

Introduction générale

Cette recherche, conçue en deux volets, a pour objet l'analyse psychosociale d'une part, des processus qui favorisent l'insertion sociale et professionnelle de publics vulnérables, voire discriminés, sur le marché de l'emploi et d'autre part, des processus qui participent à la diversité des profils des travailleurs au sein des organisations. D'une manière générale, elle vise à contribuer à la compréhension scientifique des processus psychosociaux qui pourraient diminuer les effets négatifs de l'exclusion ou de la discrimination de personnes appartenant à des groupes vulnérables sur le plan de l'insertion socio-professionnelle.

Devant l'ampleur qu'a pris le chômage en Wallonie ces trois dernières décennies, diverses politiques ont été mises en place, sous la forme de formations, de stages, d'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi. Plusieurs de ces politiques ont déjà fait l'objet de diverses analyses sur le plan macro- ou méso- social en mettant en lumière les statistiques de remise à l'emploi, de même que les effets nets des formations socioprofessionnelles. Ces analyses ont notamment mis en évidence l'existence d'écart entre la volonté politique et les effets enregistrés sur le terrain. Afin de rendre les mesures politiques les plus efficaces possibles, il est nécessaire aujourd'hui de prendre en considération une approche complémentaire, celle relative à la manière dont ces mesures sont mises en œuvre par les acteurs du champ de l'insertion ou du travail. En effet, on peut supposer qu'une partie des écarts constatés réside dans le fait que ces acteurs véhiculent leurs propres schémas d'intervention, schémas issus de leurs pratiques professionnelles et sociales et n'intègrent que partiellement les nouvelles propositions dans lesquelles ils sont supposés s'inscrire. Une telle analyse implique que soient pris en considération les processus psychosociaux sous-jacents à ces phénomènes, en particulier ceux qui traitent de la manière dont les individus appréhendent et mettent en œuvre ces mesures.

Il s'agit donc, par cette recherche en deux volets, d'effectuer un apport à la partie qualitative de l'évaluation du D.I.I.S.P, telle que prévue à l'article 18 de l'arrêté du GW du 22 décembre 2005 portant exécution du décret du 01 avril 2004 et ce, par l'analyse de processus psychosociaux transversaux. Le premier volet concernera l'accès au stage et à l'emploi des individus cumulant les obstacles au regard de l'insertion socio-professionnelle et le second volet portera sur les pratiques discriminantes exercées à l'égard de certains groupes lors de la sélection, de l'embauche et du parcours d'emploi.

Avant de présenter ces deux volets, il est utile de préciser quelques éléments qui relèvent de notre méthodologie générale de travail. Si les aspects scientifiques (revue de la littérature, recueil des données, interprétation des résultats) sont au cœur-même de notre démarche d'investigation, ils ne prennent leur sens entier que s'ils sont le produit d'une réflexion élaborée avec les acteurs de terrain et en coordination avec l'action politique. C'est pourquoi, sous-jacents à ce rapport se trouvent inscrits des partenariats avec des organisations intermédiaires, en particulier le Forem,... que nous tenons à remercier.

Premier volet : Accès au stage et à l'emploi

I. Orientation de la démarche

Le volet 1 de la recherche s'inscrit dans le cadre du dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (D.I.I.S.P), défini par le décret du 1 avril 2004 et l'arrêté du gouvernement wallon du 22 décembre 2005. Il procède à l'évaluation de certains aspects du D.I.I.S.P, notamment ceux qui sont liés à l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi d'une part (axe 1 de l'article 18 de l'arrêté du 22 décembre) et au parcours des bénéficiaires (axe 3 de l'article 18 de l'arrêté du 22 décembre 1005), d'autre part. .

L'accès et le maintien en emploi concentrent, pour certains publics, des difficultés majeures face auxquels les pouvoirs publics (Forem, missions régionales, CPAS...) et les organismes d'insertion (ASBL, firmes d'outplacement, firmes d'intérim...) développent des actions d'insertion socioprofessionnelle. Ce premier volet porte dès lors sur l'accès et le maintien dans l'emploi d'individus cumulant les obstacles dans un marché de l'emploi largement déficitaire (jeunes peu qualifiées, personnes d'origine étrangère, chômeurs de longue durée, femmes, personnes de plus de 50 ans). Elle traite la manière dont les individus appréhendent les démarches de recherche l'emploi, et ce en lien tant avec l'insertion professionnelle qu'avec l'insertion sociale. Ces deux formes d'insertion seront prises explicitement en considération car, si l'objectif prioritaire des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle est de déboucher sur l'emploi, certains stagiaires n'y accèdent pas directement et l'insertion sociale peut alors constituer temporairement une forme de mobilisation sur le plan citoyen, de garantie de bien-être sur le plan personnel et de « proactivité » dans le domaine de l'emploi.

Afin d'apporter un éclairage sur les processus psychosociaux qui peuvent prédire une meilleure insertion, différentes variables intermédiaires ont été prises en considération dans l'étude. Elles concernent (a) la manière dont les chômeurs se projettent sur le marché du travail en fonction des identités sociales négatives qu'ils connaissent et des discriminations auxquelles ils sont parfois soumis ; (b) le soutien social qu'ils perçoivent de la part de leur entourage, et en particulier, celui issu des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle ou d'outplacement ; (c) les perceptions liées au marché du travail qui peuvent être source de frein ou au contraire d'appui dans l'insertion.

II. Etudes réalisées

Sur base des connaissances déjà acquises dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle, nous avons développé plusieurs recherches ayant pour objectif non seulement d'analyser les freins à l'insertion professionnelle et les difficultés psychosociales des personnes privées d'emploi mais également les effets des politiques d'emploi mises en place ces cinq dernières années.

La structure de ce premier volet est la suivante. Dans un premier chapitre, il nous a paru nécessaire de préciser le contexte social et politique dans lequel ont pris place les différentes mesures relatives à l'insertion socio-professionnelle des chômeurs. En effet, ces mesures regroupent des politiques d'activation diversifiées dont les enjeux idéologiques et sociaux sont centraux pour pouvoir mettre en perspective les résultats des études présentées dans la suite de ce rapport. Toujours dans un objectif de 'contextualisation', ce chapitre expose les raisons qui ont présidé au fait que les données ont été collectées dans le province du Hainaut et, en particulier, à Charleroi, La-Louvière et Mons. Ces entités, comparées aux espaces locaux, présentent les caractéristiques particulièrement défavorables sur le plan social, culturel et économique, caractéristiques centrales pour les politiques d'insertion. Les chapitres suivants s'attachent à l'étude de diverses mesures tant sur le plan de l'insertion sociale des personnes qui en ont bénéficié que sur le plan de leur insertion sociale.

Dans cette perspective, le deuxième chapitre analyse des trajectoires professionnelles de jeunes qui ont participé à une mesure du Forem destinée à permettre aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés de prendre position sur le marché de l'emploi (le plan Jeunes+). Cette étude exploite des données qui avaient été recueillies entre 2002 et 2006 et suit une cohorte pendant toute cette période. Elle se focalise sur les variables tant objectives (i.e., niveau socio-culturel) que subjectives (i.e. soutien social perçu du Forem ou de l'entourage ; perception du monde du travail ; auto-évaluation de ses propres possibilités) qui ont influencé la trajectoire professionnelle de ces jeunes. Le caractère longitudinal de cette étude permet de fournir quelques prédicteurs fiables de l'évolution de la carrière professionnelle de jeunes peu scolarisés en ce début de XXIème siècle dans un arrondissement marqué par le sous-emploi.

Le troisième chapitre concerne des politiques de lutte contre le chômage mises en place tout récemment. Il s'agit, d'une part, du « contrat crédit insertion » développé par la Région wallonne et, d'autre part, de « l'accompagnement et du suivi actif des chômeurs », contractualisé dans le cadre de l'accord de coopération entre l'état fédéral, les régions et les communautés. Ces deux mesures présentent à la fois des convergences et des divergences. Si elles fournissent toutes deux une aide substantielle à l'insertion socio-professionnelle des chômeurs sous la forme de conseils, formations..., la convention d'accompagnement et de suivi actif des chômeurs comporte une dimension particulière. Celle-ci concerne le fait qu'en cas de non-respect des engagements du demandeur d'emploi, des sanctions à son encontre sont possibles. L'étude présentée dans ce chapitre analyse les attitudes des chômeurs au regard de ces deux mesures. Elle tente de mettre en évidence les caractéristiques qui sont les plus productives au regard de l'insertion socio-professionnelle. Pour ce faire, elle prend en considération une série de variables psychosociales dont on connaît l'effet dynamisant de certaines et paralysant d'autres. Dans le premier cas, il s'agit notamment de perceptions liées au fait que le monde du travail est perçu par les chômeurs comme accessible, que des emplois sont vraiment disponibles ('perméabilité des frontières'), que les personnes se sentent proactives dans leurs démarches. Dans le second cas, c'est d'émotions telles que la honte ou la culpabilité devant le chômage ou encore d'un sentiment tel que la non-maîtrise de son avenir dont il est question. L'intérêt de cette étude réside dans son caractère comparatif. En effet, ce n'est que dans la mesure où une mesure publique est associée pour les chômeurs, à plus d'effets positifs qu'une autre qu'elle acquiert alors une valeur reconnue d'action.

Cependant, la nature corrélative de cette étude ne permet pas de statuer sur le rôle réel que joue une mesure incorporant un aspect de contrôle. Le fait d'être soumis à une possibilité de sanction a-t-il un effet positif sur l'investissement dans la recherche d'un emploi ou au contraire paralyse-t-il les chômeurs dans leurs démarches ? Dans le quatrième chapitre de ce rapport est rapportée une étude qui a l'ambition de fournir quelques éléments de réponse à cette question. Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un mémoire de licence à la FOPES (faculté de politique économique et sociale de l'UCL) sous la direction suivie de responsables du présent rapport. Elle a été conçue selon un design dit expérimental dans le but de pouvoir se prononcer, du moins en partie, sur une relation de cause à effet qui pourrait exister entre l'aspect 'contrôle' que comporte la mesure « accompagnement et du suivi actif des chômeurs » et l'accessibilité du monde du travail ou certaines émotions ressenties par le chômeur (honte, estime de soi...).

Deuxième volet. Diversité dans l'organisation

I. Orientation de la recherche

Le volet 2 de la recherche a pour objet l'analyse des conditions qui favorisent la diversité des profils des travailleurs au sein des organisations. Il a pour but de contribuer à la compréhension des processus psychosociaux qui constituent un obstacle à l'application de la législation luttant contre les différentes formes de discrimination.

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

Ce thème de recherche s'inscrit dans le PST 1, en particulier dans l'axe 5 ('Mettre en œuvre la différenciation micro-économique', chantier 13 'création et innovation' qui doit veiller dans les dispositifs –PTP, PFI et APE- à l'intégration des personnes discriminées) et dans l'axe 7 ('Dynamiser le marché du travail', chantier 16 'Favoriser la disponibilité sur le marché du travail' notamment en valorisant l'égalité des chances et des genres face à l'emploi et à la formation). Il s'inscrit également dans les « Actions prioritaires pour l'Avenir wallon », axe 5 'Susciter des compétences pour l'emploi' qui recommande de lutter contre les stéréotypes sexués.

Plutôt que de se centrer sur le chômeur en recherche d'emploi ou sur le travailleur en démarche de promotion, ce volet de la recherche se donne pour perspective d'analyser la manière dont les personnes chargées du recrutement, de la promotion au sein des entreprises (directeur des ressources humaines, recruteurs) traitent les dossiers individuels et prennent les décisions de sélection. Il accorde une place particulière aux perceptions et attitudes des employeurs (ou de leurs représentants, les recruteurs) à l'égard des publics « discriminés. Ce sont les biais qui s'immiscent dans les procédures de sélection qui sont analysés.

Les enseignements de cette recherche fournissent des éléments de compréhension et d'analyse utiles à l'évaluation du DIISP prévue à l'article 18 de l'arrêté du 22 décembre 2005, en particulier l'axe 5 (implication des entreprises), l'axe 1 (mise en œuvre effective au niveau des opérateurs) et l'axe 2 (mise en œuvre de la coordination du dispositif au sein du Forem, en relation avec les missions du Forem inscrites dans le décret du 1^{er} avril 2004, article 6.

II. Etude réalisée

La question de la diversité des profils des individus recrutés au sein de l'entreprise constitue une préoccupation croissante et est présente depuis plusieurs années à l'agenda du politique et des interlocuteurs sociaux. Une des causes majeures du mécanisme de discrimination observé à l'encontre de divers groupes d'individus réside dans la manière dont les employeurs (ou leurs représentants) organisent les épreuves de sélection ou de promotion. Celles-ci peuvent les amener à sous-estimer des profils pourtant concordants avec le poste recherché mais qui se distinguent par une caractéristique atypique (par exemple, avoir été chômeur plusieurs mois, porter un nom venu d'ailleurs, être considéré comme trop jeune ou comme trop âgé...). Dans le monde de l'insertion socioprofessionnelle, des difficultés comparables peuvent exister et handicaper l'orientation d'un chômeur vers un dispositif porteur d'emploi.

L'étude qui a été réalisée dans cette perspective (cinquième chapitre) porte sur la manière dont les personnes chargées du recrutement traitent les informations non directement pertinentes pour le profil de poste. Elle concerne également les processus psychosociaux susceptibles de réduire les effets de sur-exclusion du marché du travail. En particulier, elle traite les mécanismes qui permettent l'exploitation optimale des mesures publiques et des outils juridiques de lutte contre les discriminations à l'embauche ou à la promotion.

Pour atteindre cet objectif, l'accent a été placé sur une revue de la littérature relative, d'une part, aux processus psychosociaux qui rendent la discrimination à l'encontre de certaines catégories de personnes possible et, d'autre part, aux mesures susceptibles d'y faire face. Une étude empirique a également été réalisée mais elle a surtout un statut exploratoire et a été menée en 'laboratoire'. Son objectif principal a consisté en la mise au point de procédures de recherche susceptibles d'être éprouvées ultérieurement sur le terrain.

* *
*

Afin de mettre en perspective les principaux résultats que les différentes études présentées dans le présent rapport ont permis de mettre en évidence, des conclusions générales seront présentées qui d'une part synthétiseront d'abord les principaux résultats des recherches et d'autre part, suggéreront des pistes pour l'action politique et les organismes intermédiaires chargés de l'insertion socio-professionnelle.