

L'identité des chômeurs

L'insertion est un processus qui se construit dans le temps et sur la base de l'interaction de facteurs multiples: entre l'individu et le contexte de formation professionnelle ou social, qui définit les normes et valeurs de référence. En effet, l'impact individuel de la stigmatisation sociale du chômeur ne doit pas être négligé. L'insistance sur l'identité de chômeur a des effets négatifs, tant en termes d'image de soi qu'en termes d'efficacité sur le plan de la recherche d'un emploi. Développer des politiques d'insertion qui ne placent pas le chômeur en situation de « manque » par rapport à un idéal à atteindre, mais en font un citoyen à part entière, est un élément essentiel de la lutte contre les inégalités sociales.

PAR DONATIENNE DESMETTE

Promouvoir l'emploi constitue pour l'Europe un objectif prioritaire pour lequel des directives internationales ont été définies, notamment dans le cadre du traité d'Amsterdam de 1997. Pour lutter contre la non-participation au marché du travail, l'Union européenne préconise le passage des mesures passives, qui indemnisent les bénéficiaires du dommage subi (la perte ou le nonaccès à un emploi) sans agir sur la cause de la situation (l'insuffisance du nombre d'emplois disponibles), à des mesures dites actives, ces dernières visant « l'amélioration de l'emploi via l'amélioration du fonctionnement du marché ou des situations des offreurs ou des demandeurs de travail et, ainsi, la réduction du risque de chômage *ex ante* ou du risque de perdre l'emploi *ex post*. » En d'autres termes, il s'agit « d'améliorer les possibilités d'emploi et de mettre en place des mesures d'incitation adéquates pour toutes les personnes disposées à entreprendre une activité rémunérée dans le but d'accéder à l'emploi » (Cockx et Mahy).

Le renforcement de l'emploi constitue un enjeu particulièrement important pour la Belgique, dont le taux d'emploi est parmi les plus faibles d'Europe. Dans cette perspective, la Belgique consacre la plus grande part de ses dépenses « actives » aux mesures d'aide à l'embauche, par le biais de subventions ou par la création directe d'emplois (59 % des dépenses de politiques actives), et cela au détriment notamment de la formation professionnelle (en comparaison avec la moyenne européenne). Or les subventions à l'emploi constituent la politique active la moins efficace, en tout cas *lorsqu'elles ne s'accompagnent pas d'une formation*.

L'effet souvent positif des formations de chômeurs sur le taux d'emploi peut s'expliquer, en partie tout au moins, par le renforcement de leurs qualifications professionnelles; l'inadéquation de celles-ci ne suffit cependant pas à totalement rendre compte du chômage chronique. En effet, parmi les travailleurs, de nombreuses personnes sont peu qualifiées; en outre, les emplois, se transformant au cours du temps, peuvent amener des individus loin de leur formation initiale, etc. En d'autres termes, une qualification professionnelle spécifique ne constitue pas une condition *sine qua non* à l'embauche, pas plus qu'elle n'assure à tous un travail à court terme, étant donné les limites du marché de l'emploi.

Comment évaluer, dès lors, l'efficacité d'une formation professionnelle qui ne se concrétise pas dans un emploi, pour des raisons qui échappent tant à la formation qu'à l'individu lui-même? Il importe, si l'on veut répondre à cette question, d'analyser les multiples dimensions de l'insertion.

LES DIVERSES DIMENSIONS DE L'INSERTION

De nombreuses études concluent à l'insuffisance du seul critère professionnel pour définir l'insertion. 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. En outre, l'insertion n'est pas un état, figé et immuable, mais bien un processus dynamique, qui se développe au sein de la formation mais également en dehors et au-delà.

En 1997, la Région wallonne instaurait, conformément aux directives européennes, le parcours d'insertion. Ce dispositif visait à organiser l'offre de formation socioprofessionnelle pour conduire les chômeurs peu qualifiés à l'emploi. Dans cette perspective, le parcours d'insertion articulait la trajectoire d'insertion des demandeurs d'emploi en quatre étapes distinctes, chacune d'entre elles étant censée répondre de manière spécifique à un niveau de besoins et de capacités précis, le premier niveau visant à (re)construire un socle de compétences sociales sur lequel l'apprentissage cognitif pourra se développer et le dernier, dit de « transition à l'emploi », visant à accompagner l'entrée du demandeur d'emploi sur le marché du travail (rédaction de C.V., prise de contacts, etc.).

On observe une articulation des pratiques non pas en quatre, mais en *deux étapes*, à savoir tout d'abord l'étape de *socialisation* du stagiaire, visant non seulement le développement de ses compétences sociales mais aussi sa pré-qualification, et ensuite l'étape de *qualification*, visant le développement de ses compétences professionnelles ainsi que, mais dans une moindre mesure, son accompagnement vers l'emploi. En définitive, sur le terrain, l'offre de formation s'articule globalement en deux orientations, certains organismes s'adressant préférentiellement aux personnes jugées les plus éloignées de l'emploi, tandis que d'autres forment les individus dont les lacunes relèvent essentiellement de la qualification professionnelle.

DES FORMATIONS PEU EFFICACES

Pour une part importante des individus, on observe une *rupture* de la trajectoire d'insertion : la formation ne se poursuit pas au-delà de l'étape de socialisation et n'atteint de ce fait pas le niveau de qualification qui permettrait à l'individu de s'insérer plus facilement dans le marché de l'emploi.

Le parcours d'insertion ne permet pas de pleinement lutter contre l'exclusion des personnes les plus fragiles ; le risque de décrocher à terme du marché du travail est d'autant plus fort pour elles. En effet, les individus que l'on trouve en formation qualifiante sont ceux qui présentent le profil le plus « employable » : la population est en majorité masculine, plus jeune et plus éduquée. Les dispositifs de socialisation par contre s'adressent plutôt à des femmes, plus âgées, vivant seules, avec ou sans enfants. Différentes études confirment ces biais dans l'accès à la formation des femmes et des personnes peu qualifiées ; elles soulignent également l'effet négatif de la durée de chômage, les chômeurs de très longue durée (plus de cinq ans de chômage) étant sous-représentés dans les dispositifs, et particulièrement ceux assurant directement une transition vers l'emploi.

Le passage par une formation, loin de favoriser réellement une augmentation à terme de « l'employabilité » de tous, constituerait plutôt une « pause » dans le parcours d'insertion. Le niveau de formation initiale, comme la durée du chômage, l'âge et le sexe constituent en effet des variables discriminantes pour le retour (ou l'accès) à l'emploi. Limiter l'analyse des effets des formations sociales et professionnelles au taux d'embauche risque dès lors d'amener à évincer les dispositifs de socialisation, qui se révèlent directement trop peu rentables sur ce plan, du champ reconnu de l'insertion. Or, si l'on calcule l'effet « net » de la formation (en contrôlant les variables liées aux antécédents des individus), il apparaît que les groupes à risque peuvent tirer *davantage* profit de la formation que le demandeur d'emploi « moyen ». Un même constat peut être formulé en ce qui concerne la formation des travailleurs : là également, le rendement de la formation (c'est-à-dire la croissance des compétences, compte tenu du niveau de formation initial et de l'investissement dans la formation professionnelle) est sensiblement plus élevé pour les faibles niveaux de formation initiale.

Il apparaît dès lors d'autant plus important de renforcer, pendant la forma-

tion, les processus qui sous-tendent le développement personnel et social et peuvent par là même constituer le soubassement d'une insertion professionnelle.

RETROUVER UNE IDENTITÉ

L'importance accordée par les chômeurs à l'emploi, et dès lors aux formations, peut se comprendre, en dehors des aspects plus strictement financiers, comme une stratégie de (re)construction d'une identité fière. En effet, toute personne fait partie, de manière plus ou moins distanciée, d'un groupe social, c'est-à-dire d'un ensemble d'individus qui entretiennent des rapports les uns avec les autres, s'influencent mutuellement et qui, par la mise en commun d'éléments divers, constituent une entité différenciée des autres groupes sociaux. Une étude réalisée au Cerisis met en évidence la réalité d'une identité sociale spécifique du chômeur (Herman et van Ypersele, 1998). En effet, les individus privés d'emploi se définissent eux-mêmes comme « chômeurs » ; en d'autres termes, ils se sentent appartenir à un groupe social particulier dont le commun dénominateur est l'absence d'emploi. Par ailleurs, cette appartenance est vécue par le chômeur lui-même comme étant une source de dévalorisation : les chômeurs se sentent en effet victimes de préjugés, ils ont le sentiment d'être mal perçus par la société du simple fait de leur appartenance à la catégorie sociale des personnes sans emploi. En d'autres termes, l'identité sociale du chômeur est négative, la comparaison avec le groupe de référence (le groupe des travailleurs) s'effectuant en la défaveur du groupe d'appartenance (le groupe des chômeurs).

Les formations professionnelles constituent la principale possibilité de mobilité sociale pour un demandeur d'emploi peu qualifié. Les attentes ainsi que l'importance accordée à ces formations sont dès lors très élevées, même pour les individus qui sont à priori les plus éloignés de l'emploi, comme les personnes très peu ou pas du tout qualifiées. Mais dans ce contexte, comment les chômeurs peuvent-ils faire face aux perceptions négatives qu'ils peuvent avoir développées d'eux-mêmes ? La littérature dans le domaine de l'éducation et de l'apprentissage souligne l'importance de la représentation de soi dans le processus d'acquisition et de maintien des connaissances et des compétences, et ce particulièrement chez les adultes ; le sentiment d'efficacité personnelle est à cet égard particulièrement pertinent.

LE SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE

Le sentiment d'efficacité personnelle correspond au jugement que la personne porte sur ses propres compétences dans un domaine considéré. Or, le chômage peut conduire à une diminution du sentiment de contrôle sur sa vie, voire au développement d'un sentiment d'impuissance personnelle marqué. Pour les individus qui se caractérisent par un sentiment d'efficacité personnelle plus faible, la formation peut se révéler particulièrement

utile, en renforçant significativement leurs perceptions de compétence. Cela n'est pas sans importance dans le cadre du processus d'insertion. En effet, les individus, dont le sentiment d'efficacité personnelle est positif au sortir de la formation, poursuivent en majorité le processus d'insertion socioprofessionnelle (que ce soit par l'accès à l'emploi ou par une formation complémentaire) tandis que les personnes qui sont sorties de la formation avec un sentiment d'inefficacité sont massivement retournées au chômage. Le sentiment d'efficacité personnelle se révèle donc un « frein à l'insertion » lorsqu'il prend une valence négative. Dès lors, les occasions de progrès se réduisent, le sentiment d'incompétence se renforce, et il arrive que des chômeurs chroniques perdent tout espoir dans leur capacité à (re)trouver un travail.

Reste à savoir comment renforcer le sentiment d'efficacité personnelle des individus les plus fragiles. Le soutien social, à savoir les manifestations (tant symboliques que concrètes) d'empathie et d'aide émises par les formateurs, les pairs (notamment les autres adultes en formation) mais également l'entourage (la famille, les amis, etc.), constitue à ce titre un élément important. Il apparaît en effet que les personnes isolées évaluent, à leur entrée en formation, leur efficacité personnelle plus négativement que celles qui vivent au sein d'une famille. En fin de formation, ce lien significatif entre situation familiale et sentiment d'efficacité personnelle s'est annulé. En d'autres termes, le contexte de la formation aurait offert aux individus les plus isolés la possibilité de (re)créer un réseau relationnel utile, qui à son tour leur aurait permis de se construire une image plus positive d'eux-mêmes.

La confrontation directe avec la réalité professionnelle est un deuxième aspect des pratiques de formation susceptible de renforcer le sentiment d'efficacité personnelle des individus. C'est ainsi que des chômeurs qui ont suivi une filière d'*immersion professionnelle* (en opposition à un apprentissage « en centre ») ont développé, pour les aspects de capacités professionnelles et de participation sociale tout au moins, un sentiment d'efficacité personnelle supérieur à celui des individus sortant d'une formation en centre. Pour expliquer l'effet positif des dispositifs d'immersion professionnelle sur le sentiment d'efficacité personnelle des bénéficiaires, on peut mettre en avant, d'une part, l'apprentissage par la mise en pratique immédiate des connaissances, qui facilite le déploiement d'un processus d'ajustement réciproque des perceptions de capacités sur le niveau réel de celles-ci et, d'autre part, la possibilité d'apprendre par imitation des pairs.

Cela étant, agir de manière positive sur le sentiment d'efficacité personnelle des chômeurs, sans tenir compte du contexte global dans lequel l'action de formation prend place, ne suffit pas. En effet, on ne peut négliger l'influence des facteurs sociaux, la reconstruction d'un sentiment d'efficacité sur le plan personnel pouvant « entrer en collision » avec les images que la société renvoie à l'individu du seul fait de son appartenance à un groupe socialement stigmatisé.

LORSQUE L'IDENTITÉ SE FAIT MENACE

À chaque groupe social sont attachés des stéréotypes, c'est-à-dire des croyances et des opinions particulières relatives aux caractéristiques du groupe social considéré et de ses membres. Le stéréotype peut être positif, auquel cas il est source de fierté pour les membres du groupe auquel il est associé; il peut également être négatif et constituer un *préjugé* pour la personne qui l'applique et un *préjudice* pour la personne qui le subit. La stigmatisation sociale correspond au processus de dévalorisation des membres d'un groupe, du seul fait de leur appartenance à ce même groupe. En d'autres termes, les membres d'un groupe stigmatisé partagent une série d'attributs qui d'une part suffisent pour qu'on les identifie comme membres du groupe considéré et d'autre part sont socialement dévalorisés (il peut s'agir de couleur de peau, de genre, de poids, d'origine sociale, etc.). Dans notre société, l'absence d'emploi, pour un adulte en âge de travailler, conduit à la discrimination sociale: l'état de chômeur est stigmatisé et celui qui présente cette caractéristique est immédiatement soupçonné de porter les attributs — négatifs — définissant son groupe d'appartenance.

Or, l'identité que nous portons détermine, de manière fondamentale, nos attitudes et nos comportements; une identité sociale négative peut être source de difficultés majeures. Deux chercheurs, Steele et Aronson (1995) proposent une hypothèse, celle de la « menace du stéréotype », qui souligne l'interaction entre l'individu et le contexte. Dans cette perspective, ce n'est pas le trait en soi (la couleur de la peau, le poids ou encore le statut professionnel) qui pose problème, c'est la situation, dans la mesure où elle induit une évaluation négative de certains attributs et jette le discrédit, à priori, sur la personne qui porte le trait. C'est l'existence d'une suspicion à son encontre, fondée sur des préjugés liés à son appartenance sociale, et couplée à la possibilité de confirmer le préjugé, qui constitue une menace pour l'individu.

Prenons le cas d'un examen de recrutement. Le fait que le candidat ait été ou soit chômeur de longue durée peut induire, dans le chef du recruteur, des doutes quant à sa motivation et à ses compétences; celui-ci, conscient du préjugé d'apathie et d'incompétence qui accompagne le statut de chômeur mais désireux de prouver le contraire, vivra en conséquence une anxiété supplémentaire susceptible d'interférer dans le bon déroulement de l'entretien. La « menace du stéréotype » n'exerce pas ses effets de manière permanente mais est ponctuellement induite par la mise en cause explicite, via, par exemple, une situation d'évaluation, des compétences de l'individu.

Rappeler à un individu sans emploi son statut de « chômeur » provoquerait chez lui des mécanismes autohandicapants, qui ne seraient pas observés dans des situations qui ne lui rappelleraient pas son appartenance au groupe des « chômeurs ». Pour ce faire, nous avons interviewé plus d'une centaine de chômeurs et leur avons demandé de répondre à des questionnaires et de passer quelques tests dans deux contextes spécifiques. Le premier contexte rappelait explicitement aux participants leur identité particulière et négative de « chômeur ». Le deuxième contexte soulignait, quant à lui,

l'identité commune et positive d'« adulte ». Les participants étaient répartis aléatoirement soit dans le contexte menaçant « identité de chômeur » soit dans le contexte non menaçant « identité d'adulte ». L'individu qui se réfère à son identité de chômeur, a une performance significativement plus faible que celui chez qui cette identité n'a pas été activée. Ainsi, les individus qui ont réalisé un test intellectuel en ayant conscience de leur statut social de chômeur ont de plus mauvais résultats que ceux qui ont été amenés à se voir comme adultes. Rappelons que la seule différence significative entre les deux groupes est le contexte dans lequel les tests ont été réalisés, et non des capacités intellectuelles différentes. On peut expliquer l'effet de l'identité de chômeur sur la performance par les mécanismes autohandicapants, d'ordre cognitif et affectif, qu'elle induit. En effet, d'une part on observe un biais dans le traitement de l'information, les individus chez qui l'identité de chômeur a été activée se focalisant de manière plus systématique sur des informations qui peuvent être interprétées comme des préjugés associés au groupe des chômeurs. D'autre part, on observe également un état affectif anxieux qui se traduit par des pensées interférentes, des « doutes sur soi » qui surgissent pendant la réalisation de la tâche et interfèrent avec le bon déroulement de celle-ci (Desmette, Bourguignon et Herman, 2001 ; Herman, Desmette et Bourguignon, 2003).

Par ailleurs, l'effet de la menace du stéréotype peut être accentué par certaines caractéristiques personnelles. Nous avons ainsi observé que l'identité de chômeur a un effet autohandicapant plus marqué chez les chômeurs plus âgés, qui, pour la plupart, ont travaillé dans le passé, et qui ont actuellement une identification plus forte au groupe des chômeurs. La menace du stéréotype exerce ses effets principalement sur des personnes qui éprouvent deux sentiments : d'une part, celui d'une privation relative par rapport à un passé valorisant de travailleur et, d'autre part, un sentiment de stigmatisation sociale par rapport à leur statut actuel.

Enfin, les performances intellectuelles ne sont pas les seules à être affectées par la stigmatisation ; les attitudes par rapport à l'emploi en dépendent également. C'est ainsi que l'on observe que les participants qui sont amenés à se voir comme chômeurs sont moins actifs sur le plan de la recherche d'emploi que ceux qui se réfèrent à leur identité d'adulte. De plus, ils choisissent les stratégies qui sont à priori moins efficaces, c'est-à-dire celles qui ne les mettent pas en contact direct avec le monde du travail. Ainsi les personnes menacées par leur identité de chômeur développent-elles souvent des stratégies de protection de l'estime de soi, en évitant les situations potentiellement stigmatisantes.

FAIRE DU CHÔMEUR UN CITOYEN

Que penser, alors, des effets de la stigmatisation « banale » que rencontre le chômeur dans la « vraie vie », lorsqu'il remplit un formulaire administratif, lorsqu'il fait la file pour pointer, lorsqu'il va chercher ses enfants à la sortie de l'école, c'est-à-dire toute situation qui lui rappelle son statut illégitime d'inactif ? Il est probable que, dans la vie quotidienne, les effets autohandi-

capants d'une identité sociale stigmatisante sont amplifiés, les enjeux étant autrement plus importants que dans le contexte d'une enquête. Dans le même ordre d'idées, ne peut-on faire l'hypothèse que la rupture dans le parcours d'insertion observée pour la grande majorité des individus ayant entamé un processus de formation non immédiatement qualifiante (formation de socialisation) est l'expression d'une réaction de défense par le repli face aux stéréotypes existant à l'encontre des personnes les plus stigmatisées sur le marché du travail (comme les femmes plus âgées, et/ou très peu qualifiées)?

Un enjeu important, sur le plan de l'action sociale et des pratiques développées par les dispositifs de formation et d'accompagnement des chômeurs, est de savoir comment lutter efficacement contre les effets de la stigmatisation sociale, afin de désactiver les mécanismes autohandicapants qui peuvent interférer avec le processus d'insertion. À ce titre, l'étude des effets négatifs de la « menace du stéréotype » montre que le fait de souligner chez l'individu une identité positive, à savoir celle d'adulte, avec la diversité des atouts que cette identité multidimensionnelle sous-tend, permet de réduire les effets autohandicapants de l'appartenance au groupe stigmatisé des chômeurs.

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 qui en font un citoyen à part entière, est donc un élément essentiel de la lutte contre les inégalités sociales.

Donatienne Desmette

Donatienne Desmette est chargée de cours invitée à la Fopes et responsable de recherche au Cerisis-U.C.L.

Je tiens à remercier tout particulièrement David Bourguignon, Ginette Herman et Georges Liénard pour leur collaboration dans les recherches sur lesquelles s'appuie cet article.

Bibliographie

Boyer R., 2000, « La formation professionnelle au cours de la vie. Analyse macroéconomique et comparaisons internationales », dans A. Gauron (dir.), *Formation tout au long de la vie*, La Documentation française.

Cockx B. et Mahy B. 2002, « Introduction générale », dans *Capital humain et marché du travail: Perspectives régionales et européennes; xv^e congrès des économistes belges de langue française (commission 3: Politiques actives pour l'emploi)*.

Desmette D., 2001, « Le sentiment d'efficacité personnelle : une composante de l'insertion ? » dans Liénard G. (dir.), *Insertion: enjeu pour l'analyse, défi pour l'action*, Liège, Mardaga.

Desmette D., Bourguignon D. et Herman G. 2001, « Menace du stéréotype et déficit cognitif: une étude des processus autohandicapants », dans Paugam-Moisy H., Nyckees V., et Caron-Pargue J. (dirs.), *La cognition entre individu et société*, Paris, Hermès-Lavoisier.

Dhyne E. et Mahy B., 2002, « Politiques actives et dynamiques d'emploi en entre-

prise. Une approche micro-économique », dans *Capital humain et marchés du travail*, op. cit.

Gauron A., 2000, *Formation tout au long de la vie*, op. cit.

Herman G. et Desmette D. et Bourguignon D., 2003, « Stigmatisation sociale et chômage », dans Delobbe N., Karnas G. et Vandenberghe C. (dirs.). *Développement des compétences, investissement professionnel et bien-être des personnes (vol. 1. Évaluation et développement des compétences au travail)*, Louvain-la-Neuve, Belgique, Presses universitaires de Louvain.

Herman G. et van Ypersele D., 1998, « L'identité sociale des chômeurs », *Les Cahiers du Cerisis*, 98/10.

Herman G. et van Ypersele D., 1999, *Stéréotypes et métastéréotypes des chômeurs*, Cerisis-U.C.L., document non publié.

Jaminon C., 2000, « Parcours d'insertion et processus d'affiliation », dans Bourguignon D., Desmette D., Herman G. et Jaminon C., *Analyse des processus sociaux, psychosociaux et cognitifs intervenant dans le parcours d'insertion de chômeurs de longue durée*, rapport de recherche Cerisis-U.C.L.

Jaminon C. et Herman G., 1998, « Parcours d'insertion et dispositifs. Analyse des pratiques d'insertion socioprofessionnelle à La Louvière », *Les Cahiers du Cerisis*, 98/5.

Jaminon C. et van Ypersele D., 2001, « Parcours d'insertion et trajectoires individuelles », dans Liénard G. (dir.), *Insertion: enjeu...*, op.cit.

Steele C.M. et Aronson J. 1995, « Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans », *Journal of personality and social psychology*, 69(5), 789-811.

Van Der Linden B. et Dor E., 2002, « Effets macroéconomiques de l'indemnisation et de la formation de chômeurs en Belgique » dans *Capital humain et marchés du travail*, op. cit.

Vandenberghe V., 2000, *La formation professionnelle continue. Transformations, contraintes et enjeux* (actes du colloque du Girsef, 12/99), Academia-Bruylant.