du PAC, nous avons voulu observer quelles étaient les réactions de ces personnes lorsqu'on leur rappelait certains aspects saillants de ce plan. Pour ce faire, nous avons réparti aléatoirement nos participants dans trois conditions : dans la première, c'est le contexte d'aide apporté par les pouvoirs publics qui était souligné ; dans la deuxième, ce sont les aspects de sanction qui étaient

rappelés et dans la dernière, aucun élément particulier n'était accentué. Les résultats ont montré qu'une fois que le PAC était réévoqué auprès de nos participants, c'est la dimension menaçante qui prévalait (même dans la condition où seule l'aide était pourtant soulignée). Nous avons dès lors analysé nos résultats en regroupant les deux premières conditions sous une seule, dite condition 'convention' et l'avons comparé avec la condition 'neutre'.

Nos résultats ont alors montré que les personnes situées dans un contexte soulignant la convention avaient tendance à ressentir plus de honte que celles situées dans un contexte neutre. Ce résultat peut être considéré comme problématique sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle car des chercheurs tels que Breakwell (1988), Lickel (2004) et Olsen (2006 cité dans De Tommaso 2007 p71) avaient mis en évidence que les individus honteux tendent vers des comportements passifs de désengagement et d'isolement pour éviter les situations stressantes. Nous avons ensuite observé que les personnes placées en condition 'convention' percevaient davantage le monde du travail comme étant fermé. Sur ce point aussi, nous avons pu observer également qu'avoir une vision fermée du monde du travail était lié non seulement à un bien-être moindre mais également à un niveau faible d'estime de soi (Bourguignon et Herman 2007). Finalement, nos résultats ont montré que les personnes de la condition 'convention' avaient un niveau d'estime de soi plus bas que celles appartenant à la condition 'neutre'. Honte, perception d'imperméabilité et estime de soi constituent tous des ingrédients pouvant faire la différence dans une recherche d'emploi et avoir un poids tout particulier dans les intentions d'actions.

Nous voulons à ce stade-ci souligner un paradoxe. D'une part, les participants en condition 'convention' sont plus honteux, ont une moins bonne estime d'eux-mêmes et perçoivent le monde du travail comme plus inaccessible que les participants placés en condition 'neutre'. Ceci laisse supposer que les chômeurs de la condition 'convention' perçoivent la convention comme un obstacle à la mise en place de démarches conduisant à l'insertion professionnelle. D'autre part, les participants de la condition 'convention' montrent plus de volonté à vouloir quitter le groupe des chômeurs et à entreprendre des actions de recherche d'emploi. Ceci permet de suggérer que le caractère de sanction pourrait avoir un effet stimulant.

Nous pouvons ainsi mettre en lumière que le PAC apporte un accompagnement, une aide et un soutien nécessaire dans un marché de l'emploi où les demandeurs d'emploi sont soumis à une concurrence importante entre eux et alors que les techniques de recherche d'emploi deviennent de plus en plus sophistiquées. Cependant, nous nous devons d'attirer l'attention sur le fait qu'une telle politique doit s'accompagner d'autres mesures visant à créer des emplois convenables. « ...diverses recherches économiques et sociales portant sur les questions de développement des régions en crise ont montré que trois facteurs favorisent la création d'emploi : l'investissement matériel et immatériel dans les entreprises privées, publiques et d'économie sociale ; la recherche et enfin, le développement du 'capital humain'... »¹⁹

Vers où va-t-on ?

Pour conclure, je ferai miennes les questions qui sont posées par une étude publiée par la fédération wallonne des CPAS de l'Union des Villes et des Communes. Selon cette étude réalisée par Ricardo Cherenti (2007), une partie significative (46%) (Cherenti, 2007 :6-9) des personnes sanctionnées et exclues définitivement voire temporairement des allocations de chômage se retrouvent très souvent sans revenus et sont alors envoyées par l'ONEM vers les CPAS. Cette étude indique qu'une partie limitée des sanctions de l'ONEM est justifiée par le non-respect du Plan d'accompagnement des chômeurs. D'autres personnes sont sanctionnées,

¹⁹ HERMAN G. (2007), op.cit., p 385

par exemple à la suite d'un problème administratif (courrier de l'ONEM non reçu). Les CPAS consultés sont unanimes : les sanctions pour fraude caractérisée sont très rares (Cherenti, 2007 :10). Un autre fait reproché est que l'ONEM lance certains contrats d'activation en inadéquation avec les capacités de la personne. Il est frappant de voir le nombre de chômeurs qui s'adressent aux CPAS sans avoir compris ce qui leur arrive et la raison de la sanction qui les frappe. Les CPAS considèrent que l'on transfère les charges vers les pouvoirs locaux. Mais si le but est de sanctionner un chômeur, quel sens cela a-t-il de le renvoyer vers le CPAS où il percevra pratiquement la même allocation avec des avantages sociaux supplémentaires ?

Le plan d'accompagnement notamment dans sa partie ONEM doit être évalué quantitativement et qualitativement, il en va de même pour sa partie FOREM et région wallonne. Il faut espérer que les questions portant sur la façon dont les chômeurs le vivent et le ressentent ainsi que ses effets sur l'obtention d'un emploi ou lorsque les individus n'obtiennent pas d'emploi seront analysés afin d'en appréhender et les effets positifs et les effets délétères. Et que des leçons en seront tirées pour le réorienter.

BIBLIOGRAPHIE

Articles et ouvrages

- ALBARELLO L. (2003), Apprendre à chercher : L'acteur social et la recherche scientifique 2^{ème} édition, de boeck, Bruxelles.
- ALBARELLO L., BOURGEOIS E., GUYOT J.-L. (2003), *Statistique descriptive*, de boeck, Bruxelles.
- Articles et revues
- BEAUREGARD L. et DUMONT S., *La mesure du soutien social*, Service social 45 (3), Université de Laval, 1996, pp 55-76.
- BOURGIGNON D., HERMAN G. (2005), La stigmatisation des personnes sans emploi : Conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi, in *Recherches Sociologiques*, janvier 2005, pp 53-78.
- BOURGUIGNON D., HERMAN G., LIENARD G. (2007), Analyse psychosociale des processus d'insertion des individus vulnérables, Louvain-la-Neuve, CERISIS-UCL, Rapport de recherche non publié.
- CAHUC-ZYLBERBERG (2005), *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, Manchestcourt.
- Cherenti R., (2007), *Les exclusions ONEM. Implications pour les CPAS*, Fédération des CPAS de la Région wallonne, Service Insertion professionnelle.
- COCKX B., DEJEMEPPE M., VANDERLINDEN B. (2007), Le Plan d'accompagnement des chômeurs et le Suivi des chômeurs favorise-t-il l'insertion en emploi ? , in *Regards économiques*, n°49, janvier 2007.
- CROIZET J.-C., LEYENS J.-P. (2003), Mauvaises réputations : Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale, Armand Colin, Paris.
- DALLA VALLE C., DESMETTE D., LIENARD G., HERMAN G. (2003), « Pour une participation citoyenne », L'insertion sociale et citoyenne : aspects organisationnels et processus psychosociaux, CERISIS, rapport final 2003.
- DELORY C. (2003), Guide pratique de la recherche en sciences sociales Méthodes statistiques, Erasme, Namur.
- DESCHAMPS J.-C., BEAUVOIS J.-L. (1996), La psychologie sociale (dirigée par Jean-Léon Beauvois), Tome 2 : Des attitudes aux attributions Sur la construction de la réalité sociale, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, pp 227-239.
- DESMETTE D., HERMAN G. (1998), Conditions et effets du développement du Sentiment d'Efficacité Personnelle au cours d'une formation qualifiante, in *Les cahiers du Cerisis*, 98/8, 1998.
- DION D., *Contrôler ou ne pas contrôler ?*, CNAM, Conservatoire National des Arts et Métiers et CREM, Centre de Recherche en Management, 2005.
- DUBOIS N. (1987), *La psychologie du contrôle : les croyances internes et externes*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, pp 16-191.

- HERMAN G. (1999), Chômage et attentes de reconnaissance : approche par la théorie de l'identité sociale, *Recherches sociologiques*, 1999, n°2, pp 139-157.
- HERMAN G. (2007), Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale, Deboeck, Bruxelles, pp 66-171
- HERMAN G., BOURGIGNON D., LIENARD G. (2006), « *Etre chômeur, être stigmatisé* », in Les cahiers d'ergologie, 2006.
- HERMAN G., VAN YPERZELE D. (1998), *L'identité sociale des chômeurs*, in Les cahiers du Cerisis, 98/10, 1998.
- JOULE R.-V., BEAUVOIS J.-L. (2006), *La soumission librement consentie*, puf, Paris, pp 17-56.
- JOURDAN D., HERMAN G. (2005), Identifications groupales et estime de soi personnelle : Le cas des jeunes chômeurs, in *Recherches Sociologiques*, janvier 2005, pp 79-103.
- KINNEAR P., GRAY C. (2005), SPSS facile appliqué à la psychologie et aux sciences sociales Maîtriser le traitement des données, de boeck, Bruxelles.
- Le Soir, VANDEMEULEBROUCKE M., publié le 8 décembre 2007, édition Namur/ Luxembourg, p 8
- Marché de l'emploi (2005), Mensuel n°9, Septembre 2005.
- Plan d'Accompagnement des Chômeurs : Mise en perspective et évaluation, Novembre 2006.
- QUIVY R., VAN CAMPENHOUDT L. (1995), *Manuel de recherche en sciences sociales*, Dunod, Paris.
- VALLERAND R. (1994), Les fondements de la psychologie sociale (sous la direction de Vallerand R.), gaëtan morin éditeur, Paris, pp 263-472.

Législation et documents officiels

- Accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs.
- FOREM Conseil – Vademecum - Accompagnement des chômeurs – Version du 08/12/04.
- Rapport annuel 2005 de l'ONEM, Exécution de l'accord de coopération conclu le 30 avril 2004 entre l'autorité fédérale, les communautés et les régions.

Mémoires

- DE TOMMASO R. (2007), Imperméabilité du monde professionnel, intentions comportementales et bien-être : le rôle de la honte et de la culpabilité, mémoire inédit, UCL, Louvain-la-Neuve, septembre 2007.
- FRANCHINI Florence (2006), L'activation du comportement de recherche d'emploi à Bruxelles : illustration de l'Etat social actif, mémoire inédit, FUCAM, Mons, septembre 2006.

Sites Internet

- www.forem.be (consulté le 10 juin 2006)
- www.onem.be (consulté le 19/01/2007)
- www.ulb.ac.be (consulté le 19/11/2007)

Colloque

- Colloque Cerisis (2006) en collaboration avec le FOREM de La Louvière, « *Au cœur de l'insertion socioprofessionnelle* », La Louvière - 18/05/06.

ANNEXES

<u>ANNEXE 1 : L'ACCORD DE COOPERATION</u>	51
<u>ANNEXE 2 : L'ONEM</u>	52
<u>1. CONTEXTE</u>	52
<u>2. LA PROCEDURE DE SUIVI</u>	52
<u>3. LE PUBLIC ONEM</u>	55
<u>4. LA LETTRE D'INFORMATION</u>	55
<u>5. COMMENT L'ONEM EST-IL INFORME DES EFFORTS ?</u>	56
<u>6. COMMENT LES EFFORTS SONT-ILS EVALUES ?</u>	56
<u>7. LES SANCTIONS</u>	56
<u>8. QUELQUES CHIFFRES</u>	57
<u>ANNEXE 3 : LE FOREM</u>	60
<u>1. CONTEXTE</u>	60
<u>2. LA SEANCE COLLECTIVE</u>	61
<u>3. L'ENTRETIEN DE DIAGNOSTIC</u>	62
<u>ANNEXE 4 : QUESTIONNAIRE</u>	66

ANNEXE 1 : L'ACCORD DE COOPERATION

Le Plan d'accompagnement des chômeurs découle de la Conférence Nationale pour l'Emploi (CNE) et de l'Accord de coopération entre l'Etat Fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'Accompagnement et au Suivi actif des chômeurs. Il est en application depuis le 1^{er} juillet 2004. Toutefois, pour permettre aux Régions et Communautés de développer une offre d'accompagnement, une formation ou une expérience professionnelle, la procédure n'est pas appliquée immédiatement à tous les chômeurs mais est mise en œuvre progressivement, en commençant par les plus jeunes.

Année 1	01/07/04-30/06/05	Chômeurs – 30 ans
Année 2	01/07/05-30/06/06	Chômeurs – 40 ans
Année 3	A partir du 01/07/06	Chômeurs – 50 ans

A terme (à partir de juillet 2006), tous les chômeurs complets indemnisés de moins de 50 ans seront visés par cet accord.

Le présent accord implique tant le pouvoir fédéral via l'ONEM que les Régions et Communautés, notamment le FOREM. Il a pour but de lutter contre le chômage en général et de prévenir le chômage de longue durée en renforçant l'accompagnement des Régions et de la Communauté germanophone d'une part et le suivi actif par l'Etat fédéral d'autre part.

Alors qu'actuellement une partie importante du public des lignes de Conseil en Accompagnement Professionnel, Conseil en Orientation et Conseil en Recherche d'Emploi est jeune (+/- 60%), le FOREM sera confronté à un public de moins de 50 ans et à des personnes plus éloignées de l'emploi.

L'accord de coopération prévoit un échange d'informations entre les services compétents des Régions et Communautés d'une part, et le service compétent de l'Etat fédéral d'autre part, dans le but de décharger le chômeur des obligations administratives à l'égard des services ciblés et d'optimiser le fonctionnement des services cités en mettant à leur disposition l'information disponible.

Cet échange de données s'effectue par voie électronique, il permet notamment à l'ONEM de communiquer au FOREM les listes des chômeurs à convoquer, et à l'ONEM d'être informé des actions entreprises par les personnes visées.

ANNEXE 2 : L'ONEM

1. CONTEXTE

Pour avoir droit aux allocations, le chômeur doit satisfaire à un certain nombre de conditions pendant toute la durée de son chômage, notamment être chômeur involontaire. Ceci signifie que le chômeur ne peut pas refuser un emploi convenable²⁰ qui lui est offert, ni refuser de suivre une formation qui lui est proposée.

Le chômeur doit également être disponible pour le marché de l'emploi. Cela veut dire qu'il doit : collaborer activement aux actions d'accompagnement, d'expérience professionnelle ou d'insertion qui peuvent lui être proposées par le service de l'emploi et chercher lui-même activement un emploi, par exemple, en consultant régulièrement les offres d'emploi et en répondant aux annonces qui se présentent, en posant spontanément sa candidature auprès d'employeurs potentiels, en s'inscrivant auprès de bureaux de recrutement ou de sélection ou auprès d'agences intérim,...

Dans la mesure où le droit aux allocations de chômage n'est pas limité dans le temps, l'ONEM vérifie régulièrement les conditions d'octroi des allocations, notamment la disponibilité du chômeur sur le marché de l'emploi.

Le suivi actif des chômeurs, dénommé également Activation du Comportement de Recherche d'emploi, désigne l'ensemble des actions entreprises par l'ONEM à l'égard du chômeur en vue d'évaluer les efforts qu'il fait pour se réinsérer sur le marché du travail. Cette évaluation s'effectue lors de différents entretiens individuels (trois au maximum) avec le chômeur.

L'objectif est avant tout de suivre activement le demandeur d'emploi et le soutenir dans sa recherche d'emploi. Parallèlement, les Régions et Communautés se sont également engagées à faire des efforts supplémentaires pour offrir un accompagnement à tous les chômeurs qui le souhaitent.

2. LA PROCEDURE DE SUIVI

Les efforts que le chômeur fait pour trouver du travail sont évalués lors d'entretiens individuels avec un agent de l'ONEM, appelé le facilitateur.

Le chômeur est invité à un premier entretien avec le facilitateur, après 15 mois de chômage (s'il est âgé de moins de 25 ans) ou après 21 mois de chômage (s'il est âgé de 25 ans ou plus). Ce

²⁰ Un emploi convenable, selon l'ONEM, doit être en adéquation avec les compétences de la personne, la distance qui sépare le domicile et le lieu de travail, le type de contrat. Les raisons sociales et familiales sont également des critères.

premier entretien a pour but d'évaluer les efforts que le chômeur a fait pour chercher du travail pendant la période de 12 mois qui précède l'entretien. Les efforts sont évalués en tenant compte de la situation personnelle du chômeur et de la situation du marché de l'emploi. Si les efforts sont jugés suffisants, un nouvel entretien aura lieu 16 mois plus tard.

Si les efforts sont insuffisants ou inadaptés, un plan d'action est proposé au chômeur pour les 4 mois qui suivent et il lui est demandé de s'engager à mener les actions qui sont attendues de lui. Le facilitateur invite le demandeur d'emploi à signer un contrat. Il fera le choix des actions concrètes attendues. Un deuxième entretien a lieu 4 mois plus tard, pour évaluer si le chômeur a respecté son plan d'action. Si c'est le cas, un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard.

Si le chômeur n'a pas respecté son plan d'action, il encourt une sanction limitée et temporaire (pendant 4 mois maximum) : soit une réduction du montant de l'allocation de chômage, soit une suspension du paiement des allocations. En outre, le chômeur doit à nouveau s'engager à mener les actions prévues dans un nouveau plan d'action (plus intensif) qui lui est proposé pour les 4 mois suivants. Le troisième entretien a lieu 4 mois plus tard. Si le chômeur a respecté son deuxième plan d'action, il retrouve le bénéfice de ses allocations complètes et un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard. Si au contraire, le chômeur n'a pas respecté son plan d'action, il peut être exclu du bénéfice des allocations.

A chaque stade de la procédure, le chômeur peut être accompagné par une personne de son choix (lors du premier entretien) ou être assisté d'un avocat ou d'un délégué syndical (lors des deuxième et troisième entretiens).

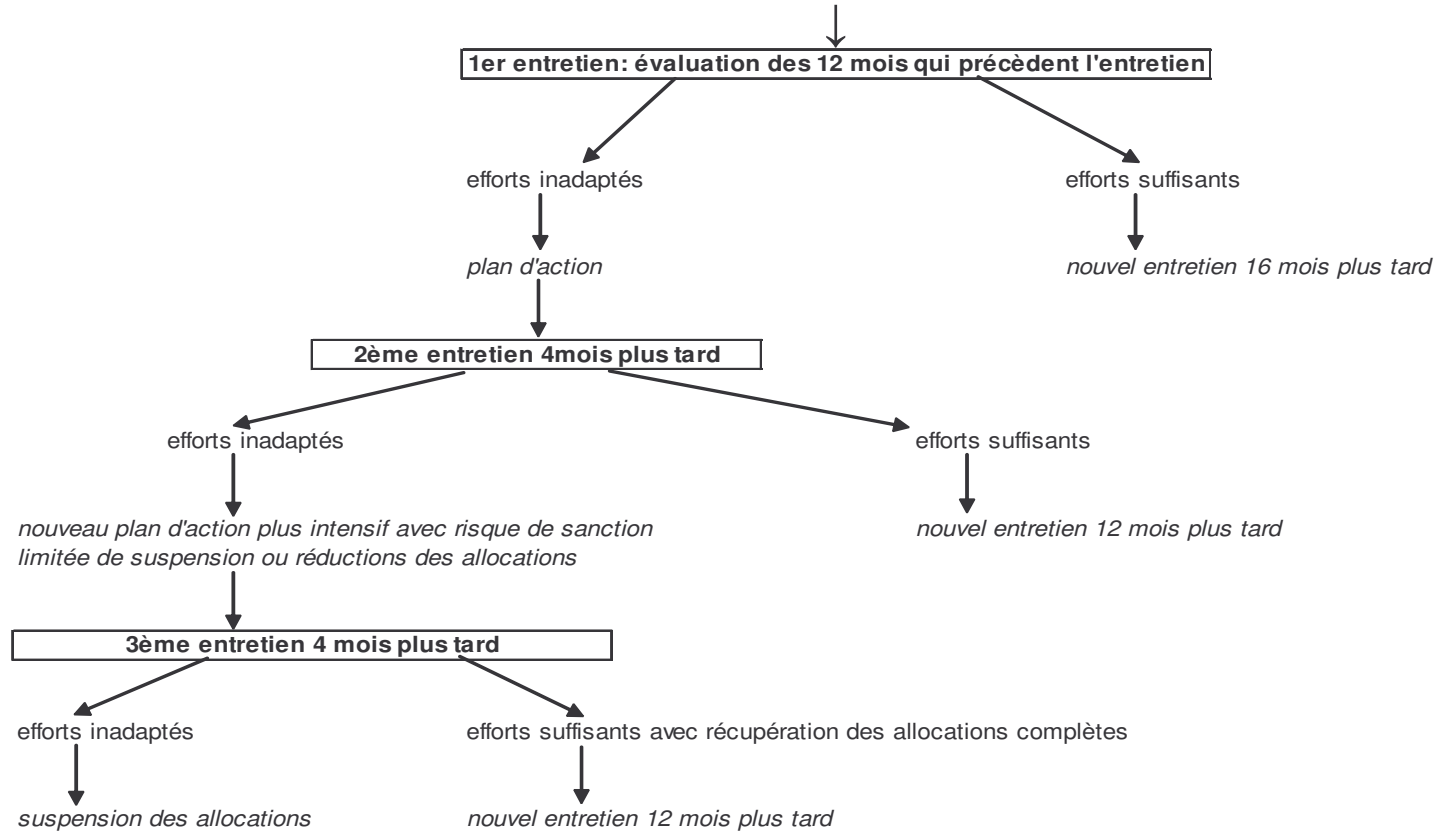
L'ONEM envoie une lettre d'information au demandeur d'emploi et en même temps au FOREM par flux informatique. Le FOREM envoie une convocation pour une séance collective et un entretien individuel avant le premier entretien de l'ONEM.

Au cours du premier entretien de l'ONEM, si les efforts du chômeur sont jugés insuffisants, un contrat (plan d'action) est donné. Le chômeur doit aller porter ce contrat au FOREM dans les dix jours. Le demandeur sera vu par un conseiller. La procédure est identique si après le premier et le deuxième entretien, les efforts sont jugés insuffisants.

Avant le contrôle, tout demandeur d'emploi doit avoir reçu une offre d'accompagnement du FOREM.

ONEM: Procédure de suivi

15 mois pour les chômeurs de moins de 25 ans
21 mois pour les chômeurs de plus de 25 ans



3. LE PUBLIC ONEM

Le chômeur sera convoqué par l'ONEM pour un entretien s'il réunit toutes les conditions suivantes :

Etre chômeur complet²¹ ;

Etre au chômage depuis 15 mois au moins (pour les moins de 25 ans) ou 21 mois au moins (pour les plus de 25 ans) ;

Etre apte au travail ;

Ne plus se trouver dans la première période d'indemnisation ;

Ne pas bénéficier d'une suspension de la procédure de suivi.

N'est pas concerné :

Le chômeur temporaire, parce que l'exécution du contrat de travail qui le lie à son employeur est temporairement suspendue pour cause de manque de travail, intempéries, force majeure,...

Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits ;

La personne dispensée de l'obligation d'être inscrite comme demandeuse d'emploi pour raisons sociales ou familiales ou parce qu'elle suit une formation ;

La personne dispensée parce qu'elle a effectué 180 heures d'activités ALE dans une période de 6 mois ;

Le travailleur des ports, pêcheur de mer reconnu ou travailleur du commerce des combustibles de Flandre orientale.

La personne qui présente une inaptitude de minimum deux ans au travail de 33% constatée par le médecin agréé par l'ONEM ;

4. LA LETTRE D'INFORMATION

L'ONEM envoie une lettre d'information quatre mois avant le premier entretien. Cette lettre d'information rappelle l'obligation de collaborer activement aux actions d'accompagnement proposées par le service emploi et de rechercher un emploi. L'organisme de paiement et le service emploi sont avertis de l'envoi de cette lettre.

²¹ Est chômeur complet, la personne qui n'est plus liée par un contrat de travail avec un employeur. En outre, seuls sont convoqués les chômeurs qui sont inscrits obligatoirement comme demandeur d'emploi.

5. COMMENT L'ONEM EST-IL INFORME DES EFFORTS ?

Les efforts attendus pour se réinsérer sur le marché du travail peuvent être plutôt passifs (inscription à des formations par exemple) ou être plutôt actifs (participation à une formation par exemple). L'ONEM est à même de collecter par lui-même des informations sur les efforts car il dispose de ses propres données au sujet du demandeur d'emploi, les périodes de travail et de maladie par exemple. Il dispose également des informations qui lui sont transmises du FOREM. Au cours de l'entretien, le demandeur d'emploi peut fournir des informations complémentaires comme des copies de lettres envoyées spontanément, des attestations délivrées par des employeurs, des coupures de presse, une liste de sites internet.

6. COMMENT LES EFFORTS SONT-ILS EVALUES ?

Le facilitateur tiendra compte de l'âge, du niveau de formation, des aptitudes, de la situation sociale et familiale, des possibilités de déplacement et d'éventuels éléments de discrimination. La situation du marché de l'emploi est un élément pris également en considération.

7. LES SANCTIONS

Le demandeur d'emploi risque une sanction s'il ne se présente pas à un entretien sans raisons valables, s'il refuse de signer le contrat proposé à l'issue du premier ou du second entretien ou, s'il n'a pas respecté son engagement à l'issue du deuxième ou troisième entretien.

8. QUELQUES CHIFFRES

Tableaux synthétiques de l'exécution de la première phase : demandeurs d'emploi de moins de 30 ans²²
(Situation au 31 décembre 2005 : Phase 1 – 1^{er} entretien)

		Région flamande	Région wallonne	Communauté germanophone	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
Avertis		56.963	95.817	552	27.177	179.957
Convoqués		19.723	37.724	158	10.035	67.482
	Procédure suspendue	4.435	5.615	27	1.272	11.322
	Absents	717	1.025	4	414	2.156
		5,3%	3,7%	4,2%	5,5%	4,4%
	Présents	12.771	27.031	92	7.150	46.952
		94,7%	96,3%	95,8%	94,5%	95,6%
	Dossier en examen ou date d'entretien prévue après le 31 décembre	1.800	4.053	35	1.199	7.052
Avertis		31,7%	53,2%	0,3%	15,1%	100%
Convoqués		29,2%	55,9%	0,2%	14,9%	100%
	Procédure suspendue	39,2%	49,6%	0,2%	11,2%	100%
	Absents	33,3%	47,5%	0,2%	19,2%	100%
	Présens	27,2%	57,6%	0,2%	15,2%	100%
	Dossier en examen ou date d'entretien prévue après le 31 décembre	25,5%	57,5%	0,5%	17%	100%

²² Exécution de l'accord de coopération conclu le 30 avril 2004 entre l'autorité fédérale, les communautés et les régions, rapport annuel ONEM 2005 pages 81, 82

Situation au 31 décembre 2005 : Phase 1 – 2^{ème} entretien

		Région flamande	Région wallonne	Communauté germanophone	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
Avertis		4.933	8.085	18	2.481	15.499
Convoqués		1.342	2.877	0	776	4.995
	Procédure suspendue	300	348	0	91	739
	Absents	114	281	0	89	484
		13,8%	14,2%		18,1%	14,7%
	Présents	712	1.699	0	404	2.815
		86,2%	85,8%		81,9%	85,3%
	Dossier en examen ou date d'entretien prévue après le 31 décembre	216	549	0	192	957
Avertis		31,8%	52,2%	0,1%	16,0%	100%
Convoqués		26,9%	57,6%	0,0%	15,5%	100%
	Procédure suspendue	40,6%	47,1%	0,0%	12,3%	100%
	Absents	23,6%	58,1%	0,0%	18,4%	100%
	Présents	25,3%	60,4%	0,0%	14,4%	100%
	Dossier en examen ou date d'entretien prévue après le 31 décembre	22,6%	57,4%	0,0%	20,1%	100%

Situation au 31 décembre 2005 : Phase 1 – 3^{ème} entretien

		Région flamande	Région wallonne	Communauté germanophone	Région de Bruxelles-Capitale	Pays
Personnes qui refusent de signer un contrat après le 1 ^{er} entretien		0	0	0	0	0
Personnes évaluées négativement avec contrat après le 2 ^{ème} entretien		320	524	0	136	980
Personnes évaluées positivement avec contrat après le 2 ^{ème} entretien		0	14	0	1	15
Convoqués		77	122	0	49	248
	Procédure suspendue	13	15	0	6	34
	Absents	13	19	0	5	37
		25,5%	25%		16,1%	23,4%
	Présents	38	57	0	26	121
		74,5%	75%		83,9%	76,6%
	Dossier en examen ou date d'entretien prévue après le 31 décembre	13	31	0	12	56
Personnes qui refusent de signer un contrat après le 1 ^{er} entretien						
Personnes évaluées négativement avec contrat après le 2 ^{ème} entretien		32,7%	53,5%	0,0%	13,9%	100%
Personnes évaluées positivement avec contrat après le 2 ^{ème} entretien		0,0%	93,3%	0,0%	6,7%	100%
Convoqués		31,0%	49,2%	0,0%	19,8%	100%
	Procédure suspendue	38,2%	44,1%	0,0%	17,6%	100%
	Absents	35,1%	51,4%	0,0%	13,5%	100%
	Présents	31,4%	47,1%	0,0%	21,5%	100%
	Dossier en examen ou date d'entretien prévue après le 31 décembre	23,2%	55,4%	0,0%	21,4%	100%

ANNEXE 3 : LE FOREM

1. CONTEXTE

Le FOREM convoque les demandeurs d'emploi suite à la réception d'une liste envoyée par l'ONEM par flux informatique.

L'accompagnement des chômeurs est un ensemble de services que le FOREM Conseil offre, tels que l'information sur les nouvelles dispositions, les aides et les conseils dont le demandeur d'emploi peut bénéficier dans le cadre de sa recherche d'emploi (réunion collective) ; une rencontre individuelle avec un conseiller pour faire le bilan de la situation professionnelle et définir les actions utiles à mettre en œuvre sous forme d'un plan d'actions pour les mois à venir afin de faciliter l'intégration sur le marché du travail.

Les actions proposées sont l'orientation, la recherche d'emploi, la formation qualifiante ou d'insertion socioprofessionnelle, les stages en entreprises, l'accompagnement (entretiens individuels pour construire et gérer le parcours d'insertion professionnelle).

Il s'agit d'un double engagement : de la part du demandeur d'emploi à effectuer des actions pertinentes de recherche d'emploi ou de formation et de la part du FOREM à faciliter toutes les démarches d'information, de conseil, de mise en relation avec les personnes ou les organismes compétents.

Pour les demandeurs d'emploi inscrits à partir du 1^{er} juillet 2004, l'accord prévoit pour le FOREM un accompagnement aux demandeurs d'emploi avant le 6^{ème} mois pour les moins de 25 ans et avant le 12^{ème} mois pour les 25 ans et plus. Pour les demandeurs d'emploi inscrits avant le 1^{er} juillet 2004, ce même accompagnement doit être proposé aux chômeurs dans les 2 mois.

Les objectifs poursuivis sont : informer le particulier sur le processus d'accompagnement du FOREM et du suivi de l'ONEM, identifier et analyser les besoins, informer sur les offres de service du territoire, le conseiller dans la gestion de son parcours d'insertion, mettre en œuvre les actions susceptibles de répondre à ses attentes, capitaliser et évaluer les actions menées, l'orienter vers les organismes compétents et travailler en collaboration avec eux, activer le réseau socio-économique pertinent en matière d'insertion, promouvoir son offre de compétences sur le marché, lui présenter des offres d'emploi et lui faire connaître le marché du travail.

D'une part, il y a le public ONEM (stock) pour lequel le FOREM offre un accompagnement dans les deux mois qui suivent la réception de la lettre les avertissant du suivi de l'ONEM à son égard. D'autre part, il y a le public FOREM (approche préventive), qui concerne les demandeurs d'emploi qui s'inscrivent après leurs études et ceux qui se réinscrivent après une période d'occupation et/ou d'inactivité. L'engagement du FOREM est de proposer un accompagnement pour les personnes de moins de 25 ans entre le troisième mois et le sixième mois qui suivent leur inscription et pour les plus de 25 ans entre le sixième et le neuvième mois.

Pour accompagner au mieux ces personnes, le FOREM Conseil a élargi son offre de services par la création d'un module d'accompagnement de base comprenant d'une part, une séance collective au cours de laquelle le Plan d'accompagnement, les services offerts par différents

types d'opérateurs de l'emploi et de la formation ainsi que les principales démarches à entreprendre pour trouver un emploi sont présentés aux demandeurs d'emploi ; d'autre part, un entretien individuel de diagnostic qui dresse un bilan global de leur situation actuelle en vue de dégager les actions à entreprendre afin qu'elles intègrent le marché de l'emploi.

Les tableaux suivants présentent les caractéristiques des 31.433 personnes ciblées par l'ONEM au cours du second semestre 2004²³.

Public Cible ONEM		Nbre de personnes	En % du total	Taux de participation
Age	Moins de 20 ans	2808	8,9%	60,40%
	De 20 à 24 ans	25891	82,4%	58,80%
	25-30 ans	2734	8,7%	55,40%
Total		31433	100,0%	

Public Cible ONEM		Nbre de personnes	En % du total	Taux de participation
Sexe	Homme	14712	46,8%	54,50%
	Femme	16721	53,2%	61,90%
Total		31433	100,0%	

Public Cible ONEM		Nbr de personnes	En % du total	Taux de participation
Diplôme obtenu	Primaire	5271	16,8%	54,90%
	Secondaire inf. gén.	1356	4,3%	53,70%
	Secondaire inf. tech.	2702	8,6%	54,10%
	Secondaire inf. prof.	7532	24,0%	59,10%
	Autres	138	0,4%	54,30%
	Non-qualifiés	16999	54,1%	56,50%
	Secondaire sup. gén.	2628	8,4%	60,60%
	Secondaire sup. tech.	4197	13,4%	61,40%
	Secondaire sup. prof.	5028	16,0%	64,40%
	Apprentissage	1058	3,4%	52,70%
	Qualifiés	12911	41,1%	61,70%
	Supérieur type court	1203	3,8%	54,30%
	Supérieur type long	69	0,2%	47,80%
	Universitaire	251	0,8%	47,40%
	Très qualifiés	1523	4,8%	52,90%
Total		31433	100,0%	

Public Cible ONEM		Nbr de personnes	En % du total	Taux de participation
Durée d'inoccupation	Moins de 6 mois	4442	14,1%	48,90%
	De 6 à 11 mois	3375	10,7%	50,80%
	De 12 à 23 mois	13123	41,7%	60,40%
	24 mois et plus	10493	33,4%	62,50%
Total		31433	100,0%	58,50%

2. LA SEANCE COLLECTIVE

La séance collective est une séance d'informations d'une durée de plus ou moins une heure concernant le plan d'accompagnement des chômeurs. Elle est conduite par des conseillers en accompagnement professionnel. Elle se déroule en trois temps : présentation du cadre légal, carrefour questions-réponses et une dernière phase de préparation de l'entretien individuel.

²³ Marché de l'emploi, Mensuel N°9, septembre 2005.

Le rôle du FOREM est présenté sous sa fonction d'accompagnement (aide à la recherche d'emploi, trouver une formation et construire un projet professionnel), d'opérateur de formations et de mise à disposition d'outils disponibles (sites internet, ateliers,...).

Le rôle de l'ONEM est également présenté selon ses trois fonctions : autorisation de paiement des allocations de chômage, dispenses de disponibilité (offre la possibilité d'être dispensé de l'obligation de rechercher un emploi si la personne est en formation mais aussi pour raison familiale ou sociale,...) et sanctions.

Les conseillers insistent également sur les obligations qu'ont les demandeurs d'emploi. Ces obligations sont : répondre aux convocations de l'ONEM et du FOREM, être disponible sur le marché du travail (accepter un emploi convenable selon les critères de l'ONEM), être actif dans sa recherche d'emploi, répondre aux offres proposées par le FOREM, participer à la séance collective, participer à l'entretien individuel, signer la convention.

Les demandeurs d'emploi ont le droit d'utiliser les services du FOREM et des autres partenaires (asbl, EFT²⁴, OISP²⁵, Enseignement de promotion sociale, Maisons de l'emploi,...) gratuitement, de bénéficier d'un conseil personnalisé et adapté à chaque situation, d'avoir des attestations d'inscription, de réductions pour le minerval de l'enseignement de promotion sociale, participation à un plan d'aide à l'embauche, 75% de réduction pour les billets de transport en commun pour se rendre à un entretien ou à un examen.

C'est également au cours de cette séance qu'est expliqué le déroulement de l'entretien individuel et précisé qu'à l'issue de celui-ci, la personne devra s'engager à suivre une des cinq prestations qui lui sera prescrite.

Le conseiller en accompagnement souligne le fait que la personne est obligée de répondre aux convocations et d'accepter l'accompagnement car tout refus est communiqué à l'ONEM.

Dans le cas où le demandeur d'emploi n'est pas en mesure de se présenter afin d'effectuer l'action prévue dans le cadre de la convention d'accompagnement professionnel, il doit impérativement en informer le conseiller en renvoyant la carte réponse reçue avec sa convocation.

L'inscription comme demandeur d'emploi au FOREM est obligatoire pour toute personne qui sollicite le bénéfice des allocations de chômage ou d'attente. Cette obligation lui impose de tout mettre en œuvre pour faciliter sa (re)mise au travail dans les meilleurs délais.

Le FOREM est tenu de communiquer à l'ONEM toutes les démarches d'orientation, de recherche d'emploi, de formation ou d'accompagnement entreprises par le demandeur d'emploi dont il a connaissance, mais également les éventuelles absences aux convocations envoyées ou la non réalisation des actions prévues dans la convention d'accompagnement professionnel.

3. L'ENTRETIEN DE DIAGNOSTIC

Un entretien individuel de diagnostic est programmé dans des délais définis au plus tard 2 mois après la séance collective pour le public FOREM et au plus tard dans le mois suivant la séance collective pour le public ONEM.

²⁴ Entreprises de formation par le travail

²⁵ Organismes d'insertion socioprofessionnelle

Lors de cet entretien de diagnostic, une convention d'accompagnement professionnel sera conclue avec chaque personne visée. Cette convention mentionnera la participation à la séance collective et l'engagement à s'inscrire dans une des démarches suivantes :

Recherche active d'emploi de manière autonome : Rechercher activement un emploi de manière autonome, répondre et postuler à des offres d'emploi et participer aux actions de suivi prévues par le FOREM Conseil afin de faire le point sur les démarches de recherche d'emploi. La personne doit être revue trois mois plus tard pour un entretien de suivi. Cette orientation est prescrite pour une personne qui a un projet professionnel clair, qui a toutes les compétences et les outils pour mener à terme son projet.

Effectuer un module de recherche active d'emploi : Participer en individuel ou en groupe à des actions permettant d'acquérir des techniques de recherche d'emploi (rédiger un CV, une lettre de motivation, se préparer à un entretien d'embauche,...). Ce module consiste à améliorer ou créer les outils de recherche d'emploi.

Effectuer une démarche d'orientation professionnelle : Participer en individuel ou en groupe à des actions permettant de réaliser un bilan approfondi des compétences et des aptitudes, de clarifier ou d'identifier le projet professionnel. Cette orientation est prescrite aux personnes qui n'ont pas de projet professionnel.

Suivre une formation : Entreprendre les démarches nécessaires pour s'inscrire et participer à un programme de formation organisé par le FOREM ou ses partenaires afin d'acquérir, de développer ou d'améliorer les compétences. Il peut s'agir d'une formation pré-qualifiante ou d'insertion socioprofessionnelle, de formation qualifiante, de formation en établissement scolaire.

Participer à un module d'accompagnement complémentaire : Participer activement à des entretiens avec un conseiller référent du FOREM Conseil pour analyser la situation professionnelle, identifier les besoins, construire le plan d'action, faire le point sur les démarches et en évaluant les résultats. Cela s'adresse principalement à des personnes qui ont toute une série de difficultés. Elles ont besoin d'un fil conducteur dans leur recherche d'emploi car elles n'ont pas de projet, pas ou peu de qualifications ; elles doivent par conséquent passer par plusieurs stades.

Les entretiens de diagnostic sont a priori menés par des conseillers en accompagnement professionnel, conseillers en orientation professionnelle, conseillers en recherche d'emploi.

L'entretien a pour but, à partir de chaque situation individuelle des demandeurs d'emploi, de définir et convenir des étapes et actions à mener par le particulier en regard de son projet, en vue d'une insertion durable ; de contractualiser la première action à mettre en œuvre en priorité (Convention d'accompagnement professionnel).

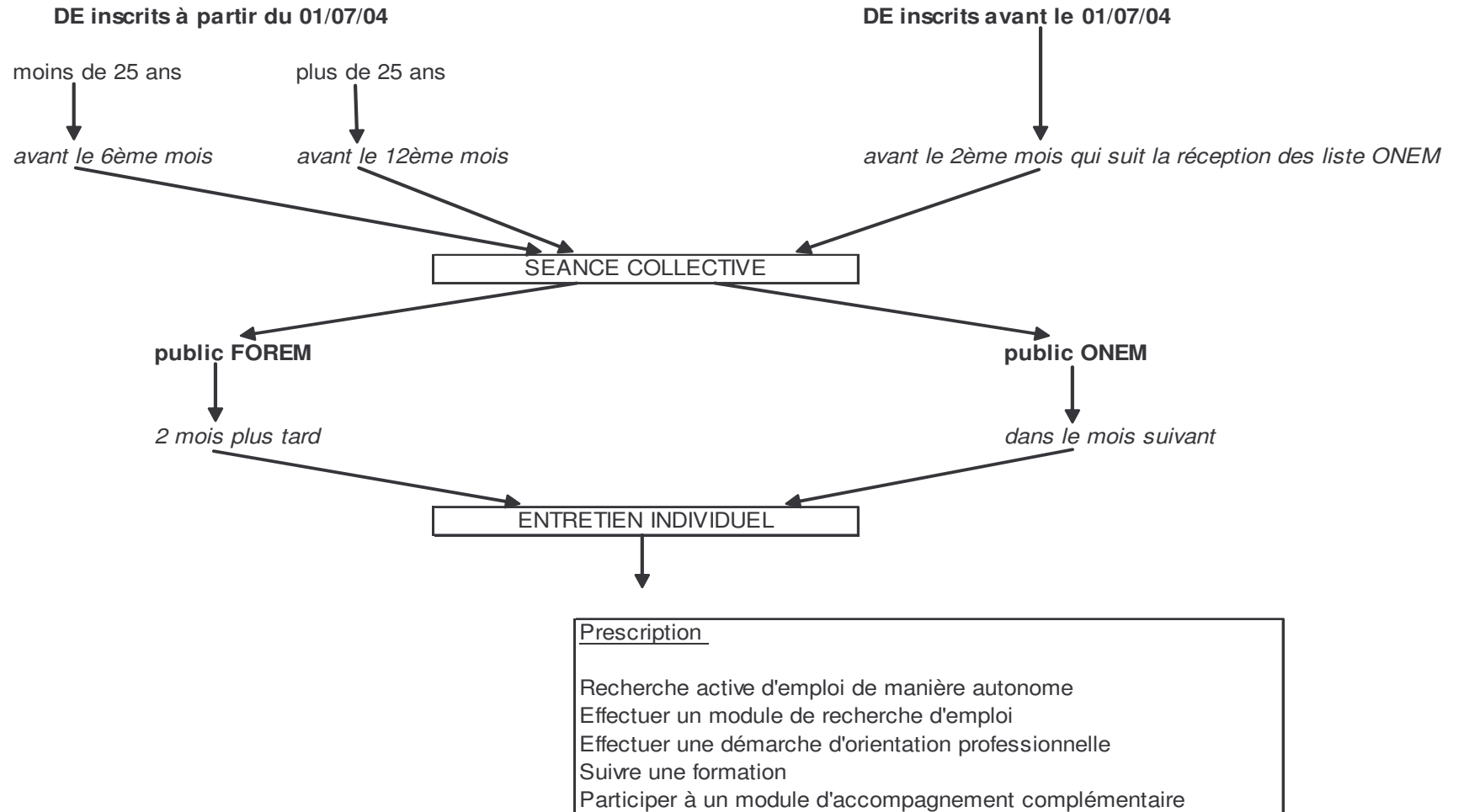
L'entretien de diagnostic est construit autour de quatre axes.

<p>Le projet professionnel :</p> <p>Le projet que le demandeur d'emploi souhaite réaliser, les motivations qu'il a à l'égard de celui-ci et ce qu'il en connaît.</p>	<p>Les qualifications :</p> <p>Il s'agit des différents diplômes, qualifications, expériences professionnelles, qualités, compétences que le chômeur peut mettre en avant par rapport à ce projet.</p>
<p>L'implication socioprofessionnelle :</p> <p>Cela concerne les obstacles que le demandeur d'emploi aurait à surmonter avant d'accepter un emploi (garde d'un parent malade, garde d'enfants, région mal desservie par les transports en commun).</p>	<p>La candidature :</p> <p>Elle a pour objet la maîtrise des techniques de recherche d'emploi.</p>

Il s'agit d'un entretien qui permet une première identification des besoins exprimés par la personne et apporte les premiers conseils en matière de recherche d'emploi, d'orientation, de formation ou d'accompagnement.

Le conseiller effectue une synthèse de l'entretien, dont un exemplaire sera remis à l'intéressé et selon le cas, au service adéquat pour assurer la prestation demandée. C'est également à ce moment-là que le conseiller et le particulier signent la convention dont le contenu correspond à la conclusion de l'entretien.

FOREM



ANNEXE 4 : QUESTIONNAIRE



Centre de recherche interdisciplinaire pour la solidarité et
l'innovation sociale

Université catholique de Louvain

Boulevard Devreux, 6, B-6000 Charleroi

Ce questionnaire porte sur le vécu des chômeurs. Il est anonyme. Vos réponses seront donc totalement confidentielles (je serai la seule à les lire). Elles m'aideront à réaliser mon travail de fin d'études que je conduis sous la supervision de Ginette Herman (Prof. à l'UCL). Elles aideront également à comprendre les difficultés liées à la situation de chômage. Il reste, bien sûr, que vous êtes libre de répondre ou non à ce questionnaire.

Vous trouverez ci-après une série de questions. Pour chacune d'entre elles, je vous demande d'exprimer votre opinion, en entourant le chiffre qui correspond le mieux à votre avis personnel.

Exemple :

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
	1	2	3	4	5	6	7
J'aime faire du sport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quand vous êtes tout à fait d'accord avec l'énoncé, entourez 7.

Quand vous n'êtes pas du tout d'accord avec l'énoncé, entourez 1.

Si vous n'êtes ni « d'accord » ni « pas d'accord » avec l'énoncé, entourez 4.

Les chiffres intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Il n'y a pas, pour ces questions, de bonnes ou de mauvaises réponses ! Répondez donc spontanément en vous basant sur votre première impression. Il se peut aussi que certaines questions se ressemblent ; il est malgré tout important que vous répondiez à chacune d'entre elles de façon naturelle

Merci beaucoup pour votre aide

Aurore Lekoeuche

Etudiante Fopes

Comment vous sentez-vous par rapport au groupe des chômeurs ?

	Pas du tout d'accord		↔			Tout-à-fait d'accord	
	1	2	3	4	5	6	7
Etre un chômeur est un aspect important de ma personne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me considère comme appartenant au groupe des chômeurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je fais partie de ce que l'on peut appeler le groupe des chômeurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comment vous sentez-vous par rapport à votre situation de chômage ?

	Pas du tout d'accord		↔			Tout-à-fait d'accord	
	1	2	3	4	5	6	7
Si je suis au chômage, c'est en raison de la situation économique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si je le voulais vraiment, je pourrais trouver du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis responsable de ma situation de chômage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C'est de ma faute si je suis au chômage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour ma part, j'estime que ma situation de chômage fait du tort à la société	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma situation de chômage me pose un réel problème moral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai l'impression qu'en étant au chômage, je commets une faute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les chômeurs ne sont pas regardés avec respect par les autres personnes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai souvent l'impression que la mauvaise réputation des chômeurs se reflète sur moi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sens que les personnes me jugent personnellement négativement lorsqu'elles apprennent que je suis chômeur(se)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comme vous le savez, un des points importants de la Convention d'accompagnement des chômeurs est que le Forem s'engage à suivre la personne sans emploi et à lui fournir une série de moyens nécessaires en vue de faciliter son insertion professionnelle (par exemple, formations, stages, etc...). Il s'agit donc, pour le Forem, de soutenir véritablement le demandeur d'emploi.

Selon vous, quelles pourraient être les formes d'aides apportées par le Forem ?

.....

Que pensez-vous en ce moment, en cet instant ?	Pas du tout d'accord		↔			Tout-à-fait d'accord	
	1	2	3	4	5	6	7
Je pense que le Forem fournit une aide aux demandeurs d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je pense que le Forem participe au contrôle des demandeurs d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour l'instant, je me sens à mon aise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, je me sens menacé(e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, je me sens tendu(e), crispé(e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, je me sens optimiste par rapport au futur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, j'ai l'impression de ne pas avoir de maîtrise sur ma vie professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour l'instant, j'ai le sentiment de pouvoir contrôler ce qui m'arrive au niveau professionnel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, j'ai tendance à subir les événements dans ma vie professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai pour l'instant l'impression de n'avoir aucun pouvoir sur ma situation professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma recherche d'emploi est entre mes mains.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comme vous le savez, un des points importants de la Convention d'accompagnement des chômeurs est que le Forem puisse donner un avertissement à la personne sans emploi, voire transmettre cette information à l'Onem en vue d'éventuelles sanctions. Il s'agit donc, pour le Forem, de vérifier si le demandeur d'emploi fait ce qui est attendu de lui.

Selon vous, quelles pourraient être les formes de sanctions qui surviennent suite aux démarches du Forem ?

.....

Que pensez-vous en ce moment, en cet instant ?	Pas du tout d'accord		⇔			Tout-à-fait d'accord	
	1	2	3	4	5	6	7
Je pense que le Forem fournit une aide aux demandeurs d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je pense que le Forem participe au contrôle des demandeurs d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour l'instant, je me sens à mon aise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, je me sens menacé(e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, je me sens tendu(e), crispé(e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, je me sens optimiste par rapport au futur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, j'ai l'impression de ne pas avoir de maîtrise sur ma vie professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour l'instant, j'ai le sentiment de pouvoir contrôler ce qui m'arrive au niveau professionnel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, j'ai tendance à subir les événements dans ma vie professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai pour l'instant l'impression de n'avoir aucun pouvoir sur ma situation professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma recherche d'emploi est entre mes mains.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La séance d'information a lieu dans les nouveaux locaux du Forem.

Que pensez-vous de ces nouveaux locaux ?

.....

Que pensez-vous en ce moment, en cet instant ?	Pas du tout d'accord		↔			Tout-à-fait d'accord	
	1	2	3	4	5	6	7
Je pense que le Forem fournit une aide aux demandeurs d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je pense que le Forem participe au contrôle des demandeurs d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour l'instant, je me sens à mon aise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, je me sens menacé(e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, je me sens tendu(e), crispé(e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, je me sens optimiste par rapport au futur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, j'ai l'impression de ne pas avoir de maîtrise sur ma vie professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour l'instant, j'ai le sentiment de pouvoir contrôler ce qui m'arrive au niveau professionnel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, j'ai tendance à subir les événements dans ma vie professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai pour l'instant l'impression de n'avoir aucun pouvoir sur ma situation professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma recherche d'emploi est entre mes mains.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En signant la convention d'accompagnement, en tant que chômeur,	Pas du tout d'accord		↔			Tout-à-fait d'accord	
	1	2	3	4	5	6	7
...je me sens honteux(se) d'être au chômage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...je me sens humilié(e) de ne pas pouvoir trouver du travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...je ressens de la honte à l'idée qu'on me voit comme un chômeur(se).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... je me sens honteux(se) de vivre aux dépens de la société.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...je me sens coupable d'être au chômage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...je me sens coupable lorsqu'on me voit comme un(e) 'fainéant(e)', un(e) 'profiteur(se)'.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...je me sens coupable de ne pas être autonome et indépendant(e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...je ressens de la culpabilité à l'idée d'être dépendant(e) de la société.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comment percevez-vous le monde du travail... ?	Pas du tout d'accord		↔			Tout-à-fait d'accord	
	1	2	3	4	5	6	7
Pour les chômeurs, il est de plus en plus difficile de devenir un travailleur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour moi, en tant que chômeur, rejoindre le groupe des travailleurs est de plus en plus dur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour moi, en tant que chômeur, il y a comme un mur infranchissable qui m'empêche de retrouver du travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La frontière entre le monde du travail et le chômage est de plus en plus fermée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour moi, en tant que chômeur, mes chances de trouver un emploi sont faibles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'accès au groupe des travailleurs devient de plus en plus difficile pour les chômeurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour un chômeur, devenir un travailleur ne pose aucun problème.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour moi, en tant que chômeur, (re)trouver du travail sera facile.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comment vous sentez-vous par rapport au groupe des personnes sans emploi ?	Pas du tout d'accord		↔			Tout-à-fait d'accord	
	1	2	3	4	5	6	7
Je me vois comme un membre du groupe des chômeurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je m'identifie au groupe des chômeurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis ennuyé(e) d'appartenir au groupe des chômeurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre un chômeur est un aspect important de ma personne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'image que j'ai de moi provient du fait que j'appartiens au groupe des chômeurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je regrette de faire partie du groupe des chômeurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ressens certains liens avec les autres chômeurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nous allons maintenant vous poser quelques questions sur vous-même...	Pas du tout d'accord		↔			Tout-à-fait d'accord	
	1	2	3	4	5	6	7
Pour l'instant, je pense que je suis une personne valable ou du moins égale aux autres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, je pense que j'ai un certain nombre de qualités.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour l'instant, j'ai tendance à penser que je suis un(e) raté(e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis capable de faire les choses aussi bien que la plupart des gens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, j'ai l'impression de ne pas avoir grand-chose dont je puisse être fier(e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, j'ai une attitude positive par rapport à moi-même.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A l'heure actuelle, je suis satisfait(e) de moi-même.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour l'instant, je voudrais avoir plus de respect pour moi-même.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, je me sens clairement inutile.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maintenant, je pense que je ne suis bon(ne) à rien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comment réagissez-vous par rapport au chômage... ?	Pas du tout d'accord		↔			Tout-à-fait d'accord	
	1	2	3	4	5	6	7
Je veux faire face à ma situation de chômage et la résoudre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je vais faire tout mon possible pour (re)devenir un travailleur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maintenant, quitter le groupe des chômeurs est ma priorité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Face à mes problèmes, j'ai envie de laisser tomber les bras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quand quelqu'un me dit comment trouver du travail, je change de sujet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je n'ai pas envie de penser à ma situation de non emploi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je voudrais qu'on me foute la paix avec cette question de chômage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour moi, le travail est le centre de ma vie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Généralement, je donne le meilleur de moi-même dans le travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personnellement, je valorise beaucoup la vie professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans ma vie, il y a beaucoup de choses qui sont plus importantes que le travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai envie de porter mon attention à d'autres aspects de la vie que ceux du travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On ne pourra améliorer la situation des chômeurs qu'en se mettant ensemble	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nous chômeurs, nous avons développé une manière de vivre qui est souvent plus riche qu'on ne le pense.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comment réagissez-vous par rapport au chômage... ?	Pas du tout d'accord		↔			Tout-à-fait d'accord	
	1	2	3	4	5	6	7
Il faut que les travailleurs comprennent que les chômeurs ont développé des valeurs aussi propres et positives que les leurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nous chômeurs, nous devrions faire des pétitions pour améliorer nos conditions de vie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il est temps qu'on se regroupe en collectif pour changer la situation des chômeurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nous chômeurs, nous devrions organiser des manifestations pour faire bouger notre situation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Veillez indiquer, s'il vous plaît, votre âge _____

vos nationalité _____

vos sexe M / F

Votre statut est

- Personne en stage d'attente (sans emploi)
- chômeur(se)
- minimexé(e)
- autre (précisez) :

Depuis combien de temps êtes-vous au chômage :mois.....années

Avez-vous déjà travaillé avant (sous contrat d'emploi) ? Oui Non

Si oui, combien de temps avez-vous travaillé :mois.....années

	Jamais					Très souvent	
	1	2	3	4	5	6	7
Avez-vous vécu des échecs dans votre recherche d'emploi ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quel est votre dernier diplôme obtenu ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> école primaire | <input type="checkbox"/> secondaire supérieur technique (6ème) |
| <input type="checkbox"/> secondaire inférieur général (3ème) | <input type="checkbox"/> secondaire supérieur professionnel (6ème) |
| <input type="checkbox"/> secondaire inférieur technique (3ème) | <input type="checkbox"/> supérieur non universitaire |
| <input type="checkbox"/> secondaire inférieur professionnel (3ème) | <input type="checkbox"/> supérieur universitaire |
| <input type="checkbox"/> secondaire supérieur général (6ème) | <input type="checkbox"/> je n'ai pas de diplôme |