



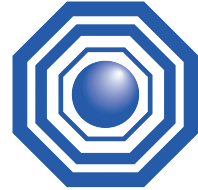
# Chômeur ou chômage ? Jessica Ouraga

TRAVAIL EN ACTION

**CDGAI**

Centre de Dynamique des Groupes et d'Analyse Institutionnelle asbl

Publication pédagogique d'éducation permanente



**C.D.G.A.I.**

## Chômeur ou chômage ?

Auteure

**Jessica Ouraga**

Concept et coordination

**Marie-Anne Muyshondt - CDGAI**

**Collection Travail en action - 2014**

Éditrice responsable : Chantal Faidherbe

Présidente du C.D.G.A.I.

Parc Scientifique du Sart Tilman

Rue Bois Saint-Jean, 9

B 4102 - Seraing - Belgique

Graphisme : Le Graphoscope

legraphoscope@gmail.com

**TRAVAIL EN ACTION**





# Intentions de ce livret

Ce livret propose d'aborder la problématique du chômage en passant par ces questions : de quoi s'agit-il ?, en quoi est-ce que cela pose question ?, quel est notre pouvoir d'action ?, afin d'envisager de manière collective des pistes de solutions.

Ainsi, ce livret a comme intentions de :

- ◆ Définir et distinguer «chômage» et «chômeurs»,
- ◆ Comprendre les mécanismes qui pourraient mener à l'exclusion de ceux-ci,
- ◆ Eclairer l'impact pour les personnes passant par une période de chômage,
- ◆ Mettre en question la place du travail,
- ◆ Interroger la politique actuelle en matière d'emploi,

Et de clarifier :

- ◆ Des premières pistes d'attention pour l'animation de groupes de chômeurs.

## Publics visés

- ◆ Acteurs et actrices de l'animation, de l'éducation, de l'enseignement, de la formation, des soins de santé, de la culture, du social, de la prévention, de la sécurité ; de l'accompagnement psychologique, social et psychosocial ; de la coordination, de l'encadrement institutionnel.

# TRAVAIL EN ACTION

# SOMMAIRE

<b>Introduction</b>	9
<b>Qui dit «chômeur» dit «exclu» ?</b>	11
Qu'est-ce qu'un chômeur ?	11
Quand le C4 impose le stigmat	17
Réflexions	24
<b>Après la perte d'un emploi, la perte d'estime de soi ?</b>	25
Quand le travail pose question	26
La (non) centralité du travail ?	28
Le travail, créateur de liens	29
Réflexions	31
<b>Le chômage, un problème politique ?</b>	32
Objectif : augmenter le taux d'emploi	32
Stop à la dépendance des chômeurs !	35
Réflexions	38
<b>Les «acteurs de l'emploi» : acteurs de quel scénario ?</b>	39
Acteur malgré lui ?	39
A quoi joue-t-on ?	40
Réflexions	46
<b>Conclusion</b>	47
<b>Notes</b>	49
<b>Bibliographie</b>	51

# TRAVAIL EN ACTION

## INTRODUCTION

Le chômage ne laisse pas indifférent. Lorsqu'il est abordé, il suscite des débats mais également des émotions : la peur, la honte, la colère et très souvent la joie quand on le quitte. Alimentant les discussions de comptoir, sollicitant les préjugés et mobilisant des Hommes politiques, des citoyens et des professionnels, il a créé une nouvelle catégorie : les chômeurs.

Les sans-emplois doivent souvent faire face à des critiques et des rejets. Leur responsabilité quant à leur sort est mise en doute. Leur motivation sert de jauge quant à leurs perspectives professionnelles. Ils sont à la fois objet de curiosité et en même temps présentés comme objet connu de tous. Que savons-nous sur les chômeurs ?

Nous avons souhaité aborder ce curieux mélange de connu et d'inconnu suite à un atelier d'échanges de pratiques, qui a rassemblé des professionnels, témoins de leur secteur (centre d'accueil et de formations pour personnes en difficultés, accueil et travail avec des primo-arrivants, milieu culturel, musical, sportif, scolaire et de la formation). Cet atelier a servi de recueil d'informations et a vu émerger une réflexion quant à l'exclusion des chômeurs. En quoi les chômeurs posent-ils question ?



Lors du Conseil européen de Lisbonne (2000), un objectif de plein emploi est établi. L'aide proposée, imposée aux nouveaux et anciens chômeurs, poursuit l'objectif de la remise à l'emploi et du reclassement. Ces interventions auprès des chômeurs sont également des moments de rencontres où le conseiller en emploi peut se heurter à la dénonciation d'un sentiment d'exclusion et parfois faire face à un public mis à mal par un sentiment de rejet dont l'origine et l'utilité posent question. En quoi les dispositifs pour chômeurs posent-ils question ? Quel en est le pouvoir d'action ? Ce livret tente de donner des premiers éléments de définition du chômage et des chômeurs, de comprendre les raisons qui pourraient mener à l'exclusion de ceux-ci, d'envisager l'impact pour les personnes passant par une période de chômage, de mettre en question la place du travail, d'interroger la politique actuelle en matière d'emploi et de proposer des premières pistes d'attention pour l'animation de groupes de chômeurs.

Nous pensons que c'est en abordant au préalable ces questions : de quoi s'agit-il ?, en quoi est-ce que cela pose question ?, quel est notre pouvoir d'action ?, que nous pourrions envisager de manière collective des pistes de solutions.

## QUI DIT «CHÔMEUR» DIT «EXCLU» ?

En se questionnant sur le thème de l'exclusion, lors de cet atelier d'échanges de pratiques, le groupe a abordé le thème de la modification du regard des autres en lien avec la modification du statut social, celui de «chômeur». Ce constat fut formulé suite à un ressenti commun du groupe, qu'une personne en recevant son «C4<sup>1</sup>» semble perdre de la valeur dans le regard des autres. Nous vous proposons de partir de ce ressenti et de découvrir ce que peut entraîner le passage de la catégorie de «ceux qui ont un job» à celle de «ceux qui n'en ont pas».

### QU'EST-CE QU'UN CHÔMEUR ?

Pour Emmanuel Pierru (2005), auteur de *Guerre aux chômeurs ou guerre au chômage*, il est important de distinguer les deux termes : chômeur et chômage, ceux-ci ne représentant pas des catégories interchangeables. Pour appuyer ses propos, il cite les travaux de C. Topalov (1994), qui tente de démontrer que l'«invention» du chômage ne coïncidait pas nécessairement avec la «naissance du chômeur». Il y a d'un côté, le système du chômage et les figures dans lesquelles il s'incarne : les chômeurs. (Pierru, 2005, p.7)

Le lecteur aura été confronté à l'utilisation populaire de ce terme et aux représentations sociales qui lui sont liées. Cette vision des chômeurs, que nous tenterons de décrire dans les pages suivantes, qu'elle soit partagée ou non, fait l'objet d'une transmission à mettre en lien avec une culture et une époque.

<sup>1</sup> Les renvois numérotés sont regroupés en fin de livret.

## L'APPARITION DU CHÔMAGE

Le chômage est «un phénomène historique, émergeant au tournant des 19<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> siècles, inventé (Salais, Baverez & Reynaud, 1986). Il est le résultat d'une construction sociale et historique aboutissant à ce que certaines situations soient comptées pour du chômage et d'autres non. (...). À la fin du 19<sup>e</sup> siècle, les chômeurs n'existent pas, le terme n'est pas disponible pour caractériser les travailleurs sans travail, sans ouvrage. Le verbe chômer est en usage, mais il a un sens très large, qui réunit des situations que la raison contemporaine refuse d'assimiler : un jour chômé est un jour sans travail et sans rémunération, quelle qu'en soit la cause (récession économique, grève, maladie, jour férié ...). Un sens moderne va émerger et s'imposer progressivement, avec la diffusion du contrat de travail salarié dans les entreprises et l'affirmation d'une différence entre pauvres et chômeurs dans les politiques sociales. »

(Bevort, Jobert, Lallement et Mias - sous la direction de -, 2012, p.97)

A cette période, les travailleurs (occupés et inoccupés) formaient une même catégorie avec des jours de chômage, passant d'un travail à l'autre, d'un employeur à l'autre. L'assurance sociale, les évolutions dans le droit social ainsi que l'appartenance, la fidélité à une organisation ont contribué à l'association du terme «travailleur» à sa période de chômage : un «chômeur».

Le chômage est une invention, elle «s'est construite à la convergence d'une dynamique aux dimensions indissociablement sociale (lutte contre la pauvreté), économique (institution d'un véritable marché du travail) et juridique (élaboration du statut de salarié).»

(Gautié, 2002, p.61)

Au début du 20<sup>e</sup> siècle, le nombre de personnes en situation de pauvreté évolue fortement, notamment à cause de la Dépression. Il devenait nécessaire de distinguer les pauvres et les sans-emplois, «victimes» d'une absence temporaire de travail, notamment par soucis de reconnaissance. Cette augmentation de la pauvreté et ce besoin de distinction entraîna la prise en charge du chômage par l'Etat social. Les situations de chômage ne peuvent plus être considérées comme des états transitoires en lien avec des comportements individuels mais comme « un risque social ». (Pierru, 2005) L'Etat se retrouve également face au paradoxe qu'il a créé : «L'invention du chômage s'analyse par conséquent comme une réponse «sociale», à tonalité préventive, à la question de la gouvernementalité des sociétés démocratiques qui affirment l'égalité entre citoyens dans un système marchand producteur d'inégalités et, partant, susceptibles d'être prises en défaut dans l'écart (ou la distance) entre les principes politiques affichés (l'égalité citoyenneté) et la réalité des inégalités sociales (dont celles d'accès à l'emploi constituent la manifestation la plus flagrante).» (Pierru, 2005, p. 28)

Emmanuel Pierru (2005) explique que la représentation dominante à cette époque est la représentation libérale qui va être mise à mal par la « révolution keynésienne ».

Les économistes classiques envisagent le marché de l'emploi comme la rencontre naturelle d'offres et de demandes. Dans ce cadre, le chômage en est un désajustement, résultat notamment de mécanismes institutionnels faussant le libre jeu du marché. A travers cette vision, le chômage ne peut être envisagé que de manière volontaire et nécessite une diminution des salaires pour retrouver un équilibre (par cette non-rencontre de l'offre et la demande). Il peut s'agir de

revendications ou de refus quant à de nouveaux types de contrats ou de fonctions. Cette approche n'envisage pas que le chômage puisse être un produit macro-économique.

J.-M. Keynes quant à lui, a tenté de proposer une autre vision ; ne considérant pas que l'emploi puisse être analysé comme un simple produit sur le marché du travail, il théorise l'idée d'un chômage « involontaire » appelé la « Théorie générale » (*Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, en 1936), favorisant l'intervention des pouvoirs publics et contrant les arguments en faveur d'un ajustement à la baisse des salaires comme tentative pour contrer un haut niveau de chômage. Pour approfondir l'historique de l'« invention » du chômeur, nous invitons les lecteurs à consulter l'ouvrage : Salais, Baverez, Reynaud, (1986), *L'invention du chômage*, et Topalov, (1994), *Naissance du chômeur, 1880-1910*.

## LE VÉCU DU CHÔMAGE

Spontanément, le public porte des jugements sur cette catégorie; l'objet des préjugés reposant notamment sur l'impression que les chômeurs profitent du système des allocations de chômage. Un préjugé est par définition une construction. Celle-ci s'avère souvent non fidèle à la réalité ne permettant pas de présenter la multiplicité et la complexité du sujet en question.

Afin d'objectiver nos propos, nous nous référons à la définition légale du chômeur, en Belgique. Un chômeur est une personne ayant droit aux allocations de chômage et remplissant les conditions suivantes<sup>2</sup>:

- ◆ Avoir été privé involontairement de travail et de rémunération ;

- ◆ Etre et rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent (FOREM, Actiris, Arbeitsamt ou VDAB) ;
- ◆ Etre et rester disponible pour le marché de l'emploi ;
- ◆ Etre apte au travail ;
- ◆ Résider en Belgique.

Le premier élément exige l'absence de volonté quant à la perte d'emploi, ce qui, nous le verrons, entre en opposition avec le stéréotype du chômeur «responsable de sa situation». La personne doit donc subir, être victime d'un licenciement pour obtenir ses droits au chômage mais devra faire face à un regard accusateur de ceux qui portent et propagent ce préjugé quant à sa responsabilité dans le cadre du licenciement. De plus, la personne débutant sa période de chômage, en position de victime, se heurtera rapidement à des réactions et injonctions, la sollicitant comme personne actrice et ayant des responsabilités quant à l'issue de sa situation. Comment se déroule ce changement de position d'un statut de victime à celui de responsable de sa recherche d'emploi ? Ces positions reflètent-elles réellement les vécus des chômeurs ?

Selon Dominique Schnapper<sup>3</sup>, il y aurait trois manières de vivre l'expérience du chômage :

- ◆ **Chômage total** : cette période est vécue avec beaucoup d'ennui, de désocialisation et d'humiliation. Ce type de ressenti touche principalement les personnes ayant énormément investi dans leur travail. Ce dernier étant une possibilité de s'exprimer à travers un sentiment d'utilité, une raison d'être et une reconnaissance sociale.

◆ **Chômage inversé** : les personnes le vivent comme une période de pause, de repos (après des études, une fin de CDD<sup>4</sup> ou un licenciement). Cette parenthèse est l'occasion d'avoir du temps pour soi, pour ses proches ou encore de consacrer plus de temps à ses loisirs ou ses passions.

◆ **Chômage différé** : le nouveau chômeur va fortement s'impliquer dans sa recherche d'emploi et/ou dans des activités de substitution afin de maintenir son univers professionnel. Ces stratégies ne font que différer le moment de passage au chômage total si la personne ne retrouve pas un travail.

La vision stigmatisée du chômeur l'associe généralement au chômage inversé. De plus, un amalgame est réalisé entre les sans-emplois qu'ils soient chômeurs, «demandeurs d'emploi libres<sup>5</sup>», licenciés sans prestation de préavis<sup>6</sup>, ou personnes en situation de maladie de longue durée, etc. (ces dernières catégories ne recevant pas d'allocations de chômage).

Beaucoup de nouveaux chômeurs appréhendent les démarches à réaliser et les confrontations aux autres membres de leur catégorie. Nous faisons l'hypothèse qu'il y a souvent, dans un premier temps, un comportement de rejet du nouveau chômeur envers les autres. Cette réaction semble, selon nous, s'atténuer lorsque la personne bénéficie d'un temps d'échanges, notamment en groupe restreint avec d'autres personnes vivant sa situation. La confrontation des préjugés à la réalité est, comme bon nombre de stéréotypes, l'opportunité de remettre à sa juste place les jugements vis-à-vis d'autres personnes. Il s'agit donc d'idées préconçues.

## QUAND LE C4 IMPOSE LE STIGMATE

«Les Grecs, apparemment portés sur les auxiliaires visuels, inventèrent le terme de stigmaté pour désigner des marques corporelles destinées à exposer ce qu'avait d'inhabituel et de détestable le statut moral de la personne ainsi signalé. Ces marques étaient gravées sur le corps au couteau ou au fer rouge, et proclamaient que celui qui les portait était un esclave, un criminel ou un traître, bref, un individu frappé d'infamie, rituellement impur, et qu'il fallait éviter, surtout dans les lieux publics. (...) Un tel attribut constitue un stigmaté, surtout si le discrédit qu'il entraîne est très large ; parfois aussi on parle de faiblesse, de déficit ou de handicap. (...) Le mot de stigmaté servira donc à désigner un attribut qui jette un discrédit profond (...).» (Goffman, 1975, p.11-13)

Le statut de chômeur est stigmatisant car il associe aux personnes une image péjorative liée à leur statut de sans-emploi, perçu par les porteurs de préjugés comme indigne. Aux demandeurs d'emplois est assimilée l'image du parasite (Pierru, 2005), ceux et celles qui vivent au crochet des autres, de la société. Cette association très dure est assignée à une personne au moment où elle perd son travail ou quand elle se retrouve face à la difficulté de ne pas trouver un premier emploi. Dans la première situation, la personne se retrouve exclue de «ceux qui ont un travail» à «ceux qui n'en ont pas». Nul ne souhaite, avec une telle définition, faire partie de cette catégorie, mais a-t-on vraiment le choix face aux préjugés ?

Le nouveau chômeur se retrouve face à une nouvelle catégorie dont il est censé faire partie mais qu'il peut être amené à rejeter. Certains vont vivre avec souffrance des démarches comme celle d'aller déposer leurs cartes de pointage<sup>7</sup>, ou de patienter dans la salle d'attente du Forem (ou autre organisme d'accompagnement



à l'emploi) ou de leur syndicat. Ce stigmate est donc invisible, dans la mesure où il est impossible d'identifier un chômeur sur base de son apparence physique. Mais il se fait connaître dès que la personne doit transmettre des informations sur sa situation. Certains chômeurs vont tenter de camoufler des indices pouvant dévoiler leur statut (cacher sa carte de chômage, ne pas se promener pendant les heures de travail, ne pas être vu par des connaissances dans un bureau de chômage). Ces subterfuges sont consommateurs d'énergie pour les préserver des préjugés. En évitant la question classique : «Et vous, que faites-vous comme boulot ?», le chômeur peut en arriver au final à la solitude, créée par le rejet de faire partie de cette nouvelle catégorie. En n'osant pas dévoiler son appartenance à une nouvelle catégorie et en ne faisant plus partie de celle des travailleurs, la personne peut se couper de groupes pouvant avoir la fonction de soutien.

Cette exclusion est vécue pour certains en même temps que le deuil vis-à-vis de leur emploi ; elle s'accompagne parfois d'un sentiment d'injustice lié aux raisons du licenciement et véhicule souvent l'angoisse de la détérioration de leur qualité de vie suite aux nouvelles difficultés financières. La personne en situation de fragilité peut se retrouver sous les feux des projecteurs car sa situation professionnelle, devient «l'affaire de tous». On lui manifeste plus d'intérêt «où elle en est ?», «est-ce qu'elle avance dans ses recherches ?» «fait-elle vraiment ce qu'il faut ?» etc. Cette manifestation d'intérêt de l'entourage, et l'évaluation des démarches du demandeur d'emploi par un conseiller, crée parfois un sentiment d'intrusion pour la personne en recherche d'une nouvelle situation professionnelle. Certains vivent même cette intrusion au sein de leur foyer, à travers les conseils trop nombreux et injonctifs de leurs proches.

La compréhension de ces réactions peut prendre sens à travers l'attribution aux chômeurs de responsabilités quant à leur absence d'emploi : «s'ils en sont là, c'est que forcément ils ont dû faire quelque chose.» Weiner, Perry et Magnusson (1988) parlent de «contrôlabilité» en renvoyant « aux moyens dont disposent les individus pour mettre un terme à leur stigmatisation ». (Herman, 2007, p.117) Si une personne est jugée comme en partie responsable de sa situation, elle sera jugée de manière plus sévère qu'une personne considérée comme victime. Cette théorie de la contrôlabilité expliquerait ainsi que le regard porté sur une personne licenciée au cours d'une restructuration collective ou d'une fermeture sera moins sévère, voire soutenant, en comparaison au jugement vis-à-vis d'une personne licenciée individuellement par son institution.

Bourguignon et Herman ont mis en évidence dans leur publication «Au cœur des groupes<sup>8</sup> de bas statut : la stigmatisation» (Herman, 2007, p.99-144) les menaces rencontrées par les personnes portant des stigmates, qui sont plus nombreuses que les membres de catégories de haut statut. «La stigmatisation est liée à la possession d'un attribut dévalorisé et s'accompagne d'un stéréotype négatif, d'une identité sociale négative et de discrimination. Or, à chacun de ces quatre éléments est associée une menace.» (Herman, 2007, p.118)

### **MENACE DUE AUX PRÉJUGÉS ET À LA DISCRIMINATION**

Les attaques que peuvent subir les membres des catégories de bas statut peuvent aller parfois jusqu'à des agressions touchant l'intégrité physique de la personne. A cela s'ajoutent des effets indirects comme la restriction quant à l'accès à des ressources nécessaires à leur vie (accès au logement, travail, soins de santé) ainsi qu'aux besoins fondamentaux liés à l'appartenance à un

groupe. Le chômage sera une période particulièrement préoccupante pour une mère de famille célibataire, par exemple. La confrontation à des situations de discriminations peut également augmenter le stress et la difficulté à le gérer. Ceux qui accompagnent des personnes en les suivant après leur licenciement peuvent constater le stress que peuvent ressentir les «travailleurs âgés». En effet, ils sentent l'accumulation des préjugés.

### **MENACE DUE AUX STÉRÉOTYPES**

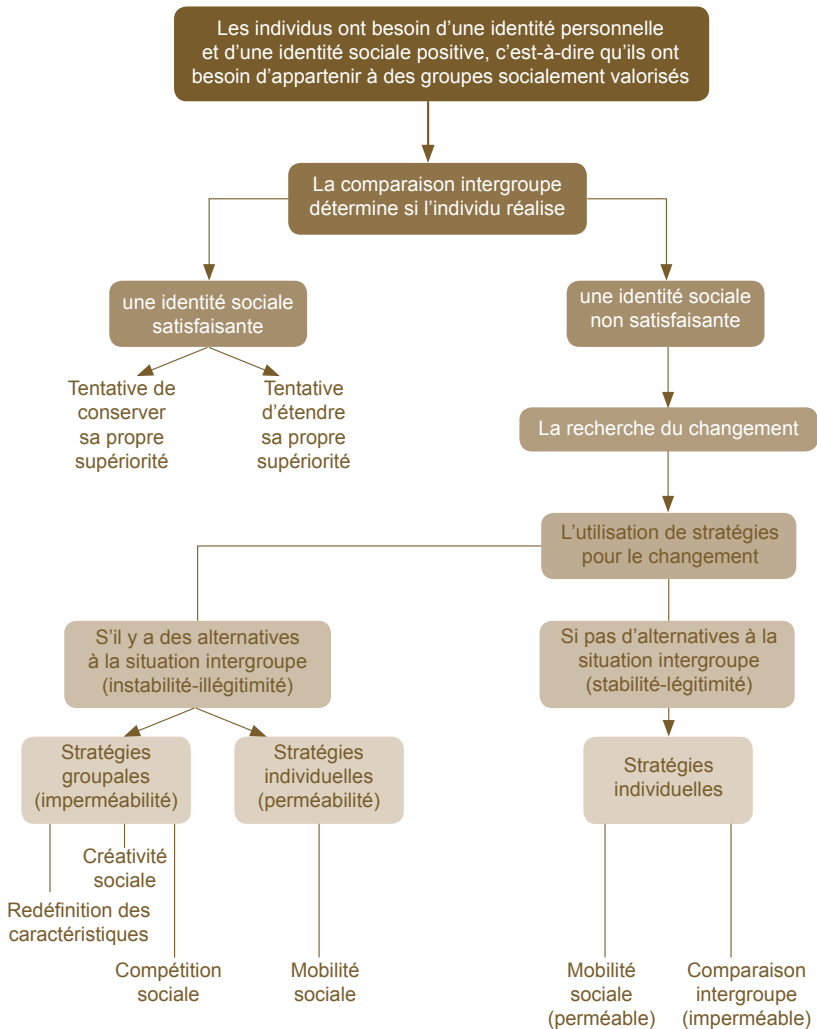
Les stéréotypes vis-à-vis de certains groupes sont tellement partagés que ces personnes stigmatisées connaissent également les idées reçues quant à leur groupe d'appartenance. Cette menace cible la perte d'individualisation des personnes qui ne sont jugées qu'à travers les stéréotypes négatifs véhiculés. Cette situation entraîne une augmentation de l'anxiété et parfois des troubles psychosomatiques. «Nous ne sommes plus qu'un CV !», l'accès à un entretien d'embauche s'assimile à la quête du Graal et ce moment de présentation devient parfois une bataille contre les stéréotypes. Par exemple, certains demandeurs d'emplois n'osent pas demander un justificatif de leur présence à un entretien d'embauche (afin de démontrer au service régional de l'emploi leur investissement dans leur recherche) par crainte d'être assimilés à «ceux qui font juste acte de présence».

### **MENACE DUE À L'IDENTITÉ SOCIALE NÉGATIVE**

En lien avec la théorie de l'identité sociale, l'image négative du groupe va venir ternir l'image de l'individu faisant partie du groupe, dévaloriser dans certains cas l'estime de soi. Cette menace peut être tellement élevée pour certains que le suicide est envisagé<sup>9</sup>.

La théorie de l'identité sociale (Tajfel) «repose sur un tripode : catégorisation en «eux» et «nous» est suffisante pour créer un groupe [que nous nommons catégorie]. Une fois membre d'un groupe, les individus recherchent une identité sociale positive. Pour ce faire, ils vont se comparer à d'autres groupes.» (Leyens et Yzerbyt, 1997, p.304)

Figure 11.3 - Représentation schématique de la Théorie de l'Identité Sociale (Leyens et Yzerbyt, 1997, p.304)



La personne porteuse d'une identité sociale insatisfaisante se positionnera face à plusieurs alternatives.

◆ Si un changement n'est pas possible dans les relations car il y a une légitimation de cette catégorie de bas statut (exemple : la discrimination envers les chômeurs ne semble pas pouvoir être modifiée), la personne tentera une mobilité sociale (exemple : un demandeur d'emploi de longue durée va tenter des stages d'insertion) ou une comparaison intragroupe [intracatégorie] (exemple : se comparer à des personnes vivant plus difficilement le chômage).

◆ Si un changement est possible, car les préjugés semblent illégitimes, la personne peut soit suivre individuellement une stratégie de mobilité sociale, soit, le caractère illégitime des préjugés permet ici un changement social au niveau de stratégies groupales. Il n'est plus nécessaire pour l'individu de faire changer les choses par un changement personnel de catégorie. Les membres de la catégorie peuvent travailler sur les représentations de leur catégorie ; valoriser leur image, redéfinir certaines valeurs ou bases sur lesquelles ils s'appuient ou affronter par la compétition les autres catégories.

### **MENACE DUE À L'AMBIGUÏTÉ ATTRIBUTIONNELLE**

Un doute permanent prend place auprès des personnes stigmatisées. En étant confrontée à des échecs, chaque personne a la possibilité d'attribuer cet échec à des facteurs internes (ne pas faire suffisamment de recherche d'emploi, ne pas être assez qualifiée, etc.) ou à des facteurs externes (les préjugés de l'employeur, le manque d'attribution d'aide à l'embauche, etc.) Des recherches (Abramson, Seligman, Teasdale, 1978 et Weiner, 1985) ont démontré que l'attribution d'un échec à des facteurs internes était plus coûteuse au niveau de l'estime de soi.

Les personnes peuvent, pour préserver leur estime d'elles-mêmes, tenter de justifier un échec en identifiant des facteurs externes. Pour les catégories de bas statut, des situations vécues pourront être interprétées comme conséquences d'aprioris quant à leur catégorie d'appartenance. Cette position de victime peut être liée à des situations de discriminations et fragiliser l'individu perdant le sentiment de contrôle sur ses démarches. Cette position, par des facteurs externes, peut également empêcher une remise en question de la personne.

Il semblerait que cette ambiguïté attributionnelle se joue en permanence dans les dispositifs de *jobcoaching*, *outplacement* et accompagnements en O.I.S.P.<sup>10</sup>

Ces dispositifs sont proposés dans l'objectif d'une remise à l'emploi et travaillent généralement sur l'amélioration de la méthode de recherche d'emploi, de la présentation personnelle lors de l'entretien d'embauche et de l'adaptation des attentes professionnelles. Une conseillère en emploi fut interviewée à la radio, concernant le *jobcoaching* (août 2014) et expliquait que les demandeurs d'emploi sous-estimaient leur réseau relationnel. En parlant de leur projet professionnel à leurs connaissances, ils ouvrent l'opportunité de trouver un travail correspondant à leur souhait. Ce conseil qui semble pertinent (plus on multiplie les possibilités, plus on a des chances de retrouver), ne doit pas sous-estimer le sentiment de gêne que peut ressentir le sans-emploi qui associe cette action, parfois, à de la mendicité.

L'accumulation de ces menaces et jugements désapprouvateurs peuvent donner l'impression aux nouveaux demandeurs d'emploi de vivre un cauchemar éveillé alors que pour ceux n'ayant pas perdu leur travail, il s'agit d'un scénario à éviter absolument.

## RÉFLEXIONS

Comment peut-on interpréter ces énoncés : «le chômeur est avant tout une victime» et/ou «le chômeur doit faire face à ses responsabilités» ?

Quelles peuvent-être les ressentis d'une personne au chômage ayant un vécu de «chômage total» mais étant considérée comme vivant un «chômage inversé» ?

Les préjugés peuvent-ils être considérés comme des marques indélébiles, sans possibilité de modifications ?

La théorie de l'identité sociale met en avant des possibilités de changement social ; quelles pourraient-elles être en matière de discrimination des chômeurs ?

## **APRÈS LA PERTE D'UN EMPLOI, LA PERTE D'ESTIME DE SOI ?**

Les mots utilisés «perte d'un emploi», «sans-emploi» suggèrent un déficit, un manque en comparaison à d'autres. Que perd la personne à travers cette fin de contrat ? Les mots «perte» ou «deuil» ne sont-ils pas excessifs pour aborder «seulement un travail» ? Afin d'en découvrir plus quant à la perte d'un contrat de travail nous vous proposons, dans un premier temps, de suivre le questionnement des participants à l'atelier d'échanges de pratiques quant à la place du travail dans notre société.

### **QUAND LE TRAVAIL POSE QUESTION**

Le groupe s'interroge quant à l'importance du travail comme étant central dans notre société. Un membre du groupe donne pour illustration la grande place prise dans la politique wallonne en matière d'intégration. Cependant, le dispositif serait, dès le départ, en situation d'échec car certaines personnes veulent travailler mais il n'y a pas suffisamment de possibilités d'emploi. Il n'est donc pas si aisé de s'intégrer par le travail. La place du travail comme principal facteur d'intégration est remise en question.

Certains membres du groupe, allochtones, se remémorent leur premier travail, et à quel point il leur paraissait médiocre tout en leur permettant d'être plus en contact avec la population belge, de développer certaines compétences, d'augmenter leur sentiment de sécurité et de gagner confiance en eux.



## LA (NON) CENTRALITÉ DU TRAVAIL ?

« (...) Ce qui fait la réussite du chômage est précisément le drame des chômeurs : en arrimant l'ouvrier à l'entreprise, en le stabilisant dans l'emploi, le chômage participe à l'intériorisation d'un rapport autre au travail, désamorçant du même coup les formes anciennes de résistances ouvrières vis-à-vis des employeurs. En cela, l'invention du chômage a puissamment participé de l'objectivation du salariat, et là est bien sa réussite. Mais ce faisant, il fait aussi le malheur de ceux qui ne peuvent accéder à cette nouvelle forme. Quand il n'y a pas assez de «ce» nouveau type de travail pour tous, ceux qui n'en ont pas (pendant longtemps) sont renvoyés à l'indignité de leur position en marge. Et (dé)considérés, dans le regard peu à peu normalisé des non-chômeurs, comme des «pauvres», c'est-à-dire ceux à qui il manque l'essentiel : un emploi stable sans limite de durée, garanti par un contrat de travail. En héritant du salariat moderne, le monde ouvrier (puis tous les autres) hérite aussi de la peur et la culpabilité de ne pas pouvoir l'intégrer». (Pierru, 2005, p.23-24)

## TRAVAIL ET ÉMANCIPATION

La centralité du travail et sa perte de centralité font débat. (Dejours, 2009 ; Gollain, 2000 ; Renault, 2012 ; Clot, 2010). Dans son ouvrage «*Travail vivant, 2 : Travail et émancipation*», Christophe Dejours soutient une thèse de centralité politique du travail, à travers la psychodynamique du travail. Le monde professionnel est un terrain où se joue une lutte pour la domination et pour l'émancipation. Un des plus beaux exemples est celui de la femme au travail. L'arrivée des femmes dans les usines en temps de renfort pour la guerre a permis l'émancipation de celles-ci à un niveau collectif. De nos jours, quotidiennement des femmes gagnent en autonomie, s'émancipent grâce à leur travail (d'où la crainte de la perte d'autonomie avec le chômage).

Elles doivent d'ailleurs faire face à une double domination en tant que professionnelles : domination par le lien de subordination propre au contrat de travail et tentative de domination des hommes sur le 2<sup>e</sup> sexe (de Beauvoir, 1976). Cette thématique mérite d'être abordée de manière plus approfondie ; pour ce faire, nous vous conseillons les écrits de Pascale Molinier, notamment «*L'énigme de la femme active*».

En situation de travail, il n'y a pas seulement une transformation de la production mais aussi une transformation de la personne elle-même.

## **TRAVAIL ET INTÉGRATION SOCIALE**

«Si nous sommes d'accord pour affirmer que, si le travail est facteur d'identité et d'intégration sociale, c'est dans un sens bien précis ; le travail n'est pas en soi intégrateur mais il l'est parce qu'il est la forme historiquement déterminée d'intégration sociale. Le travail qui a été jusqu'à présent le rapport social dominant, représente l'élément intégrateur de notre société. À la différence de toutes les sociétés antérieures, la société industrielle est par définition une société de travailleurs. À témoin, tous ceux qui en sont privés et pour qui le travail salarié est, dans la majorité des cas, perçu comme le plus important facteur de socialisation.» (Gollain, 2000, p 151)

Le travail serait un enjeu normatif et décisif et sa centralité reposerait sur trois thèses implicites (Renault, 2012, p 125-126) :

- ◆ Sa place particulière dans les champs individuel et collectif ;
- ◆ L'influence que les expériences de travail et les institutions liées au travail exercent sur les autres expériences et institutions;
- ◆ Un enjeu normatif décisif.

## TRAVAIL ET ÉDUCATION

La question du travail ne concerne pas uniquement le domaine de l'emploi mais a vraiment un impact plus large. Comme le soulignaient les membres de l'atelier d'échanges de pratiques, «on présente les objectifs liés à la scolarité comme une préparation à obtenir et occuper un emploi.»

Le travail prend une place importante dans le processus d'éducation/formation continuée via les trois aspects suivants (Renault, 2012, p 138) :

- ◆ Il y a un effet de socialisation primaire, dont par exemple, le jeu des enfants jouant aux adultes qui travaillent ;
- ◆ Le rôle que le travail devrait jouer dans l'éducation scolaire ;
- ◆ Les effets de socialisation dus à la coopération sur le lieu de travail.

Le travail est important dans la formation des facultés intellectuelles et l'appropriation du contenu moral dans la vie sociale. Il permet donc une unification de l'identité personnelle. «Un métier est un facteur de développement des capacités spécifiques de l'individu et un moyen d'obtenir une reconnaissance de la valeur sociale de ses capacités.» (Renault, 2012, p 140)

## QUAND L'ENTREPRISE MONTRE LE CHEMIN À SUIVRE

Sainsaulieu insiste sur une responsabilité qui incombe aux entreprises dans l'enrichissement de ce «capital de socialisation», en laissant plus d'initiatives aux salariés, par exemple. Selon lui, l'entreprise répand des valeurs et des normes (combat/compétition, efficacité, performance, etc.). Il considère que «le travail fait société». D'autres auteurs ne sont pas d'accord avec son point de vue, dont Le Goff qui insiste sur le fait que l'entreprise n'a pas pour vocation de produire du lien social.

«L'enrayement de ce processus, dont témoigne d'abord le chômage de masse, conduit au paradoxe suivant : une impossibilité croissante d'identification au travail et une centralité croissante de l'emploi comme voie d'accès à l'existence sociale. Tout naturellement, plus l'emploi se dérobe, plus il est investi émotionnellement. En effet, dans notre société, où les solidarités institutionnelles et mécaniques ont participé à un affaiblissement croissant du lien social, l'«entourage perdu» conduit les individus à revaloriser d'autant plus le rôle et la place du travail.» (Gollain, 2000, p 154)

Il y a donc débat autour des valeurs véhiculées dans notre société, car elles proviendraient du monde des entreprises. La question qui se pose est de savoir si c'est à l'entreprise de prendre cette place dans notre culture. Comme nous l'avons souligné précédemment, le travail influence d'autres domaines que son propre champ. Pour citer Emmanuel Renault : «Le travail peut devenir pathogène quand il colonise toute notre existence au détriment d'autres valeurs dont dépendent le sens de notre existence, et le sens du travail lui-même.» (Renault, 2012, p141)

## **LE TRAVAIL, CRÉATEUR DE LIENS**

Nous avons abordé avec Schnapper le fait que le chômage total entraîne très souvent l'accumulation de ruptures des liens sociaux, ce qui peut être vécu comme une expérience traumatisante. Serge Paugam (2006) présente dans son ouvrage, suite aux propos de Schnapper, quatre types de liens sociaux :

◆ **Lien de filiation** : il s'agit de la famille, d'un groupe auquel on appartient sans l'avoir choisi. Les liens peuvent se défaire face à l'épreuve du chômage.

◆ **Lien de participation élective** : la socialisation se fait en dehors de la famille. L'individu choisit de rejoindre des groupes et institutions.

C'est auprès de ces groupes que la personne affirmera sa personnalité et se nourrira du regard des autres.

◆ **Lien de participation organique** : ce lien concerne l'occupation d'une fonction déterminée dans l'organisation du travail. «Selon Durkheim, ce qui fait le lien social dans les sociétés modernes – ce qu'il appelle la solidarité organique –, c'est avant tout la complémentarité des fonctions, laquelle confère à tous les individus, aussi différents soient-ils les uns des autres, une position sociale précise susceptible d'apporter à chacun à la fois la protection élémentaire et le sentiment d'être utile.» (Paugam, 2006, p.14)

◆ **Lien de citoyenneté** : appartenir à une nation en fournissant les efforts afin d'être traité de manière équivalente.

«Ces quatre types de liens sont de nature différentes, mais ils ont deux fondements communs. Ils apportent tous aux individus à la fois la protection et la reconnaissance nécessaires à leur existence sociale. La protection renvoie à l'ensemble des supports que l'individu peut mobiliser face aux aléas de la vie (ressources familiales, communautaires, professionnelles, sociales, ...). La reconnaissance renvoie à l'interaction sociale qui stimule l'individu en lui fournissant la preuve de son existence et de sa valorisation par le regard de l'autre ou des autres.» (Paugam, 2006, p.15)

Il y a également les espoirs, l'investissement vis-à-vis d'un travail dont on attend beaucoup. Ces attentes peuvent se changer en déception. Une transmission intergénérationnelle quant à la vision du travail s'effectue. Les jeunes voient leurs parents revenir du travail avec un ressenti qui vient colorer de manière positive ou négative leur vision du travail.

La déception de certains nouveaux travailleurs est de traverser un long chemin de sélection où il faut parfois franchir les barrières de la discrimination, pour au final que les compétences tant mises en avant ne soient pas considérées une fois l'emploi obtenu. (Francequin, 2001)

Comme nous venons de l'aborder, l'obtention du statut de «sans-emploi» amène la personne à être confrontée à l'image très négative de «parasite». La personne pourrait avoir une piètre réputation face à «ceux qui ont un travail», catégorie à laquelle ils appartenaient (ou à laquelle ils souhaiteraient appartenir). Cette réputation va influencer le caractère de la personne, selon certains psychologues sociaux (Allport, 1954 ; Tajfel et Turner, 1979). Pourtant, des recherches n'ont pu établir un lien systématique entre déficit d'estime de soi et membres de groupes stigmatisés (Crocker et Major, 1989 ; Croizet et Martinot, 2003). Nous ne pouvons donc affirmer que la perte d'un emploi conduit inévitablement à la perte d'estime de soi, même si nous devons tenir compte de la réputation et des menaces auxquelles le demandeur d'emploi doit faire face.

## RÉFLEXIONS

Qu'avez-vous ressenti lors de votre premier travail ?  
Que vous a-t-il apporté ?

Le travail permet le pire comme le meilleur : qu'en pensez-vous ?

Que pouvons-nous comprendre par «la réussite du chômage est précisément le drame des chômeurs» ?

Quelles visions du travail (ou de l'absence de travail) pourraient avoir les enfants ?

Quelles sont les valeurs en lien avec le travail pouvant provenir du monde des entreprises ?

# LE CHÔMAGE, UN PROBLÈME POLITIQUE ?

Outre l'épreuve personnelle et la détérioration des relations qu'entraîne le chômage, s'ajoute le fait que ce dernier s'inscrit dans un contexte politique, reposant notamment sur des objectifs à atteindre. Néanmoins, au-delà des objectifs, en abordant la politique, on découvre et questionne les visions quant à l'organisation de la vie en société, les valeurs et les lignes de conduites ou cadres à respecter, pour beaucoup de professionnels.

## OBJECTIF : AUGMENTER LE TAUX D'EMPLOI

Lors du Conseil européen de Lisbonne (2000) un objectif de plein emploi est établi. Jacques Freyssinet (2004) questionne le changement d'évaluateur qui était précédemment formulé par le taux de chômage et qui l'est maintenant par le taux d'emploi. Les statistiques présentées en lien avec la situation de chômage peuvent mener à des difficultés d'interprétations. Divers taux sont présentés pour donner de la crédibilité à divers arguments, sans pour autant faciliter la compréhension du lecteur quant à ce que ces taux représentent réellement. Nous vous présentons les définitions des taux et termes les plus régulièrement utilisés :

**Chômeurs** : nous avons découvert dans le premier chapitre les critères définissant un chômeur en Belgique. Dans les enquêtes européennes, les chômeurs ayant travaillé au minimum une heure durant la semaine de l'enquête sont considérés comme «en emploi». Il y a donc une vision restrictive du chômage. (Freyssinet, 2004, p.111)

**Population active** : nombre de personnes qui se présentent sur le marché du travail (chômage et emploi) dès la fin de la scolarité jusqu'au droit à la retraite. Pour la comparaison européenne on considère la tranche d'âge de 15 à 64 ans.

**Taux d'activité** : la population active (âgée de 15 à 64 ans) exprimée en pour cent de la population totale.

**Nombre de personnes actives de 15 à 64 ans / Population totale = Taux d'activité %**

**Taux de chômage** : il est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active.

**Nombre de chômeurs / Population active = Taux de chômage %**

**Taux d'emploi** : rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi (les personnes occupées) et la population active.

**Personnes occupées / Population active = Taux d'emploi %**

Le taux de chômage et le taux d'emploi étant calculés sur base de la population active, si cette dernière augmente ou diminue, elle amènera à son tour à faire changer les deux taux. Le taux de chômage et le taux d'emploi sont également liés, si l'un augmente, l'autre diminue.

Sur base de quelles données calcule-t-on le nombre de chômeurs ? A partir de quel type de contrats peut-on estimer que l'on occupe un emploi. Dans quelle catégorie se retrouvera un travailleur intérimaire ?

Jacques Freyssinet (2004) considère que, selon le type de lecture de ces données, le taux de chômage est soit surévalué soit sous-évalué. Il reproche également que le taux d'emploi ne tient pas compte de la qualité de l'emploi et qu'il serait pertinent de compléter des indicateurs quantitatifs par une gamme d'indicateurs qualitatifs. Ces chiffres donnent donc une idée partielle et partielle de la réalité.



«Notre hypothèse, au demeurant banale lorsqu'il s'agit de vocabulaire européen, est que cet indicateur [taux d'emploi] a été retenu parce qu'il était possible d'en donner simultanément une interprétation «progressiste» et une interprétation «néo-libérale», alors que le choix d'un objectif portant sur le taux de chômage aurait été inévitablement conflictuel.» (Freyssinet, 2004, p.115)

Selon Jacques Freyssinet, cette nouvelle formulation permet donc d'éviter les conflits dus aux positionnements différents des Etats. Un objectif d'augmentation du taux d'emploi amène un discours de création d'emplois et de minimisation des coûts salariaux, de plus grandes flexibilités de la part des travailleurs afin qu'ils acceptent les emplois disponibles. Si l'Etat arrive à créer des emplois (peu importe la qualité), il ne reste plus qu'à «activer» les demandeurs d'emplois.

Les pouvoirs publics doivent mettre en place des dispositifs pour mobiliser les chômeurs et de manière générale amener les travailleurs à une plus grande flexibilité. Ce paradigme de l'intervention par l'activation est composé de trois caractéristiques (Serrano, Magnusson, 2007) :

1. Perspective individualisatrice ;
2. Accentuation de l'emploi ;
3. Importance du principe de contractualisation.

Ce paradigme place l'individu au centre des interventions et réclame à la fois une plus grande participation de sa part dans le processus (en signant une participation à un dispositif de jobcoaching, par exemple) et, pour répondre à la demande du marché de l'emploi, être prêt à offrir ses compétences, son profil de comportements et sa participation à des formations, tout en faisant preuve de bonne volonté.

Ce paradigme suppose donc que le chômeur est partie prenante des possibilités de remédiation à sa situation: les solutions dépendent de son profil, de son investissement et de sa motivation. Il porte une responsabilité dans la résolution de son problème.

## **STOP À LA DÉPENDANCE DES CHÔMEURS !**

La société considère que le chômeur a la responsabilité et la capacité de se soustraire, lui-même, du chômage en s'impliquant et en étant persévérant. L'une des conséquences de cette manière de lire cette problématique est la dépolitisation. (Serrano Pascual, 2009)

La personne est fragilisée et sans cesse invitée à une remise en question personnelle. Nous sommes dans une société où il faut se faire voir : l'intimité devient l'affaire de tous. Cette «affaire collective» fragilise l'individu et l'amène à peu investir la sphère politique et conceptuelle. En parallèle, la protection qui était de rigueur pour les personnes en période de fragilité, ne cesse de s'amoinrir. La personne confrontée aux difficultés de vies, se retrouve trop souvent face à d'autres qui lui tournent le dos.

«La subjectivité se transforme progressivement en question collective faisant l'objet de l'intervention des pouvoirs publics dans leur croisade contre la dépendance. La diffusion de cadres d'interprétation axés sur la lutte contre la dépendance incite à réfléchir sur la subjectivité en termes de morale et de psychologie clinique. (Ehrenberg, 1995) Cette politisation de la subjectivité survient de pair avec la dépolitisation de la vulnérabilité.» (Serrano Pascual, 2009, p.50)

Selon Serrano Pascual, il y a un processus parallèle suscité par un nouveau contexte de travail (conditions de travail) qui place d'un côté la perte du caractère politique du travail (dépolitisation du travail) et l'instauration d'un

caractère politique au niveau de la subjectivité (politisation de la subjectivité). Le travailleur peut voir sa vulnérabilité accentuée par ce processus.

«Ce cadre d'individualisation omet l'importance de l'interdépendance en tant que condition d'émancipation. Comme l'a souligné Durkheim (1967), le développement des sociétés industrielles et de la division du travail suscite un curieux paradoxe selon lequel plus les sujets sont autonomes, plus ils sont interdépendants. La reconnaissance de l'interdépendance est la condition inhérente à la véritable autonomie personnelle (Dean, 2004).» (Serrano Pascual, 2009, p.49)

Les décisions et positions provenant des institutions européennes sont quelquefois porteuses de paradoxes qui peuvent être expliqués par le souhait d'être appliquées à un ensemble de pays avec chacun leurs spécificités. Comment créer une généralité pour tant de spécificités ? Un même concept va reprendre des positionnements contradictoires afin de répondre à certaines demandes lors des négociations.

Cela entrainerait une dépolitisation du conflit social (Crespo, Serrano, 2007). La théorie du capital humain se présente en termes de retour sur investissement. Si elle investit dans ses études et formations, la personne récoltera de meilleures perspectives professionnelles et récupérera son investissement de départ. Si la personne pallie ses déficits en termes de formation mais également réalise un travail sur sa personnalité et met de la volonté dans sa recherche, elle pourra retrouver une situation professionnelle. Schram (2000, cité dans Serrano) explique qu'un modèle paternaliste évolue dans de nombreux pays, modèle «dont la principale caractéristique serait la médicalisation thérapeutique», que d'autres nomment également psychologisation de problèmes sociaux afin de combattre ce «problème de dépendance» devenant une pathologie.

Cette situation contribue à la dépolitisation déjà soulignée et met de côté «l'émergence du caractère sociopolitique de l'exclusion sociale en annulant le rapport de causalité pouvant s'établir avec les relations de pouvoir et d'oppression.» (Serrano Pascual, 2009, p.58)

La politique actuelle voit le sujet comme un être autogouverné. On se penche tellement sur le chômeur, sa responsabilité, que l'on en oublie la responsabilité collective et que l'on oublie ce «Nous». Cela s'applique bien entendu à d'autres situations. On interpelle le «gros» qui ne sait pas gérer son alimentation, le jeune qui est mal éduqué, le patron qui n'est qu'un exploiteur, la femme qui est «quand même provocatrice», etc. Sont-ils seuls ? Ne subissent-ils pas d'influence ? N'y a-t-il dans notre société qu'une somme d'individus sans liens ? Chaque salarié est susceptible d'être un jour au chômage, pourquoi ne serait-ce que la responsabilité des chômeurs ?

En envisageant le chômage comme une problématique individuelle, les solutions envisagées sont par conséquent individuelles. Ces dernières visent à combattre la dépendance économique et incitent, comme nous l'avons abordé, à la dépendance politique, à une résignation et à une passivité sous couvert d'un dynamisme économique. (Serrano Pascual, 2009) «En d'autres termes, les sujets disposent d'un fort degré d'autonomie afin de s'adapter aux règles changeantes du jeu mais cette autonomie ne leur permettra pas de remettre en question ces mêmes règles.» (Serrano Pascual, 2009, p. 60)

## RÉFLEXIONS

Face aux missions entrepreneuriales confiées aux citoyens (entreprise de soi), les lois du marché semblent incontestables : le chômeur est mis à mal quant à sa dépendance financière. Mais n'y a-t-il pas un paradoxe car le chômeur est par définition : dépendant ?

Si l'on ne souhaite plus que les chômeurs bénéficient du chômage (stop à la dépendance), cela veut-il dire que l'on souhaite la suppression des chômeurs ? Dans ce cas, ne sommes-nous pas dans une «chasse aux chômeurs» plutôt qu'une «chasse au chômage» ?

Il semblerait que la dépendance des chômeurs ne soit pas la seule interrogée. Qu'en est-il de la dépendance des travailleurs ?

## **LES «ACTEURS DE L'EMPLOI» : ACTEURS DE QUEL SCÉNARIO ?**

Le groupe d'échanges de pratiques aborde les incohérences perçues par les chômeurs au contact des administrations, telle que le Forem. Il y aurait un décalage entre les prétentions professionnelles des demandeurs d'emploi et ce qui est, au final, proposé par les conseillers, ayant pour mission de les insérer. Ceci nous renvoie aux discours, préjugés et objectifs que nous avons abordés précédemment qui sont également portés par certains travailleurs du secteur de la recherche d'emploi.

### **ACTEUR MALGRÉ LUI ?**

Les professionnels de la recherche d'emploi sont porteurs de missions et représentent le système mis en place concernant les questions de chômage et d'emploi. Ces missions, qui pour certaines ont évolué au cours de leur carrière, se sont modifiées au rythme de la politique à suivre en matière d'emploi, notamment au Forem. Les conseillers en emploi sont actuellement perçus comme des «contrôleurs» plutôt que comme des «aidants». Il y a le rôle qu'ils prennent et le rôle qu'on leur donne (attente de rôle). Il existe également des préjugés vis-à-vis de ces travailleurs. Parfois, ces rencontres sont la scène de souffrances qui se heurtent, celles des chômeurs mais aussi celles des travailleurs en réaction aux missions qui leur sont confiées et leurs implications. L'agressivité devient parfois le moyen utilisé pour crier un ressenti qui au final rend difficile la compréhension de la situation ou de la personne.

Le travail de ces professionnels est donc dans un premier temps la rencontre avec des personnes, souvent écorchées par cette période de changement ou désespérées de ne percevoir aucune modification.

À notre sens, le travail, qui est réalisé dans le secteur public ou privé, émane du travail social car il s'agit de l'accompagnement de personnes vers un changement de sa situation professionnelle. Nous avons déjà traité dans le secteur du travail social (Ouraga, 2013), de l'importance de la place qui est de plus en plus demandée au contrôle d'une part, à l'action de ramener la personne vers la norme plutôt que vers sa propre émancipation, d'autre part. Il y a donc une évolution des métiers confrontant parfois le travailleur à des objectifs et des manières d'envisager l'accompagnement qui s'éloignent de leur définition initiale. Les professionnels voient leur métier continuer d'évoluer, tout en étant les témoins privilégiés du chômage, dont la perspective effraie tant de salariés. Cette peur se manifeste à travers divers mécanismes de défenses afin de sauvegarder un équilibre permettant au travailleur de continuer d'assurer son contrat de travail. Ceux-ci peuvent prendre également la forme de communications agressives, de discriminations et autres réactions liées aux difficultés au travail.

Quelles missions poursuivent ces «acteurs de l'emploi»? Sont-elles en accord avec les objectifs des pouvoirs publics ? Sont-elles en accord avec leurs objectifs et ceux de leur public ? Que se passe-t-il en cas de désaccord? Comment présenter à des demandeurs d'emploi des actions que l'on pourrait mettre soi-même en question ?

### **A QUOI JOUE-T-ON ?**

Les missions de remises à l'emploi des chômeurs utilisent très souvent le groupe comme levier de changements, que ce soit à travers des formations ou des ateliers de recherche d'emploi. Les professionnels animant ces formations et ateliers se retrouvent donc régulièrement face à des groupes restreints et aux réactions propres liées aux statuts de chômeurs ainsi qu'aux réactions propres au groupe en lui-même.

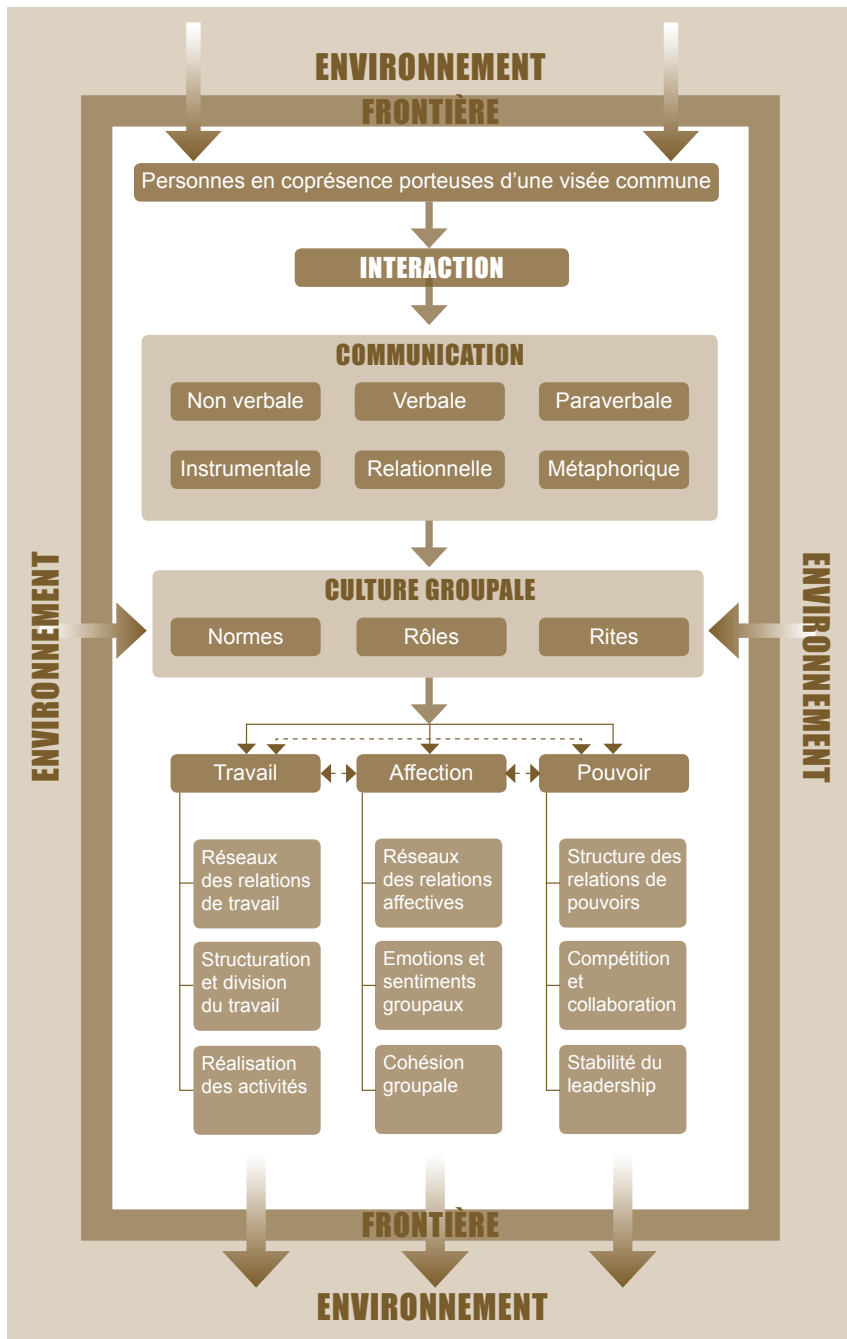
C'est tout un art de viser le changement chez les individus en situation groupale. Mais de quels changements parle-t-on ? D'où provient cette demande de changement ? De l'Etat ? De l'animateur ? Des participants ? Ces changements vont-ils dans le même sens ou sont-ils en contradiction ?

Nous allons utiliser le schéma de la page 42 présenté par Simone Landry (2010) : *Articulation conceptuelle du modèle des trois zones dynamiques dans les groupes restreints* (Landry, 2010, p. 126) afin de découvrir une partie du travail que réalisent ces accompagnateurs de changements. Ce travail peut être sous-estimé : autant il peut être la source des plus beaux changements, autant il peut révéler de graves situations de crise pour l'animateur comme pour le public.

L'animateur va rencontrer un groupe de chômeurs dans un cadre précis (Forem, O.I.S.P., *outplacement*, *coaching*) mais toujours en lien avec l'environnement spécifique aux membres du groupe. La frontière qui sépare le groupe de son environnement est perméable et le déroulement de sessions sera donc influencé par le vécu des chômeurs, l'actualité, la manière dont ils sont considérés, les exigences qui s'appliquent à eux, et le devoir d'être présent à ces sessions (souvent avec la menace de perdre une partie des allocations de chômage en cas de refus). Les personnes composant ce groupe se retrouvent autour d'objectifs communs, sans pour autant adhérer librement à ceux-ci. Dans certains groupes, nous pouvons parler de travail sous contrainte. L'animateur va être confronté aux attentes, perceptions, à l'envie de participer ou non des chômeurs, mais aussi aux intentions qu'ils prêtent à l'animateur. Ces premiers pas vers un travail en groupe peuvent s'avérer critiques.



Figure 5.1 - Articulation conceptuelle du modèle des trois zones dynamiques du groupe restreint (Landry, 2010, p. 126)



Les interactions à travers la multitude de manières de communiquer ainsi que la culture du groupe informeront l'animateur de ce qui est en train de se jouer, des freins, des éléments facilitants, des phénomènes groupaux. L'écoute des membres du groupe est très riche pour accueillir et réagir aux interpellations quant au sentiment d'injustice, aux craintes liées à la stigmatisation (préjugés sur les chômeurs, discrimination, etc.), au sentiment de honte, à la peur de ne pas retrouver de travail, par exemple. Comment évoluer quant à des objectifs de remise à l'emploi si le groupe est pris dans ces phénomènes ?

### **LE MODÈLE DES TROIS ZONES DYNAMIQUES DU GROUPE RESTREINT**

Le modèle présenté par Simone Landry repose sur un postulat de base qu'il existe trois zones dynamiques dans tout groupe reprises sous les termes : travail, affection et pouvoir. «L'évolution du groupe se joue donc dans ces trois zones, chacune comportant ses enjeux spécifiques :

- ◆ pour la zone du travail, ils ont trait à la structuration du travail et à la mise en place d'un réseau de relations de travail satisfaisant pour ses membres ;
- ◆ pour la zone de l'affection, il s'agit de l'établissement du réseau de relations affectives entre les membres et du développement de la cohésion groupale ;
- ◆ pour la zone du pouvoir, les enjeux portent sur l'émergence et la consolidation d'une structure de pouvoir et d'un leadership relativement stables.» (Landry, 2010, 4<sup>e</sup> de couverture)

Nous vous invitons à découvrir celles-ci de manière approfondie dans son ouvrage *Travail, affection et pouvoir dans les groupes restreints* (2010).

Le groupe va évoluer tel une spirale en passant par ces différentes zones pouvant mener le groupe à la maturité. La structure du groupe ne va cesser d'évoluer ; une dynamique est omniprésente. La structure totale est composée de sous-structures diverses relativement stables mais pouvant aussi se modifier. C'est par l'attention et des interventions portées à ces sous-structures qu'une stabilité structurale ou un changement structural est possible, la structure groupale étant dans son ensemble trop complexe à aborder.

Le conseiller en emploi peut par exemple se retrouver face à un groupe auquel il doit transmettre des méthodes de recherche d'emploi, et être régulièrement arrêté par des arguments allant à l'encontre du point de vue présenté.

Ceux-ci peuvent prendre la forme d'un discours dominant porté par quelques personnes, une non-participation de l'ensemble des membres du groupe, des attaques envers l'animateur ou l'adhésion aux propos sans application des méthodes proposées. Ce qui peut paraître dans un premier temps, comme un brouillard d'informations peut s'éclaircir si l'on y analyse les parties le constituant.

Comment travailler avec un public réticent, lorsque les intentions ne se rencontrent pas ? Qu'en est-il de la contrainte vécue par le(s) participant(s) ? Quels sont les phénomènes de groupe à l'œuvre dans ce contexte ? Qu'est-ce qui amène tant d'agressivité dirigée vers l'animateur ? Qu'est-ce qui est « touché » ? En quoi l'animateur constitue-t-il une surface de projection ? Qu'en est-il du cadre et de sa transgression ? Comment partager autant d'heures de formation avec ce qui semble être des positionnements incompatibles ?

## L'ATTENTION PORTÉE AUX BESOINS PSYCHOLOGIQUES

Les chômeurs composant ces groupes présentent également des besoins psychologiques. Simone Landry (2005) postule «la présence d'une tendance innée à l'actualisation, qui pousse toute personne à rechercher chez les autres et dans son environnement les éléments pouvant lui permettre de s'accomplir en tant qu'être humain, ou encore d'exister, au sens où l'entend Todorov (1995), c'est-à-dire en tant qu'être humain en coexistence avec les autres êtres humains. En ce sens, les besoins humains par lesquels se traduit cette tendance à l'actualisation sont aussi sociaux, la dimension sociale étant non seulement importante mais nécessaire à l'être humain à tous les stades de son existence.» (Landry, 2005, p.137)

Besoin fondamental	Besoins partiels inclus dans le besoin fondamental	Caractéristiques essentielles
Action	Adaptation à et de l'environnement Travail sous toutes ses formes Production Création Jeu	Besoin lié au développement de la vie.  Besoin à la fois individuel et social, l'action pouvant être menée en solitaire ou en collaboration avec d'autres.
Affection	Amour et amitié Intimité Inclusion Appartenance Estime Reconnaissance	Besoin le plus étroitement associé aux émotions, à l'affect, indispensables à la vie.  Besoin social par excellence, qui ne peut se vivre que dans et par la relation.
Contrôle	Emprise sur son environnement Contrôle sur les ressources Contrôle sur les personnes Sécurité Liberté	Besoin étroitement lié à la survie.  Besoin à la fois individuel et social, donnant naissance au «pouvoir de» et au «pouvoir sur».
Sens	Compréhension Connaissance Croyance	Besoin lié à la condition humaine.  Besoin à la fois individuel et collectif.

Tableau 5.1 - Une typologie des besoins psychologiques  
(Landry, 2005, p. 137)

La prise en compte de l'ensemble de ces paramètres peut donc permettre à un groupe, composé de chômeurs, de répondre à ces besoins pour lesquels ils peuvent être cruellement en défaut dans leur environnement et leur actualité de chômeur. Simone Landry insiste sur le besoin fondamental d'action : toute personne est animée par un besoin d'agir sur son environnement. Nous pensons que ces quatre besoins fondamentaux (action, affection, contrôle et sens) sont mis à mal pour les publics de chômeurs. De plus, parmi tous les acteurs du domaine de l'emploi, c'est l'animateur qui se retrouve à une place à la fois privilégiée pour aller, avec le groupe, vers des réponses à ces besoins, mais aussi à une place difficile amenant à ressentir la violence liée à la non prise en compte de ces besoins et du fonctionnement propre à un groupe.

## RÉFLEXIONS

Les «acteurs de l'emploi» peuvent être en difficulté à plusieurs niveaux :

- ◆ Viser les missions qu'ils ont à accomplir ;
- ◆ Assurer en outre le métier d'animateur de groupe ;
- ◆ Prendre conscience des phénomènes de groupe à l'œuvre dans les groupes et dans les groupes de «pairs» en particulier ;
- ◆ Faire face aux réticences, sentiments d'incohérence formulés par les chômeurs.

Quelles marges de manoeuvre ont-ils dans ce contexte ? Jusqu'où va le pouvoir, la liberté du conseiller en emploi ? Jusqu'où va le pouvoir, la liberté du chômeur ? Sont-ils les seuls protagonistes concernés ?

## CONCLUSION

A travers ce livret, un temps de réflexion a été consacré au lien entre chômeurs et exclusion. On a vu, dans un premier temps, que l'époque et la culture influencent le regard posé sur les sans-emplois. Ces derniers ne vivent d'ailleurs pas cette période de la même manière. La plupart des chômeurs vont tenter d'échapper à leur catégorie. Cependant, bien que le contexte socio-économique actuel rêve de plein emploi, son atteinte semble plutôt relever d'une mission impossible. Dans cette perspective, les sans-emplois sont-ils condamnés à vivre le chômage tel que nous l'avons abordé ? Peut-on passer des stratégies individuelles aux stratégies groupales permettant une remise en question et une redéfinition de la catégorie : chômeur ?

Le statut de chômeur revêt de nombreux obstacles qui peuvent amener un questionnement quant à la possibilité de pouvoir s'émanciper dans une société mettant le travail à une position fondamentale. L'emploi est-il la seule clé permettant l'émancipation ? Les chômeurs, par le nonaccès à l'emploi, doivent-ils être considérés comme étant moins à même de s'émanciper ?

Le chemin de l'exclusion se creuse également avec les discours et actions politiques liés au chômage. Les demandes d'actions, d'autonomie favorisent l'impression de contrôlabilité du chômeur et semblent nier des paramètres macro-économiques. Parle-t-on de bataille contre les chômeurs ou de bataille contre le chômage ? Le groupe d'échanges de pratiques a mis en réflexion cette exclusion des chômeurs. Comment faire partie d'une société ayant des comportements discriminants (discrimination institutionnelle) que l'on ne partage pas,

la connaissance des stéréotypes n'entraînant pas automatiquement le fait que l'on y adhère ? Le discours «contre les chômeurs» peut pourtant sembler partagé par l'ensemble de la collectivité. Est-il possible de laisser une plus grande place à d'autres voix que celles prônant l'exclusion ?

Cette catégorie stigmatisée et parfois victime de discrimination peut-elle se rassembler en vue de faire entendre sa voix de manière collective ? La difficulté de ses mobilisations est liée, en partie, au non-souhait des chômeurs de se présenter comme tels, mais aussi de revendiquer des droits avec ce statut, en s'associant à d'autres chômeurs. Pour la plupart des chômeurs, les stigmates apposés à leur catégorie ont pour effet d'éteindre leur souhait d'action collective par la honte ressentie. Nous avons questionné dans cet ouvrage la légitimité de cette honte et l'influence de l'environnement sur les actions des chômeurs. Ces derniers, s'ils veulent revendiquer un droit à l'émancipation, doivent avant tout surmonter un regard trop souvent condescendant vis-à-vis de leur catégorie. Les chômeurs peuvent apparaître comme portant des causes peu défendables.

Certains sont pourtant allés au-delà de certains freins en se mobilisant, en tant que chômeur mais également en tant que travailleur ou personne en situation de précarité. Le problème ou la cause des chômeurs mobilisent également les travailleurs de l'insertion socio-professionnelle qui semblent parfois être les vaillants soldats de la «guerre aux chômeurs». Il y a également ces travailleurs de l'ombre qui accueillent et accompagnent les chômeurs. Leur travail les place face à de nombreuses difficultés et questionne les missions poursuivies, les intentions et pouvoirs d'action. Cependant, les chômeurs et ces professionnels sont-ils les seuls acteurs concernés ? Par ailleurs, l'exclusion s'impose-t-elle à chacun de manière immuable ?

## NOTES

<sup>1</sup> Le certificat de chômage est couramment appelé C4.

<sup>2</sup> Site du SPF emploi : [http://www.emploi.belgique.be/detailA\\_Z.aspx?id=802](http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=802)

<sup>3</sup> Cité dans : Paugam, Serge, (2006), L'épreuve du chômage : une rupture cumulative des liens sociaux ?, Revue européenne des sciences sociale, n°135, Librairie Droz.

<sup>4</sup> Contrat à durée déterminée

<sup>5</sup> Un demandeur d'emploi libre ne perçoit pas d'allocations de chômage, ni de revenu d'intégration ou d'aides sociales équivalentes.

<sup>6</sup> Certains salariés doivent prêter leur période de préavis; d'autres, non.

<sup>7</sup> Carte de contrôle C3A, que le chômeur doit rendre à sa caisse de paiement d'allocation de chômage chaque fin de mois, en précisant le nombre de jours chômés.

<sup>8</sup> Les psychologues sociaux utilisent parfois le terme groupe sans distinguer ce que nous nommons groupe et catégorie. Selon nous, il est important de distinguer ces deux termes car nous pouvons faire partie d'une catégorie (exemple : les femmes) sans pour autant être membre d'un groupe, ayant des caractéristiques principales (exemple : être de sexe féminin). Nous distinguerons donc dans la suite du texte ; catégorie et groupe.



<sup>9</sup> En 2012, une question a été posée au parlement Fédération Wallonie-Bruxelles concernant « le lien inquiétant entre perte d'emploi et suicide. Question n°677 posée par Florine Pary-Mille le 28/02/12 ayant obtenu réponse de Fadila Laanan le 30/03/12. Le bulletin des questions et réponses est consultable sur le site [www.pfwb.be](http://www.pfwb.be) dans Le travail du Parlement.

<sup>10</sup> Organismes d'Insertion Socio-Professionnelle

## BIBLIOGRAPHIE

- ◆ Autès, Michel, (2004), *Les paradoxes du travail social*, Paris, Dunod.
- ◆ Bevort Antoine, Jobert Annette, Lallement Michel et Mias Arnaud (sous la direction de), (2012), *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses Universitaires de France.
- ◆ Dejours, Christophe, (2009), *Travail vivant, 2 : Travail et émancipation*, Paris, Payot.
- ◆ Dunezat, Xavier, (2001), Chômage et refus de tout travail professionnel : une expérience masculine ?, *La peur et l'action dans le champ du travail*, CIPPT /3, Paris.
- ◆ Ehrenberg, Alain, (1998), *La fatigue d'être soi. Dépression et société*, Odile Jacob.
- ◆ Freyssinet, Jacques, (2004), Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens, *Travail, genre et sociétés*, n°11, La Découverte.
- ◆ Gautié, Jérôme, (2002), De l'invention du chômage à sa déconstruction, *Genèses*, n°46, Belin.
- ◆ Francequin, Ginette, (2001), Le travail en l'an 2000 de jeunes diplômés de 25 ans, *La peur et l'action dans le champ du travail*, CIPPT /3, Paris.
- ◆ Goffman, Erving, (1975), *Stigmate, les usages sociaux des handicaps*, Paris, Les Editions de Minuit.
- ◆ Gollain, Françoise, (2000), 10. Sur la centralité du travail, *Une critique du travail*, La Découverte, p. 145-162.

- ◆ Herman, Ginette, (2007), *Travail, chômage et stigmatisation, Une analyse psychosociale*, Bruxelles, De Boeck.
- ◆ Ouraga, Jessica, (2013), *Les travailleurs sociaux face à de nouvelles difficultés au travail*, Sart-Tilman, C.D.G.A.I., Travail en action.
- ◆ Leyens, Jean-Philippe et Yzerbyt, Vincent, (1997), *Psychologie sociale*, Liège, Mardaga.
- ◆ Paugam, Serge, (2006), L'épreuve du chômage : une rupture cumulative des liens sociaux ?, *Revue européenne des sciences sociales*, n°135, Librairie Droz.
- ◆ Pierru, Emmanuel, (2005), *Guerre aux chômeurs ou guerre au chômage*, Broissieux (France), Editions du Croquant.
- ◆ Renault, Emmanuel, (2012), Dewey et la centralité du travail, *Travailler*, n° 28, Ville, Editions Martin Media.
- ◆ Serrano Pascual, Amparo, (2009), Batailles d'idées dans l'espace européen : la lutte contre le chômage et le combat pour le nommer, *La Revue de l'Ires*, n°60, I.R.E.S.

Les sans-emplois doivent souvent faire face à des critiques et des rejets. Leur responsabilité quant à leur sort est mise en doute. Leur motivation sert de jauge quant à leurs perspectives professionnelles. Ils sont à la fois objet de curiosité et en même temps présentés comme objet connu de tous. Que savons-nous sur les chômeurs ?

L'auteure a souhaité aborder ce curieux mélange de connu et d'inconnu suite à un atelier d'échanges de pratiques, qui a rassemblé des professionnels, témoins de leur secteur (centre d'accueil et de formations pour personnes en difficultés, accueil et travail avec des primo-arrivants, milieu culturel, musical, sportif, scolaire et de la formation). Cet atelier a servi de recueil d'informations et a vu émerger une réflexion quant à l'exclusion des chômeurs. En quoi les chômeurs posent-ils question ? L'exclusion s'impose-t-elle à chacun de manière immuable ?



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles