Menace du stéréotype et performance motivationnelle : le cas des demandeurs d'emploi

Stereotype threat and motivational performance: The case of work applicants

Lionel Dagot

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/1452>

DOI : 10.4000/osp.1452

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 septembre 2007

Pagination : 343-356

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Lionel Dagot, « Menace du stéréotype et performance motivationnelle : le cas des demandeurs d'emploi », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 36/3 | 2007, mis en ligne le 15 septembre 2010, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/1452> ; DOI : 10.4000/osp.1452

Ce document a été généré automatiquement le 1 mai 2019.

© Tous droits réservés

Menace du stéréotype et performance motivationnelle : le cas des demandeurs d'emploi

Stereotype threat and motivational performance: The case of work applicants

Lionel Dagot

La menace du stéréotype

- 1 Les travaux sur la menace du stéréotype sont relativement récents (Steele & Aronson, 1995 ; Désert, Croizet & Leyens, 2002). Ce courant de recherche ambitionne d'étudier les conséquences des stéréotypes sur les individus qui en font l'objet. Désert (2003) résume très bien cet objectif : « Nous voulons montrer comment les réputations négatives dont les groupes sont la cible peuvent avoir un effet direct sur le comportement et sur les performances de leurs membres » (p. 121). En tant que membres d'un groupe stigmatisé, certains individus placés dans des contextes réactivant cette identité sociale dévalorisée verraient leurs comportements affectés. L'exemple rapporté par Steele et Aronson (1995) est significatif. Dans le cadre d'une recherche qu'ils ont réalisée auprès d'étudiants américains noirs et blancs, ces auteurs leur ont demandé de réaliser un test de raisonnement, en présentant à la moitié d'entre eux le test comme épreuve d'intelligence et à l'autre moitié comme un pré-test de matériel expérimental (sans enjeu d'évaluation personnelle). Les chercheurs mettent en évidence un effet de la condition, mais seulement pour les étudiants noirs : dans le contexte évaluatif, leur performance est significativement plus faible que dans le contexte non évaluatif, alors qu'aucune différence significative n'est observée pour les étudiants blancs. L'hypothèse proposée par les auteurs est que les étudiants noirs sont soumis à la « menace du stéréotype », à savoir la crainte de confirmer un stéréotype attaché à son groupe d'appartenance. La pression ainsi créée par la situation entraîne, via divers mécanismes médiateurs, une chute des performances, et conduit à la situation paradoxale de la confirmation du

stéréotype. Si les recherches actuelles confirment l'effet de la menace du stéréotype sur les performances individuelles, il semble que les retombées de cet effet ne sont pas seulement cognitives, mais aussi motivationnelles.

Conséquences motivationnelles de la menace du stéréotype

- 2 Dans plusieurs études portant sur des demandeurs d'emploi, Bourguignon et Herman (2005) observent des effets cognitifs, mais surtout motivationnels de la menace du stéréotype. Dans cette expérience, deux groupes de demandeurs d'emploi aux caractéristiques similaires (âge, niveau de qualification...) sont exposés à deux situations différentes. Dans la première on leur rappelle leur appartenance à la catégorie « chômeur », alors que dans la seconde on souligne rapidement leur appartenance à la catégorie des « adultes ». Deux types de mesures ont été réalisées. L'une portant sur des performances cognitives à des tests de raisonnement et de mémoire, l'autre concernant la sphère motivationnelle : il s'agissait d'échelles d'intention comportementale (par exemple : « je projette de m'inscrire dans telle agence d'intérim ») dans la vie quotidienne et la vie professionnelle. Les résultats confirment les attentes des chercheurs. Premièrement, les sujets de la condition « chômeur » sont ceux qui réalisent les performances cognitives les moins bonnes. Deuxièmement, ces mêmes sujets disent vouloir entreprendre moins de démarches de recherche d'emploi que les sujets de la condition « adulte ». Ainsi, la stigmatisation dont sont victimes les demandeurs d'emploi (« apathiques », « fainéants ») semble jouer sur les performances et les comportements de ces personnes lorsqu'elles sont placées dans des contextes activant leur identité sociale de « chômeur ». Bourguignon et Herman concluent en écrivant que « la sphère des performances [intellectuelles] n'est pas la seule touchée par la menace du stéréotype et [que] des comportements plus complexes sont également la cible d'un processus auto-handicapant » (p. 57).
- 3 Les travaux sur la menace du stéréotype semblent confirmer que la situation, selon qu'elle active plus ou moins le stéréotype négatif associé à l'identité sociale d'un individu, influe sur ses performances et comportements.

L'hypothèse de la menace du stéréotype dans les dispositifs d'insertion professionnelle

- 4 Les actions d'aide à l'insertion professionnelle proposées par les dispositifs publics et associatifs sont de natures diverses, selon qu'elles placent leur objectif au niveau du demandeur d'emploi ou bien au niveau de l'environnement socio-économique. Nombre de travaux soulignent les propriétés individualisantes voire stigmatisantes de certaines actions de la première catégorie. Nous faisons là référence aux recherches montrant que les formations à la présentation de soi, les stages de dynamisation et d'élaboration de projet comportent un risque élevé de culpabilisation, notamment en cas d'échec de la recherche d'emploi (Castra, 2003 ; Dagot & Castra, 2002 ; Divay 2000), dans la mesure où elles sont essentiellement orientées vers l'individu et ses particularités. Les actions de la deuxième catégorie seraient plutôt caractérisées par le déplacement de l'attention vers le cadre de travail ou de formation, allégeant par là-même la charge attentionnelle pesant

sur le demandeur d'emploi et ses difficultés. Nous pouvons nous demander si les actions centrées sur le demandeur d'emploi, ses caractéristiques individuelles et ses difficultés ne sont pas particulièrement propices à l'activation de l'identité sociale de « chômeur ». À l'inverse, les actions centrées sur l'activité de travail pourraient être des espaces plus favorables à l'activation de l'identité de « travailleur ». Sachant que les dispositifs d'insertion mobilisent et articulent ces deux types d'action d'accompagnement, nous pouvons nous interroger sur les effets de cette articulation en termes d'insertion professionnelle. Des données récentes (Jaminon & Van Ypersele, 2001) légitiment cette interrogation. Dans cette recherche, les auteurs comparent les situations de demandeurs d'emploi ayant suivi deux formations différentes. Ils observent que ceux « ayant suivi l'étape de qualification (mise en situation de travail, emploi à durée déterminée, formation qualifiante courte) sont majoritairement en emploi (59 %), tandis que ceux ayant suivi l'étape socialisante (bilan de compétences, stage de dynamisation, travail sur la présentation de soi...) sont plutôt en inactivité (62,5 %) » (p. 234). Les travaux sur la menace du stéréotype peuvent fournir un cadre d'analyse : confrontés à des situations activant fortement leur identité de chômeur, avec son cortège d'attributs négatifs, les demandeurs d'emploi verraient leurs performances (cognitives et motivationnelles) affectées. Ceux-ci échoueraient finalement bien plus dans leur retour à l'emploi que leurs homologues ayant bénéficié des actions qualifiantes.

- 5 Ainsi le type d'action réalisée semble avoir un effet déterminant sur l'issue du processus d'insertion. Les actions focalisées sur le demandeur d'emploi seraient des situations propices à l'activation du stéréotype de « chômeur », ce qui entraînerait, par le biais du processus de menace du stéréotype, une baisse des performances cognitives et motivationnelles du demandeur d'emploi, et donc réduirait ses chances de retour à l'emploi.

Problématique et hypothèse

- 6 La problématique générale qui nous intéresse ici est la suivante : si les effets de la menace du stéréotype au niveau des performances cognitives sont maintenant clairement établis, leurs retombées au niveau motivationnel ainsi que sur des comportements plus complexes sont moins claires. Ainsi nous proposons, dans le cadre de cette étude, d'investiguer les conséquences de l'activation du stéréotype « chômeur » sur le plan motivationnel, en utilisant le cadre d'un dispositif d'insertion professionnelle.
- 7 Cet objectif nous paraît légitimé par l'état actuel des travaux en matière de menace du stéréotype. Premièrement, les performances motivationnelles semblent elles aussi concernées par l'activation du stéréotype associé à une identité sociale négative. Deuxièmement, les demandeurs d'emploi sont temporairement porteurs d'une identité sociale négative. Leurs comportements de recherche d'emploi, que l'on peut imaginer être sous-tendus, entre autres, par des mécanismes motivationnels, sont donc susceptibles d'être influencés par l'activation du stéréotype négatif « chômeur ». Troisièmement, les activités d'accompagnement vers l'emploi, selon leur type, sont susceptibles d'activer l'appartenance identitaire au groupe des chômeurs (réflexion sur le projet, sur sa personnalité...), ou l'appartenance identitaire au groupe des travailleurs (période d'essai en entreprise, contrat à durée déterminée...).

- 8 L'hypothèse principale qui guidera cette étude est la suivante : les parcours d'insertion professionnelle mobilisant essentiellement des actions activant l'identité de demandeur d'emploi (actions d'orientation : bilan de compétences, élaboration de projet...), au détriment d'actions activant l'identité de travailleur (actions orientées vers l'insertion périodique dans le secteur professionnel) devraient conduire plus fréquemment à l'abandon de la formation, alors que les parcours d'insertion professionnelle mobilisant essentiellement des actions activant l'identité de travailleur, plutôt que l'identité de demandeur d'emploi, devraient conduire plus fréquemment au retour à l'emploi.

Méthode

Contexte de l'étude

- 9 L'insertion professionnelle est une question sociale majeure et persistante. Les moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics sont de différents types (économique, activation des moyens...). Concernant les moyens de soutien individuel, on dénombre là aussi plusieurs stratégies. Certains outils sont orientés vers la personne et ses difficultés (travail sur soi et ses intérêts, ses difficultés sociales...), d'autres interviennent plutôt sur les relations de la personne avec son environnement socio-économique (investigation du marché du travail local, mise en situation...). Évidemment, il s'agit là d'un échantillon des moyens mobilisés, mais les données récentes (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 2003, 2004) confirment qu'il s'agit là d'outils très représentatifs des actions proposées aux demandeurs d'emploi. Depuis quelques années, les pays de l'Union européenne tentent de mettre en commun leurs expériences et leurs moyens afin de mener de manière plus efficace leur lutte contre le chômage. En France, une des traductions concrètes de cette volonté est la création des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), en partie financés par le Fonds social européen. Les PLIE sont destinés à favoriser l'accès et le retour à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle. Il s'agit de femmes et d'hommes confrontés à une exclusion durable du marché de l'emploi, résultant d'une accumulation de difficultés professionnelles et sociales : faible niveau de qualification, situation familiale, âge, logement, santé, ou encore marginalisation sociale (chômeurs de longue durée, jeunes sans qualification professionnelle, bénéficiaires de minima sociaux...). Les parcours individualisés proposés dans le cadre d'un PLIE associent des actions d'accueil, d'accompagnement social, d'orientation, de formation, d'insertion et de suivi. Chaque personne doit pouvoir bénéficier d'une aide à la définition d'un projet professionnel, à l'organisation et au suivi d'un parcours prenant en considération l'ensemble de ses besoins. Le contenu et la durée des parcours sont modulés en fonction de la situation de la personne et des moyens disponibles. Ainsi, les PLIE peuvent être considérés comme des espaces de transitions professionnelles dont l'issue recherchée est l'insertion durable (emploi ou formation qualifiante à six mois).

Participants

- 10 Le recueil anonyme des données a eu lieu après la fin de chaque parcours individuel, en sollicitant directement la direction du PLIE. Les données obtenues correspondent à la totalité des demandeurs d'emploi ayant été accompagnés par le PLIE depuis la création de

celui-ci deux années auparavant, soit 150 personnes. Le tableau 1 synthétise les principales caractéristiques de l'échantillon.

- 11 Nous remarquons une surreprésentation des femmes dans notre échantillon, ce qui est une particularité de cette structure en comparaison des autres PLIE (moyenne nationale : 50 % de femmes). Cette caractéristique de l'échantillon s'explique par l'industrialisation marquée du bassin d'emploi de ce PLIE, qui favorise plutôt l'emploi masculin au détriment de l'emploi féminin. Une autre particularité est à relever : il s'agit du niveau de qualification qui est égal ou inférieur au CAP-BEP (niveau 5) pour près de 70 % de l'échantillon. Mais cet élément est tout à fait conforme aux statistiques nationales des dispositifs d'insertion professionnelle au sens large, y compris les PLIE. Nous noterons également que les personnes diplômées du niveau du baccalauréat ou d'un niveau supérieur représentent un tiers de la population, ce qui ne fait que traduire la hausse des difficultés d'insertion des diplômés en France.

Tableau 1

Caractéristiques de l'échantillon

	Effectif total (N = 150)	Pourcentage de l'effectif total
Homme	36	24
Femme	114	76
Jeune	70	46,67
Adulte	80	53,33
Durée de chômage		
Inférieure à 1 an	67	44,67
De 1 à 2 ans	38	25,33
Supérieure à 2 ans	45	30
Niveau de qualification		
1, 2, 3, 4	46	30,67
5	53	35,33
5 bis	32	21,33
6	19	12,67

- 12 *Note.* Sur les niveaux de qualification : 6 (sans qualification), 5 bis (niveau CAP-BEP mais sans validation du diplôme), 5 (CAP-BEP), 4 (niveau baccalauréat sans validation du diplôme), 3 (baccalauréat), 2 (bac + 2), 1 (bac + 3 et au-delà).

Table 1

Sample characteristics

Mesures

- 13 Cette recherche s'inscrit dans une démarche exploratoire. Afin de mettre à l'épreuve notre hypothèse générale, nous avons choisi de contrôler certains facteurs liés aux demandeurs d'emploi et d'autres facteurs relevant des caractéristiques de leurs parcours d'insertion, afin de mieux comprendre leurs effets éventuels sur l'atteinte de l'objectif de ce parcours, à savoir l'accès à l'emploi. La variable « âge » sera répartie en deux modalités : public jeune (de 18 à 25 ans) et public adulte (au-delà de 25 ans). La durée de chômage sera répartie en trois modalités : moins d'un an de chômage, entre un et deux ans de chômage, plus de deux ans de chômage. Le niveau de qualification des bénéficiaires sera réparti en quatre modalités : 6 (sans qualification), 5 bis (niveau CAP-BEP mais sans validation du diplôme), 5 (CAP-BEP), 4 (niveau baccalauréat sans validation du diplôme), 3 (baccalauréat), 2 (bac + 2), 1 (bac + 3 et au-delà). Concernant les variables « âge » et « durée de chômage », nous avons choisi de reprendre les catégories utilisées quotidiennement par le PLIE, afin d'être au plus près des pratiques de gestion et d'accompagnement. Ce choix s'appuie sur l'idée, largement renforcée par les travaux en matière de construction sociale de la réalité, que ces catégories construites ont un impact fort sur les pratiques des acteurs de l'insertion.
- 14 Afin d'évaluer l'effet des actions d'insertion dispensées par les organismes d'aide à l'insertion sur la fréquence de retour à l'emploi, nous avons catégorisé ces actions en deux types :
- 1. Les actions d'orientation : il s'agit d'actions telles que l'élaboration de projet, la mobilisation et la dynamisation. Au cours de ces actions, le travail est centré sur les intérêts professionnels, sur la remémoration du parcours professionnel et des compétences acquises, sur les freins actuels rencontrés dans l'accès à l'emploi et sur l'élaboration d'une suite d'actions à mettre en œuvre pour retrouver du travail. Les objectifs et les contenus de ces actions placent clairement l'individu dans une position de demandeur d'emploi, en lui faisant évoquer notamment sa situation actuelle, ses problèmes d'accès à l'emploi, ses problèmes personnels éventuels.
 - 2. Les actions « emploi marchand » : il s'agit là de périodes d'emploi dans le secteur marchand. Ces phases d'emploi sont des contrats à durée déterminée, à temps partiel ou complet, ou bien des séquences de mise en situation de travail (hors contrat de travail classique) ayant pour but de faire découvrir un métier précis. Contrairement aux étapes d'orientation, ces actions d'emploi placent l'individu dans un rôle de travailleur, dans une entreprise du secteur marchand et avec un statut identique (ou quasiment identique) aux salariés permanents de l'entreprise.
- 15 Cette dichotomie découle d'un travail d'analyse de la littérature, mais aussi d'échanges avec les intervenants du PLIE qui répartissent les outils d'accompagnement dont ils disposent selon ces deux grandes catégories.

16 Pour chaque catégorie d'action d'insertion, nous prendrons en compte deux types de mesures :

- 1. La proportion d'actions de chaque type réalisées par rapport à la totalité des actions contenues dans le parcours.
- 2. L'écart entre les proportions des phases d'orientation et d'emploi marchand. Cet écart pourra être lu comme un indice de la répartition des deux types de phase dans les parcours au sein du dispositif.

17 $\text{pourcentage d'actions d'orientation} - \text{pourcentage d'actions d'emploi marchand}$

18 Cet indice pourrait être révélateur du risque de menace du stéréotype dans le cas d'une nette prédominance des actions d'orientation sur les actions de mise en situation de travail.

19 Nous nous intéresserons au rôle des variables précédentes sur deux types de sorties du dispositif d'insertion :

- 1. Une sortie vers l'emploi de type marchand (contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat d'apprentissage ou de qualification).
- 2. Une sortie par abandon du parcours d'insertion au sein du PLIE par le demandeur d'emploi.

20 Cette classification est celle utilisée par le PLIE, qui répond par là à des contraintes qui lui sont imposées par les divers organismes financeurs de son fonctionnement. Le lecteur sera peut-être surpris du choix du seul critère d'accès à l'emploi. Bien évidemment il ne s'agit aucunement d'évacuer les questions de nature non professionnelle (logement, santé...). Mais nous avons décidé pour cette étude de rester sur l'objectif principal des PLIE, à savoir l'accès à l'emploi marchand. Enfin, les problématiques non professionnelles rencontrées par les bénéficiaires du PLIE font, dans la plupart des cas, l'objet d'un accompagnement par des organismes sociaux dont l'action n'est pas nécessairement coordonnée à celle du PLIE. Cela crée une multiplicité de facteurs pouvant jouer sur l'insertion sociale, et auxquels nous n'avons pas accès dans le cadre de cette étude.

Résultats

21 Avant d'examiner les résultats de la mise à l'épreuve de l'hypothèse, il convient d'exposer les caractéristiques des parcours d'insertion effectués au sein du PLIE.

Tableau 2

Caractéristiques de l'échantillon en effectifs et en pourcentages selon les sorties du PLIE

	Total des sorties (N = 150)	Sortie emploi marchand	Sortie démission
Homme	36 24 %	21 58,33 %	15 41,67 %
Femme	114 76 %	72 63,16 %	42 36,84 %

Jeune	70 46,67 %	44 62,86 %	26 37,14 %
Adulte	80 53,33 %	49 61,25 %	31 38,75 %
Durée de chômage			
Inférieure à 1 an	67 44,67 %	44 65,67 %	23 34,33 %
De 1 à 2 ans	38 25,33 %	23 60,53 %	15 39,47 %
Supérieure à 2 ans	45 30 %	26 57,78 %	19 42,22 %
Niveau de qualification			
1,2,3,4	46 30,67 %	33 71,74 %	13 28,26 %
5	53 35,33 %	35 66,04 %	18 33,96 %
5 bis	32 21,33 %	18 56,25 %	14 43,75 %
6	19 12,67 %	7 36,84 %	12 63,16 %

- 22 Note. Sur les niveaux de qualification : 6 (sans qualification), 5 bis (niveau CAP-BEP mais sans validation du diplôme), 5 (CAP-BEP), 4 (niveau baccalauréat sans validation du diplôme), 3 (baccalauréat), 2 (bac + 2), 1 (bac + 3 et au-delà).

Table 2

Characteristics of the population according to the exit

Les sorties du dispositif

- 23 On constate que les types de sortie sont quasiment inversés selon le niveau de qualification. Les comparaisons de moyennes et les seuils de significativité indiqués entre parenthèses ci-après en attestent. Ainsi, plus les bénéficiaires sont qualifiés et plus leurs chances de sortir du dispositif en ayant un emploi sont fortes ($p < .05$). À l'inverse, plus le niveau de qualification est faible et plus la probabilité de quitter le dispositif sur un abandon est élevée. On retrouve là un effet déterminant et persistant du niveau de

qualification sur la probabilité d'accès à un emploi. Par contre, ni l'âge ($p < .84$), ni le sexe ($p < .60$) et ni la durée de chômage ($p < .64$) n'ont d'impact significatif sur le mode de sortie du PLIE.

Caractéristiques des parcours d'insertion

Tableau 3

Pourcentage d'action de chaque type en fonction de la sortie

	Orientation	Emploi marchand	Écart entre les actions « orientation » et « emploimarchand »
Pourcentage total d'actions suivies par les bénéficiaires	57,05	42,95	14,10
Type de sortie			
Emploi marchand	50,94	49,06	1,88
Abandon	67,03	32,97	34,06
Seuil de signification	.01	.01	.01

Table 3

Percentage of action of each type according to the exit

- 24 À la lecture du tableau 3, deux éléments méritent notre attention. Tout d'abord, on repère une nette prédominance des actions « orientation » qui représentent 57,05 % des actions suivies par les bénéficiaires. Dans le même temps, les étapes « emploi marchand » représentent 42,95 % des actions effectuées. Ensuite, nous observons que les sorties en emploi marchand découlent de parcours au sein desquels la répartition des étapes d'orientation et de travail est équilibrée (écart de 1,88 % en faveur des étapes d'orientation). Par contre, les sorties sur abandon découlent de parcours nettement plus marqués par les étapes d'orientation (écart de 34,06 % en faveur des étapes d'orientation) au détriment des étapes d'emploi marchand.
- 25 Pour obtenir un indice de l'équilibre ou du déséquilibre de la construction des parcours, en faveur ou en défaveur de l'une ou l'autre des deux actions, nous calculerons l'écart entre les pourcentages des phases d'orientation et de mise en emploi.

Impact du contenu des parcours sur le type de sortie

- 26 Afin de mettre à l'épreuve notre hypothèse, nous utiliserons la méthode de l'analyse discriminante. L'analyse discriminante est utilisée pour déterminer les variables qui influencent la constitution de deux ou plusieurs groupes. Par exemple, un chercheur en

éducation peut souhaiter faire des études sur les variables qui discriminent les diplômés du cycle secondaire décidant (a) de poursuivre vers l'université, (b) d'intégrer une école professionnelle ou de commerce, ou (c) d'abandonner leurs études ou leurs stages. Dans cette optique, le chercheur peut collecter des données sur de nombreuses variables précédant l'obtention du diplôme par les étudiants. Une fois le baccalauréat obtenu, la plupart des étudiants vont naturellement entrer dans l'une des trois catégories. L'analyse discriminante pourrait être utilisée pour savoir quelles sont les variables qui sont les meilleurs prédicteurs du choix ultérieur des étudiants en matière d'éducation. Un chercheur en médecine peut enregistrer différentes variables relatives aux antécédents médicaux des patients afin de savoir quelles variables risquent de prédire au mieux si un patient va vraisemblablement se rétablir complètement (groupe 1), partiellement (groupe 2) ou pas du tout (groupe 3). Un biologiste pourrait enregistrer différentes caractéristiques de types (groupes) similaires de fleur et effectuer une analyse discriminante pour déterminer l'ensemble des caractéristiques permettant la meilleure discrimination possible entre ces différents types de fleur.

- 27 Dans le cadre de ce travail, il s'agit de comprendre le processus de formation des groupes qui ont trouvé un emploi, ou qui ont fini par abandonner la recherche d'emploi. Ceci peut s'effectuer en prenant appui sur le contenu du parcours d'insertion (voir notre hypothèse), mais aussi en tenant compte des variables individuelles citées plus haut. Le tableau 4 synthétise les résultats de l'analyse discriminante qui a été effectuée.

Tableau 4

Synthèse de l'analyse discriminante

	Seuil de signification
Sexe	ns
Jeune/adulte	ns
Niveau de qualification	.05
Durée de chômage	ns
Écart entre les phases orientation/emploi marchand	.05

Table 4

Synthesis of the discriminating analysis

- 28 L'analyse discriminante nous indique que, parmi les variables sélectionnées pour l'étude, deux sont déterminantes pour expliquer les sorties du dispositif : le niveau de qualification et l'écart entre les phases d'orientation et d'emploi marchand. Les trois autres variables n'ont pas d'effet significatif ; il s'agit du sexe, de l'âge et de la durée de chômage.

- 29 La première variable déterminante renvoie au niveau de qualification. On retrouve ici l'effet bien connu du niveau de qualification sur les chances d'accéder à un emploi. Autrement dit, plus le niveau de qualification du demandeur d'emploi est élevé et plus les chances de celui-ci d'accéder à un emploi sont fortes.
- 30 La deuxième est l'écart entre les deux types d'action que mobilisent les dispositifs d'insertion. Ce résultat apporte un début de validation de notre hypothèse de travail. Cependant nous ne savons pas précisément quel est le sens de l'influence de cet écart. Pour cela il convient d'examiner de plus près cet effet, notamment en le croisant avec celui du niveau de qualification. Ce sont ces données qu'illustre la figure 1.

Figure 1. Représentation des pourcentages d'action des deux types selon le niveau et la sortie

- 31 Note. Sur les niveaux de qualification : 6 (sans qualification), 5bis (niveau CAP-BEP mais sans validation du diplôme), 5 (CAP-BEP), 4 (niveau baccalauréat sans validation du diplôme), 3 (baccalauréat), 2 (bac + 2), 1 (bac + 3 et au-delà).

Figure 1. Stage percentage according to the exit

- 32 La présentation graphique des données permet de mieux visualiser les résultats de l'analyse discriminante. En ce qui concerne les sorties en emploi marchand, il est relativement aisé de percevoir une mobilisation homogène des deux types de phase. Les proportions de chacune des deux actions étant comprises dans une fourchette relativement réduite, entre 43 % et 57 %. Les personnes ayant accédé à un emploi dans le secteur marchand à la sortie du dispositif ont effectué un parcours d'insertion mobilisant de manière équilibrée les actions d'orientation et de mise en emploi. Par contre, le rapport est nettement plus déséquilibré pour les sorties par abandon. Pour ces personnes, le parcours effectué a visiblement plus mobilisé des actions d'orientation que des mises en emploi. On notera aussi que cela est d'autant plus prononcé lorsque l'on descend vers les bas niveaux de qualification. Les personnes de niveau 6 sorties sur abandon ayant pour leur part réalisé 90 % d'actions d'orientation et seulement 10 % d'actions de mise en emploi. Ce résultat vient globalement valider l'hypothèse que nous formulions au début de ce travail : les parcours d'insertion mobilisant essentiellement des actions d'orientation sont significativement marqués par l'abandon des bénéficiaires.

Discussion

- 33 Ce travail avait pour ambition d'étudier, dans le cadre théorique de la menace du stéréotype, certains facteurs pouvant contribuer à la réussite, ou à l'échec, des pratiques développées par un type de dispositif d'insertion. Les résultats observés viennent conforter l'hypothèse principale qui guidait cette étude, à savoir l'effet déterminant sur l'issue du parcours d'insertion des actions ciblant l'individu et ses caractéristiques. Mais cet effet est plus complexe que nous le pensions en débutant cette recherche. Si les actions dites « d'orientation » jouent un rôle important sur l'issue des parcours d'insertion, cela ne relève pas d'un effet simple, mais d'une interaction avec l'autre type d'action : les phases de travail sous forme d'emploi dans le secteur marchand. Tout semble se passer en termes d'équilibre entre ces deux types d'action. Si les parcours réalisés par les demandeurs d'emploi articulent de façon équilibrée l'orientation et l'emploi marchand, il y a de fortes probabilités pour que la personne accède à l'emploi. Mais par contre, si ce parcours est marqué par une surreprésentation de l'orientation, alors les probabilités de voir le demandeur d'emploi abandonner le parcours proposé sont très fortes. Jaminon et Van Ypersele (2001) parviennent au constat similaire : « On peut dès lors comprendre que si, après avoir fait l'effort de terminer une formation de socialisation censée les amener à l'emploi, ils apprennent qu'ils devront encore en suivre d'autres pour arriver aux exigences du marché du travail, l'espoir de voir récompenser leurs efforts leur apparaît peu probable. Dès lors, ils abandonnent tout effort de formation » (p. 237). Un parcours d'insertion mobilisant de façon équilibrée des actions d'orientation et des actions de mise en emploi contribuerait à activer chez les demandeurs d'emploi autant leur identité de travailleur que de chômeur, alors qu'un déséquilibre en faveur des premières serait propice à une suractivation de l'identité de chômeur et de ses attributs négatifs. Cette situation pourrait alors être vécue comme une menace du stéréotype par les demandeurs d'emploi qui trouveraient dans l'abandon du parcours une voie de réduction de cette menace. On serait alors face à un processus de désengagement sélectif qui permettrait à l'individu de maintenir une image positive de lui-même dans la sphère professionnelle, en se désengageant d'un dispositif qui lui renvoie essentiellement son identité de chômeur, et non celle de travailleur. Major et Schmader (1998) définissent ainsi le désengagement sélectif : « affaiblissement temporaire du lien évaluatif qui existe entre ce que l'individu obtient dans un domaine particulier et la valeur qu'il s'attribue personnellement » (p. 222). Croizet et Martinot (2003) rapportent que : « le désengagement peut se produire non seulement par la dévalorisation du domaine pour le soi (exemple "l'école, ce n'est pas quelque chose d'important pour moi"), mais également par la remise en cause de la signification auto-évaluative des renforcements obtenus dans le domaine (exemple "l'école c'est important, mais les notes que j'obtiens ne reflètent pas mon véritable niveau") » (p. 54). Autrement dit, le fait d'être désengagé par rapport à l'école signifie que l'élève accorde peu d'importance à la réussite dans ce domaine et qu'une mauvaise performance n'affectera que minimalement son estime de soi. La même stratégie pourrait alors avoir été suivie par les demandeurs d'emploi. On pourrait peut-être imaginer ce qui traverserait l'esprit du demandeur d'emploi dans cette situation : « afin de préserver mon image, je préfère abandonner le parcours d'insertion que l'on me propose qui ne me renvoie qu'à mon statut de chômeur. Finalement, je préfère me débrouiller tout seul, sans suivre les

conseils que l'on me donne et dont je ne vois pas l'utilité, sauf à me faire comprendre que je suis d'abord chômeur et non travailleur potentiel. »

- 34 Pour conclure, il ne s'agit pas de pointer du doigt les actions d'orientation ou d'élaboration de projet comme étant les causes uniques de l'échec des dispositifs d'insertion. Il est plutôt question d'interroger l'articulation de ces actions avec d'autres, notamment celles concernant la mise en situation d'emploi marchand. Les demandeurs d'emploi sont avant tout à la recherche d'un emploi. Qu'il soit important pour eux parfois de s'interroger sur leurs projets et leurs aspirations est une évidence. Mais que des dispositifs sensés leur faciliter l'accès au monde du travail ne jouent parfois que sur une seule touche du clavier, celle qui les renvoie à leur image de chômeur et non de travailleur, cela peut être perçu comme une stratégie risquée.

BIBLIOGRAPHIE

- Alliance Ville-Emploi (2004). *Évaluation des PLIE, année 2002* (document interne).
- Bourguignon D. & Herman G. (2005). La stigmatisation des personnes sans emploi : conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi. *Recherches sociologiques*, 36, 53-78.
- Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : Presses universitaires de France.
- Croizet, J.-C. & Martinot, D. (2003). Stigmatisation et estime de soi. In J.-C. Croizet & J.-P. Leyens (éd.), *Mauvaises réputations : les réalités et les enjeux de la stigmatisation sociale* (pp. 25-59). Paris : Armand Colin.
- Dagot, L. & Castra, D. (2002). L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 3, 417-442.
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) (2003). Formation et accompagnement dans les dispositifs de politique de l'emploi : les principaux enseignements du Panel des bénéficiaires. *Premières informations, premières synthèses*, 10-44.1.
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) (2004). Les stages de formation pour demandeurs d'emploi organisés par l'État : en 2002, une diminution largement compensée par la montée en charge des stages de l'Unédic. *Premières informations, premières synthèses*, 02-06.1.
- Désert, M. (2003). La menace du stéréotype. In G. Liénard (éd.), *L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action* (pp. 119-143). Sprimont : Mardaga.
- Désert, M., Croizet, J.-C. & Leyens, J.-P. (2002). La menace du stéréotype : une interaction entre situation et identité. *L'Année psychologique*, 102, 555-576.
- Divay, S. (2000). L'aide à la recherche d'emploi : une activité en voie de professionnalisation ? *Travail et emploi*, 81, 67-79.
- Jaminon, C. & Van Ypersele, D. (2001). Parcours d'insertion et trajectoires individuelles. In G. Liénard (éd.), *L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action* (pp. 227-240). Sprimont : Mardaga.

Major, B. & Schmader, T. (1998). Coping with stigma: The role of psychological disengagement. In J. Swin & C. Stangor (éd.), *Prejudice: The target's perspective* (pp. 219-241). New York : Academic Press.

Steele, C. M. & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (5), 789-811.

RÉSUMÉS

Cet article traite des conséquences de la menace du stéréotype sur certains processus motivationnels. Le contexte empirique est celui de certains dispositifs d'insertion professionnelle : en l'occurrence les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE). Ces dispositifs ont pour particularité de proposer à leurs bénéficiaires un accompagnement sur les volets sociaux et professionnels de l'insertion. Les résultats montrent que les parcours d'insertion qui sont construits essentiellement autour d'actions de type « orientation, élaboration de projet » augmentent la probabilité de voir les demandeurs d'emploi abandonner le dispositif. Une interprétation par la voie de la menace du stéréotype de chômeur est proposée.

This article tackles certain failures met by professional insertion devices. Work on the threat of stereotype provides the theoretical framework for the analysis of this problem. The results show that the insertion pathways which are built primarily around actions such as "orientation, project development" increase the probability of seeing the work applicants to give up the device. An interpretation through the threat of stereotype of unemployed people is proposed.

INDEX

Mots-clés : Chômeur, Menace du stéréotype, Performance motivationnelle

Keywords : motivational performance, stereotype threat, Unemployed

AUTEUR

LIONEL DAGOT

est maître de conférences en psychologie sociale à l'université Paris 8 (institut d'enseignement à distance, laboratoire de psychologie sociale). Ses thèmes de recherche sont : les mécanismes psychosociaux en jeu sur le marché du travail, les comportements organisationnels. Contact : Laboratoire de psychologie sociale, université Paris 8, 2 rue de la Liberté, 93526 Saint-Denis cedex 02. Courriel : lionel.dagot@iedparis8.net.