



Les réponses de la psychologie scientifique aux questions que tout le monde se pose

La question que tout le monde se pose un jour ou l'autre : Le chômage : à qui la faute ?

Le spécialiste qui y répond sur la base de la psychologie scientifique : Martine Roques

Une courte biographie de l'auteur :

Martine Roques est Maître de Conférences en psychologie sociale et du travail à l'Université de Poitiers. Elle est membre du laboratoire Savoirs, Cognition et Rapports Sociaux (EA 3815) et responsable du Master Professionnel Ergonomie et Psychologie du Travail. Ses travaux portent sur les effets du chômage en tant que situation stigmatisante et discriminante.

La réponse fournie par l'auteur :

Lorsque se pose la question de la responsabilité dans une situation de chômage (et plus généralement d'exclusion, cela vaut aussi, par exemple, pour la pauvreté), deux conceptions se côtoient, tant du point de vue socio-économique que psychologique.

1) La responsabilité est individuelle :

D'un point de vue socio-économique (Lavialle, 2007), la première conception pose que le chômage relève d'une responsabilité individuelle, il serait finalement un phénomène "volontaire", relevant donc pour l'essentiel du comportement de l'offreur de travail ; « il s'agit de (ré-)individualiser le rapport au chômage, lequel serait tout entier un phénomène microéconomique, renvoyant aux choix rationnels d'individus autonomes et calculateurs. [Cette conception] a trait aux discours de culpabilisation / moralisation du chômeur que l'on peut facilement discerner dans les textes même qui régissent désormais l'assurance chômage. [...] Cette première option conduit logiquement à réduire le chômage (et le risque de son occurrence) aux seules caractéristiques individuelles » (Lavialle, 2007, p. 7). Ce type de conception se retrouve dans des pays tels que les Etats-Unis, l'Angleterre, et de plus en plus - dans ses évolutions récentes - la France, dans lesquels l'investissement de la collectivité est minimal, de courte durée, impliquant des conditions d'accès et de maintien dans les dispositifs d'aide très strictes et contraignantes.

Cette conception du chômage, largement dominante, a un effet direct sur les études menées en psychologie. Celles-ci vont se centrer sur les caractéristiques individuelles, notamment celles qui favorisent (ou au contraire gênent) le retour à l'emploi, le postulat sous-jacent étant que le réemploi dépend directement des caractéristiques individuelles (postulat qui est à la base de la quasi-totalité des dispositifs d'aide aux chômeurs). Dans ce cadre, de nombreuses variables ont été étudiées, tant du point de vue socio-démographique (âge, niveau d'étude, catégorie socio-professionnelle, revenus, etc.), que psychologique (motivation, explications causales de l'échec, etc.). Prenons-en une à titre d'exemple : le sentiment d'efficacité personnelle. L'attente d'un succès est un déterminant important de l'intention d'entreprendre un comportement particulier ; ceux qui se sentent incapables d'influencer leur environnement vont généralement s'abstenir d'essayer de le faire. Eden et Aviram (1993) évaluent ainsi les conséquences d'un dispositif d'insertion dont l'objectif principal est d'augmenter l'efficacité de la recherche d'emploi. 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 réemployé. Phelps et Creed (1995) ont aussi montré que les participants à un dispositif d'insertion qui avaient un faible niveau d'efficacité étaient ceux qui présentaient le plus de probabilité d'abandonner la formation. Cependant, les résultats sont loin d'être homogènes. Ainsi, Creed,

Bloxsome et Johnson (2001) notent à la fin de leur étude que, si l'efficacité personnelle dans la recherche d'emploi a augmenté significativement pour les participants durant la formation, il n'y avait pas de différence dans les taux de retour à l'emploi entre les participants au dispositif et ceux du groupe contrôle (qui ne suivaient pas la formation).

Ces résultats contradictoires se retrouvent pour la majorité des variables prises en compte. Comment peut-on expliquer ces résultats ? Comment peut-on dépasser ce simple constat d'hétérogénéité ? Pour cela, il faut prendre une autre perspective, porter un autre regard sur le chômage et l'exclusion. Dans cette première perspective, on retrouve « l'obstination incroyable des observateurs à rendre compte des faits en accusant les individus avant toute autre chose » (Yzerbyt, in Herman, 2007, p. 9), ce que les psychologues sociaux nomment *l'erreur fondamentale d'attribution*. En effet, pourquoi centrer toute l'analyse sur les caractéristiques individuelles ? Si une part de la responsabilité réside bien chez l'individu, une autre part, et non des moindres, se situe clairement du côté de la situation, des circonstances.

2) La responsabilité est collective :

D'un point de vue économique (Lavialle, 2007), cette deuxième conception est celle qui prévalait dans notre pays durant les trente glorieuses : le chômage est considéré pour l'essentiel comme un phénomène involontaire et macroéconomique, ne pouvant se réduire aux seuls déterminants individuels. La responsabilité est ici globale, l'intervention collective est essentielle, l'investissement de la collectivité sera plus important, notamment dans la durée et les marges de manœuvre laissées à l'individu. Cette conception se rencontre actuellement notamment dans les pays d'Europe du Nord (la Finlande, par exemple).

Pour illustrer cette perspective, nous allons envisager des recherches qui visent à répondre à la question que se posent bon nombre de praticiens : comment motiver les chômeurs dans le cadre de dispositifs d'insertion, que ce soit dans une recherche d'emploi ou de stage, ou dans la participation elle-même à une formation ? La première perspective se centrerait ici sur une ou plusieurs caractéristiques individuelles (motivation, estime de soi, sentiment d'efficacité, etc.). Cette deuxième perspective va, en revanche, agir sur le contexte, et notamment sur les caractéristiques des dispositifs d'aide à l'insertion. Il va s'agir ici de se centrer sur les facteurs qui favorisent l'engagement. Pour Kiesler (1971), le principal théoricien de l'engagement, seuls nos actes nous engagent, le degré d'engagement dépendant en particulier de la perception de l'acte comme résultant d'un libre choix. L'étude que nous allons décrire porte sur un public de chômeurs de longue durée participant à un dispositif d'insertion pour lequel les chômeurs n'étaient pas libres d'accepter ou de refuser d'y rentrer (Joule, 1994). La démarche a consisté à modifier le dispositif de formation pour le rendre plus engageant. Pour cela, les stagiaires ont été aléatoirement répartis dans deux conditions : *dans la première*, condition contrôle, rien n'était modifié par rapport au dispositif. Les stagiaires étaient donc informés dès le début, comme à l'accoutumé, que « les dispenses, plutôt rares, ne sont octroyées que pour raisons médicales ou familiales graves [...] la présence de chacun est strictement obligatoire chaque jour de formation, toute absence faisant l'objet de sanction financière » (Joule, 1994, p. 14). *Dans la deuxième*, condition d'engagement, le formateur concluait sa présentation en rappelant les conditions normales (comme dans la condition contrôle), mais en précisant qu'il pense personnellement que les stages se passent mieux et qu'on obtient de meilleurs résultats si les participants sont des gens réellement motivés plutôt que s'ils suivent la formation par obligation. Ainsi, il précise que chaque jour, tout le monde sera porté présent et qu'il n'y aura pas de retenue de salaire. Au terme de la formation, les stagiaires remplissaient un questionnaire permettant de mesurer l'intérêt et la satisfaction de la formation. Les résultats confortent la théorie de l'engagement. D'une part, la formation a été jugée plus intéressante et plus satisfaisante dans la condition d'engagement que dans la condition de contrôle. De plus, le taux de placement en fin de formation a été plus élevé dans la condition engagement (56 %) que dans la condition contrôle (26 %). Et cette différence

demeurait trois mois plus tard (69 % contre 35 %). Enfin, le taux d'absentéisme ne fut pas plus fort dans la condition d'engagement que dans la condition contrôle.

D'autres études (par exemple les études menées dans le cadre de la menace du stéréotype : Herman, 2007) montrent que le fait d'activer le statut de chômeur a un effet négatif sur la performance des chômeurs et leur intention de mettre en place une recherche d'emploi. Il est important de noter que les résultats des études de cette deuxième perspective sont très homogènes et que, d'un point de vue pratique, ils offrent des applications tout à fait intéressantes (Castra, 2003 ; Herman, 2007).

En conclusion : Il ne s'agit pas de nier ici que les caractéristiques personnelles interviennent dans la reprise d'emploi, certaines de ces caractéristiques facilitant le réemploi, alors que d'autres, au contraire, constituent des freins, voire des obstacles. Un haut niveau de qualification, des supports sociaux, la participation à des activités associatives, une bonne estime de soi, constituent bien des éléments facilitant la reprise d'emploi. Au contraire, le fait d'être immigré et/ou au chômage depuis une longue période sont des obstacles à la reprise d'emploi (*cf.* Roques 2004c). Mais centrer l'analyse (et les dispositifs d'accompagnement) uniquement sur les caractéristiques individuelles revient à une sorte de "naturalisation" du chômage, comme si celui-ci (et le fait d'en sortir ou non) était de la seule responsabilité et volonté du chômeur. Les résultats contradictoires de la première perspective montrent bien que tel n'est pas le cas.

La seconde perspective montre qu'il est primordial de s'interroger sur le contexte dans lequel est plongé le demandeur d'emploi. La psychologie sociale, en ayant un angle de vue qui replace l'individu dans son contexte social, et donc en étudiant la part que prend ce contexte dans les conduites de l'individu, permet d'envisager les choses sous un angle différent de celui du "sens commun". L'apport fondamental de la psychologie sociale est qu'elle amène à se poser les questions sous un angle, qui n'est pas seulement celui de l'individu, mais aussi celui de la perception sociale et du traitement tant social qu'économique de l'exclusion.

Quelques références bibliographiques incontournables pour les spécialistes :

- 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.
- Eden, D. & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment : Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology* **78**: 352-360.
- Lavialle, C. (2007). Concilier flexibilité et sécurité : Inscription théorique et enjeux sociétaux. *XIV^{ème} journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*. Orléans.
- Phelps, M. & Creed, P.A. (1996). Self-efficacy as a factor in job training performance and occupational satisfaction for unemployed individuals. *Journal of Applied Social Behaviour* **2**: 44-63.

Références pour que le public puisse en savoir plus :

- Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Herman, G. (2007) (Ed.). *Travail, chômage et stigmatisation*, une analyse psychosociale. Bruxelles : De Boeck.
- Roques, M. (1995). *Sortir du chômage, un effet de réorganisation du système des activités*. Bruxelles : Mardaga.

Date de livraison de l'article : 18 septembre 2007

Autres articles de la rubrique en rapport avec celui-ci : Comment se mettre en valeur en entretien de sélection ? le harcèlement moral au travail ; l'épuisement professionnel