



HAL
open science

Les dimensions psychologiques et psychosociales dans l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion

Martine Roques

► **To cite this version:**

Martine Roques. Les dimensions psychologiques et psychosociales dans l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion. *Pratiques Psychologiques*, 2008, 14 (3), pp.375-388. <10.1016/j.prps.2008.05.005>. <hal-01469269>

HAL Id: hal-01469269

<https://hal.science/hal-01469269v1>

Submitted on 16 Feb 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

**Les dimensions psychologiques et psycho-sociales dans
l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion.**

**Psychological and psychosocial dimensions in efficacy of
unemployment's training programs.**

Martine Roques ¹

Département de psychologie, Université de Poitiers, 97 avenue du recteur Pineau, 86 022 Poitiers
Cedex.

Laboratoire Savoirs, Cognition et Rapports Sociaux (SACO, EA. n° 3815)

Résumé :

L'efficacité des dispositifs d'accompagnement à destination des demandeurs d'emploi peut être évaluée selon deux points de vue différents. Le premier se centre sur les dimensions psychologiques (bien-être psychologique et image de soi) pouvant permettre d'expliquer les taux de ré-emploi à la suite de la participation à un dispositif. Le deuxième se centre sur les variables psychosociales (relation sujet – environnement) pour expliquer le taux de ré-emploi. Cet article présente ces deux points de vue au travers de quelques exemples d'études représentatives et en tire des enseignements pour les pratiques d'accompagnement.

¹ martine.roques@univ-poitiers.fr

Abstract :

Two approaches can be use to analyse the unemployments' training programs efficacy. The first approach focuses on the psychological dimensions (psychological well-being and self perception) ans studies which can explain the re-employment rates. The second focuses on the psychosocial dimensions (relation between subject and environment). This article presents these two approaches with some representatives studies and proposes some practicals learnings for unemployed's training programs.

Chômage, dispositifs d'accompagnement, psychologie sociale, efficacité.

Unemployment, training programs, social psychology, efficacy.

Introduction.

Les dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi sont-ils efficaces ? Cette question est centrale autant pour les instances politiques, qui doivent rendre des comptes sur les décisions prises, l'utilisation des fonds publics et les résultats en matière de traitement du chômage, que pour les praticiens qui doivent justifier tant de l'efficacité de leurs prestations d'aide aux demandeurs d'emploi que de l'utilisation des financements obtenus.

L'analyse de l'efficacité des dispositifs issus de pays différents permet d'élargir l'éventail des comparaisons et les sources d'explication de cette efficacité. Cependant, de telles comparaisons se heurtent à certaines limites. En premier lieu, le contexte économique a rarement les mêmes caractéristiques d'un pays à l'autre. Si le chômage demeure un problème économique et social majeur dans la plupart des pays, les taux de chômage varient de manière substantielle tant dans leur évolution dans le temps qu'entre les différents pays. En second lieu, les dispositions adoptées par les nations pour combattre les effets du chômage varient sensiblement (à commencer par les modalités d'indemnisation, Cohen & Dupas, 2000). Ainsi, McKee-Ryan, Song, Wanberg et Kinicki (2005) distinguent les pays à niveau de protection élevée (par exemple, la Finlande, la Suède ou la France) et les pays à niveau de protection moyen tels que l'Angleterre ou les Etats-Unis.

Sans nier les différences notées ci-dessus et leurs implications sur les trajectoires des chômeurs, des caractéristiques communes peuvent néanmoins être repérées dans les registres psychologique ou psychosocial, donnant à une analyse comparative toute sa pertinence. C'est dans une telle perspective que McKee-

Ryan et al. (2005) ont pu montrer par une méta-analyse que, si les demandeurs d'emploi ont un bien-être physique et psychologique plus faible que les salariés, ce lien entre chômage et santé mentale est modulé par la durée du chômage mais pas par les taux de chômage ni les niveaux d'indemnisation. En d'autres termes, les questions soulevées par les recherches évaluatives en psychologie ou psychologie sociale transcendent les différences internationales.

Le critère du taux et du délai de recouvrement d'un emploi est évidemment le principal retenu pour évaluer l'efficacité d'un dispositif ; il se complète de critères tels l'intégration d'une formation qualifiante ou le caractère durable de l'emploi recouvré. Ces divers critères, cependant, ne suffisent pas à définir les objectifs d'un accompagnement (et donc leurs effets), lesquels visent aussi à prévenir les effets négatifs psychologiques et sociaux du chômage.

Si le taux d'emploi après le dispositif est un critère commun à toute évaluation, celle-ci peut ensuite s'appuyer sur différentes variables pour les expliquer : un premier ensemble d'études va se centrer principalement sur des variables psychologiques (bien-être et perception de soi) dont il a été démontré qu'elles intervenaient dans les processus de chômage et de ré-insertion. Le deuxième ensemble va lui se focaliser sur la relation sujet – environnement. Cet article présente ces deux ensembles au travers d'études représentatives et en tire des enseignements pour la pratique.

1. Le taux de ré-emploi expliqué par le bien-être psychologique et la perception de soi.

Il a été démontré que le chômage s'associe à une diminution du bien-être psychologique (Hanisch, 1999 ; McKee-Ryan & al., 2005 ; Roques, 1995, 2004a, b et c, Winefield, 1995). Par exemple, comparativement aux salariés, les demandeurs d'emploi rapportent un niveau élevé de détresse psychologique (Henwood & Miles, 1987) ou de dépression (Feather & O'Brien, 1986 ; Dooley, Catalano & Wilson, 1994) et un faible niveau de confiance (Wanberg, Watt & Rumsey, 1996). *A contrario*, le ré-emploi réduit généralement les symptômes dépressifs et restaure le fonctionnement psychologique et social à son niveau antérieur au chômage (Kessler, Turner & House, 1988, 1989 ; Lahelma, 1992 ; Vinokur, Caplan & Williams, 1987). La qualité du ré-emploi exerce aussi un effet positif sur l'amélioration de la santé mentale (Wanberg, 1995) et prévient à ce titre la récurrence du chômage. Pour limiter la durée ou la récurrence du chômage ou soutenir la persistance des activités de recherche d'emploi, les dispositifs cherchent à fournir aux demandeurs d'emploi des ressources personnelles et des compétences. Des objectifs intermédiaires sont alors fixés, tels qu'augmenter les compétences à rechercher un emploi, la motivation, la confiance en soi, le sentiment d'efficacité personnelle, l'estime de soi, et ainsi permettre aux personnes de persister dans leur recherche d'emploi malgré les revers rencontrés. Croizet et Martinot (2003) rappellent que l'estime de soi, qui consiste à s'attribuer de la valeur, est un indicateur d'une bonne adaptation à l'environnement. Or, l'estime de soi diminue avec le chômage (Feather, 1990 ; Goldsmith, Veum, & Darity, 1996). Avec l'estime de soi, le sentiment d'efficacité décline aussi. La croyance que l'individu peut avoir dans sa propre capacité à changer sa situation

serait un déterminant majeur du niveau d'estime de soi. Comme le soulignent Creed, Bloxsome et Johnston (2001), « pour le chômeur, la confiance dans sa recherche d'emploi ou l'efficacité personnelle sont intimement associées à la capacité à changer sa situation » (p. 287). Autrement dit, 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 (Taris, 2002).

L'importance de ces dimensions psychologiques dans les processus de chômage et de ré-insertion justifie de les prendre en compte dans l'évaluation de dispositifs pour mieux expliquer leurs résultats et donner des pistes d'amélioration. Nous présentons trois études illustratives de ce type d'évaluation.

Creed, Hicks et Machin (1998) conduisent une étude en Australie auprès de 133 demandeurs d'emploi. 62 d'entre eux suivent une formation, les 71 autres sont inscrits sur une liste d'attente à cette même formation (groupe contrôle). Le dispositif inclut une combinaison de développement de compétences professionnelles (*e.g.* informatique, dactylographie, constituant un minimum de 60 % de la formation) et de développement personnel (présentation, communication, préparation aux entretiens). La formation est à temps-plein sur une durée allant de quatre à sept semaines.

Un questionnaire est administré aux participants les premier et dernier jours de la formation (T1 et T2) et trois mois après la fin de la formation par courrier (T3 : 39 réponses, soit 63 %). Le groupe contrôle répond au questionnaire la première fois lors d'une séance d'information, les deux fois suivantes par courrier

aux même échéances que les participants à la formation (n = 71 en T1 et T2 et 52, soit 73 %, en T3). Les résultats montrent qu'il n'y a pas de différence entre les deux groupes en T1 (sauf pour la détresse psychologique pour laquelle le groupe contrôle a une moyenne significativement plus élevée que le groupe expérimental). En T2, une différence significative est observée pour cinq des huit échelles du bien-être psychologique et une des trois échelles de l'attitude envers le travail : le niveau de dépression, d'impuissance et de détresse psychologique est plus faible, la satisfaction à l'égard de la vie et l'estime de soi augmentent pour le groupe expérimental en comparaison du groupe contrôle. De plus, les auteurs notent que les améliorations du bien être psychologique sont plus importantes pour ceux qui rapportent des hauts niveaux de dépression et de faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie en T1. De même, les changements sont plus importants pour ceux qui ont de faibles attentes à l'égard de l'emploi. Les comparaisons à long terme, portant sur les 91 sujets ayant répondu aux trois temps, montrent une différence en T3 entre le groupe expérimental et le groupe contrôle seulement en ce qui concerne la satisfaction à l'égard de la vie. Pour toutes les autres variables, l'amélioration enregistrée en T2 a disparu en T3 : il n'y a plus de différences entre le groupe expérimental et le groupe contrôle trois mois après la fin de la formation. En ce qui concerne la situation par rapport à l'emploi, en T3, 24 des 39 personnes du groupe expérimental (soit 62 %) sont au chômage depuis la fin de la formation, 9 (23 %) ont un emploi à temps complet ou partiel et 6 (15 %) ont trouvé un emploi depuis la fin de la formation mais sont à nouveau au chômage. Pour le groupe contrôle, les résultats correspondants sont

respectivement 35 sur 52 (67 %) qui n'ont trouvé aucun emploi, 8 (16 %) qui ont un emploi à temps plein ou partiel et 9 (17 %) ayant eu un emploi mais à nouveau au chômage. Il n'y a pas de différence significative entre les deux groupes en ce qui concerne la situation par rapport à l'emploi en T3.

Pour expliquer ces résultats, Creed et al. (1996, 1998) font appel à un modèle très utilisé dans les études sur le chômage : le modèle de privation de Jahoda (1981). Cet auteur pose que l'emploi remplit à la fois des fonctions manifestes (le salaire et les conditions de travail) et des fonctions latentes, au nombre de cinq : 1) l'emploi fournit une structure temporelle à la journée, mais aussi à la semaine, à l'année. Supprimer cette structure met les chômeurs en présence d'un temps "désigné" ; 2) l'emploi augmente la possibilité de contacts et d'expériences partagés régulièrement avec des personnes en dehors de la famille nucléaire ; 3) l'emploi lie l'individu à des buts et à un sens de la finalité, impliquant l'interdépendance des êtres humains. Enlever cette expérience quotidienne de combinaison des efforts entraîne chez les chômeurs un sentiment d'inutilité ; 4) l'emploi définit également le statut et l'identité de l'individu dans la société. Le chômeur ne souffre pas seulement d'une absence de statut, il souffre encore bien plus d'une mutilation de l'identité ; 5) l'emploi force à l'activité régulière et quotidienne. Creed et al. (1998) considèrent que la participation à une formation remplirait certaines fonctions habituellement fournies par l'activité professionnelle (activités organisées, structure temporelle, etc.). Lors de la fin de la formation, si les sujets ne retrouvent pas d'emploi, ils se trouvent à nouveau confrontés à l'absence des fonctions latentes de l'emploi, ce qui expliquerait

l'absence de différence entre le groupe expérimental et le groupe contrôle trois mois après la formation. Cependant, d'autres études trouvent au contraire un prolongement des effets de la formation. Ainsi, Muller (1992), évaluant les conséquences d'une formation de développement personnel sur l'estime de soi de femmes au chômage, montre une augmentation significative de cette variable par rapport au groupe contrôle, et ceci perdure après la formation. Harry et Tiggemann (1992) font appel à un autre modèle pour expliquer ces résultats : le modèle agentique (pro-actif) proposé par Fryer (1986, 1988 ; Fryer & Payne, 1986). Les sujets y sont considérés comme actifs, capables de prendre des décisions, d'initier de nouvelles activités, d'influencer leur futur, et s'efforcent d'avoir un certain contrôle sur leur vie. Toute frustration de cette pro-activité a des effets négatifs sur le bien-être alors que toute opportunité d'actions dirigées vers un but précis (participer à un dispositif dans le but de retrouver un emploi) aura des effets positifs. Pour Harry et Tiggemann (1992), ce modèle permet de mieux comprendre pourquoi l'amélioration du bien-être psychologique peut persister au-delà de la période de formation.

Une deuxième étude est celle d'Eden et Aviram (1993) réalisée en Israël. Ils évaluent les conséquences d'un dispositif d'insertion dont l'objectif principal est d'augmenter l'efficacité de la recherche d'emploi, 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). Ont été mesurés le sentiment d'efficacité personnelle et l'activité de 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 ré-employés. Cet effet est plus important pour les personnes ayant un niveau initial d'efficacité faible. Il reste que là encore les résultats ne sont pas homogènes. Creed et al. (2001) dans une étude dont la procédure est très proche de celle d'Eden et Aviram (1993), évaluent l'effet de l'efficacité personnelle dans la recherche d'emploi et observent que celle-ci a augmenté significativement durant la formation pour les participants. Cependant, le groupe contrôle présente des scores significativement plus forts en T1 et il n'y a pas de différence entre les deux groupes à la fin de la formation. De plus, il n'y a pas de différence dans les taux de retour à l'emploi entre les participants au dispositif et le groupe contrôle. Les auteurs notent : « que les participants bénéficient d'une augmentation du bien-être et de la confiance mais que ceci n'est pas transformé en avantage au niveau de l'emploi » (p. 300).

La troisième étude porte sur le programme de recherche d'emploi MPCR (Michigan Prevention Research Center). Cette méthode a été développée aux Etats-Unis en tant que programme de prévention pour les demandeurs d'emploi récents, pour faciliter leur retour sur le marché de l'emploi et pour prévenir les conséquences négatives du chômage sur la santé mentale. Le programme est composé de huit sessions de trois heures, à raison de quatre matins par semaine sur deux semaines (Curran, Wishart, & Gingrich, 1999). Les groupes sont composés de 16 à 20 membres. Le contenu comprend une formation aux processus de résolution de problème et de prise de décision, une prévention contre les échecs, un support social et un regard positif de la part du formateur, une

formation et pratique aux méthodes de recherche d'emploi. 928 sujets sont aléatoirement répartis 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, $n = 322$). Parmi les sujets de la condition expérimentale, 298 ne donnent pas suite ; mais pour conserver la répartition aléatoire et la procédure expérimentale, ils sont sollicités pour les différentes phases de suivi et inclus dans la condition expérimentale.

Le suivi à court terme (1 mois et 4 mois après l'intervention) montre que, significativement, non seulement les personnes de la condition expérimentale sont plus nombreuses à trouver un emploi (33 % à 1 mois et 59 % à 4 mois) que ceux du groupe contrôle (respectivement 26 % et 51 %) mais aussi que l'emploi qu'ils ont trouvé est de meilleure qualité en termes de rémunération et de stabilité. Ceux qui restent au chômage 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 à rechercher un emploi plus élevée (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). De plus, ceux qui ont participé à l'intervention ont des niveaux significativement plus bas de symptomatologie dépressive par rapport à ceux du groupe contrôle (Caplan, Vinokur, Price & van Ryn, 1989).

Le suivi à long terme (32 mois après l'intervention : Vinokur, van Ryn, Gramlich & Price, 1991) montre aussi des bénéfices importants : les participants au groupe expérimental ont un plus fort taux d'emploi, gagnent plus et ont expérimenté moins de changements d'emploi que le groupe contrôle. Les auteurs

soulignent que l'intervention atteint ses objectifs à long terme en diminuant les épisodes de chômage. 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). Différentes mesures (âge, sexe, qualification, intensité de la recherche d'emploi, détresse psychologique, symptôme dépressif, etc.) sont réalisées pour les deux groupes 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 ré-emploi. 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). Cet exemple rejoint d'autres recherches qui soulignent des effets différentiels des dispositifs d'insertion en fonction de la durée du chômage (McKee-Ryan & al., 2005).

En résumé, l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'accompagnement qui croise le ré-emploi et l'évolution de diverses dimensions psychologiques conduit à des résultats mitigés. Certaines études montrent des effets positifs des dispositifs sur la santé mentale, incluant une réduction de la détresse psychologique (Donovan, Oddy, Pardoe & Ades, 1986 ; Harry & Tiggenmann, 1992), une augmentation de l'estime de soi (Donovan & al., 1986), une

amélioration de la satisfaction à l'égard de sa propre vie (Donovan & al., 1986) et une réduction des niveaux de dépression (Harry et Tiggemann, 1992). Certains bénéfices acquis pendant l'accompagnement persistent au-delà, s'agissant notamment de variables telles la dépression (Harry & Tiggemann, 1992), la détresse psychologique (Harry & Tiggemann, 1992) ou l'estime de soi (Muller, 1992).

Néanmoins, toutes les évaluations des dispositifs d'accompagnement ne montrent pas une amélioration de la santé mentale des participants (Branthwaite & Garcia, 1985 ; Caplan & al., 1989). Des conséquences négatives sur la santé mentale des participants ont pu même être identifiées chez des chômeurs qui ressentent moins de contrôle sur leur vie (Donovan & al., 1986 ; Oddy, Donovan & Pardoe, 1984) ou dont les supports sociaux déclinent (Kristensen, 1991). De fait, tous les chômeurs ne bénéficient pas de la même manière d'un dispositif d'accompagnement. Les personnes ayant un faible sentiment d'efficacité personnelle au début de l'accompagnement sont susceptibles de plus d'amélioration de celui-ci que ceux qui ont un fort niveau (Eden & Aviran, 1993). Creed et al. (1998) notent que les bénéfices issus de l'accompagnement sont plus importants pour ceux qui ont un faible niveau initial de bien-être psychologique. Phelps et Creed (1996) observent que des participants à un dispositif d'insertion ayant un faible niveau d'efficacité personnelle ont une probabilité plus forte d'abandonner le dispositif.

2. Le taux de ré-emploi expliqué par la relation sujet – environnement.

Une autre méthode, moins classique que la précédente, consiste à mesurer le taux de ré-emploi en fonction de la proportion dans le dispositif de deux types d'action : les actions orientées vers le développement personnel (présentation de soi, sentiment d'efficacité personnelle, etc.) et les actions liées directement au retour à l'emploi (mises en situation de travail, techniques de recherche d'emploi, etc.). Les explications aux résultats de ces études font appel à des variables renvoyant plus directement au lien que le sujet entretient avec son environnement, *e.g.* des variables psycho-sociales.

Selon Salipante et Goodman (1976), les programmes de développement des habiletés professionnelles augmentent les taux d'emploi alors que ceux qui mettent l'accent sur les attitudes et habiletés sociales ont des résultats plus pauvres. Mais Creed et al. (1998) observent que « les programmes qui ne contiennent pas d'acquisition d'habiletés sociales ont aussi des taux de réussite très faibles (p. 172). Jaminon et Van Ypersele (2001), qui comparent les taux de retour à l'emploi de chômeurs ayant suivi des formations différentes, observent que ceux qui ont bénéficié de mises en situation de travail, d'emplois à durée déterminée ou de formations qualifiantes courtes sont majoritairement en emploi (59 %), tandis que ceux qui ont suivi une formation « socialisante » (bilan de compétences, stage de dynamisation, travail sur la présentation de soi ...) sont plutôt en inactivité (62,5 %). Il semble donc que la nature des actions proposées dans les dispositifs d'accompagnement ainsi que la proportion de chacune d'elle aient une influence importante sur le ré-emploi.

Dagot (2007) distingue deux types d'action présents, 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 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). Si les résultats montrent un effet du niveau de qualification sur l'accès à l'emploi *versus* l'abandon du dispositif, ils indiquent aussi que l'accès à l'emploi s'associe à des dispositifs présentant un équilibre entre les deux types d'action, tandis que les sorties par abandon concernent des personnes ayant bénéficié surtout d'actions de type orientation (deux fois plus nombreuses que les actions de type situation de travail, proportion qui monte à 90 % de l'ensemble des actions pour les personnes de niveau 6).

L'hypothèse explicative (mais qui n'a pas encore donné lieu à une validation directe en ce qui concerne l'efficacité des dispositifs) repose sur les travaux relatifs à la stigmatisation. La stigmatisation est définie comme la possession de caractéristiques transmettant une identité sociale jugée inférieure dans une société donnée (Crocker & Major, 1989). Les personnes stigmatisées possèdent une caractéristique (couleur de la peau, handicap, obésité, etc.) qui les dévaluent aux yeux des autres, amenant à la discrimination et à l'exclusion. Plusieurs études ont montré un phénomène de stigmatisation perçue 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 stigmaté lié au chômage présente une configuration de caractéristiques qui le rend particulier et difficile à vivre psychologiquement : il est perçu comme contrôlable (notion de responsabilité) 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 (notion de renforcement), il est non visible (notion d'identification au groupe). Cette configuration particulière fait que certaines stratégies de protection de l'estime de soi, mises en évidence avec d'autres stigmates, sont difficilement utilisables par les demandeurs d'emploi.

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). De nombreux travaux ont confirmé l'effet de la "menace du stéréotype", par exemple les stéréotypes liés à la couleur de la peau (Steele & Aronson, *ibid.*), au statut socio-économique (Croizet & Claire, 1998), au genre (Quinn & Spencer, 2001), au chômage (Herman, Desmette & Bourguignon, 2003 ; Bourguignon & Herman, 2005 et Herman, 2007).

Herman, Bourguignon et Desmette (2003) répartissent aléatoirement des chômeurs inscrits dans des dispositifs d'insertion 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*, *incompétents* 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 résultats montrent que les participants en contexte menaçant ont des performances plus faibles à un test de compréhension de lecture que les participants placés dans une condition non menaçante. En outre, ils montrent une moindre intention d'entreprendre des comportements de recherche d'emploi.

Les résultats exposés plus haut relatifs à la proportion des actions constituant les dispositifs d'accompagnement trouveraient donc 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 ayant 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. Les sujets conserveraient ainsi toutes leurs potentialités et seraient plus à même de réussir leur retour à l'emploi.

Une deuxième explication à ces résultats peut être fournie par les théories de l'engagement. Pour présenter ici brièvement celles-ci, elles 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 ? et plus particulièrement pour le sujet qui nous intéresse ici, 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 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 caractère public de l'acte, le caractère irrévocable de l'acte, la gravité des conséquences de l'acte et la perception de l'acte comme résultant d'un libre choix.

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. Dans ce type de dispositif, " les chômeurs ne sont pas libres d'accepter ou de refuser d'y entrer. Les dispenses, plutôt rares,

ne sont octroyées que pour raisons médicales ou familiales graves. Ensuite, la présence de chacun est strictement obligatoire chaque jour de formation, toute absence faisant l'objet de sanction financière ” (Joulé, *ibid.*, p. 14). La démarche dans cette étude a consisté à modifier le dispositif de formation pour le rendre plus engageant. Pour cela, les stagiaires d'un centre de formation 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 la présence était obligatoire, qu'elle serait contrôlée et que toute absence injustifiée ferait l'objet d'une retenue sur salaire. Dans la deuxième, condition d'engagement, le formateur concluait sa présentation de la façon suivante : “ Je suis normalement tenu à un contrôle des présences, puisque chaque absence injustifiée donne normalement lieu, vous le savez, à une retenue sur salaire. Mais personnellement, je pense 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, c'est simple, je ne ferai pas d'appel. Je porterai chaque jour tout le monde présent et il n'y aura donc de retenue de salaire pour personne. A vous de voir si vous souhaitez ou pas suivre sérieusement cette formation ” (p. 15). 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 engagement que dans la condition 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 demeure 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.

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. Il s'agit ici d'une technique de soumission sans pression : la technique du « pied dans la porte », reprise d'une vieille stratégie de démarchage, qui consiste à demander dans un premier temps un comportement peu coûteux, pour obtenir ensuite un comportement plus coûteux (par exemple obtenir d'un individu dans la rue qu'il signe une pétition dans un premier temps ; la probabilité est ainsi grandement augmenté qu'il accepte le second comportement, à savoir donner de l'argent pour la cause pour laquelle il vient de s'engager en signant la pétition). Les facteurs faisant varier le degré d'engagement sont aussi dans cette recherche 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). Les résultats confortent la théorie de l'engagement : 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.

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, p. 71-72).

3. Conclusion

Les éléments sur l'évaluation des dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi développés dans cet article montrent que, si certaines variables semblent expliquer pour partie les taux de ré-emploi, le lien causal observé n'est pas toujours présent. Ainsi, si certaines variables psychologiques

semblent jouer un rôle non négligeable (le sentiment d'efficacité personnelle par exemple), les résultats ne sont pas encore suffisamment homogènes pour pouvoir conclure à un lien direct entre ces variables et les taux de ré-emploi.

De plus, les études décrites ci-dessus ont montré que les dispositifs ne sont pas efficaces de la même manière pour tous les sujets. Il semble ainsi par exemple que les dispositifs travaillant sur l'augmentation du sentiment d'efficacité personnelle seront particulièrement pertinents pour ceux qui ont un niveau initial faible. Pour eux, l'augmentation du sentiment d'efficacité personnelle permet de sortir d'un cercle vicieux : le chômage entraîne une perte d'estime de soi et d'efficacité personnelle, qui à son tour entraîne un manque d'effort pour trouver un emploi. L'accompagnement, en augmentant le sentiment d'efficacité, semble leur apporter ce dont ils avaient besoin pour briser le cercle vicieux et les aide ainsi à s'aider eux-mêmes. Est-ce à dire qu'il pourrait être pertinent de sélectionner les participants aux dispositifs d'accompagnement en fonction de leur sentiment d'efficacité personnelle ? Là encore, les résultats des études sont loin d'être suffisamment clairs et homogènes pour aller dans ce sens. De plus, les études ne permettent pas encore de bien comprendre aussi comment "ça marche" pour ceux qui ont un fort sentiment d'efficacité. La sélection des personnes pouvant participer ou non à des dispositifs pose en outre d'autres problèmes, autant pratiques qu'éthiques. Doit-on dire à une personne qu'on la sélectionne parce qu'elle a un faible sentiment d'efficacité ? Ou à l'inverse qu'on l'écarte parce qu'elle a un fort sentiment ? Eden et Aviram (1993) pensent que cela ne serait pas aidant pour la personne et/ou entraînerait des sentiments d'injustice.

Mais que leur dit-on alors ? Et, plus généralement, est-il pertinent de sélectionner les participants à partir d'un diagnostic préalable ? La logique de tri des chômeurs à partir d'un diagnostic – pronostic préalable conduit dans la plupart des cas à exclure les sujets les plus précaires et donc les plus en difficulté (Castra, 2003).

Une autre piste de réflexion suggérée par les études ci-dessus concerne l'attention à porter à la proportion des différents types d'action composant les dispositifs. Si les actions orientées vers le développement personnel peuvent être présentes, il semble qu'elles ne doivent pas occuper la majorité du temps d'accompagnement. Les dispositifs qui présentent soit une proportion équilibrée, soit une proportion en faveur des actions orientées directement vers l'emploi semblent être plus efficace en terme de retour à l'emploi. Il semble important que soit valorisé dès le départ le statut de travailleur et que les actions s'appuient sur les caractéristiques de ce statut et non sur celles du statut de chômeur, avec son cortège de stéréotypes et de préjugés négatifs, dont les effets délétères ont été largement démontrés.

C'est en s'appuyant entre autres sur ce dernier point qu'une méthodologie d'intervention a été élaborée par des chercheurs en psychologie sociale. Bien qu'il soit plus facile d'agir sur l'individu (sur ses savoir être et savoir-faire) que sur l'environnement, cette méthode est innovante dans le sens où elle suit une logique intrusive et non plus adaptative. Cette dernière est centrée sur l'individu : elle consiste à améliorer l'employabilité afin de rapprocher au maximum le sujet du profil demandé par les employeurs, elle consiste donc à ajuster la demande à l'offre, à préparer le demandeur d'emploi à répondre à l'offre. La logique

intrusive est centrée elle 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 ; l'action cherchera ici à travailler l'offre préalable, voire à la susciter ou à la révéler. La méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande, Castra, 2001 ; 2003 ; Castra, Lafitte & Walls, 1988 ; Castra & Valls, 2007) propose donc d'agir conjointement en direction des personnes en difficulté et des employeurs.

Du côté de l'action vers les demandeurs d'emploi, trois grandes lignes d'action peuvent être mises en avant. Premièrement, le praticien se centre explicitement et prioritairement sur l'emploi. Les autres problématiques de l'individu (familiale, de santé, de logement, ...) seront traitées en partenariat avec les instances compétentes afin qu'il n'y ait pas confusion des rôles. Deuxièmement, le praticien doit appuyer son action sur le postulat selon lequel "qui souhaite accéder à l'emploi le peut". « 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). Enfin, la liberté de choix est posée comme condition fondamentale de l'engagement. Il s'agit donc pour le praticien de ne proposer au demandeur d'emploi que des recrutements sur des postes dont il a vérifié avec lui qu'il dispose de l'essentiel des compétences requises. La personne est toujours libre de refuser. Pour garantir ce "sentiment de liberté" (primordial dans la théorie de l'engagement), on fait en sorte d'avoir au moins trois offres à lui proposer (des études ad hoc ont montré

qu'en deçà de ce nombre, le maintien dans l'activité était d'une durée significativement moindre).

Du côté de l'employeur, 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. Il s'agit évidemment de ne pas sur-dimensionner (comme c'est souvent le cas) les compétences requises pour l'occupation du poste et de limiter le profil de compétences aux seuls besoins identifiés. Par ailleurs, il s'agit d'éviter le recrutement concurrentiel. Pour cela, est utilisée une alternative au classique entretien de recrutement : l'Entretien de Mise en Relation (EMR). L'employeur doit accepter qu'une seule personne lui soit présentée au recrutement. Sur ces bases, le recrutement s'effectue non sous forme d'un entretien traditionnel mais au sein même de l'activité de travail. Est exclu l'aménagement d'une situation d'observation présentant un caractère artificiel. Le professionnel de l'organisme est présent et favorise les échanges entre le candidat et les employés qui sont sur place. Engagement est pris avec l'employeur qu'aucun thème d'échange autre que l'activité exercée ne sera abordé. Si la personne est recrutée, un suivi est effectué dans les premiers temps d'occupation de l'emploi pour l'aider à résoudre d'éventuelles difficultés d'adaptation, quelle qu'en soit leur nature.

Le dispositif IOD constitue un exemple intéressant d'une méthodologie qui prend en compte les résultats des études présentées ici. Il souligne, dans sa conception, autant l'importance de se centrer sur l'emploi que sur la relation de l'individu à son environnement. L'apport fondamental de la psychologie sociale

est qu'elle amène à se poser les questions sous un autre angle, qui n'est plus celui (ou pas seulement) de l'individu, mais sous l'angle de la perception sociale et du traitement social de l'exclusion.

Bibliographie :

- Bourguignon, D., Herman, G. (2005). La stigmatisation des personnes sans emploi : conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi. *Recherches sociologiques*, 1, 53-78.
- 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. (2001). Comment insérer les bas niveaux de qualification dans les entreprises ? In : C. Lévy-Leboyer, M. Huteau et J.P. Rolland (Eds.), *RH : les apports de la psychologie du travail* (pp. 159-176). Paris : Editions d'Organisation.
- 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.
- Castra, D., Lafitte, J.M., & Valls, F. (1988). Une méthode d'action sur offres et demandes. *L'Orientation Scolaire et professionnelle*, 17, 233-247.
- Cohen, D., & Dupas, P. (2000). Trajectoires comparées des chômeurs en France et aux Etats-Unis. *Economie et statistiques*, 2/3, 17-26.

- 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. & Machin, T. (1996). The effect of psychosocial training climate on mental health outcomes for long-term unemployed individuals. *Australian and New Zealand Journal of Vocational Education Research*, 4, 26-39.
- 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.
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem : the self-protective properties of stigma. *Psychological review*, 96, 608-630.
- Croizet, J.C., & Martinot, D. (2003). Stigmatisation et estime de soi. In J.C. Croizet et J.P. Leyens (Eds.). *Mauvaises réputations : réalité et enjeux de la stigmatisation sociale* (p. 25-59). Paris : Armand Colin.
- Croizet, J.C., Claire, T. (1998). Extending the concept of stereotype threat to social class : the intellectual underperformance of students of low socioeconomic back-grounds. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 588-594.
- Currant, J., Wishart, P., & Gingrich, J. (1999). *JOBS : A manual for teaching people successful job search strategies*. Michigan Prevention Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- Dagot, L. (2007). Menace du stéréotype et performance motivationnelle : le cas des demandeurs d'emploi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 36, 343-356.
- 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.

- Dooley, D., Catalano, R., & Wilson, G. (1994). Depression and unemployment : Panel findings from the Epidemiologic Catchment Area study. *American Journal of Community Psychology*, 22, 745-765.
- 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. & O'Brien, G.E. (1986). A longitudinal analysis of the effects of different patterns of employment and unemployment on school-leavers. *British Journal of Psychology*, 77, 459-479.
- Feather, N.T. (1990). *The psychological impact of unemployment*. New York : Springer-Verlag.
- Fryer, D.M. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment. A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, 1, 3-23.
- Fryer, D.M. (1988). The experience of unemployment in social context. In S. Fisher & J. Renson (Eds.). *Handbook of Life stress, Cognition and Health* (pp.211-238). Chichester : Wiley.
- 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.
- Hanisch, K.A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998 : A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188-220.
- 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.

- Henwood, F. & Miles, I. (1987). The experience of unemployment and the sexual division of labour. In D. Fryer & P. Ullah (Eds.), *Unemployed people* (p. 94-110). Milton Keynes : Open University Press.
- 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.
- Herman, G., Desmette, D., Bourguignon, D. (2003). Stigmatisation sociale et chômage. In N. Delobbe, G. Karnas et C. Vandenberghe (Eds.). *Evaluation et développement des compétences au travail* (107-114). Louvain : Presses Universitaires de Louvain.
- 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 (Ed.). *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 et F. Le Poutier (Eds.), *A quoi sert aujourd'hui la psychologie sociale, demandes actuelles et nouvelles réponses* (pp. 11-22). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Kessler, R.C., Turner, J.B., & House, J.S. (1988). Effects of unemployment on health in a community survey : Main, modifying, and mediating effects. *Journal of Social Issues*, 44, 69-85.
- Kessler, R.C., Turner, J.B., & House, J.S. (1989). Unemployment, reemployment, and emotional functioning in a community sample. *American Sociological Review*, 54, 648-657.
- 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.
- Lahelma, E. (1992). Paid employment, unemployment and mental well-being. *Psychiatria Fennica*, 23, 131-144.
- Leeftang, 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.
- 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.
- 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.
- Quinn, D.M., & Spencer, S.J. (2001). The interference of stereotype threat with women's generation of mathematical problem-solving strategies. *Journal of social Issues*, 57, 55-71.
- Roques, M. (1995). *Sortir de chômage – Un effet de réorganisation du système des activités*. Liège : Mardaga.
- Roques, M. (2004a). Chômage et santé psychologique : synthèse et perspective. In C. Bonardi, N. Gregori, J.Y. Menard et N. Roussiau (Eds). *Psychologie*

- sociale appliquée : Emploi, Travail, Ressources humaines* (vol. 4, 55 – 73). Paris : In Press.
- Roques, M. (2004b). Pour une analyse psycho-sociale du chômage : synthèse et perspective. In C. Louche et P. Pansu (Eds). *La psychologie appliquée à l'analyse de problèmes sociaux* (129 – 156). Paris : Presse Universitaire de France.
- Roques, M. (2004c). Précarité et exclusion. In E. Brangier, A. Lancry et C. Louche (Eds). *Les dimensions humaines du travail : théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations* (591 – 614). Nancy : Presse Universitaire de Nancy.
- Salipante, P., & Goodman, P. (1976). Training, counselling, and retention of the hard-core unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 61, 1-11.
- Steele, C., Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of african americans. *Journal of Personality and social Psychology*, 69, 797-811.
- Taris, T.W. (2002). Unemployment and Mental Health : A Longitudinal Perspective. *International Journal of Stress Management*, 9, 43-57.
- Vinokur, A.D., Caplan, R.D., & Williams, C.C. (1987). Effects of recent and past stress on mental health : Coping with unemployment among Vietnam veterans and nonveterans. *Journal of applied Social Psychology*, 17, 708-728.
- 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., Silvonon, 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.
- Wanberg, C.R. (1995). A longitudinal study of the effects of unemployment and quality of employment. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 40-54.

- Wanberg, C.R., Watt, J.D. & Rumsey, D.J. (1996). Individuals without jobs : An empirical study of job-seeking behaviour and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76-87.
- Winefield, A.H. (1985). Psychological effects of participation in the Wage Pause Program. *Bureau of Labour Market Research*, 15, 14-17.
- Winefield, A.H. (1995). Unemployment : its psychological costs. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial & organisational psychology*. Chichester : Wiley.