

# PREMIER DOMAINE

## Processus psychosociaux et politiques sociales

### Sommaire

1. Présentation des travaux scientifiques : .....	9
Introduction .....	9
Orientation 1. Stigmatisation des chômeurs, ses effets et les stratégies déployées .....	10
Orientation 2. La diversité dans le monde du travail .....	14
Orientation 3. Maintien dans l'emploi des adultes âgés .....	17
2. Apports sociaux et pédagogiques.....	22
En terme de prévention primaire.....	22
En terme de prévention secondaire .....	23
3. Partenariats .....	24
Partenariats de terrain.....	24
Partenariats scientifiques .....	24
4. Publications et Communications.....	25
5. Direction de thèses, de mémoires, encadrement de stages.....	29
6. Autres activités au sein de l'UCL et autres universités.....	30



# 1. Présentation des travaux scientifiques

## Introduction

Dans ce premier domaine de recherche, il s'agit d'analyser les conditions psychologiques, sociales et organisationnelles qui permettent une meilleure insertion de publics vulnérables sur le marché du travail, tant en termes d'accès à la vie professionnelle (e.g. les jeunes peu qualifiés, les chômeurs de longue durée) que de maintien dans l'emploi (e.g. les jeunes travailleurs) et/ou de progression dans la carrière (e.g. les travailleurs âgés, les femmes).

L'angle d'analyse privilégié relève de la psychologie sociale et prend comme axe central les processus intergroupes. L'intérêt d'une telle approche réside dans le fait qu'elle considère les travailleurs (qu'ils occupent ou non un emploi) non pas comme relevant d'un état qui les caractérise surtout individuellement mais comme vivant une situation qui concerne les rapports entre groupes sociaux. En d'autres mots, même si chômeurs et travailleurs peuvent estimer que le chômage ou le travail comporte des dimensions personnelles, le phénomène en jeu est, en réalité, collectif. Les théories de la stigmatisation sociale et de l'identité sociale sont les principaux cadres de référence.

La problématique centrale traitée dans nos recherches concerne les effets de la stigmatisation du chômage sur les personnes sans emploi. Les recherches en psychologie sociale en ont démontré la puissance à la fois délétère et contre-productive. Effets délétères car la stigmatisation est souvent suivie d'un cortège de conséquences telles que dévalorisation de soi, compétence intellectuelle amoindrie, etc. Effets contre-productifs car les stratégies que les personnes stigmatisées mettent en place peuvent, de manière paradoxale, contribuer à accroître leur propre marginalisation et à légitimer les inégalités sociales existantes.

Plus précisément, dans le contexte socioéconomique défavorable de la Région wallonne, les questions traitées dans nos recherches sont les suivantes. Par quels mécanismes l'identité sociale des individus appartenant aux catégories sociales les plus vulnérables est-elle altérée ? Quelles en sont les conséquences sur le plan de l'insertion sociale et professionnelle ? Comment peuvent-ils restaurer, en dépit de la situation, une estime de soi positive durable ? Quelles pratiques sociales y contribuent de manière privilégiée ? Ces questions abordent en fait deux aspects complémentaires : l'un, théorique, vise à démonter les mécanismes en jeu à la lumière de théories de la psychologie sociale et, l'autre, pragmatique, cherche à dégager les conditions qui favorisent, à moyen terme, l'insertion sociale et professionnelle de ces différents groupes de personnes.

Une telle approche ne prend toutefois son sens que si les recherches se réalisent au sein de partenariats incluant, selon les cas, des intervenants de l'insertion socioprofessionnelle, des représentants de travailleurs ou d'employeurs. Ces collaborations permettent de traiter les problèmes qui se posent en intégrant d'abord une compréhension plus complète du fonctionnement social et en proposant ensuite des recommandations liées au terrain. Il peut résulter, de cette démarche de recherche concertée, un effet multiplicateur puisque les compétences acquises par les opérateurs s'exerceront ultérieurement dans leurs pratiques professionnelles.

Les recherches sont développées selon trois orientations :

La première orientation concerne les populations de demandeurs d'emploi en butte à un taux de chômage particulièrement élevé et à des formes de discrimination avérées ou latentes. Elle examine les stratégies que les chômeurs mettent spontanément en place pour faire face à cette situation.

La deuxième orientation concerne le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés. Les recherches ont pour objectif la mise en évidence des processus psychosociaux qui, dans un contexte où l'âge peut être source de stigmatisation, sont susceptibles de conduire un travailleur à quitter précocement le milieu professionnel ou, inversement, à poursuivre sa carrière.

La troisième orientation, plutôt que de prendre comme point de focalisation les membres de groupes de bas statut (cf. les deux orientations pré-citées), prend comme objet d'études les individus qui sont dans une position de pouvoir à l'égard des chômeurs. Dans les recherches développées, il s'agit de prendre la perspective d'employeurs ou de recruteurs et d'analyser leurs attitudes et leurs conduites lorsqu'ils sont face à des demandeurs d'emploi appartenant à un groupe particulièrement stigmatisé (par exemples, les personnes d'origine maghrébine).

### **Orientation 1. Stigmatisation des chômeurs, ses effets et les stratégies déployées**

S'inscrivant dans les nouvelles directions des politiques d'emploi, qui visent à renforcer les mesures dites « actives » par opposition aux mesures dès lors qualifiées de « passives », l'octroi des allocations de chômage est de plus en plus lié aux preuves de la volonté de s'insérer dont peut attester le chômeur (recherche active d'emploi mais également formation, etc.)<sup>1</sup>. En d'autres termes, dans l'orientation des politiques d'activation, une logique de responsabilisation individuelle prédomine dans l'attribution des « causes » liées à la non-obtention d'un emploi et, partant, dans la reconnaissance du droit aux allocations sociales. Cependant, considérer que la situation d'emploi ou de non-emploi résulte principalement d'un choix ou de possibilités strictement individuels revient à faire fi des contraintes extérieures qui pèsent sur l'individu. En effet, les situations individuelles de non-emploi s'inscrivent dans un contexte de chômage de masse (en juillet 2004, le taux de chômage était, en Région wallonne, de 18.43%<sup>2</sup>), qui réduit drastiquement les possibilités d'accéder au marché du travail et signifie, pour beaucoup, l'enlèvement dans le statut de « chômeur ». Or, ce statut est peu enviable en raison de la stigmatisation qui l'accompagne. Car être chômeur signifie être la cible de stéréotypes négatifs et d'exclusion sociale, deux éléments jouant un rôle déterminant

---

<sup>1</sup> L'actuel plan d'accompagnement des chômeurs, consacré dans un premier temps (depuis juillet 2004) aux demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, concerne depuis juillet 207 tous les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans, s'inscrit dans cette perspective. Il vise en particulier à renforcer la recherche d'emploi (règles-clé pour faire son CV, conseils pratiques en matière de recherche d'emploi, formation, etc.).

<sup>2</sup> Statistiques du service d'Analyse du marché de l'Emploi et de la Formation du Forem Conseil ; « <http://www.leforem.be> »

dans la dégradation du bien-être psychologique, dans la déstructuration du réseau social des individus et dans la démotivation à se réinsérer professionnellement. Telles sont en tout cas les conclusions auxquelles de nombreuses recherches menées par le Cerisis ont abouti (Herman, 2007).

Dans la lignée de ces travaux, les recherches menées pendant la période visée par le rapport d'activités ont prolongé cette réflexion en approfondissant deux directions d'étude examinées précédemment et en explorant une nouvelle. La première concerne les conséquences des perceptions de discrimination en lien avec l'identification sur le bien-être psychologique; la deuxième renvoie aux perceptions de l'ouverture du monde du travail aux personnes sans emploi ; la troisième porte sur les sentiments de honte et culpabilité, de leur impact sur le bien-être.

### ***Discrimination et bien-être psychologique***

Comment les chômeurs perçoivent-ils la discrimination qui s'exerce à leur égard et, le cas échéant, quels mécanismes de défense développent-ils pour protéger leur bien-être ? Par ailleurs quel est l'impact de la discrimination et des différentes formes qu'elle peut prendre sur l'insertion professionnelle des personnes sans emploi ?

Les recherches menées précédemment au Cerisis avaient mis en lumière l'hétérogénéité des réactions individuelles face à la discrimination : certains individus prennent distance par rapport au monde du travail pour protéger leur bien-être tandis que d'autres continuent à investir la sphère professionnelle (cf. Bourguignon et Herman, 2005). Dès lors, la suite des travaux a porté sur les processus susceptibles d'expliquer ce phénomène.

Pour expliquer la diversité des attitudes face à la discrimination, le modèle de « rejet-identification »<sup>3</sup> pose l'hypothèse que l'identification au groupe d'appartenance est susceptible d'atténuer les effets destructeurs de la discrimination sur le bien-être psychologique. En effet, face à la discrimination, les membres de groupes stigmatisés ont tendance à s'identifier davantage à leur groupe ce qui s'accompagne d'effets favorables pour leur bien-être psychologique. Pourtant lorsqu'on parle de discrimination, on aborde un concept aux multiples visages. Ainsi, dans la littérature, on distingue la dimension personnelle de la discrimination groupale. Cette distinction s'avère particulièrement pertinente car les individus ont tendance à minimiser la discrimination à leur encontre (discrimination personnelle) par rapport à celle touchant le groupe dans son ensemble (discrimination groupale). Cette distinction devient essentielle lorsqu'on aborde le modèle « rejet-identification ». En effet, de récentes études ont montré que la perception de discrimination personnelle est associée négativement à l'estime de soi personnelle, alors que la discrimination groupale est liée positivement à cette dernière (Bourguignon, Seron, Yzerbyt et Herman, 2006). Par ailleurs, une fois l'identification au groupe stigmatisé contrôlée, le lien négatif entre discrimination personnelle et l'estime de soi personnelle augmente. En somme, l'identification et la dimension groupale de la discrimination semblent être deux cognitions protectrices permettant de protéger l'estime de soi des individus face

---

<sup>3</sup> Branscombe, N.R., Schmitt, M.T. & Harvey, R.D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African-Americans : Implications for group identification and well-being. Journal of personality and social psychology, 77, 135-149

à la discrimination personnelle. Ces observations ont été mises en évidence dans les groupes des femmes et d'immigrés africains.

La question est dès lors de savoir si ces deux cognitions sont également protectrices pour les personnes sans emploi. Rien n'est moins sûr étant donné que le stigmatisme lié aux personnes sans emploi combine deux spécificités accentuant de manière considérable la vulnérabilité face à la stigmatisation, à savoir l'invisibilité et la perception de contrôlabilité du stigmatiste. Une étude réalisée auprès de personnes sans emploi témoigne de cette réalité (Bourguignon, Herman, & Yzerbyt, soumis). Bien que les résultats montrent la présence des effets distincts des deux dimensions de la discrimination sur l'estime de soi personnelle, l'hypothèse selon laquelle l'identification au groupe serait bénéfique pour l'estime de soi s'avéra erronée pour ce groupe. Loin d'être protectrice, l'identification est négativement liée à l'estime de soi des personnes sans emploi et rend compte en partie du lien négatif entre perception de discrimination personnelle et estime de soi personnelle. Cette étude soulève deux questions. La première renvoie au rôle protecteur de la discrimination groupale. Est-ce que la discrimination groupale est toujours protectrice pour les individus ? La seconde porte sur l'identification au groupe des chômeurs. Pourquoi l'identification à ce groupe est-elle négativement liée au bien-être psychologique ?

Dans un premier temps, nous avons voulu mieux cerner les conditions d'émergence des effets distincts de la discrimination personnelle et groupale sur l'estime de soi. Les résultats de nos recherches ont mis en évidence que la discrimination groupale n'est pas toujours protectrice. Tout d'abord, il est apparu que les effets distincts des deux dimensions de la discrimination sur l'estime de soi n'est d'application que pour les membres de groupe de bas statut (des étudiants d'origine arabe). A l'inverse, pour les membres de groupe jouissant d'un statut favorable (des étudiants européens), ni la perception de discrimination personnelle, ni la perception de discrimination groupale ne sont associées à l'estime de soi personnelle (Bourguignon, van Cleempoel, Collange et Herman, en préparation). Par ailleurs, en ce qui concerne les personnes sans emploi, le contexte d'imperméabilité du monde professionnel modère également les effets distincts des deux dimensions de la discrimination sur l'estime de soi personnelle (Bourguignon, Yzerbyt et Herman, en préparation). Alors qu'en situation de perméabilité, l'estime de soi personnelle est négativement associée à la discrimination personnelle et n'est pas liée à la discrimination groupale, un pattern de résultat inverse apparaît en situation d'imperméabilité. En situation contrôle, les effets distincts des deux dimensions de la discrimination sur l'estime de soi personnelle sont répliqués. Enfin, de nouvelles recherches se penchent sur les relations qu'entretiennent les deux dimensions de la discrimination sur le choix de stratégies de mobilité individuelle ou collective.

Quant au lien négatif entre l'identification au groupe des chômeurs et le bien-être, des recherches sont actuellement en cours afin d'identifier les raisons pour lesquelles cette identité est destructrice. Dans ce cadre, nous avons pu observer que les différentes dimensions de l'identification ont des fonctions différentes sur le bien-être psychologique. Alors que la dimension affective de l'identité est positivement associée à des indicateurs de santé et d'insertion professionnelle, l'identification catégorielle montre un lien négatif avec ces variables (Herman, Bourguignon, Stinglhamber et Jourdan, 2007).

## ***Perméabilité et bien-être***

La deuxième direction de recherche pose la question des effets de la perception de perméabilité du monde du travail sur le bien-être psychologique des personnes sans emploi. Ces dernières années, la perméabilité des frontières entre les groupes a souvent été épinglée comme une variable jouant un rôle primordial tant sur le plan du bien-être psychologique que sur le plan des stratégies de mobilité sociale mises en place par les membres de groupes stigmatisés (Baretto, Ellemers et Palacios, 2004 ; Garstka, Schmitt, Branscombe et Hummers, 2004 ; Herman, 1999). La perception d'imperméabilité du monde du travail se révèle particulièrement pertinente dans le cadre du chômage. En effet, pour un chômeur, il est toujours possible de rejoindre le groupe des travailleurs notamment par la mise en place de stratégies de recherche d'emploi. Afin de mieux saisir le rôle joué par cette variable dans le vécu des chômeurs, une série d'études ont été réalisées (cf. Bourguignon, et Herman, 2007). Un premier apport de ces études est de montrer que, tout comme la discrimination, le concept de perméabilité n'est pas unidimensionnel. En effet, il convient de distinguer deux dimensions dans la perméabilité : la perméabilité personnelle, concernant l'individu lui-même et la perméabilité groupale, concernant l'ensemble de son groupe d'appartenance. Par ailleurs, les personnes sans emploi ont l'impression que le monde du travail leur est davantage ouvert (perméabilité personnelle) que pour le reste de leur groupe (perméabilité groupale). Enfin, ces deux aspects de l'imperméabilité entretiennent des relations distinctes avec le bien-être psychologique et les attitudes par rapport au monde professionnel. Alors que la perception d'imperméabilité personnelle est associée négativement à ces deux dernières variables, l'imperméabilité groupale, quant à elle, montre un lien positif tant avec le bien-être psychologique qu'avec les attitudes professionnelles. Ces résultats suggèrent que la perception d'imperméabilité groupale pourrait se révéler, dans certaines situations, une cognition bénéfique tant pour l'insertion professionnelle que pour la santé mentale des personnes sans emploi. Ces résultats ont été soutenus par le biais d'études utilisant des méthodes corrélationnelles transversales mais également longitudinales.

## ***Les effets de la honte et culpabilité dans le choix de stratégie de défense***

Depuis plus de trente ans, le chômage rythme le quotidien de beaucoup d'entre nous. Pour ceux qui la vivent, cette situation constitue une épreuve de vie majeure s'accompagnant de stress et de mal-être (Spera, Buhrfeind, Pennebaker, 1994). Pourtant, face aux événements négatifs de la vie, de nombreuses réactions sont possibles. Certains personnes font face au problème et tentent de le résoudre alors que d'autres sont submergées et connaissent l'inertie. De même, face à la situation de chômage, différentes réactions semblent possibles (De Witte et Wets, 1996, Warr, 1987). A la suite de leur perte d'emploi, une partie des chômeurs mettent en place des démarches pour résoudre cette situation problématique alors que d'autres semblent se diriger dans une voie sans issue et autodestructrice. Au regard de ces différentes réactions, il semble que les émotions jouent un rôle déterminant dans les réactions émises par les individus (Frijda, 1986 ; Dijkers, 1986 ; Roseman, Wiest et Swartz, 1994). On sait que nos émotions se révèlent être le produit de notre environnement mais surtout qu'elles guident nos actions en vue d'atteindre nos objectifs (Rimé, 2000). Dans ce cadre, un intérêt tout particulier a été apporté, dans une nouvelle série de recherches, aux réactions émotionnelles associées à la situation de chômage. Plus précisément, nous nous sommes penchés sur l'influence

jouée par une émotion souvent identifiée par les chercheurs travaillant sur la problématique du chômage : la honte (Eales, 1989). De nombreuses études ont mis en évidence que la situation de chômage génère un sentiment de honte chez ceux qui la vivent (Eales, 1989; Paugam et Russel, 2000 ; Rantakeisu, Starrin et Hagquist, 1997 ) et que ce sentiment est en partie responsable du mal-être psychologique observé chez les personnes sans emploi (Eales, 1989 ; Starrin, Jonsson et Rantakeisu, 2001). Ainsi, plus les chômeurs ressentent de la honte, plus ils montrent des troubles importants de santé mentale (Rantakeisu, Starrin et Hagquist, 1997).

Toutefois, la plupart des recherches réalisées dans le domaine du chômage traite de la honte sans tenir compte de son pendant, la culpabilité. Or, bien que la honte et la culpabilité soient souvent utilisées comme des termes interchangeables (Brown et al., 2006), la distinction entre ces deux émotions semble être particulièrement importante au vu des effets distincts qu'elles peuvent produire. Alors que la honte conduit les personnes à adopter des comportements d'isolation, de retrait et d'évitement des situations liées aux problèmes, la culpabilité, quant à elle, est associée à des comportements visant à résoudre la situation problématique (Branscombe et Doosje, 2004 ; Brown et Cehajic, 2006 ; Lickel, Schmader et Barquissau, 2004 ; Tangney, Miller, Flicker et Barlow ; 1996). Appliquée au monde du chômage, cette distinction pourrait se révéler particulièrement pertinente. En effet, alors que l'émotion de honte pourrait expliquer les réactions de repli et d'évitement montrées par certains chômeurs, la culpabilité pourrait être à l'origine de la mise en place des démarches de recherche d'emploi ou encore de la valorisation de la sphère professionnelle.

### ***Perspectives***

De manière complémentaire, il importe également d'analyser la manière dont cette discrimination est produite par les membres des groupes de haut statut. Des études seront réalisées qui traiteront les mécanismes tant cognitifs qu'émotionnels qui amènent employeurs ou recruteurs à produire cette discrimination dans certaines circonstances (cf. l'orientation 3).

## **Orientation 2. La diversité dans le monde du travail**

Entreprises et monde politique se sont fixés un nouvel objectif : favoriser « la diversité pour l'emploi » ou, autrement dit, donner une chance égale à tous les candidats dans une entreprise, et ce quels que soient son sexe, son origine ethnique, son apparence physique, etc. Dans cette nouvelle aire de la diversité où toute discrimination est désormais punie par la Loi, nous nous sommes intéressés aux pratiques d'embauche des recruteurs en entreprise. En particulier, nous souhaitons comprendre la perpétuation de la discrimination basée sur l'origine ethnique malgré la sensibilisation à la diversité et le risque de sanctions négatives. Nous avons orienté nos recherches dans deux axes principaux : d'une part, les processus cognitifs sous-jacents à la discrimination à l'embauche, et d'autre part les moyens pour lutter contre celle-ci.

## ***Processus sous-jacents à la discrimination à l'embauche***

Nos premières études se sont focalisées sur l'explication cognitive des processus utilisés par les individus pour justifier leurs comportements discriminatoires. La justification est un élément essentiel dans les comportements discriminatoires. En effet, lorsque les membres du groupe de haut statut (GHS) doivent évaluer les minorités, non seulement les stéréotypes sont activés et associés à un sentiment de menace, mais des idéaux d'égalité et de loyauté envers les minorités sont également déclenchés (Dovidio & Gaertner, 1986 ; Gaertner & Dovidio, 2000). Cette double activation est à l'origine de dissonances cognitives qui sont susceptibles de disparaître lorsque l'individu peut justifier ou défendre son choix discriminant. Cependant, si l'individu est sous les « feux des projecteurs », ses comportements ne seront pas discriminatoires dans le but de maintenir une image positive aux yeux des autres membres de son groupe (Gaertner & Dovidio, 2000 ; Stephan, Ybarra & Morrison, in press). Nous avons donc mis au point le modèle de plusieurs études. Dans celles-ci, selon nous, en situation d'embauche (i.e. la présentation d'un curriculum vitae), des informations à priori neutres tels que les centres d'intérêt manifestés par un candidat, seraient prises en compte dans le jugement du recruteur et seraient influentes dans sa prise de décision. Autrement dit, lorsque les individus ont une information (par exemple) sur le loisir, ils ont des comportements discriminatoires parce qu'ils peuvent justifier leur choix. Nous pensons que même si le loisir était neutre au regard du poste à pourvoir (le loisir étant la pratique d'un sport individuel ou collectif dans une étude et un intérêt pour la politique nationale ou internationale dans l'autre étude), cette information allait jouer le rôle de prétexte et être retenue pour légitimer le refus d'un candidat étranger. En d'autres termes, le recruteur pourrait se dire : « *je ne retiens pas cette personne parce qu'elle est d'origine nord-africaine, mais parce qu'elle pratique tel ou tel sport* ». Par contre, si aucune information sur le loisir n'est donnée, de telles justifications ne seraient pas disponibles et les individus n'auraient pas de comportements discriminatoires. Pour tester notre hypothèse, nous avons réalisé ces deux études dans lesquelles nous avons placé des étudiants dans une situation de recrutement. Nous leur demandions de trier des CVs de candidats belges et de candidats nord-africains. Nous avons pu constater que la question de la discrimination demeurait entière. Ces CVs étaient identiques en tous points, à l'exception de l'origine des candidats et du loisir manifesté par les candidats. Dans les deux études, nous avons pu constater que les recruteurs-étudiants favorisaient les candidats belges au détriment des candidats nord-africains. Dans l'étude où le loisir concernait la politique, nous avons constaté que les recruteurs-étudiants avaient un comportement discriminatoire lorsqu'ils disposaient d'une information sur le loisir. Par contre, lorsque cette dernière ne figurait pas dans le CV, la discrimination était absente. Les résultats vont donc dans le sens de notre hypothèse : il semble que les individus utilisent des informations neutres relatives au poste à pourvoir pour justifier leurs comportements discriminatoires.

Les processus cognitifs à l'œuvre dans la discrimination seraient en fait renforcés par des variables motivationnelles comme l'anxiété ou la menace. On sait que celles-ci émergent dans certaines situations intergroupes (Gaertner & Dovidio, 2000 ; Riek, Mania, Gaertner, 2006) et nous pensons qu'elles contribuent au fait que la discrimination puisse se concrétiser. En particulier, la menace intergroupe faciliterait le recours aux stéréotypes négatifs qui sont associés aux membres de l'autre groupe

et pousserait les individus à exploiter des informations non pertinentes pour la situation d'évaluation. Elle augmenterait in fine l'exercice de la discrimination. Par exemple, en situation d'embauche, le fait de se sentir menacé par certaines caractéristiques culturelles d'un candidat nord-africain pourrait rendre le recruteur particulièrement attentif à des informations a priori neutres, mais susceptibles d'être connotées négativement et dès lors de justifier un comportement discriminatoire. Dans cette perspective, nous prévoyons de réaliser des études se rapportant à la menace intergroupe et au rôle qu'elle joue dans les situations intergroupes. Deux types de menaces ont été identifiées par Stephan et coll. : la menace réaliste et la menace symbolique (Stephan & Renfro, 2003 ; Stephan et al., 2002 ; Stephan, Ybarra & Morrison, in press). La première est la menace au pouvoir, aux ressources et à la sécurité. La seconde concerne toute menace à la religion, aux valeurs, au système de croyances, à l'idéologie, à la philosophie, à la moralité et à la vision du monde du groupe. Nous souhaitons mesurer les menaces réalistes et symboliques en situation de recrutement. Nous supposons que les menaces réalistes devraient être absentes chez les recruteurs en raison du pouvoir relatif lié à leur statut. Par contre, ces derniers devraient se sentir menacés de manière symbolique.

### ***Lutte contre la discrimination***

Puisque toute information pourrait être utilisée comme justification d'actes discriminatoires, nous orientons également nos recherches sur les modérateurs possibles de la relation « justification – discrimination ». Un modérateur de cette relation a particulièrement retenu notre attention. Il s'agit de l'accountability ou le fait de devoir rendre des comptes de ses décisions et jugements à un tiers (Lerner & Tetlock, 1999). Rendre des comptes oblige la personne à être plus attentive et objective, et donc à évaluer autrui de manière moins stéréotypée (Brtek & Motowildo, 2002 ; Lerner & Tetlock, 1999). Nous avons effectué une première étude qui abordait l'accountability et son impact sur l'évaluation d'autrui. En particulier, nous nous sommes intéressés à deux types d'accountability : rendre compte des démarches et des procédures qui ont mené à la décision versus rendre compte de la décision en elle-même (Brtek & Motowildo, 2002). Dans le premier cas, le membre du GHS évalue de manière plus objective et donc moins stéréotypée le membre du GBS. Dans le second cas, l'évaluation est heuristique et donc stéréotypée. Dès lors, notre hypothèse était que, dans la condition processus, le candidat nord-africain bénéficierait d'une meilleure évaluation et serait davantage engagé que dans les conditions résultats et contrôle (aucune justification n'était demandée). Les résultats de cette expérience n'ont pas pu appuyer nos hypothèses. Effectivement, nous avons observé un effet de l'accountability sur la décision d'engagement mais indifféremment du type d'accountability et de l'origine du candidat. Les participants en condition accountability (processus et résultats) engagent moins que les participants en condition contrôle. Actuellement, nous effectuons des pré-tests pour améliorer certaines lacunes dans notre matériel expérimental et reproduire l'étude initiale. Par ailleurs, nous souhaitons reprendre l'étude concernant le tri des CV de candidats belges et nord-africains en y introduisant l'accountability. La même tâche de répartition des CV sera demandée aux participants qui seront assignés à une des trois conditions : (1) loisir sans tâche d'accountability, (2) loisir avec une tâche d'accountability-processus et (3) loisir avec une tâche d'accountability-résultats.

Jusqu'à présent, politiques publiques et entreprises ont favorisé la sensibilisation à la diversité dans l'emploi et ont mis en place une politique incitative et coercitive pour

lutter contre la discrimination. Néanmoins, l'anxiété et la menace intergroupe sont des sentiments très puissants et présents dans toute situation intergroupe ; elles renforcent les stéréotypes négatifs et aboutissent à un jugement défavorable des candidats d'origine étrangère. Dans cette conjoncture, nous pensons que la sensibilisation et la coercition sont des conditions nécessaires, mais non suffisantes pour lutter contre la discrimination. Dans nos travaux, nous mettons en évidence la nécessité d'encourager une « politique de contrôle » pour remédier aux actes discriminatoires. En effet, rendre des comptes permettrait aux recruteurs d'aller au-delà des jugements stéréotypés des candidats d'origine étrangère et d'évaluer chacun d'entre eux en tant que personne singulière et détachée des stéréotypes liés à son groupe d'appartenance.

### **Orientation 3.     Maintien dans l'emploi des adultes âgés**

Le déclin marqué du taux d'emploi des travailleurs de plus de 50 ans, conventionnellement appelés « travailleurs âgés », observé jusqu'il y a quelques années dans de nombreux pays occidentaux a conduit les gouvernements à modifier leurs politiques de (pré)pension afin de prolonger la vie active effective. Dans l'hypothèse où le maintien dans l'emploi serait de plus en plus contraint, comment s'assurer que la vie professionnelle se poursuive dans le respect du bien-être des travailleurs âgés ? Apporter des éléments de réponse à cette question suppose, au préalable, que l'on comprenne les raisons qui incitent le travailleur âgé à vouloir cesser sa vie professionnelle de manière anticipée. En effet, en dehors du cadre des restructurations d'entreprise où la prépension peut être imposée aux travailleurs, celle-ci peut être un choix délibéré du travailleur.

La plupart des études portant sur la fin de carrière envisagent exclusivement l'option relative à la (pré)pension (arrêter/poursuivre son activité professionnelle) et prennent en considération les caractéristiques des individus et/ou du travail qu'ils accomplissent pour éclairer leur intention sur ce plan. Ces études mettent en évidence que le retrait professionnel est d'autant plus probable que le travailleur se sent en mauvaise santé, qu'il projette peu de difficultés financières lors de sa (pré)pension et/ou que ses conditions de travail sont pénibles (e.g. Barnes-Farrell, 2003). Dans cette perspective, la décision de prépension est abordée sous un angle essentiellement individuel. Or, l'on peut penser que des processus sociaux, susceptibles de définir des normes en termes de comportement, sont également à l'œuvre. Les processus sociaux qui contribuent à définir la vieillesse et, ce faisant, le statut du groupe des « personnes âgées » au sein de la société, pourraient se révéler à cet égard particulièrement pertinents.

Les recherches récentes mettent en effet en évidence que, à l'instar de celles concernant les personnes âgées d'une manière générale (dans ces études, sont le plus souvent concernés les personnes de 65 ans et plus), les représentations sociales concernant le groupe des travailleurs âgés sont à la fois positives et négatives, l'évaluation positive portant essentiellement sur les aspects d'expérience et l'évaluation négative, les aspects de compétences (e.g. Perry & Finkelstein, 1999). Dans le monde du travail, le vieillissement apparaît donc comme une source possible de stigmatisation. Or, les recherches portant sur des groupes stigmatisés mettent en évidence combien le fait d'appartenir à un groupe socialement stigmatisé peut influencer les comportements individuels (Crocker, Major & Steele, 1998). Dans cette

perspective, l'application de la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979) à la problématique du maintien en emploi constitue une approche pertinente pour aborder la manière dont les travailleurs âgés réagissent à la stigmatisation potentielle du vieillissement dans le monde du travail.

Les premières recherches que nous avons menées dans ce domaine ont investigué les relations entre l'identité sociale de « travailleur âgé » et les attitudes individuelles et collectives d'engagement dans le travail ou de désengagement professionnel (intention de retraite anticipée, investissement professionnel, créativité sociale, ...). Trois recherches ont été menées auprès d'un échantillon total de 777 employés et ouvriers travaillant dans des contextes professionnels différents (banques, assurances, industries, université, école, etc.) (Desmette, Gaillard & Liénard, 2004 ; Desmette & Gaillard, in press ; Gaillard & Desmette, en révision).

De manière cohérente, ces recherches mettent en évidence que la tendance à se percevoir en tant que travailleur âgé oriente l'individu vers le retrait objectif du monde du travail. Ceci est d'autant plus vrai que le travailleur perçoit dans son entreprise une possibilité de départ anticipé (perméabilité non professionnelle). Le retrait anticipé n'est toutefois pas toujours possible pour des raisons personnelles et/ou organisationnelles. La question qui se pose est, dès lors, de savoir comment se réalise le maintien dans l'emploi. Les analyses soulignent que la qualité de celui-ci (implication organisationnelle, faible compétition sociale) est fortement associée à la perception de la différenciation qui est faite entre les travailleurs sur base de l'âge (perméabilité professionnelle). En d'autres termes, le fait de percevoir qu'il est possible, ou impossible, d'être valorisé individuellement malgré l'étiquette de travailleur âgé oriente le type d'attitudes que le travailleur âgé développe préférentiellement au sein de l'organisation.

Au cours de la période visée par ce rapport d'activités, nous nous sommes intéressés à l'influence des stéréotypes sur les attitudes des travailleurs âgés par rapport à l'emploi.

### ***L'influence des stéréotypes agéistes sur les attitudes professionnelles des plus âgés***

La théorie de la menace du stéréotype étudie l'impact des stéréotypes (et de leur valence) sur le comportement d'individus qui en sont la cible. Cette théorie suggère notamment que le désengagement psychologique et l'évitement du domaine sont des réactions à l'activation d'une image groupale négative (Davies et al., 2002, 2005 ; Steele et al., 2002). Dans ce cadre, le deuxième volet de cette orientation 3 aborde les effets de l'ambivalence des stéréotypes du vieillissement professionnel sur les attitudes de désinvestissement du monde du travail (désengagement psychologique) et de retrait anticipé, ou intention de prépension (évitement du domaine), des travailleurs âgés.

En outre, en référence à la théorie de l'auto-régulation (Higgins, 1997, 1998), Keller et Bless (in press) ont récemment suggéré que l'influence de la valence des stéréotypes sur la performance était modérée par l'état motivationnel de l'individu, et plus précisément par le mode d'auto-régulation dans lequel ils se trouvent (voir Higgins, 1997, 1998). L'influence des stéréotypes du vieillissement sur la

performance d'individus âgés, en lien avec la théorie de l'auto-régulation, est examinée dans le troisième volet de l'orientation 3.

Une première étude a été réalisée auprès de 85 travailleurs belges âgés de 45 à 60 ans dans le but d'évaluer, après contrôle de variables individuelles (âge, genre, santé, aisance financière), l'influence de la valence des stéréotypes du vieillissement professionnel sur des attitudes de retrait du monde professionnel (intention de prépension, désengagement psychologique). Plus précisément, la valence des stéréotypes des travailleurs âgés a été manipulée par la présentation de résultats d'un (pseudo) rapport de recherche décrivant le vieillissement soit comme un avantage soit comme un désavantage pour les entreprises ; outre ces deux conditions expérimentales, le plan inter-sujets comprenait une condition contrôle (pas de présentation du rapport de recherche).

Les résultats révèlent tout d'abord que l'activation de stéréotypes positifs freine les attitudes de retrait professionnel, l'intention de prépension et le désengagement psychologique étant significativement plus faibles dans cette condition qu'en condition contrôle. Cependant, aucune différence significative entre les conditions « avantage » et « désavantage » n'a été mise en évidence. Néanmoins, la représentation numérique des travailleurs âgés dans l'environnement professionnel est un modérateur de l'effet de la valence des stéréotypes sur l'intention de prépension : lorsque l'environnement professionnel est majoritairement composé de membres de l'exogroupe (collègues plus jeunes) ( $n = 64$ ), la présentation du vieillissement comme un avantage professionnel diminue significativement l'intention de prépension en comparaison aux conditions « désavantage » et « contrôle ». Le rôle médiateur de l'identification au groupe des travailleurs âgés n'a pas pu être démontré statistiquement, malgré une corrélation positive entre cette variable inter-groupe et l'intention de prépension (ce lien positif constitue une réplique des résultats des études du premier volet de recherches de cette orientation 3).

Une deuxième étude a été réalisée afin de répondre à certaines limites méthodologiques et théoriques de la première. Dans la lignée de Mummendey et Wenzel (1999) et Rosenthal et Crisp (2006), nous avons mis à l'épreuve l'hypothèse selon laquelle la réduction des différenciations intergroupes atténue les effets délétères de la menace du stéréotype parce qu'elle diminue la saillance de stéréotypes endogroupaux négatifs et donc de la perception d'une infériorité de l'endogroupe par rapport à l'exogroupe. Dans ce cadre, nous posons l'hypothèse que la présentation du vieillissement comme un désavantage induira une vision du groupe des travailleurs âgés comme étant moins prototypique du groupe des travailleurs que le groupe des travailleurs plus jeunes. À l'inverse, la présentation du vieillissement comme un avantage pourrait atténuer la tendance à voir le groupe des travailleurs âgés comme étant moins prototypique du groupe des travailleurs que le groupe des travailleurs plus jeunes. En outre, plus le groupe des travailleurs âgés sera jugé moins prototypique de celui des travailleurs que le groupe des travailleurs plus jeunes, plus l'adoption d'attitudes associées à des stéréotypes négatifs des travailleurs âgés (forte intention de retrait anticipé et faible investissement professionnel) sera prononcée.

L'étude a été réalisée auprès de 86 travailleurs belges âgés de 45 à 60 ans, en suivant une procédure similaire à celle de la première étude. Dans cette étude, la condition 'contrôle' (pas d'information relative à l'âge) a été remplacée par une

condition 'stéréotype ambivalent' (des stéréotypes positifs et négatifs étaient présentés). Un médiateur a également été ajouté, à savoir la prototypicalité du groupe des travailleurs âgés relativement à celle des travailleurs plus jeunes.

Les résultats révèlent tout d'abord que l'activation de stéréotypes négatifs augmente les attitudes de retrait professionnel : d'une part l'intention de prépension est significativement plus élevée en condition 'désavantage' qu'en condition 'avantage' (pas de différence significative entre la condition ambivalente et les deux autres conditions), d'autre part l'intention de réduction du temps de travail est significativement plus élevée en condition 'désavantage' que dans les deux autres conditions. Ensuite, on observe que les intentions d'investissement professionnel sont significativement plus élevées en condition avantage que dans les deux autres conditions. En ce qui concerne le rôle médiateur de la prototypicalité relative, conformément à notre hypothèse, le groupe des travailleurs âgés est jugé comme moins inclus dans (donc moins prototypique du) le groupe des travailleurs que le groupe des travailleurs plus jeunes par les participants de la condition 'désavantage' que par ceux de la condition 'avantage'. Cependant, lorsque l'effet de la valence des stéréotypes du vieillissement sur les attitudes professionnelles des travailleurs âgés est examiné en contrôlant ce score de prototypicalité relative, on observe d'une part que chacune de ces attitudes reste influencée par la valence des stéréotypes du vieillissement, et d'autre part que la prototypicalité relative n'est liée significativement à aucune des ces attitudes. Le rôle médiateur de cette variable sur la relation entre la valence des stéréotypes du vieillissement et les attitudes professionnelles des travailleurs âgés n'a donc pas pu être démontré.

### ***L'influence des stéréotypes agéistes sur les performances des plus âgés***

Sur la base de la théorie de la menace du stéréotype, plusieurs recherches ont mis en évidence que la performance des individus plus âgés étaient influencée par les stéréotypes du vieillissement (voir Hess, 2005). Dans ce cadre, il semble pertinent de faire l'hypothèse qu'outre les attitudes professionnelles des travailleurs âgés, leur performance pourrait également être affectée par la valence des stéréotypes activés dans le contexte professionnel. De récents travaux de Keller et Bless (in press) suggèrent que l'influence de la valence de stéréotypes sur la performance des individus qui en sont la cible est modérée par leur état motivationnel, et plus précisément par le mode d'auto-régulation dans lequel ils se trouvent (voir Higgins, 1997, 1998). L'auto-régulation réfère aux processus de traitement de l'information qui sont soit orientés vers l'évitement des erreurs (auto-régulation de type « prévention ») soit orientés vers la maximalisation des gains (auto-régulation de type « promotion »).

Selon Keller et Bless (in press), des attentes stéréotypiques négatives affectent négativement la performance quand le mode auto-régulatoire de type prévention est activé. Plus précisément, l'activation de ce mode auto-régulatoire rendant l'individu sensible à des standards minimaux de performance, des attentes stéréotypiques négatives seront perçues comme menaçantes parce qu'elles activent la crainte de ne pas atteindre ces standards minimaux de performance, et donc de confirmer ces attentes négatives. Cette menace de ne pas parvenir à éviter de confirmer ces attentes stéréotypiques négatives est supposée conduire à une baisse des performances. Inversement, des attentes stéréotypiques positives affectent négativement la performance quand le mode auto-régulatoire de type promotion est

activé. Plus précisément, l'activation de ce mode auto-régulateur rendant l'individu sensible à des standards maximaux de performance, des attentes stéréotypiques positives seront perçues comme menaçantes parce qu'elles activent la crainte de ne pas atteindre ces standards maximaux de performance, et donc de ne pas confirmer ces attentes positives. Cette menace de ne pas parvenir à confirmer ces attentes stéréotypiques positives est supposée conduire à une baisse des performances.

Il semble pertinent de tenir compte du focus régulateur dans l'étude de l'impact différentiel des stéréotypes positifs et négatifs du vieillissement professionnel sur la performance des travailleurs âgés. En effet, alors que certains contextes d'évaluation des compétences professionnelles pourraient induire un focus régulateur de type prévention en fixant un seuil minimal de performance à atteindre (par exemple lors d'examens visant à constituer une réserve de recrutement), d'autres pourraient induire un focus de type promotion en activant l'idée d'une performance maximale (par exemple, lors d'examens visant à sélectionner le meilleur candidat parmi plusieurs postulants).

Deux études sont réalisées dans ce troisième volet de recherche de l'orientation 3.

Une première étude a été réalisée en laboratoire auprès de 61 individus âgés de 55 à 70 ans dans le but d'évaluer la mesure dans laquelle l'influence des stéréotypes du vieillissement (négatifs vs. positifs) sur la performance cognitive d'individus âgés est modérée par le mode auto-régulateur guidant leur comportement (prévention vs. Promotion). La performance cognitive était évaluée au moyen d'un test informatisé composé de 42 questions issues de l'examen théorique du permis de conduire (tous les participants à l'étude possédaient le permis de conduire et conduisaient une voiture au moins une fois par semaine). La valence des stéréotypes du vieillissement a été manipulée par la présentation de résultats d'un (pseudo) rapport de recherche mettant notamment en évidence des différences en termes de qualité de la conduite automobile entre les conducteurs âgés de 55 à 70 ans et ceux âgés de 20 à 35 ans. Le focus régulateur a été manipulé sur le plan des modalités de cotations du test (cf. Keller & Bless, in press). Les résultats ont révélé une interaction entre la valence des stéréotypes du vieillissement et le mode auto-régulateur. Lorsque le mode « prévention » était activé, la performance au test des participants étaient moins élevée en condition « informations stéréotypiques négatives » qu'en condition « informations stéréotypiques positives », tandis qu'aucune différence significative de performance au test n'a émergé entre ces deux conditions lorsque le mode « promotion » était activé. Ces résultats soulignent l'importance des processus auto-régulateurs dans l'émergence des traditionnels effets de menace du stéréotype mis en évidence dans la littérature (voir Hess, 2005).

Dans la deuxième étude (en cours), des travailleurs réalisent un test de performance dans le cadre de l'examen de l'adaptation ou non de leurs aptitudes aux besoins de leur entreprise (mise en évidence d'une conséquence en termes de perte = aptitudes non adaptées ou de non-perte = aptitudes adaptées ; condition « prévention ») ou dans le cadre de l'examen de leurs points forts (en termes d'aptitudes) afin de les mettre au service de leur entreprise (mise en évidence d'une conséquence en termes de gain = points forts détectés ou de non-gain = points forts non détectés; condition « promotion »). Outre cette manipulation du mode d'auto-régulation, l'activation de l'identité des individus est également manipulée. Ainsi, conformément à la procédure utilisée par Shih et al. (1999), soit une composante positive de

l'identité de travailleurs âgés sera activée (« vous êtes des travailleurs »), soit une composante plus négative le sera (« vous êtes des travailleurs âgés »). L'objectif de cette étude est la comparaison des effets de l'activation de chacune de ces deux composantes identitaires sur la performance des travailleurs âgés, ainsi que l'investigation du rôle modérateur des mécanismes auto-régulateurs.

## **2. Apports sociaux et pédagogiques**

Les travaux réalisés par l'équipe 'Insertion' tentent de dégager les éléments capables de limiter les effets délétères de la stigmatisation et d'en rompre le cercle vicieux auprès des différents groupes étudiés (chômeurs de longue durée, jeunes peu qualifiés et travailleurs âgés). Les mesures d'intervention peuvent jouer à trois niveaux :

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

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

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

A titre d'exemple, voici quelques propositions, relevant du domaine de l'insertion socioprofessionnelle, à laquelle ont abouti l'une ou l'autre étude déjà réalisée.

### ***En terme de prévention primaire***

La stigmatisation étant construite socialement, il est pertinent d'organiser le champ de l'insertion sociale et professionnelle de façon telle que, dès l'amont, elle soit inopérante. Ceci peut se réaliser au travers d'un aménagement institutionnel qui affaiblisse la visibilité et la saillance des attributs stigmatisés. Il s'agit, par exemple, dans un organisme de formation pour adultes accueillant des travailleurs avec et sans emploi, d'éviter de rendre notoire l'appartenance de certains au groupe des chômeurs ou à tout autre groupe social dont la réputation sur le plan de l'apprentissage est menacée. Il s'agira aussi d'éviter les contextes qui en accentuant la responsabilité des personnes sans emploi dans ce qui leur arrive éveillent les émotions de honte et de culpabilité. Dans le milieu professionnel, il s'agira de développer une politique de gestion de la diversité qui permette d'éviter les

discriminations sociales lors de l'embauche (type d'offre d'emploi, analyse non discriminatoire des CV, etc.) mais également sur le plan de la gestion des carrières des différents groupes sociaux (éviter le « plafond de verre » ou les carrières planes à partir d'un certain âge). Il s'agira également de mettre en œuvre des procédures internes, voire externes d'accountability afin de renforcer l'apprentissage par les recruteurs de comportements et de traitements non-discriminatoires des informations.

### ***En terme de prévention secondaire***

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

### ***Interventions sur le terrain***

Afin de favoriser la mise en œuvre de ces propositions, diverses formes d'interventions sont conduites par les chercheurs depuis plusieurs années. Sur le plan méthodologique, elles prennent la forme de journées d'études ou de séminaires au cours desquels les résultats des recherches sont discutés avec les opérateurs des organismes d'insertion socioprofessionnelle et transformés en propositions d'action spécifiques. La démarche se fait donc conjointement entre chercheurs et acteurs de terrain. Un gain en résulte tant pour l'amélioration de la pratique professionnelle que pour la réflexion théorique qui trouve là une de ses sources d'inspiration pour les investigations ultérieures. Par ailleurs, des événements destinés à des audiences plus larges sont également organisés sous forme de conférences, de colloques, d'articles 'grand public'... Là, l'objectif consiste à diffuser les conclusions des recherches auprès des intervenants intéressés, de près ou de loin, par la problématique de l'insertion. Enfin, l'exploitation des données dépasse la sphère de la société civile puisqu'elle contribue à la prise de la décision politique. En effet, suite à des demandes ministérielles dans le domaine de la formation professionnelle ou de l'aide sociale, des avant-projets de décrets ou des évaluations de mesures publiques ont été déposés. Ces différentes interventions sont illustrées par des références précises sous les rubriques 'Communications et interventions auprès d'experts et des acteurs sociaux', 'Publications et interventions' et 'Autres services à la société : expertises, formations, conseils'.

### **3. Partenariats**

#### **Partenariats de terrain**

La mise en place des différentes recherches a été réalisée au travers de groupes de travail rassemblant des chercheurs et des organismes du terrain (dispositifs de formation, associations de chômeurs, missions régionales,...). Elle a conduit à la création de partenariats qui se sont matérialisés par des conventions de recherche concertées.

Les modalités de fonctionnement de ces partenariats ont varié en fonction des objectifs précis de la recherche mais, généralement, elles comportaient deux niveaux d'intervention, le premier portant sur la précision des orientations de recherche, le second dévolu à un accompagnement régulier comprenant la définition des objectifs opérationnels, la sélection des organismes étudiés et l'exploitation sur le terrain des acquis des recherches.

Pour la période visée par le rapport, les organismes impliqués dans les partenariats et les groupes de travail sont les suivants : CPAS de Wallonie, la CNE de la province de Namur-Luxembourg, Forem (La Louvière et Charleroi), Mirec (Mission Régionale de Charleroi), l'ASBL Symbiose et l'ASBL Braine Emploi et l'UCL.

Plus largement, les études portant sur la requalification des personnes privées d'emploi ont connu un rayonnement dans différents lieux de la Wallonie et de Bruxelles. Des collaborations avec des organismes établis à Liège, Tournai, Namur,... ont été établies et ont débouché sur des journées d'étude, des conférences, l'animation de groupes de travail, d'interventions dans des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle

#### **Partenariats scientifiques**

Des collaborations avec différents centres de recherche de l'UCL ont été menées dans le dessein de développer des cadres conceptuels communs et d'affiner des méthodologies statistiques. Les échanges portent non seulement sur des matières relatives à la psychologie sociale et cognitive mais concernent aussi les matières sociologiques et économiques liées à l'emploi et au chômage. Ils débouchent sur une interdisciplinarité de la démarche en s'articulant aux cadres conceptuels de sociologues et d'économistes. Au niveau des autres institutions universitaires belges (ULG, ULB, KUL), des contacts fréquents avec des chercheurs de celles-ci permettent d'enrichir les différentes voies de recherches développées au sein de l'équipe Insertion mais également de diffuser leurs travaux.

Sur le plan international, le CERISIS-UCL entre activement dans le réseau de psychologie sociale de langue française (ADRIPS). A côté du réseau français, le CERISIS-UCL par le biais de l'unité PSOR de Louvain-La-Neuve tisse également des liens avec l'Université de Jena, de Kent et de Sussex grâce à l'EGC (European Graduate College). En effet, la participation à différentes activités réalisées par l'EGC (école doctorale, «writing workshop», «consultation seminar») a permis aux chercheurs du CERISIS-UCL, de PSOR et des deux autres universités de

développer un réseau de recherche en psychologie sociale tant fondamentale qu'appliquée dans lequel les différentes recherches réalisées par les chercheurs peuvent être diffusées et discutées. Ces liens se sont en outre concrétisés par une collaboration avec le laboratoire de psychologie sociale de l'université de Sussex (UK). En outre, des collaborations ont été établies avec des chercheurs de l'université de Poitiers (F) et l'université de Mannheim (G). D'une manière générale, elle portent tant sur les aspects théoriques liés aux relations intergroupes que sur la nature des rapports existant entre les résultats issus des recherches et la décision politique. L'ensemble de ces collaborations permettra ainsi de placer le CERISIS-UCL en lien avec un réseau européen pertinent.

## 4. Publications et communications

### 4.1. Publications scientifiques

(articles et participation à des ouvrages scientifiques)

Boudrenghien, G., Nils, F., Jourdan, D., & Bourguignon, D., (soumis), « Malléabilité de la perception de l'ouverture du marché du travail chez les jeunes en fin de secondaire », *L'orientation scolaire et professionnelle*.

Bourguignon, D., & Herman, G., (2007), « Au cœur des groupes de bas statut : La stigmatisation », in : Herman, G., (Ed), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*, Bruxelles, Belgique : De Boeck.

Bourguignon, D., & Herman, G., (2007), « Le chômage analysé à la lumière de la stigmatisation », in : Herman, G., (Ed), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*, Bruxelles, Belgique : De Boeck.

Bourguignon, D., & Herman, G., (2007), « Quand le monde du travail est perçu comme ouvert ou fermé », in : Herman, G., (Ed), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*, Bruxelles, Belgique : De Boeck.

Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V., & Herman, G., (in press), « Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action : Le cas des personnes sans emploi », *Revue Internationale de Psychologie Sociale*.

Bourguignon, D., Herman, G., & Yzerbyt, V., (soumis), « I am discriminated against, what about the others? Distinct effects of perceived group and personal discrimination on personal self-esteem : The case of unemployed people », *European Journal of Social Psychology*.

Desmette, D., & Gaillard, M., (in press), « When a 'worker' becomes an 'older worker' : The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work », *Special Issue "Aging and work", Career Development International*.

Desmette, D., Liénard, G., Dalla Valle, C., (2007), « Les activités d'insertion sociale : occupation ou insertion ? », in : Herman, G., (Ed.), *Travail, chômage et*

*stigmatisation : Une analyse psychosociale*, Bruxelles : De Boeck, Collection Economie, Société, Région, pp.253-281.

Gaillard, M., & Desmette, D., (2007), « Les attitudes professionnelles des travailleurs âgés », in : Herman, G., (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*, Bruxelles : De Boeck, Collection Economie, Société, Région, pp.321-355

Gaillard, M., & Desmette, D., (in press), « Intergroup predictors of older workers' attitudes towards work and early exit », in : *European Journal of Work and Organisational Psychology*.

Gaillard, M., Desmette, D., & Keller, J., (en préparation), « Regulatory focus moderates the influence of age-related stereotypes on older adults' test performance ».

Herman, G., (2007), « Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale », De Boeck, collection IWEPS.

Herman, G., Bourguignon, D., et Liénard, G., (2007), « Etre chômeur, être stigmatisé », in : Klein, O., Pohl, S., *Stéréotypes et Préjugés au travail*, Bruxelles, Labor.

Herman, G., Liénard, G., (2007), « Vers quelles politiques en matière d'insertion sociale et professionnelle ? », in : Herman, G., (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale*, De Boeck, collection IWEPS, pp.357-393.

Herman, G., Bourguignon, D., Stinglhamberg, F., & Jourdan, D., (2007), « Résister au chômage : Rôle du soutien social et de l'identité », in : Herman, G., (Ed), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*, Bruxelles, Belgique : De Boeck.

Herman, G., Bourguignon, D., Stinglhamberg, F., & Jourdan, D., (2007), « De l'école à l'emploi en passant par l'identité sociale », in : Herman, G., (Ed), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*, Bruxelles, Belgique : De Boeck.

Liénard, G., (2006, paru en 2008), « Métiers de la communication et légitimation : une approche sociologique », in : *Recherches en Communication*, n°25, pp.65-77.

Liénard, G., (2007), « Crise sociale et responsabilisation des groupes précaires : analyse sociologique », in : Herman, G., (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale*, De Boeck, collection IWEPS, pp.28-63.

Liénard, G., & Desmette, D., (2004, parution 2007), « Autonomie et articulation entre la recherche et l'action sociale et pédagogique. L'insertion : processus et politiques. Eléments d'analyse et prévention des risques de non insertion », in : *Former des adultes en difficulté. Quelles pédagogies aujourd'hui*, Actes du colloque de l'Association Professionnelle des Formateurs d'Adultes (APFA) et de l'Institut National de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelles (INOIP), Lille, pp.51-61.

Liénard, G., & Mangez, E., (2006), « Les inégalités socio-culturelles dans les trajectoires scolaires », in : *Cahiers Marxistes*, n°234, novembre-décembre, pp.9-34.

#### **4.2. Rapports de recherche et cahiers du Cerisis**

Bourguignon, D., Herman, G., & Liénard, G., (2007), « Analyse psychosociale des processus d'insertion des individus vulnérables », Charleroi, CERISIS, *Rapport intermédiaire de recherche N°2* pour l'IWEPS et l'OWE, novembre.

Bourguignon, D., Herman, G., & Liénard, G., avec la collaboration de Gaillard, M., (2007), « Analyse psychosociale des processus d'insertion des individus vulnérables », Charleroi, CERISIS, *Rapport intermédiaire de recherche N° 1* pour l'IWEPS et l'OWE, juin.

#### **4.3. Autres articles**

Bastenier, A., Liénard, G., (2007), « Un printemps pour l'éducation permanente ? », *La Revue Nouvelle*, tome 122, n°11, novembre, pp.55-61.

Bourguignon, D., & Herman, G., (2007), « Je suis chômeur, je suis stigmatisé ? » article publié dans le cadre du colloque INOIP, *Exclusions et discriminations : comprendre et agir*, INOIP, Lille 2006.

Gaillard, M., & Desmette, D., (2007), « L'environnement familial et la décision de prépension », in : Casman, M-T., Simaÿs, C., Bulckens, R., & Mortelmans, D., (Eds.), *Familles plurielles. Politique familiale sur mesure ?*, Bruxelles : Edition Luc Pire, pp.124-127.

Herman, G., (2007), « Travailleurs-chômeurs : préjugés des uns, mal-être des autres », *Revue Louvain*, 170, pp.34-37.

Liénard, G., Herman, G., (2007), « Manque structurel d'emploi et responsabilité du chômeur », *La Revue Nouvelle*, tome 122, n°3, mars, pp.54-63.

#### **4.4. Communications et interventions dans des colloques scientifiques**

Bourguignon, D., & Herman, G., (2007), « Impermeability of intergroup boundaries : dimensions and effects », *Annual Meeting of the Belgian Psychological Society (BAPS)*, Louvain-La-Neuve, Belgique (BAPS), Louvain-La-Neuve, Belgique, 1er juin.

Bourguignon, D., Yzerbyt, V., et Herman, G., (2007), « The distinct effects of perceived group and personal discrimination on personal self-esteem », Small group meeting on social stigma and social disadvantage, Leiden, Holland, 21-22 juin.

Desmette, D., Membre du Comité scientifique d'accompagnement de la recherche scientifique de l'étude « JEF » sur les dispositifs et pratiques de sécurisation des parcours professionnels des seniors du Laboratoire d'Etude des Nouvelles Technologies, de l'Innovation et du Changement » (LENTIC) et de l'unité d' « Etudes sur le Genre et la Diversité en Gestion » (EgID)

Desmette, D., Membre du comité scientifique pour le colloque du Réseau BRAISES (Réseau interuniversitaire francophone d'expertise en vieillissements) (décembre 2007).

Desmette, D., & Gaillard, M., (2007), « When the worker becomes an “older worker “: Analysing the career ending at the light of social identity theory », *Small Group Meeting “Aging and Work” of the European Association of Work and Organisational Psychology*, The Netherlands, Tilburg, 17-19 janvier.

Desmette, D., & Gaillard, M., (2007), « Older Workers’ attitudes towards work and early retirement : a multidimensional analysis », *The XIIIth European Congress of Work and Organizational Psychology*, Sweden, Stockholm, 9-12 mai.

Desmette, D., & Herman, G., (2007), Organisation du symposium “*Intergroup processes at work*”, *Annual meeting of the Belgian Association of Psychological Science*, Belgique, Louvain-la-Neuve, 1er juin.

Gaillard, M., Membre du comité scientifique pour le colloque du Réseau BRAISES (Réseau interuniversitaire francophone d'expertise en vieillissements) (décembre 2007).

Gaillard, M., & Desmette, D., (2007), « Influence of the valence of stereotypes about older workers on attitudes towards work and early retirement », *Symposium “Intergroup processes at work”, Annual meeting of the Belgian Association of Psychological Science*, Belgique, Louvain-la-Neuve, 1er juin.

Gaillard, M., Desmette, D., & Delroisse, S., (2007), « Impact des stéréotypes du vieillissement sur les attitudes professionnelles des travailleurs âgés », *8<sup>ème</sup> Colloque International de Psychologie Sociale Appliquée*, France, Besançon, 29-31 août.

Herman, G., avec la collaboration de Liénard, G., (2007), « Stigmatisation des chômeurs et dispositifs d’insertion socio-professionnelle », *Séminaire scientifique de l’INOIP-AFPA* à Lille, 29 mai et 12 juin.

Liénard, G., (2007), « Crise sociale, manque structurel d’emploi et responsabilité des chômeurs », *Séminaire scientifique de l’INOIP-AFPA* à Lille, le 13 mars.

Liénard, G., (2007), « Un nouveau passeport pour l’accès aux droits sociaux : le contrat », in : *Colloque du Centre Droits fondamentaux et Lien social*, FUNDP, Namur, Présidence et présentation des interventions de la matinée du colloque, 23 janvier.

#### **4.5. Communications et interventions dans des centres de recherche**

Bourguignon, D., et Herman, G., (2007), « Des conséquences de la stigmatisation aux stratégies de protection de soi : Analyse des groupes de bas statut », *Faculté de Psychologie*, Université de Poitiers, 27 mars.

Bourguignon, D., Herman, G., & Yzerbyt, V., (2007), « I am discriminated against, what about the others? Perceived group and personal discrimination : Differential

effects on personal self-esteem », Department of Psychology, University of Tilburg, 30 novembre.

Liénard, G., (2007), « Les rapports de pouvoir et le voile d'ignorance sociale », Intervention au séminaire scientifique CERISIS, IST, FOPES, DESO sur Approche pluridisciplinaire de la responsabilité et des rapports de pouvoir, 23 novembre.

Organisation du séminaire scientifique interdisciplinaire CERISIS/FOPES/IST « Sciences humaines, rapports sociaux inégalitaires, politiques publiques ». Belgique, Louvain-la-Neuve (2006-2007).

#### **4.6. Communications et interventions auprès des acteurs sociaux**

Desmette, D., (2007), « Gestion de la diversité des âges : piège et détours », *Temps du travail & travail du temps : Utopies et réalités autour des âges de fin de carrière*, BRAISES, Belgique, Bruxelles, 7 décembre.

Gaillard, M., & Desmette, D., (2007), « Les représentations sociales du vieillissement et les attitudes professionnelles des travailleurs âgés », *Temps du travail & travail du temps : Utopies et réalités autour des âges de fin de carrière*, BRAISES, Belgique, Bruxelles, 7 décembre.

Herman, G., & Liénard, G., (2007), « La pénurie d'emploi : ampleur, effets et mesures », Conférence donnée à la FEC (CSC), 28 juin.

#### **4.7. Autres services à la société : expertises, formations, conseils**

Liénard, G., Desmette, D., (2007), Analyse des programmes de formation proposés par les opérateurs de formation agréés par le FOREM, Appel à projets 4, 2007-2008, Expertise auprès du FOREM central, Charleroi, 22, 23, 26, 29 octobre 2007 et 17 janvier 2008.

### **5. Direction de thèses, de mémoires, encadrement de stages**

#### **5.1. Encadrement de thèses (en lien direct avec les thématiques du Cerisis)**

##### Thèses défendues

##### Thèses en cours

Astudillo, G., « Analyse des discours institutionnels des organismes internationaux dans la libéralisation de l'enseignement. Analyse de cas : le Chili : 1970-2005 ». Charlier, J.-E., (promoteur), Liénard, G., (membre du comité d'encadrement)

Delroisse, S., « Groupe de haut statut en situation d'évaluation intergroupe : heuristique des variables émotionnelles et cognitives dans les comportements discriminatoires. »

Herman, G., (promoteur) ; Yzerbyt, V., (co-promoteur).

Delvaux, B., « Analyse sociologique de la recomposition des établissements de la région de Charleroi dans le cadre de la réforme du 1er degré ». Maroy, C., (promoteur), Liénard, G., (membre du comité d'encadrement)

Lemaître, A., « L'encastrement des organisations d'économie sociale et solidaire. Analyse comparative dans deux contextes socioéconomiques différents » Nyssens, M., (promoteur), Liénard, G., (membre du comité d'encadrement)

Gaillard, M., « Lorsque l'âge se fait menace : Analyse de la fin de carrière à la lumière des processus intergroupes » Desmette, D., (promoteur), Feyereisen, P., (co-promoteur)

Van Espen, A., « La dynamique interchamp à l'œuvre dans les dispositifs publics », Van Campenhoudt, L., (promoteur), Liénard, G., (membre du comité d'encadrement)

## **5.2. Mémoires, encadrement de stages**

Fopes : 10 mémoires

Faculté de sciences économiques, sociales et politiques : 2 mémoires

Faculté de Psychologie : 7 mémoires

## **6. Autres activités au sein de l'UCL et autres universités**

Herman, G., responsable de projets et responsable d'équipe au Cerisis

Herman, G., responsable pour l'UCL du Master interuniversitaire UCL, ULB, ULg complémentaire en « gestion des risques et bien-être au travail » pour les conseillers en prévention en charge des aspects psychosociaux du travail

Liénard, G., Directeur du CERISIS (1994-2008)