Les dispositifs d'accompagnement à destination des publics de « bas niveau de qualification » : évaluation et proposition d'actions

Training programs for less qualified unemployed people: evaluation and actions

Martine Roques

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/3476>

DOI : 10.4000/osp.3476

ISSN : 2104-3795

Éditeur

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

Édition imprimée

Date de publication : 1 septembre 2011

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Martine Roques, « Les dispositifs d'accompagnement à destination des publics de « bas niveau de qualification » : évaluation et proposition d'actions », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 40/3 | 2011, mis en ligne le 01 septembre 2014, consulté le 23 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/3476> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.3476>

Ce document a été généré automatiquement le 23 octobre 2020.

© Tous droits réservés

Les dispositifs d'accompagnement à destination des publics de « bas niveau de qualification » : évaluation et proposition d'actions

Training programs for less qualified unemployed people: evaluation and actions

Martine Roques

Introduction

- 1 Jusque dans les années 80 environ, le chômage était considéré comme un risque social collectif inhérent au fonctionnement du système socio-économique. La responsabilité individuelle du chômeur se limitait alors au fait qu'il pouvait éventuellement refuser un emploi convenable quand celui-ci lui était proposé. À l'heure actuelle, les profondes transformations tant sociales, économiques, politiques qu'idéologiques ont conduit à une modification de la perception du chômage. La conception antérieure, désignée comme passive, a été remplacée par une vision active, soulignant ainsi la responsabilité individuelle des demandeurs d'emploi (Liénard & Herman, 2006). Dans ce contexte, évaluer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement à destination des publics de « bas niveau de qualification » implique deux types d'interrogation.
- 2 Le premier questionnement concerne les critères d'évaluation pertinents. En effet, si le consensus est fort sur le fait que cette évaluation constitue un enjeu important, tant pour les financeurs que pour les acteurs de ces dispositifs, qu'ils soient praticiens ou demandeurs d'emploi, l'accord est moindre quant aux critères qui doivent prévaloir. Le taux de recouvrement d'un emploi, s'il est bien sûr un critère important, ne peut constituer le seul indicateur de cette efficacité (Roques, 2008). « L'insertion durable implique, en réalité, de nombreuses sphères, professionnelles bien sûr mais également sociales et privées; elle repose également sur la prise en compte de différents besoins, qui sont non seulement matériels (un salaire décent) mais également symboliques (de

la reconnaissance sociale). Une évaluation réaliste de l'insertion et plus particulièrement de l'utilité des formations se doit donc d'être multidimensionnelle» (Desmette, 2004, p.89). D'autres dimensions doivent donc être prises en compte, qui peuvent être regroupées en deux catégories: d'une part les dimensions psychologiques (estime de soi, sentiment d'efficacité personnelle, etc.) et, d'autre part, le contenu de la formation en lui-même, en lien avec la reprise d'emploi. Une autre manière de nommer ces deux perspectives (Goodman, Salipante & Paransky, 1973) est de différencier d'une part les critères centrés sur l'individu: comment et sur quelle dimension intervenir pour faire en sorte que l'individu appréhende au mieux la situation, c'est-à-dire notamment trouve et/ou reste dans l'emploi, et d'autre part les critères centrés sur le système social, sur l'environnement, c'est-à-dire quels changements au niveau organisationnel et/ou social doivent intervenir pour fournir aux chômeurs des opportunités d'emploi? Nous aborderons dans cet article ces deux perspectives.

- 3 La deuxième interrogation concerne la caractérisation du public. Dans le contexte actuel, «la logique sociale prédominante est l'appariement sélectif entre personnes et postes et puisque le volume d'emplois disponibles [...] n'augmente pas, c'est la sélectivité entre les travailleurs notamment par le processus de la déqualification en cascade qui augmente» (Liénard & Herman, 2006, p. 4). Autrement dit, les chômeurs les plus qualifiés, ne trouvant pas d'emplois correspondant à leur qualification, se tournent vers des emplois moins qualifiés. Au bas de l'échelle de qualification, les personnes peu ou pas qualifiées vont se trouver devant une situation très difficile, entraînant de forts taux de chômage chez ce public. Si la littérature internationale sur l'évaluation des dispositifs d'insertion vers l'emploi est dense, une revue de celle-ci montre que les dispositifs étudiés sont rarement à destination de publics uniquement ciblés par un «bas niveau de qualification». Nous trouvons plutôt des programmes à destination du «noyau dur» (*hard core*) des demandeurs d'emploi, cette notion renvoyant au fait que le chômage affecte certains groupes plus que d'autres. Il existe en effet de plus forts taux de chômage et/ou un chômage plus long chez les groupes déjà désavantagés tels que les bas revenus, les immigrés récents, les peu qualifiés et les personnes handicapées (Creed, 1998; Harris & Morrow, 2001). Ce qui implique que la dénomination des publics cibles se fera aussi plus souvent en terme de durée du chômage: les chômeurs chroniques par exemple ou de longues durées. De nombreux auteurs (Barling, 1990; Fryer & Payne, 1986) soulignent que ces facteurs tels que la durée du chômage ou des caractéristiques sociodémographiques telles que l'appartenance à une minorité augmentent le risque de problèmes de santé mentale liés à la perte d'emploi (Price, van Ryan & Vinokur, 1992). Ainsi, dans cette revue de question, nous nous centrerons sur les publics dits «désavantagés», incluant la plupart du temps les «bas niveaux de qualification». Par ailleurs, nous citerons aussi les résultats obtenus pour des publics plus larges (les demandeurs d'emploi en général), ceux-ci pouvant amener des pistes de réflexion intéressantes pour la pratique en direction des personnes peu qualifiées et, plus généralement, des publics «fragiles».

L'évaluation des dispositifs en fonction de critères centrés sur l'individu: les dimensions psychologiques

- 4 D'une manière générale, la plupart des études soulignent que le chômage est associé à une santé psychologique faible (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005; Roques,

2004a, b & c). Deux modèles principaux sont utilisés pour expliquer cette détérioration du bien-être psychologique. Le premier est le modèle privatif de Jahoda (1981): l'emploi remplirait autant des fonctions manifestes (liées notamment au salaire) que latentes (en répondant à des besoins psychologiques de l'individu). Ces fonctions latentes, au nombre de cinq, renvoient au fait que l'emploi fournit (1) une structure temporelle, (2) l'opportunité de contacts sociaux avec des personnes hors de la famille nucléaire, (3) des buts et un sentiment d'utilité, (4) un statut social et participe ainsi à l'identité de l'individu et (5) force à l'activité, évitant l'apathie. Et, d'après Jahoda, la privation d'emploi implique la perte autant des fonctions manifestes que latentes, mais c'est la perte de ces dernières qui entraîne la détérioration du bien-être psychologique. Le deuxième modèle, celui de Fryer (1995) pose que la conséquence la plus négative du chômage est la perte des fonctions manifestes (la perte de revenu), celle-ci inhibant l'action de l'individu en tant qu'acteur, agent social, rendant difficile voire impossible la planification et l'organisation de style de vie satisfaisant qui sont pourtant nécessaires au développement et au maintien d'un bien-être psychologique.

- 5 Plusieurs indicateurs sont utilisés pour mesurer cette santé psychologique dans le cadre de l'évaluation de l'efficacité des dispositifs, nous nous centrerons plus particulièrement sur les deux les plus largement étudiés: l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle. Une définition consensuelle de l'estime de soi est qu'elle représente la valeur globale que l'individu s'accorde, c'est-à-dire dans quelle mesure il s'aime ou s'apprécie lui-même, ou au contraire à quel point il ne s'apprécie pas ou ne s'aime pas. Croizet et Martinot (2003) rappellent que l'estime de soi est un indicateur d'une bonne adaptation à l'environnement. Or, l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle diminuent avec le chômage (Feather, 1990; Goldsmith, Veum & Darity, 1996). Le sentiment d'efficacité personnelle est le produit d'une auto-évaluation portant sur les compétences personnelles, dans un contexte précis. Il s'agit donc d'un jugement sur ce que l'on croit pouvoir faire avec les capacités que l'on a (Desmette, 2001; Bandura, 2003). Des études ont montré que les personnes qui se situent positivement sur l'échelle d'auto-efficacité sont plus assidues dans la fréquentation d'une formation professionnelle (Caplan, Vinokur, Price & van Ryn, 1989; Vinokur, van Ryn, Gramlich & Price, 1991) et plus actives dans la recherche d'emploi. Ainsi, il est souligné que le chômage de longue durée est typiquement associé à une estime de soi et un sentiment d'efficacité personnelle faibles, et, plus spécifiquement à une croyance de plus en plus basse quant à la possibilité de retrouver un emploi (Creed, 1998; Harris et al., 2002). Ces effets psychologiques ont un impact sur les conduites des demandeurs d'emploi, notamment au travers d'une diminution de la motivation et de la mise en œuvre de comportements de recherche d'emploi inappropriés (Eden & Aviram, 1993).
- 6 Il va donc s'agir, au travers d'interventions proposées aux demandeurs d'emploi, de les aider à mieux gérer ces effets psychologiques négatifs, en améliorant par exemple l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle et ainsi fournir aux individus des ressources afin d'améliorer la probabilité de retour à l'emploi.
- 7 Ainsi, un certain nombre de recherches visant à l'évaluation des dispositifs va étudier en quoi les dispositifs d'accompagnement permettent aux demandeurs d'emploi d'améliorer leur estime de soi. Pour exemple: Muller (1992) ainsi que Creed, Hicks et Machin (1998) étudient les effets d'un programme sur le niveau d'estime de soi de chômeurs et observent une augmentation pour les participants comparativement à un groupe contrôle, l'augmentation du niveau d'estime de soi perdurant après la fin du

dispositif dans l'étude de Muller mais pas pour Creed et al. De plus, dans cette dernière étude, il n'y a pas de différence dans les taux de retour à l'emploi entre les participants et le groupe contrôle (Creed, Bloxsome & Jonhson, 2001).

- 8 D'autres études abordent des programmes constitués par des thérapies, telles que les Thérapies cognitives comportementales (TCC), présentées comme des interventions psychologiques qui développent des ressources permettant à l'individu de répondre de façon plus adaptée aux événements, ici les effets négatifs du chômage (Creed, Machin & Hicks, 1999). D'après Comino, Harris, Silove, Manicavasagar et Harris (2000), les TCC semblent appropriées pour les chômeurs en raison de forts taux de symptomatologies dépressives et anxiogènes dans ce groupe. Proudfoot, Guest, Carson, Dunn et Gray (1997) ont évalué l'efficacité d'un programme TCC se déroulant sur sept semaines pour 134 chômeurs de longue durée. En fin d'intervention, le groupe ayant suivi le programme montre une augmentation significative de l'estime de soi, de l'efficacité personnelle à rechercher un emploi, de la motivation au travail et de la satisfaction à l'égard de la vie en comparaison à un groupe contrôle qui a participé à un programme centré sur le support social. De plus, 34% des personnes ayant suivi le programme TCC ont obtenu un emploi à temps plein contre 13% pour le groupe contrôle. De même, Creed et al. (1999) observent, pour 43 jeunes chômeurs de longue durée ayant participé à un programme de TCC de 15 heures réparties sur trois jours, une augmentation significative à la fois de la santé mentale et des comportements d'adaptation en comparaison à un groupe contrôle n'ayant suivi aucun programme. Ainsi, ces deux études semblent montrer l'efficacité des interventions de type TCC pour les personnes qui sont au chômage de longue durée. Cependant, Harris et al. (2002) trouvent des résultats non convergents avec ceux présentés ci-dessus: ils comparent 123 chômeurs de longue durée fortement désavantagés (repérés par les services de l'emploi comme présentant de nombreuses barrières au réemploi) ayant suivi un programme TCC de 11 heures réparties sur deux jours et 72 demandeurs d'emploi ayant suivi une intervention centrée sur la santé mais n'ayant pas de composante psychologique. Ils n'observent pas de différence significative entre les deux programmes, ceux-ci augmentant tous deux la santé mentale des participants.
- 9 Un autre type de programme peut être présenté ici, à savoir le programme MPCR (Michigan Prevention Research Center). Bien que n'étant pas centrées sur un public spécifiquement désavantagé, les résultats de ces recherches sont intéressants d'une part parce qu'ils concernent un échantillon important de demandeurs d'emploi, d'autre part, parce que des résultats différentiels sont notés et enfin parce que le même programme a été dupliqué dans trois pays. Cette méthode est composée de huit sessions de trois heures, à raison de quatre matins par semaine sur deux semaines (Price et al., 1992). Le dispositif est composé d'une formation aux processus de résolution de problème, et de prise de décision, aux méthodes de recherche d'emploi, une prévention contre les échecs, un support social et un *feed-back* positif de la part du formateur. 928 sujets ont été répartis aléatoirement dans des groupes expérimentaux (bénéficiant du programme, $n = 606$) et des groupes contrôles (recevant par courrier un fascicule décrivant brièvement les méthodes de recherche d'emploi, $n = 322$). Le suivi à court terme (1 et 4 mois après l'intervention), montre que les participants sont significativement plus nombreux à trouver un emploi (33% à 1 mois et 59% à 4 mois) que ceux du groupe contrôle (respectivement 26% et 51%), l'emploi trouvé en condition expérimentale étant de meilleure qualité en termes de rémunération et de stabilité. Même ceux qui restent au chômage tirent bénéfice de l'intervention puisqu'ils

présentent un plus fort sentiment d'efficacité personnelle dans la recherche d'emploi (3.92 à 1 mois et 3.94 à 4 mois) et une motivation plus élevée à rechercher un emploi (respectivement 4.93 et 4.64), comparativement au groupe contrôle (sentiment d'efficacité personnelle: 3.75 et 3.72; motivation: 4.85 et 4.38). Enfin, les participants à l'intervention ont des niveaux significativement plus bas de symptomatologie dépressive que les non-participants (Caplan et al., 1989).

- 10 Le suivi à long terme (32 mois après l'intervention: Vinokur et al., 1991) montre que les participants ont un plus fort taux d'emploi, gagnent plus et ont expérimenté moins de changements d'emploi que le groupe contrôle, l'intervention atteignant ainsi ses objectifs à long terme en diminuant les épisodes de chômage.
- 11 D'autres études ont répliqué cette méthode dans d'autres pays, avec des résultats qui ne sont pas toujours convergents.
- 12 Ainsi, Vuori, Silvonen, Vinokur et Price (2002) étudient les effets du même dispositif en Finlande, en comparant un groupe contrôle ($n = 632$) et un groupe expérimental ($n = 629$). Des mesures sont effectuées avant toute intervention (pré-test), deux semaines (T2) et six mois (T3) après la fin de la formation. Les résultats montrent que le dispositif d'insertion mis en place a un effet bénéfique sur la qualité de l'emploi trouvé mais non sur le taux de réemploi. De plus, pour les participants, les niveaux de détresse sont réduits mais non les symptômes dépressifs. Les auteurs montrent que ces résultats sont modérés par la durée du chômage: le dispositif a un effet sur la qualité de l'emploi chez ceux qui sont au chômage depuis une période modérée (entre 3 et 12 mois). De même, le dispositif a un effet bénéfique sur le niveau de détresse notamment pour les sujets au chômage depuis peu de temps (moins de 3 mois). Price et al. (1992) et Vinokur, Price et Schul (1995) ont noté eux aussi des effets différentiels en fonction du risque d'apparition de problèmes de santé mentale: le programme a un effet principalement sur ceux qui présentent un risque fort; pour ceux ayant un risque faible, le dispositif ne produit pas d'effet différentiel en comparaison au groupe contrôle.
- 13 Eden et Aviram (1993) ont réalisé le même type d'étude en Israël, auprès de 66 chômeurs (32 pour le groupe expérimental et 34 pour le groupe contrôle), avec des mesures en début de formation (T1), en fin (T2) et deux mois après (T3). Les résultats montrent que les participants qui ont amélioré leur niveau d'efficacité personnelle grâce à la formation augmentent leur comportement de recherche d'emploi et leur probabilité d'être réemployés. Cet effet est plus important pour les personnes ayant un niveau initial d'efficacité faible.
- 14 Desmette (2001) étudie l'évolution du sentiment d'efficacité auprès de participants à un dispositif de formation et d'insertion (211 en début de formation, 146 en fin et 120 neuf mois après la fin de la formation). L'auteur note que, pour les quatre dimensions du sentiment d'efficacité mesurées, seules deux évoluent significativement entre le début et la fin de la formation (efficacité perçue par rapport à l'accès à l'emploi et par rapport au développement personnel et apprentissage) mais dans le sens d'un affaiblissement. En différenciant les individus en fonction du niveau perçu en début de formation (faible, modéré ou fort), l'auteur note un renforcement du sentiment d'auto-efficacité pour ceux qui au début de la formation avaient un niveau faible, au contraire de ceux qui avaient un niveau initial fort, qui ont vu leur niveau diminuer, le groupe intermédiaire étant stable.
- 15 Ainsi, en résumé, les résultats des évaluations portant sur les bénéfices psychologiques retirés par les personnes suite à la participation à un dispositif sont équivoques (Creed,

Machin & Hicks, 1996; Roques, 2008). En effet, nous trouvons des études évoquant une réduction de la détresse psychologique (Donovan, Oddy, Pardoe & Ades, 1986; Harry & Tiggemann, 1992; Kemp & Mercer, 1983; Stafford, 1982), une amélioration de l'estime de soi (Donovan et al., 1986; Oddy, Donovan & Pardoe, 1984; Winefield, 1985), une amélioration de la satisfaction à l'égard de la vie et une réduction du niveau de dépression.

- 16 Certains de ces bénéfices persisteraient dans le temps. Ainsi, un gain à long terme du bien-être psychologique a été trouvé pour des variables telles que la dépression, la détresse psychologique et l'estime de soi (Harry & Tiggemann, 1992; Muller, 1992, Winefield, 1985).
- 17 Cependant, toutes les évaluations des dispositifs ne trouvent pas une amélioration de la santé psychologique des participants, comparativement à un groupe contrôle (Branthwaite & Garcia, 1985; Caplan et al., 1989). Certaines évaluations trouvent même des effets négatifs sur la santé psychologique (Donovan et al., 1986; Kristensen, 1991; Oddy et al., 1984), tels qu'un plus faible sentiment de contrôle et un déclin des supports sociaux.
- 18 Par ailleurs, il a été noté à plusieurs reprises et par de nombreux auteurs que les dispositifs d'accompagnement avaient des effets différentiels en fonction de certaines caractéristiques des sujets. Ainsi, tel dispositif sera plus efficace pour les chômeurs récents (et, plus généralement, les effets des dispositifs seraient différents en fonction de la durée du chômage, McKee-Ryan et al., 2005), tel autre pour ceux présentant un fort risque d'apparition de problèmes de santé mentale, etc.

L'évaluation des dispositifs en fonction de critères centrés sur le système social, l'environnement: les dimensions psychosociales

- 19 Comme le note Creed et al. (1998) ainsi que Salipante et Goodman (1976), certains facteurs ont été identifiés comme favorisant l'efficacité des dispositifs. Le contenu de la formation semble être un facteur critique.
- 20 Jaminon et van Ypersele (2001) étudient ce contenu en terme de compétences sociales et professionnelles. Ils dégagent deux logiques: la première, celle de la simultanéité, repose sur une conception globale de l'insertion. Pour qu'un individu puisse s'insérer professionnellement, il doit se développer socialement (développer ses compétences sociales) et apprendre le métier qu'il exercera (développer ses compétences professionnelles). Au contraire, la seconde logique, séquentielle, fait référence à un processus en étapes. Le développement des compétences sociales y est conçu comme élément de base servant de socle à l'acquisition des compétences professionnelles. Les auteurs ont réalisé une étude visant à voir quel est le type d'insertion des publics fréquentant des dispositifs d'insertion en fonction du contenu. Ils ont interrogé des personnes lors de leur entrée dans les dispositifs d'insertion (phase 1, $n = 170$), lors de leur sortie (phase 2, $n = 112$) et en moyenne 9 mois à l'issue de ce passage (phase 3, $n = 90$).
- 21 En phase 3, ils notent que 48% des individus se retrouvent en inactivité et 43% ont retrouvé un emploi. Ce qui intéresse ensuite les auteurs, c'est de savoir comment ces situations se répartissent en fonction de l'étape du parcours d'insertion suivie. Les

auteurs notent que ceux qui ont suivi une étape de qualification sont majoritairement en emploi (59%), tandis que ceux qui ont suivi une étape socialisante sont plutôt en inactivité (62,5%). Les auteurs ajoutent que la conception des parcours d'insertion prévoit que les individus en étape qualifiante vont se réinsérer professionnellement, alors que les individus en étape socialisante vont poursuivre le processus de formation pour se réinsérer ensuite. Effectivement, ils observent bien qu'une part importante des individus en formation qualifiante se réinsère professionnellement. Par contre, les personnes en formation socialisante poursuivent peu le parcours de formation (seulement 10%) et encore moins poursuivent par une étape de qualification. Ils se retrouvent ainsi massivement en inactivité.

- 22 Une autre recherche peut être présentée ici, corroborant les résultats ci-dessus et présentant des résultats spécifiques pour les moins qualifiés. Dagot (2007) s'est intéressé aux PLIE (Plans locaux pour l'insertion et l'emploi), destinés à faciliter l'accès et le retour à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle par des parcours individualisés. Dagot distingue deux types d'actions présentes, de façon équilibrée ou non, dans la plupart des dispositifs: les actions centrées sur l'orientation (intérêts professionnels, parcours professionnel et compétences acquises, freins rencontrés dans l'accès à l'emploi, élaboration d'un plan d'action de retour à l'emploi) et les actions centrées sur l'emploi marchand, c'est-à-dire des mises en situation de travail (contrats à durée déterminée à temps partiel ou complet, insertion en milieu de travail à des fins de découverte).
- 23 Il prend en considération pour cette étude 150 personnes passées dans ce PLIE et s'appuie sur deux types de mesure: la proportion d'actions de chaque type réalisées par rapport à la totalité des actions contenues dans le parcours et l'écart entre les proportions des phases d'orientation et d'emploi marchand. De plus, l'auteur prend en compte deux types de sorties du dispositif: une sortie vers l'emploi de type marchand (CDD ou CDI, contrat d'apprentissage ou de qualification) et une sortie par abandon du parcours d'insertion par le demandeur d'emploi. En ce qui concerne le contenu des dispositifs, il est noté une prédominance des actions orientation (57%), alors que les étapes emploi marchand représentent 43% des actions suivies par les bénéficiaires. Par ailleurs, les sorties emploi découlent de parcours au sein desquels la répartition des étapes orientation et emploi marchand est équilibrée (écart de 1,88% en faveur des étapes d'orientation). Par contre, les sorties abandon découlent de parcours nettement plus marqués par les étapes d'orientation (écart de 34% en faveur des étapes d'orientation).
- 24 Pour ce qui est du lien entre le type de sortie et des variables sociodémographiques telles que l'âge, le genre, la durée du chômage et le niveau de qualification, il n'y a pas d'impact significatif des trois premières sur le type de sortie. Par contre, on observe que le type de sortie est quasiment inversé selon le niveau de qualification. Plus les bénéficiaires sont qualifiés et plus la probabilité de sortir du dispositif en ayant un emploi est forte. À l'inverse, plus le niveau de qualification est faible, et plus la probabilité de quitter le dispositif sur un abandon est élevée. Se retrouve là l'effet déterminant et persistant du niveau de qualification sur la probabilité d'accès à un emploi. De plus, une analyse discriminante permet à l'auteur de noter que pour les personnes ayant abandonné le dispositif, si les actions d'orientation sont effectivement bien plus présentes, cela est d'autant plus prononcé lorsqu'on descend vers les bas niveaux de qualification. Ainsi, les personnes de niveau 6 (sans qualification) sorties sur

abandon ont réalisé 90% d'actions d'orientation pour seulement 10% d'actions de mise en emploi. Ainsi, il semble bien que les parcours d'insertion mobilisant essentiellement des actions d'orientation sont significativement marqués par l'abandon, et ceci étant d'autant plus vrai pour les personnes sans qualification.

- 25 Pour finir, nous pouvons citer l'étude de Gowan et Nassar-McMillan (2001) qui examinent les différences dans les taux de réemploi entre des sujets ayant suivi des actions permettant de développer des pratiques de recherche d'emploi (atelier de recherche d'emploi ou CV) et des personnes ayant suivi des actions moins directement orientées vers le réemploi (évaluation individuelle des perspectives de carrière, session collective de réflexion sur les carrières), ces deux types d'action relevant de ce qui a été qualifié ci-dessus d'action d'orientation ou d'action socialisante. Les auteurs n'observent pas de lien entre le type d'action suivie et le taux de réemploi.
- 26 Les théories de psychologie sociale apportent deux hypothèses explicatives à ces résultats. La première repose sur les travaux relatifs à la stigmatisation, définie comme la possession de caractéristiques transmettant une identité sociale jugée inférieure dans une société donnée. Les personnes stigmatisées possèdent une caractéristique (couleur de la peau, handicap, obésité, etc.) qui les dévalue aux yeux des autres, amenant à la discrimination et à l'exclusion. Plusieurs études ont montré un phénomène de stigmatisation ressentie par les chômeurs (Kulik, 2000; Leeflang, Klein Hesselink & Spruit, 1992; McFadyen, 1995), lesquels ont conscience du caractère sociétal de cette image négative (Herman, Bourguignon & Desmette, 2003). Le stigmate lié au chômage présente une configuration de caractéristiques qui le rend particulier et difficile à vivre psychologiquement: il est socialement perçu comme étant contrôlable (impliquant une responsabilité de l'individu) d'autant plus qu'il est un des rares stigmates à posséder un caractère transitoire, il entraîne une discrimination chronique (la situation de chômeur entraîne des difficultés d'accès au logement, aux prêts bancaires, etc.), il implique des contacts quotidiens avec des non-stigmatisés (renforcement de la stigmatisation), il est non visible (entraînant une difficulté d'identification au groupe). Cette configuration particulière fait que certaines stratégies de protection de l'estime de soi, mises en évidence pour d'autres stigmates, sont difficilement utilisables par les demandeurs d'emploi.
- 27 Un effet de la stigmatisation constitue ce que Steele et Aronson (1995) ont appelé la menace du stéréotype. Pour ces deux auteurs, il existe une relation étroite entre l'identité sociale (ici le fait d'appartenir à un groupe stigmatisé ou non) et les performances cognitives. La crainte de confirmer un stéréotype attaché au groupe d'appartenance stigmatisé constituerait pour l'individu une menace, engendrant une forte pression, qui entraînerait la chute des performances (chute absente dans le cas où il n'y a pas de pression). Cette explication en terme de menace du stéréotype a été testée sur les chômeurs. Herman, Bourguignon et Desmette (2003) réalisent une étude en deux étapes. Lors de la première, les sujets remplissent une mesure de capacité mnésique de base. Lors de la deuxième étape, des chômeurs inscrits dans des dispositifs d'insertion ($n = 115$) sont aléatoirement répartis dans deux conditions: dans la première (menace), l'étude est présentée comme portant sur le chômage et il est demandé aux participants de citer cinq termes souvent associés aux chômeurs. Les termes les plus souvent rapportés sont fainéants, apathiques, incompetents et profiteurs. Dans la deuxième condition (non-menace), la recherche est présentée comme portant sur la vie adulte et les participants doivent citer des termes spécifiques à ce domaine. Les termes

les plus cités sont responsables et autonomes. Les sujets devaient ensuite réaliser une tâche: rappeler le plus possible de mots issus d'une liste de 15 mots (dont 5 renvoyaient directement aux stéréotypes négatifs associés aux chômeurs). Une première Anova, comparant le nombre de mots rappelés par les sujets des deux conditions ne soutient pas l'hypothèse de la menace du stéréotype: la performance en mémoire ne semble pas être altérée par la présence d'une menace pour le soi. Cependant, en prenant en compte l'interaction significative entre le contexte social activé (menace versus non-menace) et l'hétérogénéité des capacités individuelles (faibles/ fortes capacités), les auteurs observent que, dans la condition non menace, ceux qui ont une forte capacité en mémoire atteignent des performances supérieures ($M = 6.36$) à ceux qui ont une capacité plus faible ($M = 4.52$), résultat somme toute assez logique! Par contre, dans la condition menace, cette différence disparaît, la performance n'est plus liée à la capacité de base. De plus, ceux qui ont une capacité en mémoire faible ont tendance à rappeler plus de mots stéréotypiques (en moyenne 2.15 sur 5) en situation menace qu'en situation non-menace (1.61). Cette différence ne s'observe ni pour les items non stéréotypiques, ni chez les individus qui ont une capacité élevée. En d'autres termes, tout se passe comme si les individus qui ont une capacité mnésique plus limitée étaient doublement mis en difficulté: ils ont une performance plus faible et ils ont tendance à plus se focaliser sur les items susceptibles de leur renvoyer l'image négative que la société a d'eux. Il semble donc ici qu'il y ait deux biais induits par la menace du stéréotype: le premier affecte la capacité de mémorisation dans son ensemble, le second affecte la nature du traitement (sélection des items en faveur de ceux faisant écho à l'identité stigmatisante).

- 28 Ainsi, les résultats exposés plus haut relatifs à la proportion des actions constituant les dispositifs d'accompagnement trouveraient ici une première explication. Les actions majoritairement centrées sur le développement personnel, l'orientation, les compétences sociales, la «socialisation» seraient susceptibles de rendre saillant pour les participants le statut de demandeur d'emploi, et par la même les stéréotypes négatifs qui y sont rattachés, notamment en axant l'intervention sur le rappel de la situation actuelle, des difficultés d'accéder à l'emploi voire des difficultés personnelles. Cette saillance du statut stigmatisé aurait des effets sur les performances cognitives et les conduites motivationnelles des sujets, qui augmenteraient le pourcentage d'échecs et donc d'abandon. Au contraire, les actions centrées majoritairement sur l'emploi, les habiletés professionnelles, la qualification seraient plus susceptibles de rendre saillante l'identité de travailleur et/ou d'adulte et ainsi permettraient au sujet d'éviter les effets négatifs de la stigmatisation et de la menace du stéréotype.
- 29 La deuxième piste explicative des résultats exposés plus haut sur le lien entre contenu des dispositifs et type de sortie peut être fournie par les théories de l'engagement. Celles-ci visent à répondre à une question qui intéresse depuis longtemps les chercheurs en psychologie sociale mais aussi les acteurs de l'insertion: comment motiver les individus dans le cadre de dispositifs d'insertion, que ce soit dans une recherche d'emploi ou de stage, ou dans la participation même à une formation? Une manière d'envisager le problème est de se focaliser non sur les idées (comme c'est le plus souvent le cas dans la persuasion par exemple) mais sur les actes. Pour Kiesler (1971, cité par Joulé, 1994), principal théoricien de l'engagement, seuls nos actes nous engagent, le degré d'engagement pouvant varier en fonction de plusieurs facteurs, notamment le fait que l'acte soit réalisé en public, son caractère irrévocable,

l'importance de ses conséquences et la perception de sa réalisation comme résultant d'un libre choix.

- 30 Joulé (1994) s'est intéressé à la liberté perçue par l'individu dans l'acte entrepris. Il a réalisé une étude portant sur un public de chômeurs de longue durée participant à un dispositif d'insertion ayant les caractéristiques suivantes: l'accès à ce dispositif était imposé, les dispenses étaient rares, la présence quotidienne strictement contrôlée et toute absence injustifiée entraînait une retenue sur salaire. Deux conditions expérimentales ont été mises en place dans cette étude. Dans la première, condition contrôle, rien n'était modifié par rapport au dispositif. Dans la deuxième, condition d'engagement, le formateur, après avoir rappelé les caractéristiques de ce dispositif, précisait que, d'après lui, des résultats meilleurs sont obtenus si les participants sont réellement motivés plutôt que s'ils suivent la formation par obligation. Ainsi, il informait les stagiaires qu'il n'y aurait pas d'appel et donc pas de retenue sur salaire. Les résultats montrent que, d'une part, la formation a été jugée plus intéressante et plus satisfaisante dans la condition engagement que dans la condition contrôle. D'autre part, le taux de placement en fin de formation a été plus élevé dans la condition engagement (56%) que dans la condition contrôle (26%), cette différence existant toujours trois mois plus tard (69% contre 35%). Enfin, le taux d'absentéisme n'a pas été plus fort dans la condition engagement que dans la condition contrôle.
- 31 Une autre recherche peut ici être citée, complétant et renforçant les résultats ci-dessus. Il s'agit là d'un dispositif d'insertion mis en place en faveur de jeunes chômeurs. L'analyse présentée par Castra (1995) porte sur 774 jeunes. L'engagement ici est opérationnalisé par une stratégie progressive de participation à différentes phases (phases de positionnement, d'interaction avec les employeurs, d'études de poste, etc.) impliquant des actes de plus en plus orientés vers l'emploi mais aussi de plus en plus coûteux, par le caractère public de l'acte (la plupart des actions se déroulent en groupe) et la liberté de choix (les jeunes sont libres de quitter à tout moment le dispositif). Près de la moitié de l'échantillon obtient une insertion stable en 6 mois, cette proportion s'élevant à 70% pour les plus qualifiés. 85% des entrants dans ce dispositif ont accédé à au moins un emploi en contrat à durée déterminée. Comme le précise l'auteur, ces chiffres ne concernent que des emplois normaux, non «aidés» et sont supérieurs aux évaluations nationales des dispositifs classiques d'insertion.
- 32 Le cadre théorique de l'engagement apporte une explication complémentaire aux résultats évoqués plus haut sur les différences de sorties en fonction du contenu de la formation. Si l'engagement «fonctionne» lorsqu'il s'agit d'engager des sujets dans des actions de plus en plus orientées vers l'emploi et/ou dans des dispositifs présentant un équilibre entre les deux types d'action, l'hypothèse peut être posée que cela «marche aussi» dans l'autre sens: c'est-à-dire que lorsque les sujets participent à des actions dans lesquelles il existe un déséquilibre en faveur des actions de type développement personnel, ils se trouvent de plus en plus engagés dans ce type d'action et s'éloignent ainsi de plus en plus de l'emploi. «Nos conduites nous engagent, quelles qu'elles soient. Si l'on admet, comme la plupart des observateurs, que bien des activités proposées aux bénéficiaires des dispositifs d'insertion n'ont pas grand chose à voir avec l'accès à l'emploi [...] alors on peut s'attendre à ce que l'engagement des sujets dans ces activités inaugure puis renforce une carrière qui éloigne progressivement de l'emploi» (Castra, 2003, pp. 71-72).

Conclusion

- 33 Le résumé présenté à la fin de la première partie de cet article nous a permis de noter que les résultats ne sont pas toujours homogènes d'une étude à l'autre et d'un échantillon à l'autre. Ainsi, les effets seraient différentiels par exemple en fonction de la durée du chômage ou du niveau de risque de faible santé psychologique. D'autre part, en ce qui concerne le contenu des dispositifs, les programmes intégrant un fort développement des compétences professionnelles augmenteraient le taux de réemploi, en comparaison de ceux qui mettraient l'accent sur le développement des compétences sociales. Quels enseignements peut-on tirer de ces résultats pour la pratique?
- 34 Un premier élément renvoie aux effets différentiels en fonction de la durée du chômage. De nombreux auteurs (e.g. Donohue & Patton, 1998) notent l'importance d'une stratégie précoce dans les propositions d'accompagnement: il est important de ne pas attendre que les sujets deviennent des chômeurs de longue durée pour agir, l'accompagnement doit être «préventif». Ainsi, par exemple, Amundson, Firbank, Klein et Poehnell (1991) notent que l'obtention d'un emploi ou l'entrée en formation est plus souvent observée chez ceux qui sont au chômage depuis une courte période.
- 35 Une autre piste de réflexion suite à ces effets différentiels concerne la sélection éventuelle des publics concernés par les dispositifs. Si les dispositifs sont effectivement efficaces pour ceux par exemple présentant un fort risque de faible santé mentale, ne faut-il pas alors leur réserver ces dispositifs? De même, si les dispositifs sont plus efficaces pour ceux présentant au départ un faible sentiment d'efficacité personnelle, n'est-il pas pertinent de les accueillir en priorité? La réponse à cette question est complexe. D'une part parce que cela pose un certain nombre de problèmes déontologiques. Si les sujets sont sélectionnés en fonction de leur faible sentiment d'efficacité ou de leur fort risque de dépression, doit-on le leur dire? Avec quels effets (e.g. renforcement du sentiment de stigmatisation)? Et *a contrario*, doit-on dire aux autres qu'ils ne sont pas pris à cause de leur fort sentiment d'efficacité ou de leur faible risque de dépression? Et là aussi avec quels effets (e.g. sentiment d'injustice)? D'autre part, comme le souligne Vinokur et al. (1995, p.69), il est fort possible que la participation aux multiples processus à l'œuvre dans les groupes des personnes à faible risque produisent des effets positifs sur l'habileté des personnes à haut risque à bénéficier de l'intervention. Ainsi, en ayant une forte estime de soi, une grande confiance en eux et en leurs compétences, les personnes à faible risque peuvent promouvoir des interactions efficaces et socialement aidantes dans le groupe et ainsi fournir un modèle de rôle positif. L'exclusion des personnes pour qui les dispositifs seraient moins efficaces pourraient ainsi affaiblir l'efficacité de ces dispositifs pour les personnes susceptibles d'en bénéficier le plus.
- 36 Mais la réflexion doit aussi être plus globale et porter sur le contexte. En effet, «les attitudes et comportements individuels des chômeurs sont liés non seulement à leurs caractéristiques sociodémographiques mais surtout aux conditions sociales présentes dans les contextes situationnels provoqués par le chômage» (Liénard & Herman, 2006, p.2). Bien qu'il soit plus facile d'agir sur l'individu que sur le contexte, plusieurs pistes d'action sont possibles et méritent d'être présentes dans une réflexion globale sur les processus d'insertion.
- 37 Ainsi, une piste de réflexion et d'actions s'appuie sur la logique sous jacente aux dispositifs d'accompagnement. Nous avons déjà noté les deux logiques mises en avant

par Jaminon et van Ypersele (2001): la logique séquentielle, posant qu'une étape socialisante constitue un socle et doit donc précéder l'étape des acquisitions professionnelles auxquelles elle servira de base. La seconde logique propose une vision globale de l'insertion, les deux étapes devant se dérouler en simultané. Les études montrent que la logique séquentielle est moins efficace. Or, de nombreux auteurs (Castra, 2003; Castra & Valls, 2007; Desmette, 2004; Herman, 2007) soulignent que les personnes les plus fragiles (dont les bas niveaux de qualification) sont majoritairement orientées vers les formations socialisantes. Il semble donc important de repenser les postulats sous jacents aux logiques d'orientation des publics dans les dispositifs d'accompagnement.

- 38 Un de ces postulats est que les publics dits fragiles (les peu qualifiés, les chômeurs de longue durée, etc.) ne sont pas directement employables. Or, à quoi renvoie cette «employabilité»? Comme le pose Salognon (2007, p.2): «les modes de gestion et de sélection de la main-d'œuvre opérés par les entreprises ont une influence forte sur la durée de chômage des individus et ont leur part de responsabilité dans la construction de "l'inemployabilité" des travailleurs. Et, reconnaître le rôle des entreprises et de leurs pratiques dans ce processus d'exclusion, c'est admettre que l'employabilité des individus n'est ni individuelle, ni naturelle, mais plutôt construite collectivement». Le phénomène de «déqualification en cascade» dont nous avons parlé en introduction est un exemple des conséquences des modes de sélection actuels de la main-d'œuvre. C'est notamment à ce problème que tente de répondre la méthode IOD (Intervention sur l'offre et la demande). Sans développer ici cette méthode (voir pour plus de détails Castra, 2003; Castra et Valls, 2007), il s'agit d'une part de partir d'un postulat inverse de celui présenté ci-dessus, à savoir que tout individu «qui souhaite accéder à l'emploi le peut», quelle que soit sa situation, y compris s'il est classé *a priori* dans les publics fragiles. «Poser une demande d'emploi peut s'analyser comme un premier niveau d'engagement pour le demandeur, c'est-à-dire comme un acte préparatoire au sens de la théorie de l'engagement. Si tel est bien le cas, il est alors essentiel d'inaugurer le plus tôt possible des actes plus coûteux et donc de ne pas différer la réponse» (Castra, 2003, p.211). Proposer des dispositifs d'accompagnement majoritairement orientés vers l'emploi, y compris pour les publics dits fragiles ou loin de l'emploi, peut être une manière de ne pas différer cette réponse. De plus, il convient de réfléchir aux modalités de recrutement. Ainsi, dans la méthode IOD, le praticien, par la construction et l'animation d'un réseau, détecte les emplois possibles et utiles dans les entreprises, puis aide les employeurs à établir le profil précis du poste à pourvoir, dans le but de ne pas surdimensionner (comme c'est souvent le cas) les compétences requises pour l'occupation du poste. Par ailleurs, il s'agit d'éviter le recrutement concurrentiel par l'utilisation de l'entretien de mise en relation (EMR). L'employeur doit accepter qu'une seule personne lui soit présentée au recrutement, celui-ci s'effectuant au sein même de l'activité de travail. Engagement est pris avec l'employeur qu'aucun thème d'échange autre que l'activité exercée ne sera abordé. Il s'agit ici d'adopter non plus une logique adaptative, centrée sur l'individu et consistant à améliorer l'employabilité afin de rapprocher au maximum le sujet du profil demandé par les employeurs, mais plutôt une logique intrusive, centrée sur l'environnement: il s'agit cette fois de tirer l'offre vers le bas, c'est-à-dire adapter au maximum l'emploi à la personne.
- 39 Un dernier élément de réflexion concerne la manière dont est inséré, impliqué un sujet dans un dispositif d'accompagnement et la perception que cela lui renvoie. D'une manière générale, la vision actuelle du chômage, rappelée au début de cet article,

entraîne une vision culpabilisante et stigmatisante du chômeur, qui transparaît dans les politiques incitatives et/ou coercitives mises en place. «L'évolution actuelle des relations entre les pouvoirs publics et les personnes sans emploi [...] est une tutelle générale réglementée mais dont les modalités se sont individualisées [...] en laissant la charge de la preuve de la recherche active d'emploi et des efforts d'employabilité quasi exclusivement au chômeur, le contrat risque de devenir non seulement un rapport inégal mais un rapport de forte subordination individualisée» (Liénard & Herman, 2006, p. 7). Comme l'ont souligné les études s'appuyant sur la théorie de l'engagement, ce mode de subordination n'est pas le plus favorable et peu avoir les effets contraires à ceux visés. S'il n'est pas facile dans la pratique d'agir sur les politiques de l'emploi, le praticien peut, à la place qui est la sienne, tenter de désactiver les mécanismes auto-handicapants qui peuvent interférer dans le processus d'insertion, en luttant contre les effets de la stigmatisation sociale. Il doit veiller alors à placer l'individu dans une identité sociale positive.

- 40 «Développer des politiques d'insertion qui ne placent pas le chômeur en situation de “manque” par rapport à un idéal à atteindre, mais qui lui donnent accès à la multidimensionnalité de l'insertion et en font un citoyen à part entière, est donc un enjeu essentiel de la lutte contre les inégalités sociales» (Desmette, 2004, p.95).

BIBLIOGRAPHIE

- Amundson, N., Firbank, O., Klein, H., & Poehnell, G. (1991). Job Link: An employment counseling program for immigrants. *Journal of Employment Counseling*, 28, 167-176.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles: De Boeck.
- Barling, J. (1990). *Employment, stress and family functioning*. New York: John Wiley and Sons.
- Branthwaite, A., & Garcia, S. (1985). Depression in the young unemployed and those on Youth Opportunities Schemes. *British Journal of Medical Psychology*, 58, 67-74.
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769.
- Castra, D. (1995). Théories de l'engagement et insertion professionnelle. *Connexions*, 65(1), 159-176.
- Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Castra, D., & Valls, F. (2007). *L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande, 25 ans d'expérience*. Toulouse: Octarés.
- Comino, E. J., Harris, E., Silove, D., Manicavasagar, V., & Harris, M.F. (2000). Prevalence, detection and management of anxiety and depressive symptoms in unemployed patients attending general practitioners. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 34, 107-113.

- Creed, P. A. (1998). Improving the mental and physical health of unemployed people: why and how? *Medical Journal of Australia*, 168, 177-178.
- Creed, P.A., Bloxsome, T.D., & Johnson, K. (2001). Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs. *Community, Work & Family*, 4, 285-303.
- Creed, P. A., Hicks, R. E., & Machin, M. A. (1998). Behavioural plasticity and mental health outcomes for long-term unemployed attending occupational training programmes. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 71, 171-191.
- Creed, P. A., Machin, M. A., & Hicks, R. (1996). Neuroticism and mental health outcomes for long-term unemployed youth attending occupational skills training programs. *Personality and Individual Differences*, 21, 537-544.
- Creed, P. A., Machin, M. A., & Hicks, R. E. (1999). Improving mental health status and coping abilities for long-term unemployed youth using cognitive-behavior therapy based training interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 963-978.
- Croizet, J.-C., & Martinot, D. (2003). Stigmatisation et estime de soi. In J.-C. Croizet & J.-P. Leyens (éd.), *Mauvaises réputations: réalité et enjeux de la stigmatisation sociale* (pp.25-59). Paris: Armand Colin.
- Dagot, L. (2007). Menace du stéréotype et performance motivationnelle: le cas des demandeurs d'emploi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 36, 343-356.
- Desmette, D. (2001). Le sentiment d'efficacité personnelle, une composante de l'insertion? In G. Liénard (éd.), *L'insertion: défi pour l'analyse, enjeu pour l'action* (pp.159-174). Sprimont: Mardaga.
- Desmette, D. (2004). L'identité des chômeurs. *La revue nouvelle: les nouvelles figures de la question sociale*, 12, 88-96.
- Donohue, R., & Patton, W. (1998). The effectiveness of a career guidance program with long-term unemployed individuals. *Journal of Employment Counseling*, 35, 179-194.
- Donovan, A., Oddy, M., Pardoe, R., & Ades, A. (1986). Employment status and psychological well-being: A longitudinal study of 16 years old school leavers. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 27, 65-76.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Feather, N. T. (1990). *The psychological impact of unemployment*. New York: Springer-Verlag.
- Fryer, D. (1995). Labour market disadvantage, deprivation and mental health benefit agency. *The Psychologist*, 265-272.
- Fryer, D. M., & Payne, R. I. (1986). Being unemployed: A review of the literature of the psychological experience of unemployment. In C.L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of Industrial and Organizational Psychology* (pp.235-278). Chichester: Wiley.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. (1996). The impact of labor force history on self-esteem and its component parts, anxiety, alienation and depression. *Journal of Economic Psychology*, 17, 183-220.
- Goodman, P. S., Salipante, P., & Paransky, H. (1973). Hiring, Training, and retaining the hard-core unemployed: a selected review. *Journal of Applied Psychology*, 58, 23-33.

- Gowan, M. A., & Nassar-McMillan, S. C. (2001). Examination of individual differences in participation in outplacement program activities after a job loss. *Journal of Employment Counseling*, 38, 185-196.
- Harris, E., & Morrow, M. (2001). Unemployment is a health hazard: the health costs of unemployment. *Economic and Labour Relations Review*, 12, 18-31.
- Harris, E., Lum, J., Rose, V., Morrow, M., Comino, E., & Harris, M. (2002). Are CBT interventions effective with disadvantaged job-seekers who are long-term unemployed? *Psychology, Health & Medicine*, 7, 401-410.
- Harry, J. M., & Tiggemann, M. (1992). The psychological impact of work re-entry training for female unemployed sole parents. *Australian Journal of Social Issues*, 27, 75-91.
- Herman, G. (2007). *Travail, chômage et stigmatisation, une approche psychosociale*. Bruxelles: De Boeck.
- Herman, G., Bourguignon, D., & Desmette, D. (2003). Insertion des chômeurs et identité sociale. *Sciences Humaines*, Hors série n° 40.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment and unemployment: Values, theories and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184-191.
- 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.
- Joulé, R.-V. (1994). Trois applications de la théorie de l'engagement. In G. Guingouain & F. Le Poulterier (éd.), *À quoi sert aujourd'hui la psychologie sociale, demandes actuelles et nouvelles réponses* (pp.11-22). Rennes: Presses Universitaires.
- Kemp, N. J., & Mercer, A. (1983). Unemployment, disability and rehabilitation centres and their effects on mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 37-48.
- Kristensen, O. S. (1991). The unemployed and adult education: A longitudinal study of unemployed persons in adult basic education. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 35, 145-159.
- Kulik, L. (2000). Jobless men and women: A Comparative analysis of job search intensity, attitudes toward unemployment and related responses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 487-500.
- Leeflang, R. L., Klein Hesselink, D. J., & Spruit, I. P. (1992). Health effects on unemployment: I. Long-term unemployment men in a rural and an urban setting. *Social Science and Medicine*, 34, 341-350.
- Liénard, G., & Herman, G. (2006). *Le manque structurel d'emploi et la responsabilité du chômeur - Le chômage: responsabilité et faute individuelle ou risque social structurel et responsabilité collective?* Communication au colloque CERESIS «Au cœur de l'insertion professionnelle», La Louvière, 18 mai, 13 pages.
- McFadyen, R. G. (1995). Coping with threatened identities: Unemployed people's self-categorizations. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 14, 233-256.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
- Muller, J. (1992). The effects of personal development training on the psychological state of long-term unemployed women. *Australian Psychologist*, 27, 176-180.

- Oddy, M., Donovan, A., & Pardoe, R. (1984). Do government training schemes for unemployed school leavers achieve their objectives? A psychological perspective. *Journal of Adolescence*, 7, 377-385.
- Price, R. H., van Ryan, M., & Vinokur, A. D. (1992). Impact of a preventive job search intervention on the likelihood of depression among the unemployed. *Journal of health and Social Behavior*, 33, 158-167.
- Proudfoot, J., Guest, D., Carson, J., Dunn, G., & Gray, J. (1997). Effect of cognitive-behavioral training on job-finding among long-term unemployed people. *Lancet*, 350, 96-100.
- Roques, M. (2004a). Chômage et santé psychologique: synthèse et perspective. In C. Bonardi, N. Gregori, J.-Y. Menard & N. Roussiau (éd.). *Psychologie sociale appliquée: Emploi, Travail, Ressources humaines*, 4, 55-73. Paris: In Press Editions.
- Roques, M. (2004b). Pour une analyse psychosociale du chômage: synthèse et perspective. In C. Louche & P. Pansu (éd.). *La psychologie appliquée à l'analyse de problèmes sociaux* (pp.129-156). Paris: Presse Universitaire de France.
- Roques, M. (2004c). Précarité et exclusion. In E. Brangier, A. Lancry & C. Louche (éd.). *Les dimensions humaines du travail: théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations* (pp. 591-614). Nancy: Presse Universitaire de Nancy.
- Roques, M. (2008). Les dimensions psychologiques et psychosociales dans l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion. *Pratiques psychologiques*, 14, 375-388.
- Salipante, P., & Goodman, P. (1976). Training, counselling, and retention of the hard-core unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 61, 1-11.
- Salognon, M. (2007). *Le chômage de longue durée: une rupture à combattre autrement pour assurer sa réversibilité*. Communication aux XIV^e journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Orléans, 30-31 mai, 15 pages.
- Stafford, E. M. (1982). The impact of the Youth Opportunities Programme on young people's employment prospects and psychological well-being. *British Journal of Guidance and Counselling*, 10, 12-21.
- Steele, C., Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of african americans. *Journal of Personality and social Psychology*, 69, 797-811.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Schul, Y. (1995). Impact of the Jobs intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American Journal of Community Psychology*, 23, 39-74.
- Vinokur, A. D., van Ryn, M., Gramlich, E. M., & Price, R. H. (1991). Long-term follow-up and benefits-cost analysis of the Jobs program: A preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied psychology*, 76, 213-219.
- Vuori, J., Silvonen, J., Vinokur, A. D., & Price, R. H. (2002). The Työhön job search program in Finland: Benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 5-19.
- Winefield, A. H. (1985). Psychological effects of participation in the Wage Pause Program. *Bureau of Labour Market Research*, 15, 14-17.

RÉSUMÉS

L'évaluation des dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi, notamment de ceux les plus désavantagés, peut se faire d'une part selon des critères centrés sur l'individu : comment et sur quelle dimension intervenir pour faire en sorte que l'individu appréhende au mieux la situation, c'est-à-dire notamment trouve et/ou reste dans l'emploi, et d'autre part sur des critères centrés sur le système social, sur l'environnement, c'est-à-dire quel changement au niveau organisationnel et/ou social doivent intervenir pour fournir aux chômeurs des opportunités d'emploi ? Cet article aborde ces deux perspectives et présente des pistes d'action pour la pratique.

To analyse the unemployment training programs efficacy, and more particularly those for disadvantaged people, two approaches can be used. The first underlines that change should be focused primarily on individual psychological dimensions – that is how to change them to fit the job. The second focuses on a broader perspective – what changes at the organizational or societal level are necessary to provide employment opportunities for the disadvantaged unemployed. This article presents these two approaches with some representative studies and proposes some practical learnings.

INDEX

Mots-clés : Chômage, dispositif d'accompagnement, efficacité, public désavantagé

Keywords : disadvantaged people, efficacy, training programs, Unemployment

AUTEUR

MARTINE ROQUES

est Maître de Conférences en Psychologie Sociale et Psychologie du Travail, Université de Poitiers

- Thèmes de recherche : chômage, stigmatisation, stratégie de protection de l'estime de soi –

Contact : GRESCO (EA 3815), Département de psychologie, 3 rue Théodore Lefebvre, Bât. A4, BP

603, 86 022 Poitiers – Courriel : martine.roques@univ-poitiers.fr.