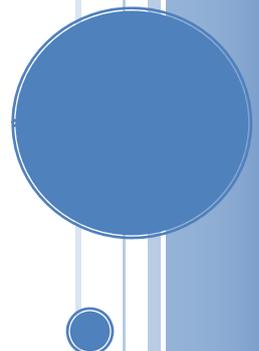


Un chemin vers l'emploi

*Enquête auprès des
travailleurs sans emploi*

Patricia Vendramin

Étude réalisée par la Fondation Travail-Université (FTU)
et publiée avec le soutien de la Communauté française
Septembre 2014



Dans le cadre de sa mission d'éducation permanente, reconnue et soutenue par la Communauté française, l'ASBL Fondation Travail-Université publie chaque année une série d'analyses intitulées "Notes d'éducation permanente", ainsi qu'une étude sur un thème spécifique. Ce rapport « Un chemin vers l'emploi » constitue l'étude 2014.

Les "Notes d'éducation permanente" et les études publiées avec le soutien de la Communauté française sont téléchargeables sur www.ftu.be/ep.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences Creative Commons <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Un chemin vers l'emploi par [Patricia Vendramin](#) est mis à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage des Conditions Initiales à l'Identique 3.0 Unported](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à www.ftu-namur.org.

FTU

ASBL Fondation Travail-Université
Rue de l'Arsenal, 5 – B-5000 Namur
081-725122

Site "éducation permanente" : www.ftu.be/ep

Site "recherche" : www.ftu-namur.org

Direction scientifique :

Gérard Valenduc (gvalenduc@ftu-namur.org) et Patricia Vendramin (pvendramin@ftu-namur.org)

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	2
1. LA MESURE ET LE CONTRÔLE DU CHÔMAGE	3
1.1 Comment mesurer le chômage ?.....	3
1.2 Les différences entre Régions	5
1.3 Le chômage des jeunes	7
1.4 Le chômage de longue durée.....	8
1.5 Le chômage selon le niveau de diplôme	8
1.6 La répartition du chômage selon diverses caractéristiques administratives.....	10
1.7 Les effets du chômage et de son accompagnement sur les travailleurs sans emploi	12
2. LE TRAVAIL EST UNE VALEUR CENTRALE MÊME (SURTOUT) QUAND ON N'EN A PAS.....	14
2.1 La centralité absolue du travail.....	14
2.2 La centralité relative du travail	16
2.3 Le regard des autres.....	19
3. UN REGARD SUR LA TRAJECTOIRE.....	20
3.1 Les causes de la situation actuelle de non-emploi.....	20
3.2 L'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi	23
3.3 La santé face à l'emploi.....	26
3.4 La formation	27
3.5 Une formation instrumentale et/ou capacitante	31
4. LE CONTRÔLE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES CHÔMEURS	32
4.1 Une compréhension mitigée du dispositif	33
4.2 Une expérience polluée par la peur de la sanction.....	34
5. CONTRIBUTION À UNE VISION PROSPECTIVE	39
5.1 Les facteurs explicatifs de l'absence d'emploi.....	39
5.2 Le temps de travail et le type d'emploi souhaités	44
5.3 Des mesures plus ou moins utiles.....	48
6. CONCLUSION : UN CHEMIN VERS L'EMPLOI	54

INTRODUCTION

L'enquête a été réalisée à la demande de la CSC dans le but de donner la parole aux travailleurs et travailleuses sans emploi (TSE). Dix ans après la mise en route du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs, la CSC, en collaboration avec SOS dépannage et les AID du MOC, souhaitent faire entendre le point de vue des demandeurs d'emploi sur leur expérience des mesures d'accompagnement et surtout connaître leurs suggestions pour construire ensemble un chemin vers l'emploi. La réalisation de l'enquête a été confiée à la Fondation Travail-Université. L'enquête consiste en un questionnaire auto-administré comprenant 107 variables abordant les thématiques suivantes : le parcours individuel, le rapport au travail, l'expérience du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs, la lecture du non-emploi et des perspectives autour des souhaits en matière d'emploi et de mesures visant à réduire le chômage. La diffusion du questionnaire a été assurée par des acteurs intermédiaires (permanents syndicaux, formateurs...) via la technique de la « toile d'araignée » où chaque répondant assure une diffusion élargie. L'échantillonnage est basé sur des quotas (sexe, âge, origine, diplôme, région) destinés à assurer le contrôle de la représentativité de l'échantillon. La collecte des réponses a eu lieu de novembre 2013 à janvier 2014, 1985 questionnaires ont été récoltés. L'échantillon est représentatif des TSE de Wallonie et de Bruxelles.

Le rapport comprend cinq sections :

- Un premier point présente un aperçu des données clés du chômage et une synthèse de la portée et des limites des différentes manières de mesurer le chômage. Il propose également un aperçu rapide de recherches analysant les effets du chômage, de l'accompagnement et du contrôle sur les travailleurs sans emploi.
- Le second point prend la mesure de la signification du travail par ceux qui en sont privés.
- Le troisième point propose un regard des TSE sur leur trajectoire, concrètement leur vision des causes de leur situation de non-emploi, leur autoévaluation de leurs chances de (re)trouver un emploi, leur vision du lien entre emploi et santé et la place de la formation dans un chemin vers l'emploi.
- Le quatrième point s'arrête sur l'expérience de l'accompagnement et du contrôle, en particulier la compréhension des mesures du dispositif et l'impact perçu de ces mesures par les TSE.
- Le dernier point développe un regard plus prospectif en proposant une lecture des causes du non-emploi par les TSE, leurs souhaits en termes de temps de travail et de types d'emploi et leur vision d'une série de mesures potentiellement utiles pour lutter contre le chômage.
- Une conclusion reprend les messages clés de l'enquête.

Le questionnaire a été conçu et analysé par Patricia Vendramin, directrice de recherche à la Fondation Travail-Université (FTU).

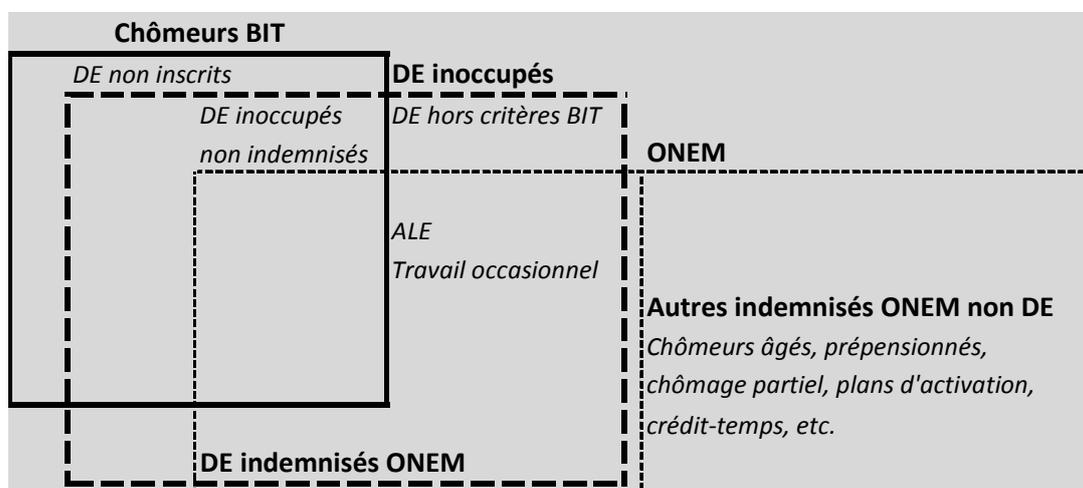
1. La mesure et le contrôle du chômage

Avant d'entamer la lecture des résultats de l'enquête nous rappelons dans ce premier point les diverses manières de mesurer le chômage et leurs limites. Nous donnons ensuite quelques repères statistiques¹. Enfin, nous rappelons les effets du chômage et de son accompagnement sur les travailleurs sans emploi.

1.1 Comment mesurer le chômage ?

La mesure du chômage présente un certain nombre de difficultés méthodologiques et statistiques, qui sont connues des spécialistes et qui sont bien documentées, par exemple dans la notice méthodologique annexée à la publication périodique du FOREM « Situation du marché de l'emploi wallon »² ou dans la publication de l'IWEPS « Les chiffres clés de la Wallonie 2012 » (p. 104-108). Le schéma du graphique 1.1 montre à quel degré les principales définitions du chômage se recouvrent ou pas.

Graphique 1.1 – Périmètres des différentes définitions statistiques du chômage



- La définition de « chômeur BIT » (rectangle en traits pleins) répond aux directives du Bureau international du travail. C'est celle de l'enquête sur les forces de travail (LFS), qui sert à calculer le *taux de chômage BIT*, harmonisé au niveau européen³. Un chômeur BIT doit répondre à trois critères : (a) être sans travail pendant la semaine de référence de l'enquête ; (b) être disponible pour travailler dans un délai de deux semaines ; (c) avoir activement recherché un travail au cours des quatre dernières semaines⁴. Une personne sera considérée comme « en emploi » si elle a travaillé au moins un jour au cours de la semaine de référence.

¹ Les points concernant la mesure du chômage et les repères statistiques ont été rédigés par Gérard Valenduc. Voir notamment Valenduc G., *Baromètre 2013 de la qualité de l'emploi et du travail*, FTU-CSC, 2013.

² FOREM, *Situation de l'emploi wallon*, <http://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/statistiques/region-wallonne.html>

³ Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs parmi la population active, qui comprend la population active occupée (salariés et indépendants) et inoccupée (demandeurs d'emploi). Le taux de chômage n'est pas le symétrique du taux d'emploi. Celui-ci est le pourcentage de travailleurs occupés (salariés ou indépendants) parmi la population en âge de travailler (15 à 64 ans), qui comprend aussi la population « inactive » (aux études, en incapacité de travail, à la retraite ou sans activité économique).

⁴ La période de quatre semaines pour la recherche active d'emploi, selon les diverses voies proposées par le questionnaire d'enquête, a été introduite dans l'enquête sur les forces de travail (LFS) à partir de 2011 ; auparavant, aucun délai n'était précisé dans la question. La DGSIE met en garde contre une rupture de série

- La définition de « demandeur d'emploi inoccupé (DEI) » (rectangle en tirets) repose sur les données administratives fournies par les agences régionales de l'emploi (VDAB, Forem, Actiris, ADG) et consolidées par le SPF Emploi. Les DEI comprennent les chômeurs complets indemnisés, les chômeurs inscrits sur la base de prestations à temps partiel, les jeunes en stage d'attente, les autres demandeurs d'emploi obligatoirement ou librement inscrits. Cette définition sert à calculer le *taux de chômage administratif*. Alors que le taux de chômage BIT sous-estime le chômage réel, le taux de chômage administratif a tendance à le surestimer. C'est pourquoi le Forem a construit un *indicateur de demande d'emploi*, qui inclut les DE inoccupés en demande d'allocation et les jeunes en stage d'insertion, à l'exclusion des DE inscrits obligatoirement ou librement ; il est donc légèrement inférieur au taux de chômage administratif.
- Les définitions utilisées par l'ONEM sont représentées dans le rectangle en pointillés. La notion de « chômeur complet indemnisé » répond à des critères de l'ONEM. Elle est davantage utilisée dans les études sur les dépenses de sécurité sociale que dans les études sur le marché du travail. Elle a une signification juridique précise en droit social, contrairement aux deux définitions précédentes. L'ONEM indemnise par ailleurs une série de travailleurs qui ne sont pas demandeurs d'emploi (chômeurs âgés, prépensions conventionnelles, chômage économique, mesures d'aménagement du temps de travail, mesures d'activation) et qui se situent donc en dehors du périmètre des DE inoccupés.
- Pour ne pas simplifier les choses, le Bureau fédéral du plan (BFP) utilise dans ses calculs une notion de « chômeur BFP » qui comprend, outre les DE inoccupés, les chômeurs âgés qui ne sont plus considérés comme demandeurs d'emploi. La notion de chômeur BFP n'est pas représentée sur le schéma de la page précédente. Le *taux de chômage BFP* est donc toujours supérieur au taux de chômage administratif.

Dans le graphique 1.1 ci-dessus, seul le rectangle « chômage BIT » a le même périmètre quand on fait des comparaisons internationales. D'un pays à l'autre, les notions de « demandeur d'emploi inoccupé » et « indemnisation » recouvrent des périmètres très différents.

De plus, dans le calcul du taux de chômage, c'est non seulement le numérateur (nombre de chômeurs) qui change d'une définition à l'autre, mais aussi le dénominateur, c'est-à-dire la population active. Celle-ci comprend les actifs occupés (salariés et indépendants) et les demandeurs d'emploi inoccupés. La mesure de la population active occupée par l'enquête LFS et la mesure via les données administratives (ONSS + ONSS-APL + INASTI ou bien BFP) ne donnent pas les mêmes résultats⁵.

statistique du taux de chômage BIT à partir de 2011, à cause de cette restriction supplémentaire. On constate effectivement que, entre 2010 et 2011, le taux de chômage BIT est passé de 8.4% à 7.2% (-14%), alors que le taux de chômage administratif a nettement moins reculé (11.0% à 10.5%, soit -4.5%).

⁵ Defeyt Ph., « L'état des statistiques en Belgique : constats et recommandations », *Note de travail de l'Institut du développement durable (IDD)*, août 2013.

1.2 Les différences entre Régions

Le tableau 1.1 indique le taux de chômage BIT et le taux de chômage administratif dans les trois Régions, pour les femmes et les hommes.

Tableau 1.1 – Taux de chômage BIT et taux de chômage administratif (15-64 ans, 2012)

		Taux de chômage BIT	Taux de chômage administratif
Belgique	Hommes	7.7%	10.7%
	Femmes	7.4%	11.7%
	Total	7.6%	11.2%
Flandre	Hommes	4.6%	6.0%
	Femmes	4.5%	6.8%
	Total	4.6%	6.4%
Bruxelles	Hommes	18.0%	19.5%
	Femmes	16.7%	20.7%
	Total	17.5%	20.1%
Wallonie	Hommes	10.2%	14.8%
	Femmes	10.0%	17.0%
	Total	10.1%	15.8%

Sources : LFS (DGSIE), IWEPS et SPF Emploi, indicateurs de la stratégie européenne de l'emploi

L'écart entre ces deux méthodes de mesure du taux de chômage est donc important, particulièrement en Wallonie. Ne sont pas comptabilisés parmi les chômeurs BIT les demandeurs d'emploi qui sont momentanément indisponibles (par exemple pour raison médicale), qui travaillent dans des ALE, ou encore ceux qui, par découragement ou par négligence, n'ont pas fait de démarche active de recherche d'emploi au cours du mois écoulé. Sont par ailleurs comptabilisés dans le chômage administratif des travailleurs qui occupent certaines formes d'emploi précaire : intérim court, travail occasionnel, temps partiel involontaire donnant droit à une allocation de garantie de revenu. L'écart entre le taux de chômage BIT harmonisé et le taux de chômage administratif donne, d'une certaine manière, une idée de la « zone trouble » entre l'emploi et le non-emploi.

L'évolution du taux de chômage BIT au cours des dernières années se trouve dans les statistiques publiées par la DGSIE (Statbel) et Eurostat. De 2005 à 2012, le taux de chômage harmonisé est passé de 8.5% à 7.6% au niveau national, de 16.5% à 17.5% à Bruxelles et de 11.9% à 10.1% en Wallonie. Par contre, il est plus difficile de compiler les données sur l'évolution du taux de chômage administratif, car il faut consolider les données des diverses agences régionales de l'emploi, de l'ONEM et du SPF Emploi. Le tableau 1.2 retrace cette évolution de 2005 à 2012. Le taux de chômage est resté assez stable au cours de la période 2007-2012.

Tableau 1.2 – Évolution du taux de chômage administratif selon le genre, par Région (2005-2012)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Belgique H	10.5%	10.5%	9.3%	8.8%	10.1%	10.3%	9.9%	10.7%
Belgique F	15.0%	14.7%	12.6%	11.6%	11.8%	11.8%	11.3%	11.7%
Belgique total	12.5%	12.4%	10.8%	10.1%	10.9%	11.0%	10.5%	11.2%
Flandre H	6.9%	6.4%	5.2%	5.0%	6.4%	6.5%	6.0%	
Flandre F	10.2%	9.4%	7.3%	6.5%	7.1%	7.2%	6.8%	
Flandre total	8.4%	7.7%	6.1%	5.7%	6.7%	6.8%	6.4%	6.4%
Bruxelles H	19.2%	19.7%	17.8%	17.1%	18.7%	19.7%	19.2%	19.5%
Bruxelles F	22.1%	23.0%	31.4%	20.6%	20.8%	21.4%	21.4%	20.7%
Bruxelles total	20.5%	21.2%	19.4%	18.6%	19.6%	20.4%	20.2%	20.1%
Wallonie H	14.8%	15.5%	14.4%	13.6%	14.3%	14.4%	14.2%	14.8%
Wallonie F	21.8%	22.0%	20.3%	18.8%	18.2%	17.8%	17.0%	17.0%
Wallonie total	17.9%	18.4%	17.0%	15.9%	16.1%	15.9%	15.5%	15.8%

Sources : SPF emploi (indicateurs de la stratégie européenne de l'emploi), Forem, Actiris

À l'intérieur de la Wallonie, les écarts entre sous-régions sont importants. On trouve dans les rapports du Forem (<http://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/statistiques/region-wallonne.html>) et de l'IWEPS (<http://www.iweps.be/sites/default/files/popactdetailsrpa.xls>) des données détaillées sur la répartition du chômage par province et par commune.

Le tableau 1.3 présente le taux de chômage administratif en Wallonie (par province et arrondissement), à Bruxelles et en Flandre, en 2013.

Tableau 1.3 – Taux de chômage administratif par sous-région (15-64 ans, 2013)

Belgique			11.4%
Wallonie			16.0%
	Brabant wallon		11.1%
	Hainaut		18.3%
		<i>Ath</i>	12.3%
		<i>Charleroi</i>	21.9%
		<i>Mons</i>	20.5%
		<i>Mouscron</i>	15.5%
		<i>Soignies</i>	16.9%
		<i>Thuin</i>	16.5%
		<i>Tournai</i>	14.3%
	Liège		17.2%
		<i>Huy</i>	13.9%
		<i>Liège</i>	20.4%
		<i>Verviers</i>	13.7%
		<i>Waremme</i>	10.9%
	Luxembourg		11.3%
		<i>Arlon</i>	11.2%
		<i>Bastogne</i>	10.5%
		<i>Marche</i>	12.9%
		<i>Neufchâteau</i>	10.7%
		<i>Virton</i>	10.9%
	Namur		14.0%
		<i>Dinant</i>	13.8%
		<i>Namur</i>	13.6%
		<i>Philippeville</i>	16.3%
Bruxelles			20.4%
Flandre			7.3%

Source : base de données IWEPS, janvier 2014

Outre les inégalités régionales, trois autres phénomènes sont importants en matière de chômage : le chômage des jeunes, le chômage de longue durée et le chômage des moins diplômés.

1.3 Le chômage des jeunes

Pour le chômage des jeunes, les données LFS (chômeurs BIT) sont considérées comme plus fiables, car les données administratives (en moyennes annuelles) sont trop sensibles aux phénomènes saisonniers d'inscription directe des jeunes à la fin de leurs études.

Le tableau 1.4 illustre l'importance du chômage des jeunes et de leurs difficultés d'insertion dans la vie professionnelle. Jusqu'à l'âge de 30 ans en Wallonie et en Flandre, et jusqu'à 35 ans à Bruxelles, le taux de chômage harmonisé est nettement plus élevé que la moyenne régionale du tableau 1.2. La situation des jeunes bruxellois paraît particulièrement défavorable – mais c'est aussi à Bruxelles que le pourcentage d'abandons de scolarité est le plus élevé. Selon Actiris (2010), parmi les jeunes

demandeurs d'emploi bruxellois de 25 à 29 ans, 28% n'ont pas de diplôme secondaire, 29% ont un diplôme du secondaire supérieur, 19% un diplôme de niveau supérieur et 24% un diplôme sans équivalence en Belgique – il s'agit ici de migrants hors-UE de première génération.

Tableau 1.4 – Taux de chômage BIT des jeunes de 20 à 24 ans, de 25 à 29 ans et de 30 à 34 ans (2012)

		20-24 ans	25-30 ans	30-35 ans
Belgique	Hommes	18.5%	10.7%	8.7%
	Femmes	18.2%	11.5%	7.3%
	Total	18.4%	11.1%	8.0%
Flandre	Hommes	11.5%	6.1%	4.6%
	Femmes	10.6%	7.6%	4.7%
	Total	11.1%	6.9%	4.7%
Bruxelles	Hommes	37.8%	18.7%	21.5%
	Femmes	31.0%	20.6%	18.0%
	Total	34.8%	19.7%	19.9%
Wallonie	Hommes	25.5%	15.8%	10.7%
	Femmes	27.6%	14.9%	7.8%
	Total	26.4%	15.3%	9.4%

Source : LFS, DGSIE

1.4 Le chômage de longue durée

Pour le chômage de longue durée, les données administratives sont plus fines que les données LFS. La durée d'inoccupation (tableau 1.5) diffère fortement d'une Région à l'autre. En Wallonie et à Bruxelles, la majorité des chômeurs sont inoccupés depuis un an et plus (57% en Wallonie et 62% à Bruxelles), tandis qu'en Flandre, la majorité des chômeurs sont inoccupés depuis moins d'un an (56%). C'est là où le chômage de longue durée est le plus important qu'on observe les plus grands écarts entre le taux de chômage BIT harmonisé et le taux de chômage administratif.

Tableau 1.5 – Répartition du chômage selon la durée d'inoccupation, par Région (chômage administratif, 2011)

	<6 mois	6-11 mois	12-23 mois	≥ 24 mois	
Belgique	31.1%	15.7%	17.1%	36.1%	100.0%
Flandre	38.7%	17.4%	16.9%	26.9%	100.0%
Bruxelles	24.0%	14.0%	17.8%	44.2%	100.0%
Wallonie	28.1%	15.0%	17.0%	39.8%	100.0%

Sources : SPF emploi (indicateurs de la stratégie européenne de l'emploi)

1.5 Le chômage selon le niveau de diplôme

Pour le taux de chômage par niveau de diplôme, les données LFS (chômage BIT) sont plus facilement disponibles. Le taux de chômage décroît fortement avec le niveau de diplôme, comme le montre le tableau 1.6, qui concerne l'ensemble de la population active. Le taux de chômage des moins qualifiés

(niveau d'instruction inférieur) est environ trois fois plus élevé que celui des plus qualifiés (niveau d'instruction supérieur), dans les trois Régions.

*Tableau 1.6 – Taux de chômage BIT par niveau de diplôme
(15-64 ans, 2012)*

		Diplôme inférieur	Diplôme secondaire	Diplôme supérieur
Belgique	Hommes	14.2%	7.1%	4.0%
	Femmes	14.2%	8.7%	3.9%
	Total	14.2%	7.8%	4.0%
Flandre	Hommes	8.1%	4.1%	2.9%
	Femmes	8.8%	5.3%	2.4%
	Total	8.4%	4.7%	2.6%
Bruxelles	Hommes	30.6%	20.0%	8.4%
	Femmes	27.0%	22.4%	9.7%
	Total	29.3%	21.1%	9.0%
Wallonie	Hommes	17.5%	10.0%	4.2%
	Femmes	17.9%	12.3%	4.7%
	Total	17.7%	11.0%	4.5%

Sources : LFS (DGSIE)

Inférieur = au maximum certificat du secondaire inférieur (CESI)

Secondaire = tous les diplômes du secondaire général, technique et professionnel (CESS)

Supérieur = non-universitaire et universitaire

L'incidence du niveau de diplôme est particulièrement forte chez les plus jeunes, comme le montre le tableau 1.7 (à comparer avec les trois premières lignes du tableau 1.6). Les écarts de genre, au détriment des femmes, sont plus accentués chez les 20-35 ans que dans l'ensemble de la population active.

*Tableau 1.7 – Taux de chômage BIT par niveau de diplôme
(Belgique, 20-35 ans, 2012)*

		20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans
Niveau d'instruction inférieur	Hommes	32.9%	20.0%	20.7%
	Femmes	35.4%	28.8%	22.6%
	Total	33.8%	22.9%	21.3%
Niveau d'instruction secondaire	Hommes	14.0%	11.5%	7.8%
	Femmes	16.1%	16.2%	9.3%
	Total	14.9%	13.5%	8.4%
Niveau d'instruction supérieur	Hommes	14.1%	4.6%	3.9%
	Femmes	14.0%	5.3%	3.4%
	Total	14.0%	5.0%	3.7%

Sources : LFS (Eurostat)

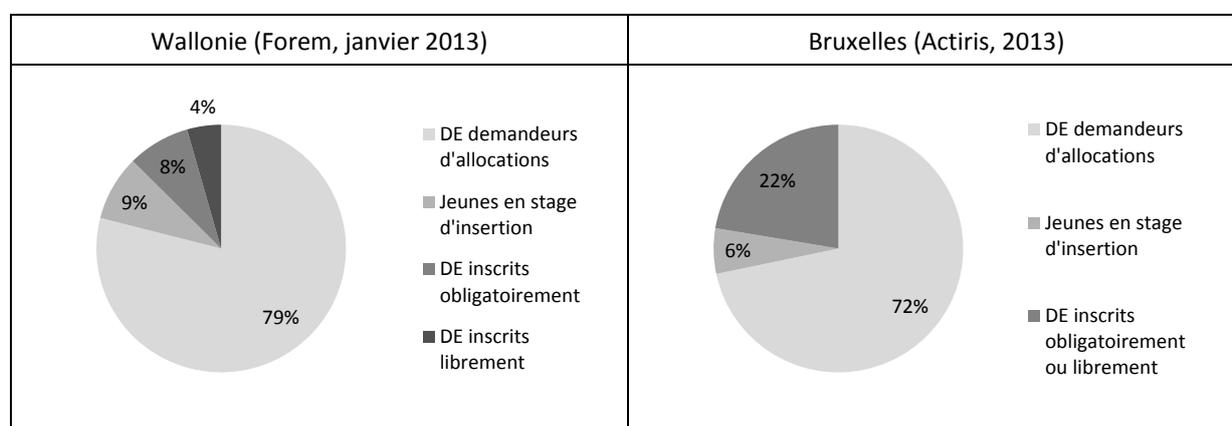
1.6 La répartition du chômage selon diverses caractéristiques administratives

Comme l'explique le graphique 1.1, la notion de « demandeur d'emploi inoccupé » recouvre plusieurs catégories :

- Les demandeurs d'emploi inoccupés et indemnifiés (chômeurs complets indemnifiés et chômeurs indemnifiés sur base d'un travail à temps partiel)
- Les jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion
- Les demandeurs d'emploi inoccupés inscrits obligatoirement (chômeurs exclus des allocations et demandeurs d'emploi inscrits par les CPAS)
- Les demandeurs d'emploi inoccupés inscrits librement

Le graphique 1.8 indique la répartition de ces catégories administratives respectivement en Wallonie (données Forem) et à Bruxelles (données Actiris). Le poids des demandeurs d'emploi inoccupés et non indemnifiés (inscrits obligatoirement ou librement) est plus élevé à Bruxelles.

Figure 1.8 – Répartition des demandeurs d'emploi inoccupés par catégorie administrative



Le tableau 1.9 présente une autre caractéristique administrative importante : la répartition des demandeurs d'emploi indemnifiés selon le statut du ménage (avec charge de famille, cohabitant ou isolé). Ces données ne sont pas disponibles par sexe dans la base de données de l'ONEM. Elles révèlent des écarts importants entre les trois Régions. La proportion de chômeurs avec charge de famille est nettement plus élevée à Bruxelles et en Wallonie. La proportion d'isolés est la plus importante à Bruxelles, tandis que la proportion de cohabitants est la plus importante en Flandre.

Tableau 1.9 – Répartition des demandeurs d'emploi indemnifiés selon le statut du ménage (2012)

	Charge de famille	Isolés	Cohabitants	Total
Belgique	31.5%	25.3%	43.1%	100%
Flandre	26.1%	22.3%	51.5%	100%
Wallonie	33.9%	24.5%	41.5%	100%
Bruxelles	36.3%	33.3%	30.4%	100%

Source : base de données de l'ONEM

Enfin, il est sans doute utile de rappeler que l'ONEM n'indemnise pas que des demandeurs d'emploi inoccupés, mais aussi d'autres catégories de travailleurs qui font l'objet de diverses mesures de politiques de l'emploi. L'ONEM distingue ainsi trois groupes de bénéficiaires d'indemnités :

- Groupe 1 : demandeurs d'emploi inoccupés et non-demandeurs d'emploi (dispense pour difficultés sociales ou familiales, chômeurs âgés, chômeurs avec complément d'entreprise, etc.).
- Groupe 2 : travailleurs soutenus par l'ONEM (chômeurs temporaires, travailleurs à temps partiel avec allocation de garantie de revenus, chômeurs avec dispense ALE, bénéficiaires de mesures d'activation).
- Groupe 3 : travailleurs qui aménagent leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM (crédit-temps et interruption de carrière, congé parental, congé pour assistance médicale).

Le tableau 1.10 indique le nombre de bénéficiaires concernés dans chacun de ces groupes. Le groupe 2 mérite une attention particulière, car il permet d'évaluer l'importance du sous-emploi (ALE, mesures d'activation, temps partiel avec allocation de garantie de revenus). Cette importance est évaluée en % de la population active (dernière colonne du tableau) et c'est en Wallonie que ce pourcentage est le plus élevé. Au niveau national, les groupes 1 et 2 rassemblent un million de personnes.

Tableau 1.10 – Bénéficiaires d'allocations de l'ONEM (2012)

		Chômeurs indemnisés (gr 1)	Travailleurs soutenus par l'ONEM (gr 2)	Travailleurs qui aménagent leur temps de travail grâce à l'ONEM (gr 3)	% du gr 1 dans la population active	% du gr 2 dans la population active
Belgique	Hommes	352375	208052	88401	13.2%	7.8%
	Femmes	293415	151109	184304	13.2%	6.8%
	Total	645790	359161	272704	13.2%	7.3%
Bruxelles	Hommes	50525	13545	3734	18.0%	4.8%
	Femmes	43932	11894	9657	19.3%	5.2%
	Total	94457	25439	13391	18.6%	5.0%
Wallonie	Hommes	138397	82060	20057	16.9%	10.0%
	Femmes	122026	59360	47767	18.0%	8.7%
	Total	260423	141420	67824	17.4%	9.4%

Source : base de données de l'ONEM

On mentionnera pour terminer que les trois groupes font partie du public cible des syndicats en tant qu'organismes de paiement des allocations de chômage.

1.7 Les effets du chômage et de son accompagnement sur les travailleurs sans emploi⁶

Le manque structurel d'emplois a entraîné une modification au niveau du fonctionnement du marché du travail. En particulier, les rapports sociaux entre employeurs et travailleurs sont régis bien plus qu'auparavant par des mécanismes de sélectivité drastique, de déqualification en cascade et de sur-sélection, ce qui joue largement en défaveur des groupes sociaux les plus faibles⁷. L'accès à l'emploi est rendu plus difficile pour les groupes marqués par un niveau d'instruction et de qualification faible, mais aussi pour ceux qui font l'objet d'une forme de stigmatisation comme les travailleurs âgés, les personnes d'origine étrangère, les femmes et les chômeurs.

Dans le contexte contemporain de pénurie et de précarité de l'emploi, de nombreuses recherches se sont interrogées sur l'ampleur des risques produits par cette situation et sur la manière dont ces effets s'exercent sur les individus en privation d'emploi. Cette question est d'autant plus cruciale que le chômage actuel est un phénomène massif, généralisé et fondé sur la longue durée.

Des travaux en sociologie et en psychologie sociale portant sur la précarité de l'emploi et du chômage⁸ ont ainsi mis en évidence le caractère multidimensionnel des inégalités vécues et subies par les personnes sans emploi ou ayant une relation fragile à l'emploi : difficultés à la fois au niveau économique (modicité de revenus, surendettement), au niveau socio-professionnel (statut insécurisant, dépendance aux allocations sociales et revenus de remplacement), au niveau social, culturel (qualifications obsolètes, peu de formation continue) et d'ordre symbolique (manque de confiance en soi, stigmatisation et sentiment de honte). De nombreuses recherches en psychologie sociale ont porté en particulier sur les effets du chômage sur le plan social et psychologique. Leurs résultats, ne laissent aujourd'hui aucun doute⁹ : le chômage a bien un effet délétère sur la santé mentale en termes de baisse de l'estime de soi et de honte ainsi que sur les attitudes face au travail et sur la réinsertion professionnelle (démotivation).

La stigmatisation : un effet délétère sur les travailleurs sans emploi

Différentes théories explicatives sont mobilisées pour expliquer ces phénomènes, au premier rang desquelles celles basées sur le phénomène de « stigmatisation » dont les chômeurs sont victimes. Selon cette théorie, le fait de se voir attribuer une étiquette négative entraînerait des attitudes et des conduites qui ne font qu'accroître l'état de difficulté dans lequel se trouve la personne sans emploi. De ce point de vue, les effets du chômage sont moins le résultat de processus individuels que la conséquence des images que la société a construites à propos des chômeurs. Divers travaux empiriques ont mis en évidence le poids de ces mécanismes¹⁰. Ils ont notamment montré que

⁶ Ce point a été rédigé par Périne Brotcorne. Il est repris de Brotcorne P., *Précaires et stigmatisés*, note éducation permanente, FTU, n° 11, 2013.

⁷ Devillé H., (2008), *Le chômage bruxellois entre inadéquation de qualification et déqualification en cascade*, Bruxelles, Brussels Studies, n°14, janvier 2008, site www.brusselsstudies.be; Liénard G., (2007-2008, parution février 2008), « La situation de l'emploi et les responsabilités sociales », *L'Observatoire*, Revue d'action sociale et médico-sociale, n°56/2007-2008, p.21-28.

⁸ De la Croix D, Docquier Fr., et alii (eds) (2000), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, De Boeck-Larcier'.

⁹ McKee-Ryan F.M., Song Z., Wanberg C.R. et Kinicki A.J. (2005), « Psychological and Physical Well-Being During Unemployment : A Meta-Analytic Study », *Journal of Applied Psychology*, 90, pp. 53-76 ; Herman G., Liénard G., (2009), « Travail, chômage et stigmatisation », *La revue nouvelle*, janvier 2009 n°1, p. 42-49.

¹⁰ Bourguignon, D., Herman, G. (2007), « Au cœur des groupes de bas statut : la stigmatisation », in. G. Herman (Ed). *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*. Bruxelles, De Boeck ; Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V., Herman, G. (2008), « Activation du stéréotype, performance intellectuelle et

l'évocation auprès des personnes sans emploi de leur appartenance au groupe des chômeurs altère plusieurs aspects de leur capacité d'agir. Cette situation met effectivement les personnes en difficulté lorsqu'il s'agit de développer leurs compétences intellectuelles et freine aussi leur capacité à être proactif. De plus, cette stigmatisation altère la qualité des démarches de recherche d'emploi en réduisant l'intention de s'investir dans ces démarches, comme l'envoi de CV, par exemple. Par conséquent, les conclusions de ces recherches montrent que l'absence de dynamisme dont on qualifie parfois le chômeur est loin d'être la cause de son non-emploi, elle en est au contraire une de ses conséquences, en particulier lorsque les efforts de recherche d'emploi se sont soldés par des refus récurrents.

Ces éléments, tout comme les analyses portant sur le rôle joué par les facteurs macrosociaux sur le chômage et la précarité de l'emploi, mettent ainsi en évidence la part limitée de la responsabilité individuelle dans cette situation.

Des mesures d'activation contre-productives pour certaines catégories de travailleurs sans emploi

Dès lors, ce constat conduit à questionner la pertinence des politiques d'insertion professionnelle qui ont pris de plus en plus la forme de dispositifs et mesures « d'activation ». Quelques recherches ont été menées sur les effets de différents dispositifs d'insertion socioprofessionnelle mis en place en Wallonie et à Bruxelles, dont le dernier en date, appelée Plan d'accompagnement et de suivi actif des chômeurs.

Deux études récentes portant sur les effets de ce plan en termes d'embauche¹¹ montrent que, dans un contexte de pénurie d'emploi, les avertissements et les menaces de sanctions prévues dans le plan d'accompagnement et de contrôle ont pour effet de stimuler la sortie du chômage vers l'emploi seulement pour certains groupes de travailleurs sans emploi, en particulier ceux dont le profil est plus favorable à l'embauche, à savoir : les travailleurs sans emploi fortement diplômés, ceux qui ont une expérience récente d'emploi, ou encore ceux résidant dans une sous-région où le chômage est plus faible.

Pour les autres groupes de travailleurs sans emploi – chômeurs peu diplômés et/ou de longue durée – les effets du plan sont très faibles voire nuls. D'autres études¹² ont même montré que les menaces de sanction étaient « contre-productives » pour les publics les plus précarisés en termes de reprise d'emploi. En effet, l'analyse des caractéristiques socio-économiques des personnes sanctionnées par l'ONEM et prises en charge par les CPAS montre que ce public est avant tout composé de jeunes, de personnes faiblement qualifiées et de familles monoparentales. Ce constat mène l'auteur à affirmer que le plan d'activation est inégalitaire et pose un véritable problème pour les plus éloignés du marché du travail ; il fragilise les plus précarisés auxquels la procédure et les exigences ne sont pas adaptées.

intentions d'action: Le cas des personnes sans emploi », *Revue internationale de Psychologie Sociale*, 20 (4), 123-153.

¹¹ Cockx B., Dejemeppe M., Van der Linden B., « L'activation du comportement de recherche d'emploi favorise-t-elle un retour plus rapide à l'emploi ? », *Regards économiques*, n°85, février 2011 ; Cockx B., Dejemeppe M., Van der Linden B., « Le plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs favorise-t-il l'insertion en emploi ? » *Regards économiques*, n°49, janvier 2007.

¹² Cherenti, R. (2009), *Les exclusions ONEM : implications pour les CPAS*, étude réalisée par la Fédération des CPAS de Wallonie avec l'aide de la Région Wallonne ; Cherenti, R. (2011), *Les sanctions ONEM : le coût pour les CPAS*, étude réalisée par la Fédération des CPAS de Wallonie avec l'aide de la Région Wallonne.

Au-delà des effets du plan en termes d'insertion socioprofessionnelle, d'autres recherches¹³ se sont interrogées sur la manière dont les individus réagissent à ces dispositifs d'insertion sur le plan de la santé mentale et du dynamisme dans le domaine de la recherche d'emploi. Les résultats mettent en évidence qu'une mesure qui comprend à la fois des aspects d'aide et de sanction potentielle semble être contre-productive. Outre le désarroi des chômeurs face à la complexité administrative à laquelle ils doivent faire face, ils éprouvent un sentiment de honte et de culpabilité, qui s'accompagne de l'impression que le monde du travail ne leur est pas vraiment accessible. Or, d'autres recherches ont montré qu'avoir une vision fermée du monde du travail réduit le niveau de bien-être.

Les résultats de l'ensemble de ces recherches suggèrent donc de questionner de la pertinence des politiques d'emploi dites actives. Si les objectifs sont louables, il n'en reste pas moins que sur le terrain, elles ne semblent pas conduire aux effets escomptés. Dans un contexte de pénurie d'emploi, elles contribuent, en partie au moins, à rendre le monde du travail encore plus inaccessible pour certaines catégories de chômeurs déjà éloignés de l'emploi.

2. LE TRAVAIL EST UNE VALEUR CENTRALE MÊME (SURTOUT) QUAND ON N'EN A PAS

Nous entamons à présent la lecture des résultats de l'enquête réalisée à la demande de la CSC auprès d'un échantillon représentatif de 1985 TSE en Wallonie et à Bruxelles. Dans cette section, en nous inspirant des travaux de Daniel Mercure et Mircea Vultur¹⁴ menés au Québec, nous tentons d'évaluer la centralité du travail pour les répondants à travers deux questions. Une première question mesure la centralité du travail en général, c'est-à-dire comme valeur en soi, sans mise en comparaison avec d'autres valeurs ; on parlera dans ce cas de *centralité absolue*. La *centralité relative*, quant à elle, fait référence à la place qu'occupe le travail dans la vie des individus au regard d'autres sphères de la vie, notamment le couple, la famille, les loisirs et les amis, les engagements divers. Nous observons comment évolue cette centralité en fonction de différentes variables comme l'âge, la durée du chômage, le niveau de diplôme, entre autres. En conclusion, nous verrons que l'absence d'emploi renforce la centralité du travail ; c'est ce que démontrent également de nombreux travaux de recherche réalisés à l'échelle internationale.

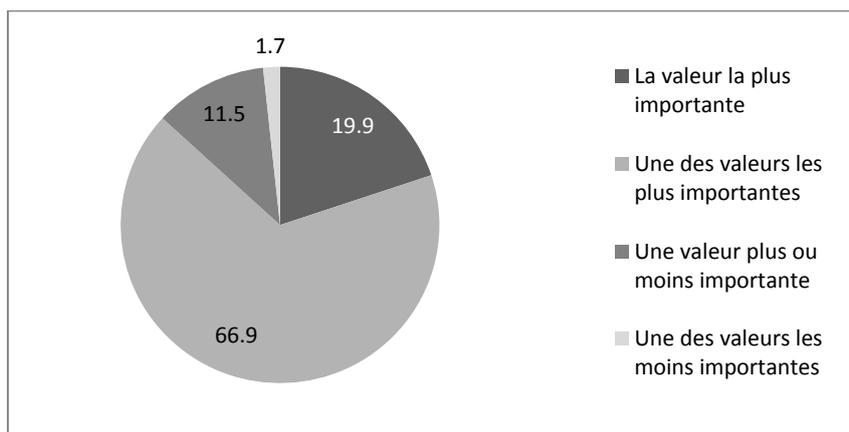
2.1 La centralité absolue du travail

La centralité absolue du travail fait référence au travail comme valeur en soi. Le graphique 2.1 montre que pour un TSE sur cinq (19.9%), le travail est la valeur la plus importante et pour sept TSE sur dix (66.9%), il compte parmi les valeurs les plus importantes. Très peu de TSE (1.7%) considèrent que le travail est une des valeurs les moins importantes.

¹³ Collard J., Bourguignon D., Delroisse S. (2008), *Analyse psychosociale des processus d'insertion des individus appartenant à des publics vulnérables*, Charleroi, Cerisis, Rapport final de recherche, ministre de l'Économie et de l'emploi, IWEPS ; Lekoeuche A., sous la direction de D. Bourguignon et G. Herman (2008). *Le plan d'accompagnement des chômeurs : aide ou sanction, quelles conséquences pour le chômeur ?* Mémoire, UCL.

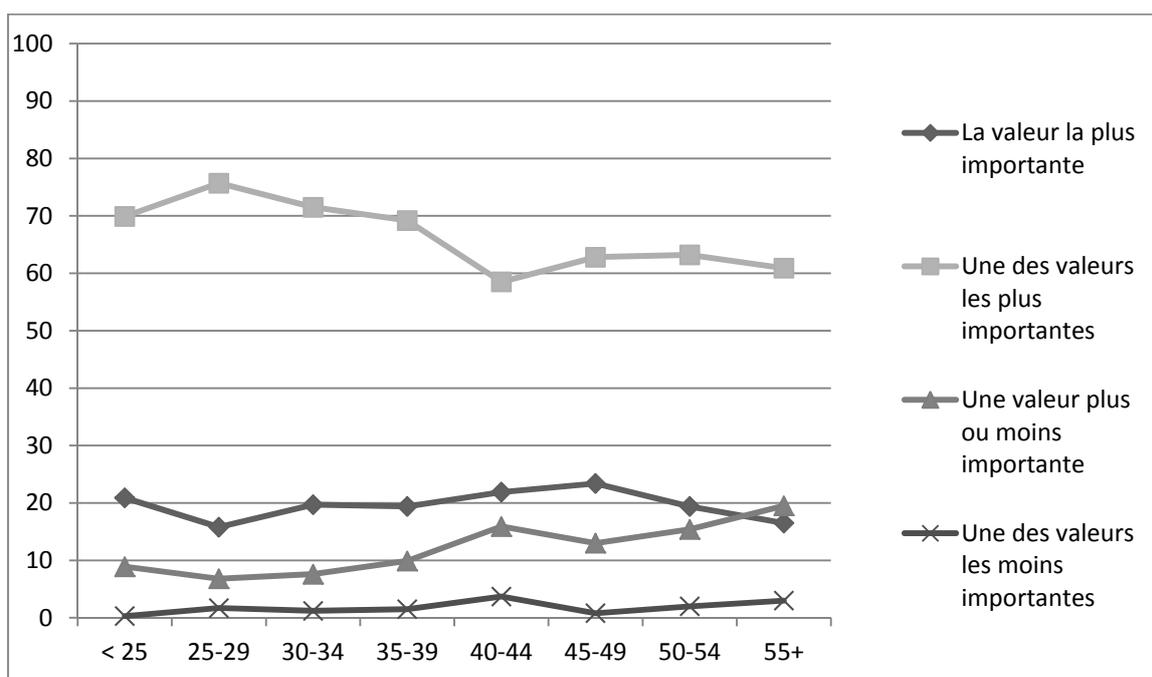
¹⁴ Mercure D., Vultur M., *La signification du travail*, Québec, Presses universitaires de Laval, 2010.

Graphique 2.1 – Le travail comme valeur (%)



En ce qui concerne les évolutions liées à l'âge (graphique 2.2), on constate une petite diminution de la proportion de TSE qui placent la valeur travail au sommet des valeurs. L'installation dans la vie indépendante, la constitution d'une famille mais aussi le réalisme face à un vieillissement qui devient un obstacle au retour à l'emploi contribuent vraisemblablement à expliquer cette tendance.

Graphique 2.2 – Le travail comme valeur, selon l'âge (%)



Ceux qui répondent que le travail est « la valeur la plus importante » sont proportionnellement plus nombreux parmi ceux dont l'accès à l'emploi est le plus difficile. Les TSE moins diplômés (maximum niveau CESI) sont 24% à déclarer que le travail est la valeur la plus importante pour 12.3% des TSE diplômés du supérieur (graphiques 2.3). Les étrangers et Belges d'origine étrangère sont aussi proportionnellement plus nombreux que les Belges de souche à considérer que le travail est la valeur la plus importante (tableau 2.1). La différence entre les réponses des hommes et des femmes est faible mais va néanmoins dans le sens d'une identité plus souvent associée au travail parmi les hommes que parmi les femmes (tableau 2.2).

Graphique 2.3 – Le travail comme valeur, selon le niveau de diplôme (%)

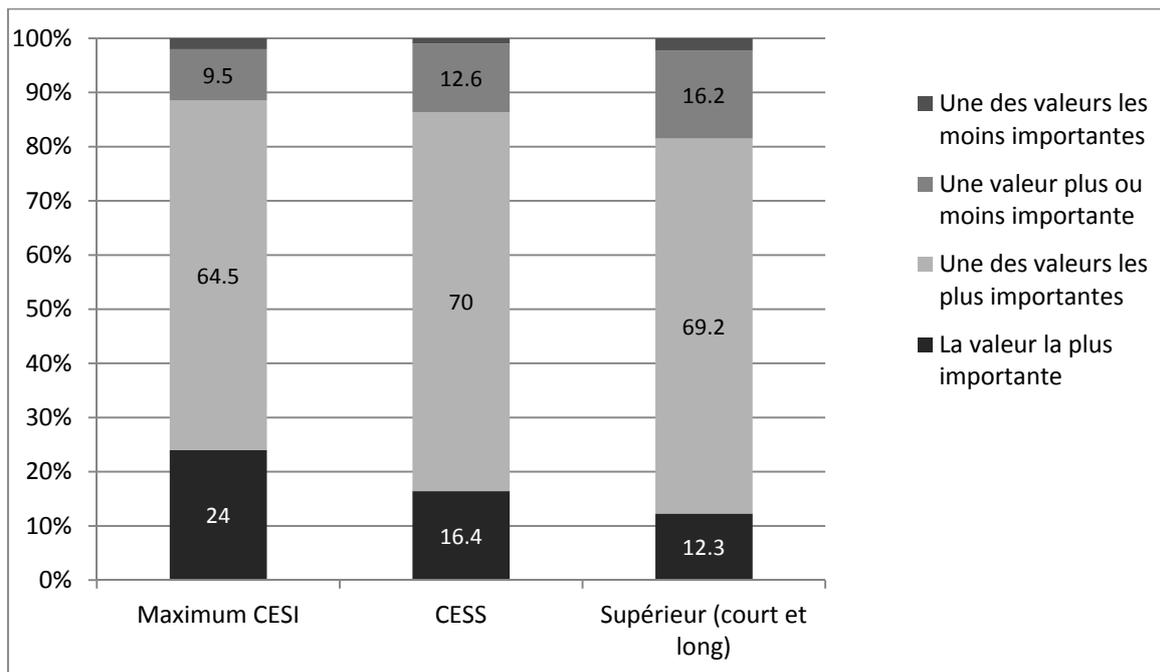


Tableau 2.1 – Le travail comme valeur « la plus importante », selon l'origine (%)

Belges de souche	15.2%
Belges d'origine étrangère	24.6%
Ressortissants EU	20.6%
Ressortissants non EU	40.7%

Tableau 2.2 – Le travail comme valeur, selon le sexe (%)

	Femmes	Hommes
La valeur la plus importante	18.5	21.9
Une des valeurs les plus importantes	70.8	62
Une valeur plus ou moins importante	10.0	13.2
Une des valeurs les moins importantes	0.7	2.9
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

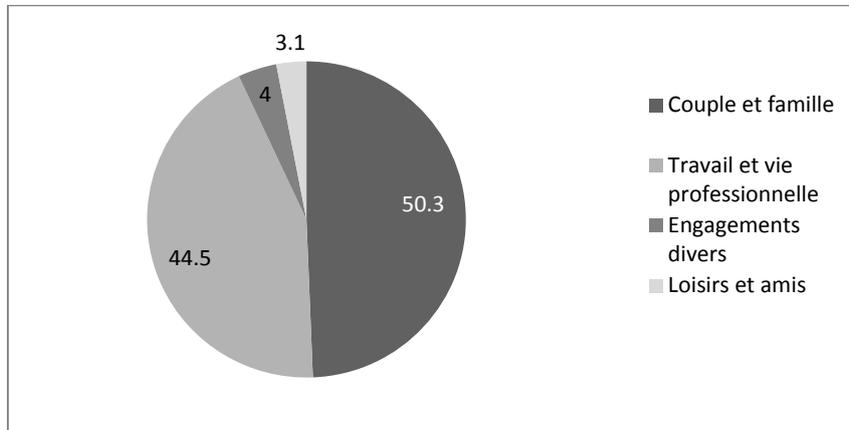
2.2 La centralité relative du travail

Lorsque l'on observe la centralité relative du travail, c'est-à-dire la centralité du travail et de la vie professionnelle mais cette fois par rapport à d'autres sphères de vie, on constate que le couple et la famille occupent la première place (50.3%), suivis de près par le travail et la vie professionnelle (44.5%). Ceux qui placent les engagements divers ou les loisirs et les amis en première place sont nettement moins nombreux (respectivement 4% et 3.1%). Cette prépondérance de la sphère privée, parmi les TSE, comme parmi les salariés, est constatée dans de nombreuses recherches menées dans d'autres pays et au niveau européen¹⁵. Elle fait partie d'une conception de la vie contemporaine,

¹⁵ Voir notamment les synthèses des enquêtes européennes EVS, ISSP, ESS dans Méda D., Vendramin P., *Réinventer le travail*, Paris, PUF, 2013.

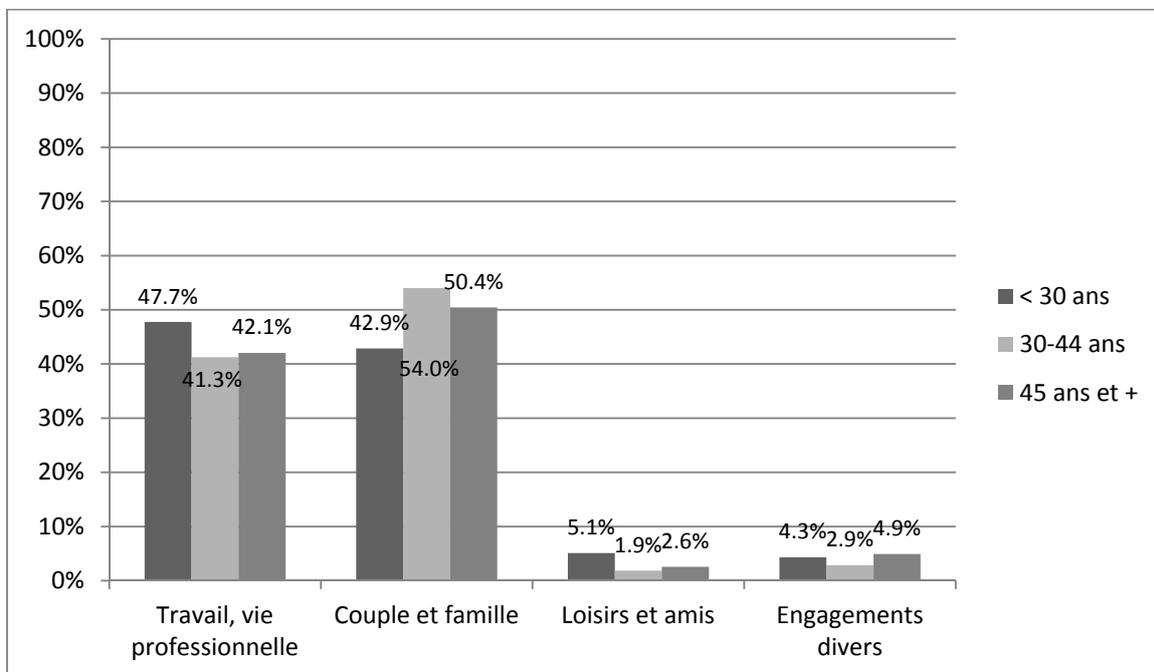
qualifiée de « polycentrique », où l'identité des individus ne se construit plus exclusivement autour d'un seul centre de gravité – le travail pour les uns, la famille ou un autre domaine pour les autres – mais bien autour de plusieurs centres d'intérêt constitutifs de manière équivalente de l'identité individuelle.

Graphique 2.4 – Le domaine le plus important dans la vie (%)



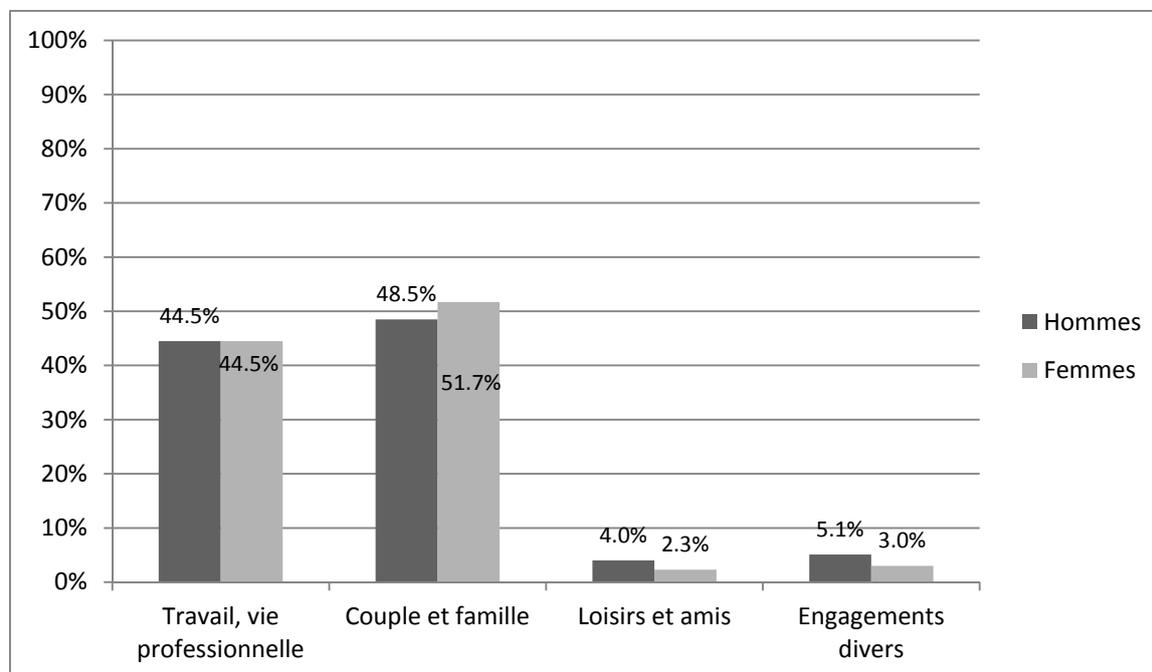
Sur cette question, la distribution des réponses en fonction de l'âge interpelle et rappelle l'urgence de la question de l'emploi des jeunes (graphique 2.5). Dans le cas des TSE âgés de plus de 30 ans, le couple et la famille viennent en première place. Par contre, pour les TSE âgés de moins de 30 ans, le travail et la vie professionnelle viennent en première place, pour une majorité d'entre eux (47.7%), avant le couple et la famille (42.9%). Précisions que 42.8% des TSE âgés de moins de 30 ans vivent chez leurs parents ; le travail est aussi la voie d'accès à la vie indépendante.

Graphique 2.5 – Les domaines importants dans la vie
Les premières places, selon l'âge (%)



Sur cette question, les différences entre hommes et femmes sont faibles (graphique 2.6) ; la même proportion d'hommes que de femmes donne la première place à la vie professionnelle et au travail. Un peu plus de femmes que d'hommes donnent la première place à la famille.

Graphique 2.6 – Les domaines importants dans la vie
Les premières places, selon le sexe (%)



L'emploi est plus qu'un revenu, c'est une identité, un statut, une reconnaissance sociale, l'accès à la vie indépendante, du lien social. Ces constats convergent avec d'autres enquêtes, notamment internationales¹⁶. On accorderait d'autant plus d'importance au travail que celui-ci ferait défaut et on accorderait d'autant plus d'importance à l'équilibre entre différentes activités qu'on aurait un emploi stable et un revenu assuré. De tels résultats sont concordants avec, par exemple, les résultats français issus de l'enquête française *Travail et Modes de vie*¹⁷ qui avait été réalisée en 1997 auprès d'un échantillon représentatif de la population française. À la question : « Qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? », 46% des personnes répondaient la santé, 31% la famille, 27% le travail, 25% les amis et 20% l'argent. Ce sont les catégories dont les conditions de travail étaient les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts qui faisaient du travail l'une des conditions essentielles du bonheur. Le statut d'emploi est déterminant. Pour ceux qui n'ont rien, expliquent Christian Baudelot et Michel Gollac, le travail est le bien minimal, la première marche qu'ils aspirent à gravir ; pour être heureux il faut d'abord « avoir » : avoir du travail, un emploi, un boulot. Au contraire, plus on s'enrichit en biens de toutes sortes (revenus, famille, enfants, travail « enrichissant ») et plus nombreuses sont les sources de bonheur. C'est la raison pour laquelle ouvriers, employés et chômeurs associent davantage et plus directement que les cadres, bonheur et travail¹⁸. Ces résultats sont très convergents avec ce que Paul Lazarsfeld et son équipe avaient pu mettre en évidence en 1931 lors de leur étude des effets du chômage sur la petite bourgade autrichienne de Marienthal¹⁹ ou avec les analyses que Dominique

¹⁶ Voir notamment Méda D. et Vendramin P., *op. cit.*

¹⁷ Baudelot C., Gollac M., « Faut-il travailler pour être heureux ? », Insee Première, 1997. ; *Travailler pour être heureux ?*, Paris, Fayard, 2003.

¹⁸ Idem.

¹⁹ P. Lazarsfeld, M. Jahoda et H. Zeisel, *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Seuil, 1982.

Schnapper a consacré à l'épreuve du chômage²⁰ ou encore aux travaux réalisés par Andrew Clark²¹ sur l'ISSP²² : dans les sociétés structurées par le travail et organisées autour de celui-ci, le chômage équivaut à une perte dramatique non seulement des repères sociaux et des conditions de possibilité de l'intégration sociale, mais également de l'estime de soi. Dès lors, « avoir » un travail constitue bien la condition *sine qua non* du bonheur, un des éléments les plus importants pour participer à la vie sociale.

2.3 Le regard des autres

Être sans travail c'est se voir attribuer un « statut » particulier par la société, un statut assorti de droits (droit à un revenu de remplacement, à une formation, à un accompagnement...) et de devoirs (devoir de chercher activement un emploi, de se former, d'être disponible, d'être contrôlé...). Ce statut est une forme d'étiquetage, comme le désignaient les pères fondateurs de l'interactionnisme symbolique en sociologie, c'est une transformation de l'identité de l'individu aux yeux des autres et de lui-même. De nombreuses études ont démontré les effets délétères de la « stigmatisation » dont les chômeurs sont victimes. Le fait de se voir attribuer une étiquette négative entraîne des attitudes et des conduites qui ne font qu'accroître l'état de difficulté dans lequel se trouve la personne sans emploi. De ce point de vue, les effets du chômage sont moins le résultat de processus individuels que la conséquence des images que la société s'est construites à propos des chômeurs. Divers travaux empiriques ont mis en évidence le poids de ces mécanismes (voir point 1.7).

L'enquête ne cible pas ces aspects mais nous avons néanmoins tenté d'approcher le vécu de ce statut négatif attribué. Une question demandait aux répondants quels sentiments ils éprouvaient lorsque leur entourage leur demandait des nouvelles de leur recherche d'emploi, une question à laquelle ils sont régulièrement confrontés. Les réponses sont partagées mais c'est le sentiment de gêne qui domine (graphique 2.7) : 33% se disent gênés, 24.6% sont indifférents, 22% réconfortés et 20.4% agacés. Certains répondants ont annoté leur questionnaire, principalement lors de réponses évoquant la gêne. Voici quelques annotations principalement issues de jeunes :

Cela me gêne de leur dire que je suis chômeur, que mes recherches n'avancent pas. Souvent je n'ai pas de réponse à mes demandes, on ressent que l'on n'est qu'un numéro.

Ça me gêne car toute ma famille travaille et pas moi, alors je suis gêné.

J'ai le sentiment de ne pas avancer dans la vie.

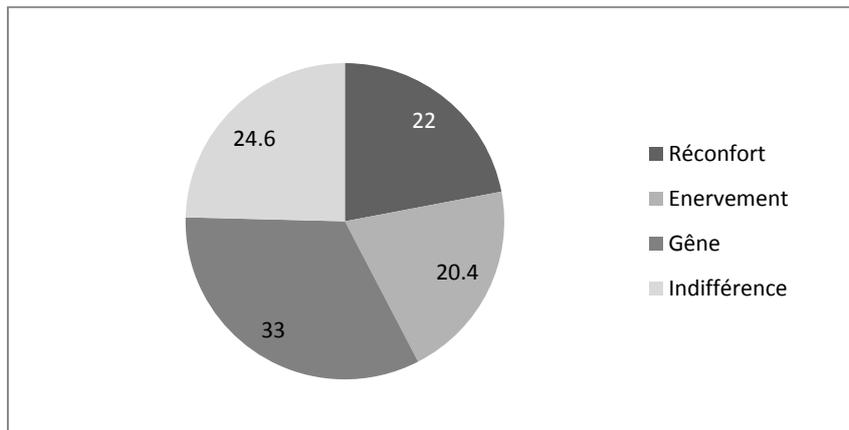
La gêne est empreinte d'un sentiment de culpabilité, d'une forme d'intériorisation d'une faute. Notons aussi, parmi les annotations, le sentiment contraire : « *je n'éprouve aucun sentiment particulier car je n'ai rien à me reprocher* ».

²⁰ Schnapper D., *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, « Folio », 1981 (rééd. 1994).

²¹ A.E. Clark, « What makes a good job ? Evidence from OECD countries » in S. Bazen,, C. Lucifora and W. Salverda (ed.), *Job Quality and Employment Behaviour*, Palgrave, 2005, p. 11-30.

²² ISSP – *International Social Survey Programme*. Enquête internationale annuelle débutée en 1985 et comprenant des modules thématiques. Un module sur le sens du travail a eu lieu en 1989, en 1997 et en 2005.

Graphique 2.7 – Les sentiments éprouvés lorsque l’entourage questionne sur la recherche d’emploi (%)



Le sentiment de gêne est plus répandu parmi les diplômés du supérieur : 38% éprouvent ce sentiment pour 29.3% parmi les moins diplômés. À l’inverse le sentiment de réconfort est plus fréquent parmi ces derniers (24.2%) que parmi les diplômés du supérieur (13.6%). Les différences entre hommes et femmes ne concernent pas le réconfort et l’énervement, pour lesquels les pourcentages sont similaires. Par contre, plus de femmes expriment un sentiment de gêne (35.1% pour 30.9% dans le cas des hommes) et plus d’hommes déclarent n’éprouver aucun sentiment particulier (26.9% pour 22.5% dans le cas des femmes).

Les TSE éprouvent au quotidien les effets de politiques d’activation qui tentent à individualiser la vision des facteurs explicatifs des situations vécues, à travers ce qu’Ulrich Beck²³ appelle l’individualisation du risque social où chacun est perçu comme responsable de son destin.

3. UN REGARD SUR LA TRAJECTOIRE

Dans cette section nous reprenons quelques questions qui donnent des repères sur la lecture que les TSE font de leur trajectoire personnelle. Un premier point concerne les facteurs explicatifs de la situation actuelle de non-emploi, le deuxième point prend la mesure de l’autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi.

3.1 Les causes de la situation actuelle de non-emploi

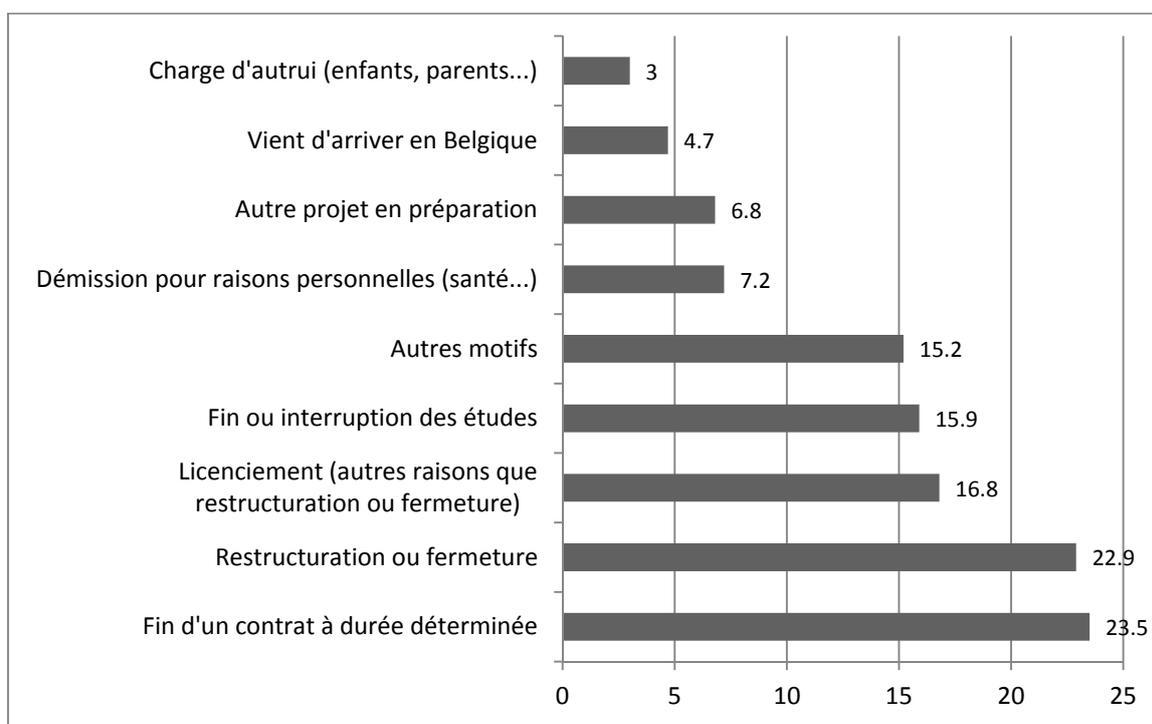
Parmi les facteurs explicatifs de la situation actuelle de non-emploi, les causes les plus souvent citées concernent le marché du travail : la fin de contrat, la restructuration, la fermeture (graphique 3.1). Les raisons ayant un caractère personnel (charge d’autrui, autre projet en chantier) sont évoquées par un nombre plus restreint de TSE.

Parmi les réponses « autres motifs », on retrouve en premier lieu l’âge. Le fait d’être trop âgé est évoqué par des TSE dont certains n’ont pas encore atteint la quarantaine ! Quelques-uns évoqueront l’âge mais en précisant qu’ils sont trop jeunes. Le deuxième motif le plus fréquemment cité après l’âge est la santé et le handicap. Certains TSE citent également la faillite ou la cessation d’une activité indépendante ou des épreuves malheureuses de la vie professionnelles : le harcèlement moral et le burnout. Des épisodes de la vie privée sont aussi avancés comme « autres motifs » explicatifs par quelques répondants, des épisodes heureux comme la grossesse et des épisodes pénibles comme le

²³ Beck U., *La société du risque. Sur la voie d’une autre modernité ?*, Aubier, Collection Alto, 2001 (édition originale 1986).

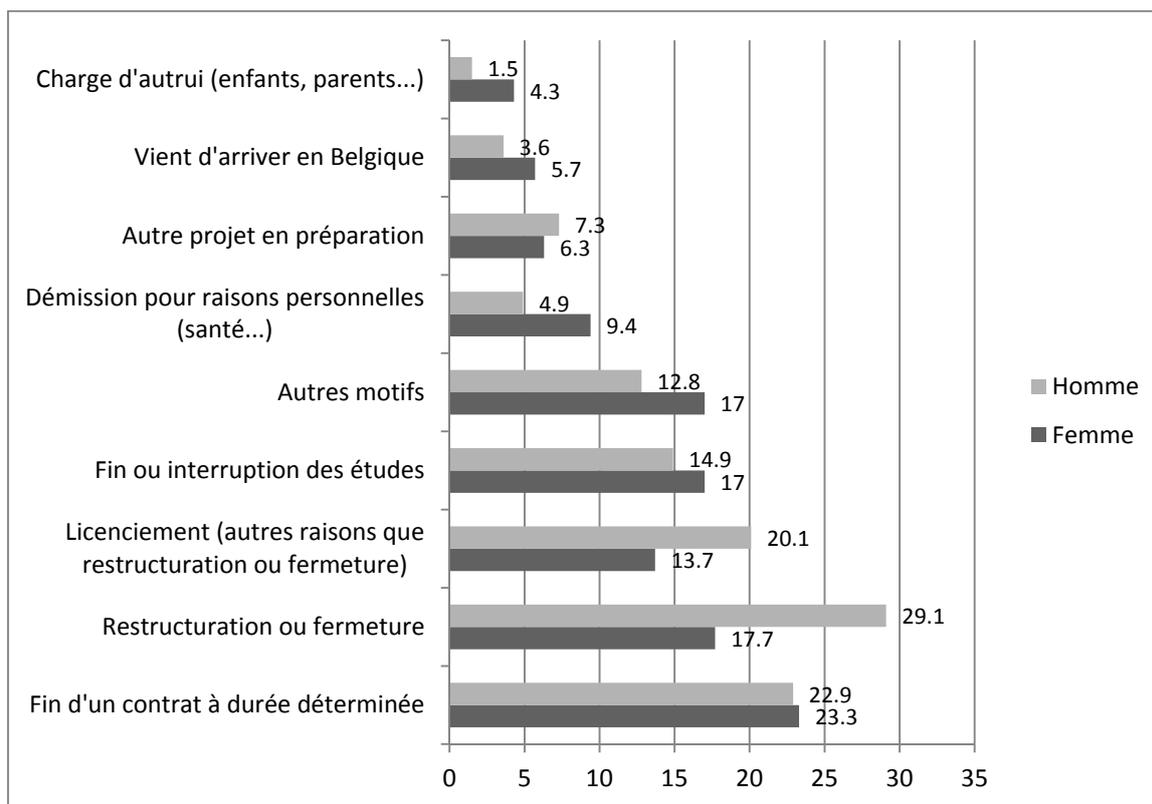
divorce et la sortie de prison. Quelques TSE évoquent, avec fatalisme, « le manque de chance » et le manque de confiance en soi : « je suis inapte au monde actuel ». Parmi les « autres motifs », des discriminations sont aussi citées par quelques TSE : pour motifs religieux et tenue inadaptée, pour orientation sexuelle. Pour terminer, des TSE mentionnent aussi la fin d'un contrat aidé (article 60...) et « tous les plans d'embauche qui compliquent les choses ».

Graphique 3.1 – Les causes de la situation actuelle de non-emploi (%)
Plusieurs réponses possibles



Le graphique 3.2 distingue les facteurs explicatifs à la situation actuelle de non-emploi avancés par les femmes et les hommes. On constate que la fin de contrat est une cause qui concerne tant les hommes que les femmes, par contre les restructurations et fermetures ou le licenciement concernent plus d'hommes que de femmes, respectivement pour les restructurations et les fermetures, 29.1% d'hommes contre 17.7% de femmes et pour les licenciements pour d'autres raisons, 20.1% et 13.7%. La démission pour raisons personnelles est plus fréquente parmi les femmes (9.4% pour 4.9% dans le cas des hommes).

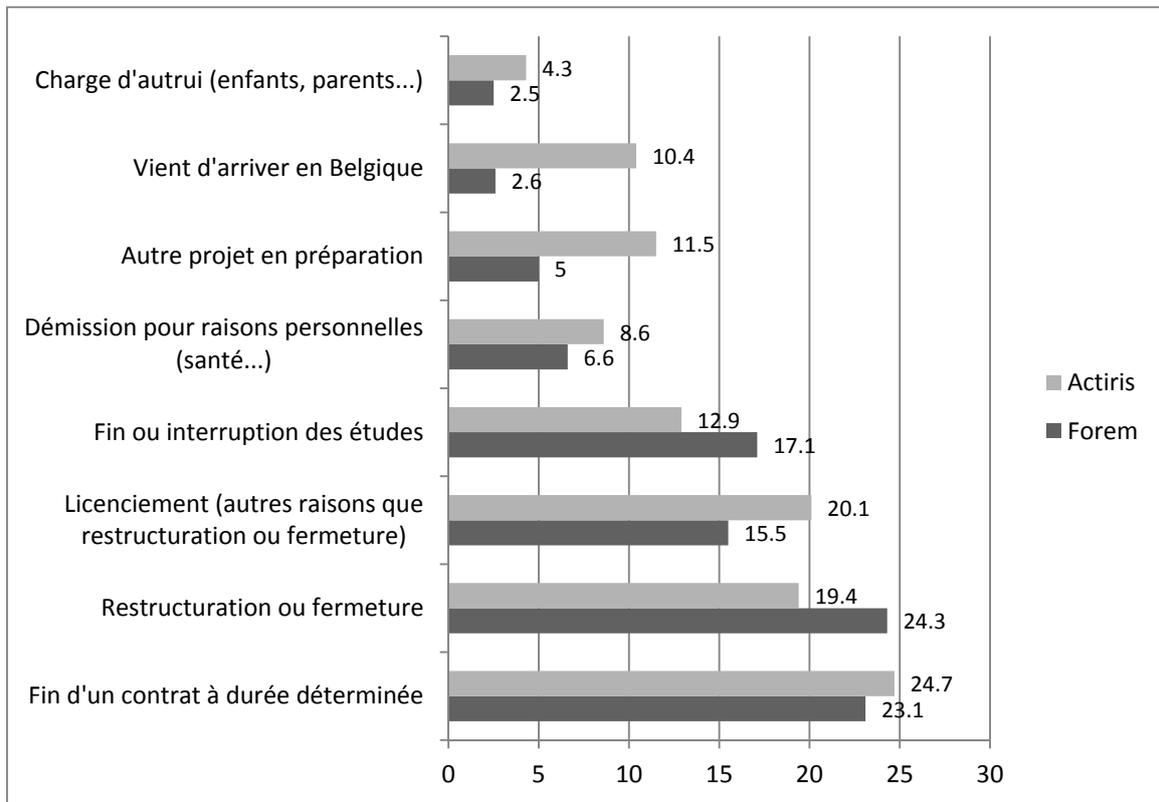
Graphique 3.2 – Les causes de la situation actuelle de non-emploi, selon le sexe (%)
Plusieurs réponses possibles



La fin ou l'interruption des études concerne, à l'évidence, plus souvent les jeunes âgés de moins de 30 ans (42.5%). Les plus âgés sont quant à eux proportionnellement plus nombreux à se retrouver sans emploi suite à une fermeture ou une restructuration, soit 36.3% des TSE âgés de 45 ans et plus, 24.1% des 30 à 44 ans et 8.4% des moins de 30 ans. Il semble que les plus âgés soient plus fréquemment mis de côté en cas de restructuration. Le licenciement (pour d'autres raisons que la restructuration ou la fermeture) est évoqué par 8.2% des TSE âgés de moins de 30 ans, 18.5% des 30 à 44 ans et 22.5% des 45 ans et plus. Bref, le souci des jeunes TSE est de ne pas avoir trouvé d'emploi, celui des TSE âgés de l'avoir perdu. L'origine du répondant (belge ou étrangère) a peu d'incidence sur les causes évoquées, hormis « vient d'arriver en Belgique » qui est, sans surprise, une cause essentiellement évoquée par les nouveaux arrivants.

Si l'on compare à présent les réponses des TSE relevant d'Actiris et du Forem, on constate l'effet sur les trajectoires de la composition sociologique des populations de TSE dans les deux régions concernées : Bruxelles et sa proportion plus importante de Belges d'origine étrangère et d'étrangers EU et non EU, le poids des restructurations en Wallonie.

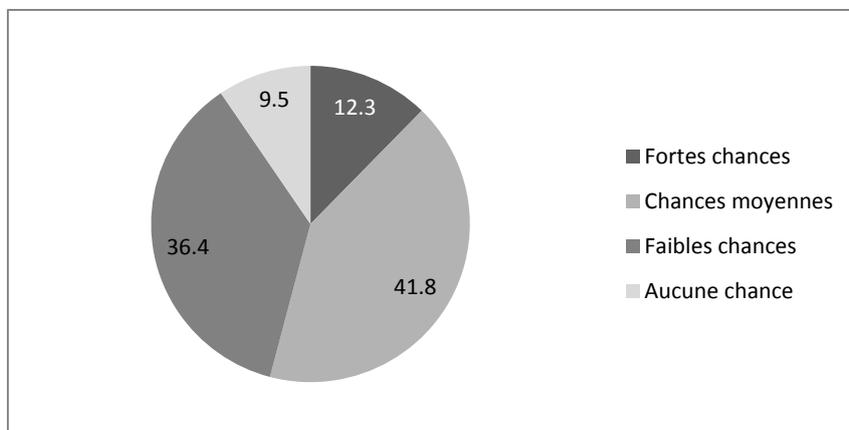
Graphique 3.3 – Les causes de la situation actuelle de non-emploi, selon la région (%)
Plusieurs réponses possibles



3.2 L'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi

Dépasser ses obstacles personnels, en termes de qualification notamment, est nécessaire pour trouver un emploi, mais dans un marché de l'emploi où l'offre est largement insuffisante par rapport à la demande, cela ne suffit pas. D'une certaine manière, les politiques d'activation, en demandant une recherche active et régulière d'emploi aux TSE, ont fait de ceux-ci des experts de l'état du marché de l'emploi. Dès lors, un réalisme teinté de pessimisme transparaît dans les réponses à la question « comment évaluez-vous vos chances de (re)trouver un emploi ? » Ainsi, 54.1% de TSE se disent optimistes (fortes chances + chances moyennes) en ce qui concerne leur retour à l'emploi et 45.9% sont pessimistes (faibles chances + aucune chance) (graphique 3.4).

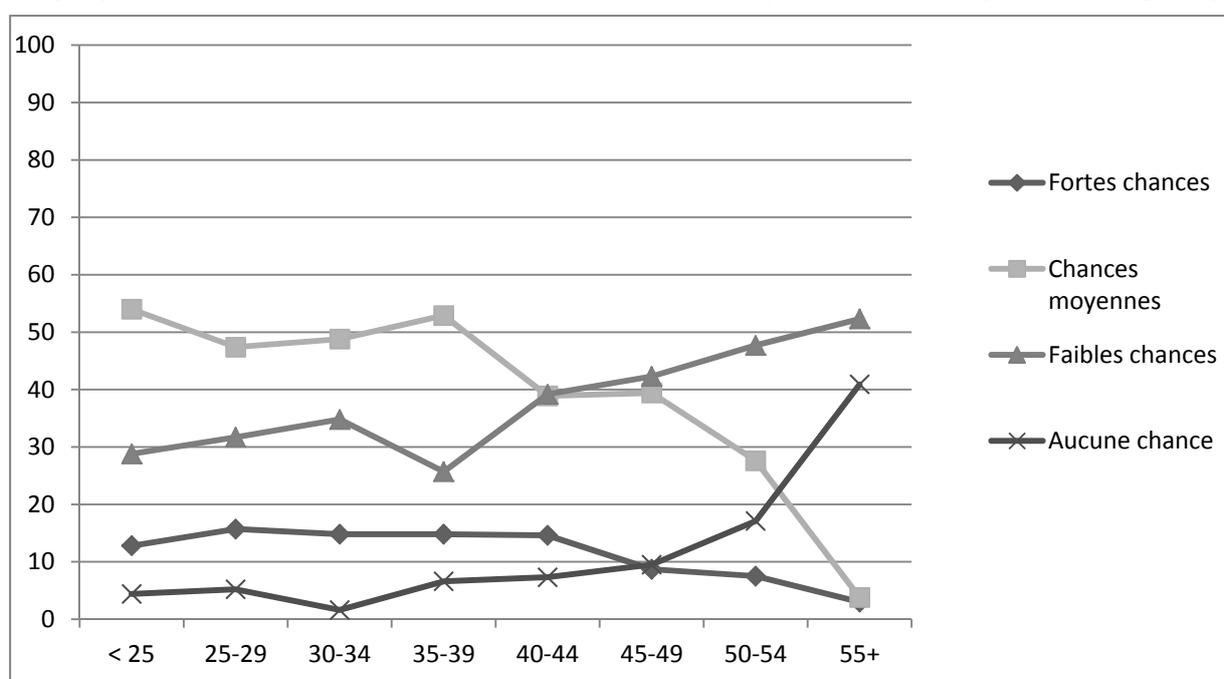
Graphique 3.4 – Autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi (%)



L'âge est l'élément qui influence le plus l'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi, bien plus que le niveau du diplôme, la durée du chômage ou l'origine (graphique 3.5). Le pessimisme sur les chances de (re)trouver un emploi croît avec l'âge. Plus d'un tiers des TSE âgés de moins de 30 ans (35.1%) estiment qu'ils n'ont quasi aucune chance de (re)trouver un emploi ; c'est le cas de 65.9% des TSE âgés de 45 ans et plus. Cet effet de l'âge, plus déterminant que le niveau de diplôme traduit un réalisme par rapport au marché de l'emploi des seniors. La Belgique a en effet un des taux d'emploi des seniors parmi les plus bas en Europe (39.5% en 2012). Les campagnes de sensibilisation et les actions diverses entreprises depuis plusieurs années pour accroître l'emploi des seniors ne sont pas parvenues à dépasser les discriminations liées à l'âge²⁴. Cette perception converge avec celle des salariés. Par exemple, en Belgique, selon l'enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (données 2010), à la question « Si je devais perdre ou quitter mon emploi actuel, il serait facile pour moi de trouver un emploi avec un salaire similaire », 55.9% des salariés âgés de moins de 30 ans répondent positivement contre 24.4% des salariés âgés de 50 ans et plus.

Cette situation sans perspective pour la majorité des TSE plus âgés ne doit pas occulter néanmoins que plus d'un tiers des TSE âgés de moins de 30 ans sont pessimistes sur leur possibilité de décrocher un emploi, une situation très inquiétante pour une jeunesse qui a encore toute une vie à construire.

Graphique 3.5 – Évolution de l'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi, selon l'âge (%)

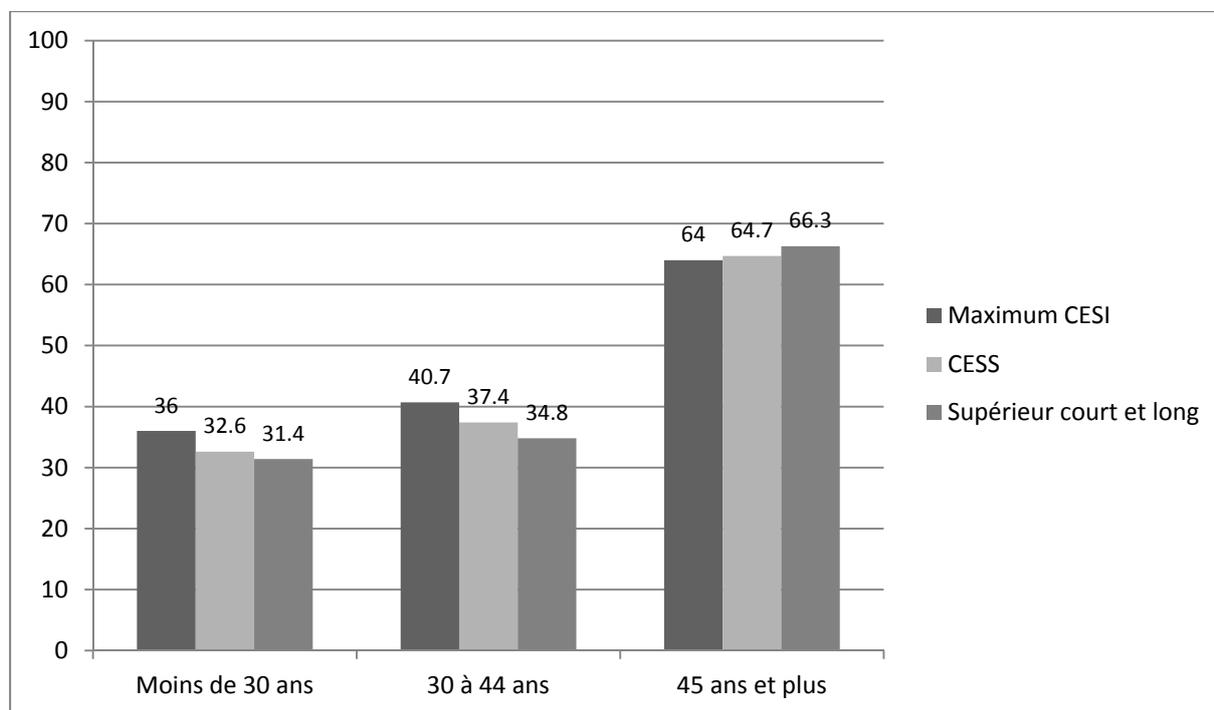


On aurait pu s'attendre à ce que le niveau du diplôme donne plus de confiance en ses chances de décrocher un emploi mais comme le montre le graphique 3.6, à l'intérieur de chaque groupe d'âge, l'effet du diplôme est modéré et ne vient pas « booster » significativement la confiance en ses chances sur le marché de l'emploi. Nous verrons à travers d'autres questions que les ressources en compétences et le développement de ces dernières ont un rôle positif mais ambigu dans la vision d'un parcours vers l'emploi. La vision des opportunités d'insertion professionnelle est tributaire d'atouts et de faiblesses personnelles mais ceux-ci ne constituent qu'une partie de la donne. Faute d'une offre d'emploi suffisante, la formation est perçue comme une condition nécessaire mais non

²⁴ Voir notamment, Vendramin P., Valenduc G., *Le vieillissement au travail*, Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2185, 2013.

suffisante du retour à l'emploi. Elle a cependant un impact positif sur d'autres aspects, dont la confiance en soi.

Graphique 3.6 – Évolution de l'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi, selon l'âge et le diplôme (%) Pessimistes (faibles chances ou aucune chance)

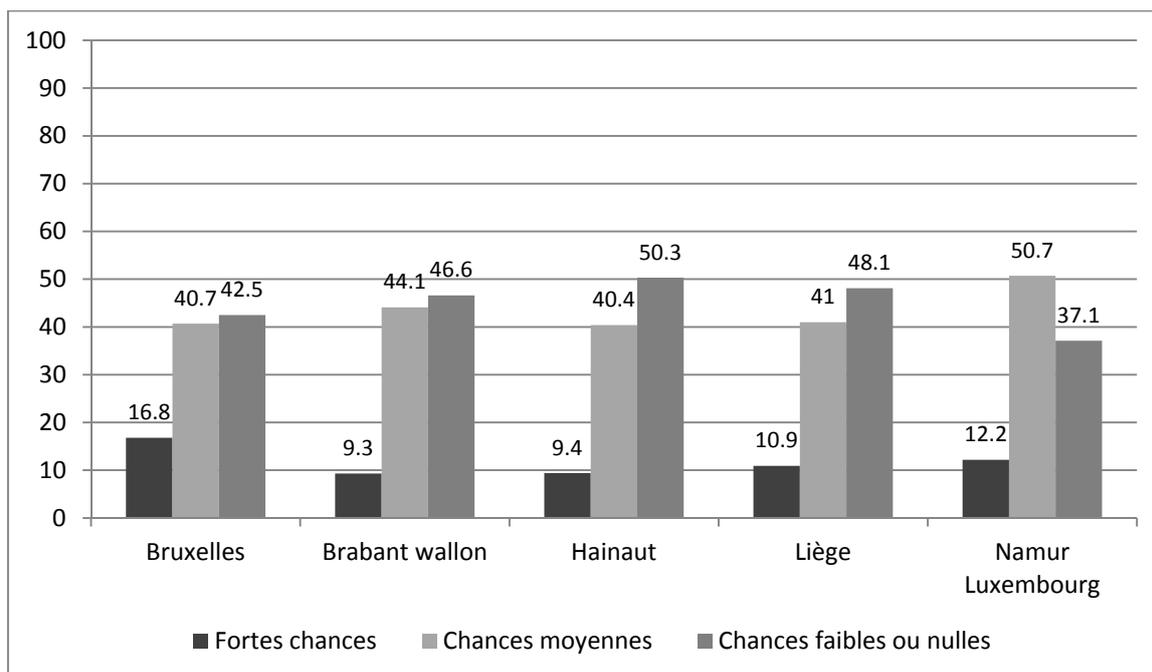


On constate une proportion de TSE optimistes un peu plus élevée parmi les Belges d'origine étrangère et les ressortissants non EU, ce qui peut surprendre au vu de discriminations à l'embauche en fonction de l'origine toujours bien vivaces. Les femmes sont aussi proportionnellement un peu plus nombreuses que les hommes à croire en leur chance de décrocher un emploi (tableau 3.1). C'est aussi à Bruxelles que l'optimisme est plus fréquent et dans le Hainaut qu'il l'est le moins (graphique 3.7).

Tableau 3.1 – Autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi, selon l'origine et le sexe (%) Optimistes

Belges de souche	52.8	Homme	52.1
Belges d'origine étrangère	57.3	Femme	56.2
R ressortissants EU	56.4		
R ressortissants non EU	58.7		

Graphique 3.7 – Autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi, selon la région (%)

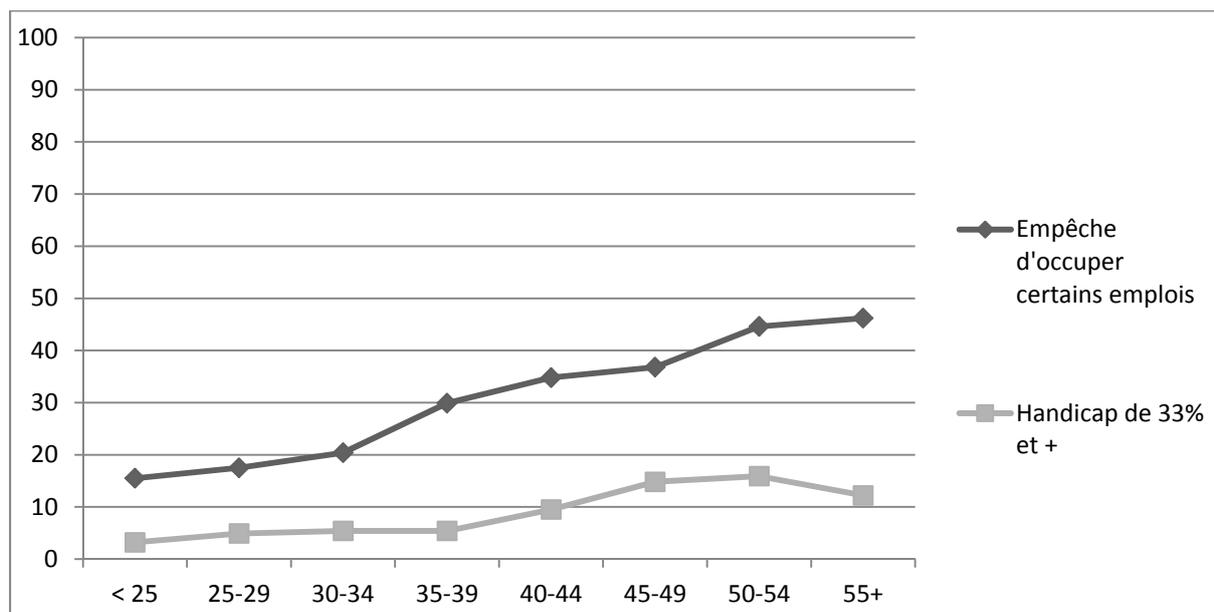


3.3 La santé face à l'emploi

Parmi les TSE, comme parmi les salariés, l'état de santé peut être une entrave à l'emploi, ou à certains types d'emploi. De fait, parmi les facteurs explicatifs de la situation actuelle, les causes liées à la santé sont évoquées par une partie des TSE, soit 29% qui déclarent que leur état de santé les empêche d'occuper certains emplois. Les inégalités sociales de santé transparaissent dans les réponses avec 32% des moins diplômés concernés par les problèmes de santé et 20.4% des plus diplômés.

Le graphique 3.8 montre le lien entre une certaine dégradation de l'état de santé et l'avancée en âge, perçue comme non compatible avec certains types d'emploi.

Graphique 3.8 – L'état de santé par rapport à l'emploi selon l'âge (%)



Il y a bien sûr un lien entre l'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi et la santé perçue. Ceux qui se perçoivent en meilleure santé sont beaucoup plus nombreux à se déclarer optimistes sur leurs chances de retrouver un emploi. Un mauvais état de santé perçu est vécu comme un obstacle fort à l'emploi.

3.4 La formation

Dans une trajectoire vers l'emploi, la formation est un élément clé. En effet, la mesure essentielle d'un programme d'accompagnement est le passage par une/des formation(s). La formation apparaît comme le sésame susceptible d'ouvrir les portes de l'emploi, le déficit de formation ou les compétences obsolètes étant le premier manquement adressé aux TSE. Nous avons tenté à travers quelques questions d'évaluer la fréquence de la formation dans les parcours personnels et sa perception par les TSE.

Parmi les répondants, 44.4% déclarent avoir suivi une formation dans l'année qui précède l'enquête, 42.6% pour les TSE relevant du Forem et 48.9% pour ceux relevant d'Actiris. Le tableau 3.2 rend compte des différentes proportions de TSE concernés par ces formations selon une série de caractéristiques personnelles. On constate que les étrangers non européens, les femmes, les plus diplômés et ceux qui ont un bon état de santé (pas d'handicap reconnu à 33% et plus) sont plus nombreux à avoir suivi une ou des formations durant l'année précédant l'enquête.

Si davantage de femmes que d'hommes ont suivi une formation durant l'année écoulée, elles sont aussi plus nombreuses à avoir signé, dans le cadre du plan d'accompagnement et de contrôle, un contrat avec un plan d'action ou un projet professionnel, soit 35.2% pour 28.2% d'hommes.

Dans le cas des TSE d'origine étrangère, les problèmes de reconnaissance des diplômes concernent un peu plus d'un TSE sur trois dans le cas des ressortissants non EU, 28.4% dans le cas des ressortissants EU et 13.6% pour les Belges d'origine étrangère (tableau 3.3).

On notera aussi la barrière de l'âge : les TSE âgés de 50 ans et plus sont significativement moins représentés en formation.

Tableau 3.2 – Pourcentages de TSE ayant suivi une/des formation(s) durant les douze mois précédant l'enquête, selon diverses variables (%)

Origine		Sexe	
Belges de souche	42.3	Homme	48.3
Belges d'origine étrangère	47.1	Femme	40.0
Ressortissants EU	45.9		
Ressortissants non EU	55.0		
Âge		Niveau diplôme	
Moins de 25 ans	48.4	CESI	43.4
25 à 39 ans	46.9	CESS	40.9
40 à 49 ans	48.0	Supérieur long et court	47.4
50 ans et plus	29.4		
<i>Affecté d'un handicap de 33% ou plus</i>			
Oui	38.7		
Non	45.0		

Tableau 3.3 – Pourcentages de TSE étrangers ou Belge d'origine étrangère ayant des problèmes de reconnaissance de diplôme (%)

Belges d'origine étrangère	13.6
Ressortissants EU	28.4
Ressortissants non EU	35.6

Nous avons tenté d'évaluer l'impact perçu de la formation à travers une question qui suggérait une série de propositions relatives à la confiance en soi, au projet professionnel, à la vision des chances d'insertion professionnelle ou au contraire au sentiment de perte de temps, à la crainte du contrôle.

On constate, en premier lieu, un impact positif de la formation sur la confiance en soi, avec 65.2% de réponses positives, encore plus parmi les femmes (71% contre 57.4% parmi les hommes). La formation apporte des compétences, mais aussi du lien social, une identité et une insertion dans un collectif qui donne un autre regard sur l'expérience individuelle (graphique 3.9).

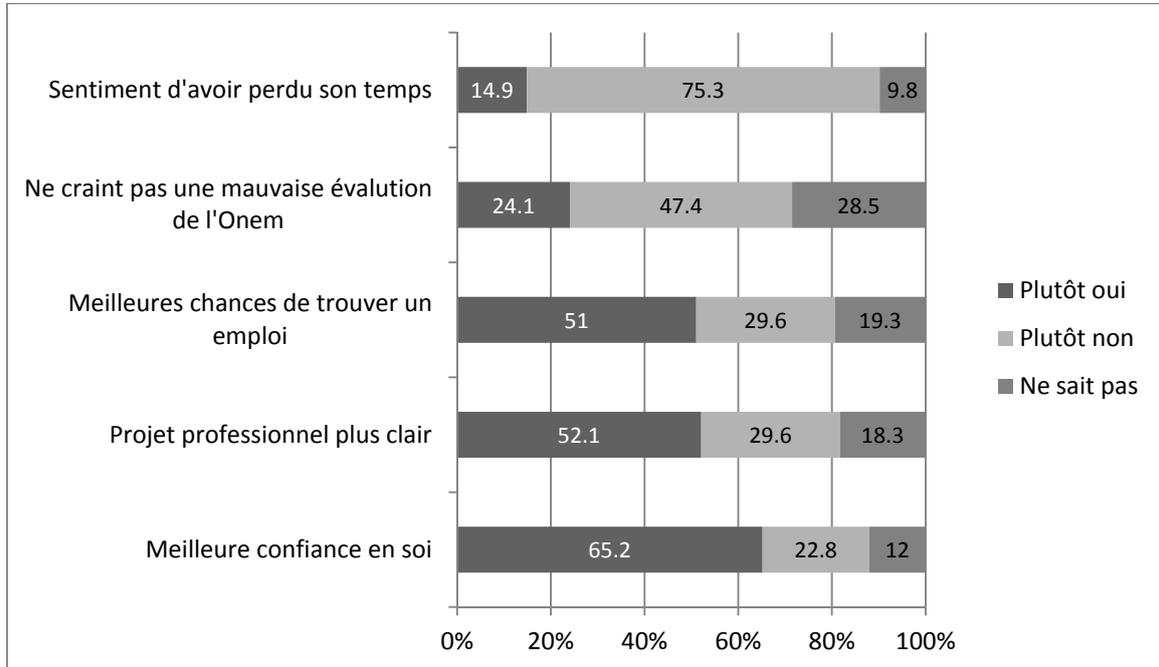
Pour un peu plus d'une personne sur deux (52.1%), la formation permet de clarifier un projet professionnel ; pour près de trois TSE sur dix (29.6%) cependant ce ne sera pas le cas et 18.3% restent indécis.

Le fait d'avoir suivi une formation a un effet positif mais modéré sur l'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi. Celles-ci sont meilleures après une formation (graphique 3.9) mais par rapport à la situation de départ, elles n'augmentent que marginalement (graphique 3.12). Ce constat n'est pas contradictoire, cela signifie que la formation a un impact positif sur les chances de retrouver un emploi pour un TSE sur deux mais cet incrément d'optimisme dans l'autoévaluation des chances de retrouver un emploi ne vient pas bouleverser la position sur le marché de l'emploi. Cela rejoint un constat développé dans le point 5.1 : dépasser ses limites personnelles, combler ses manques, c'est faire une partie du chemin vers l'emploi mais si l'offre d'emplois et l'environnement restent inchangés, cet effort personnel reste insuffisant pour envisager avec confiance une insertion professionnelle.

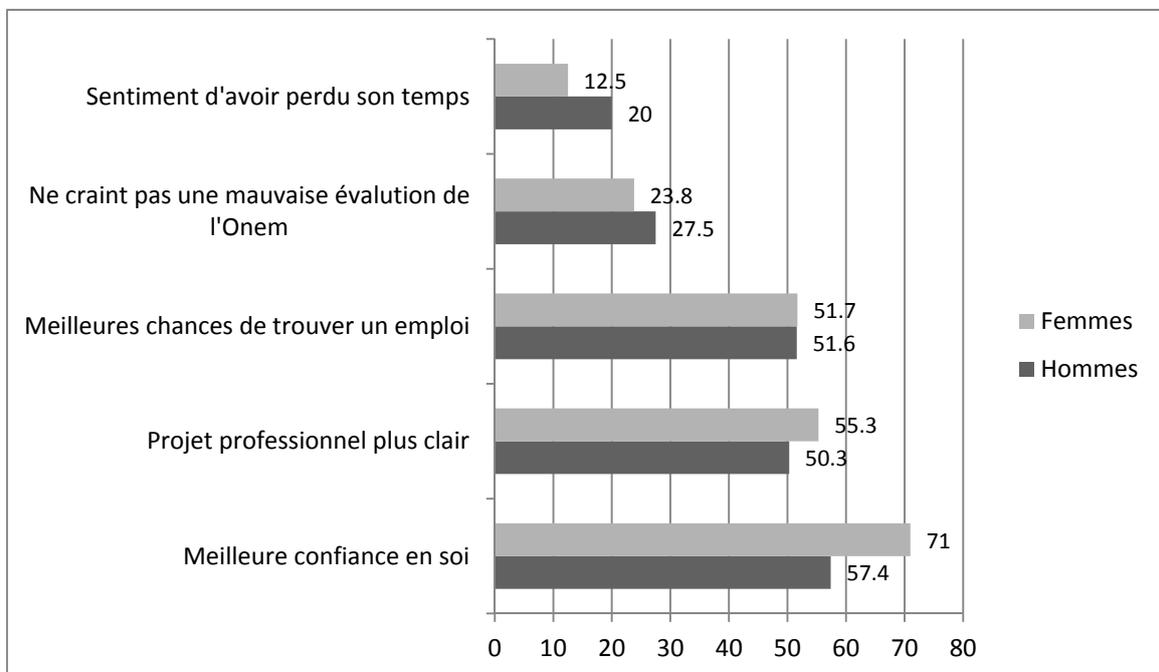
Pour un quart des TSE ayant suivi une formation récemment, cela diminue la crainte de se voir mal évalué (et sanctionné) par l'Onem, pour 47.4% toutefois, cela n'atténue pas cette crainte.

Le sentiment d'avoir perdu son temps en suivant des formations est relativement peu fréquent ; il est partagé par 14.9% des TSE, plus souvent par les hommes (20%) que les femmes (12.5%), par les moins diplômés (18.5% pour les moins diplômés et 11.6% pour les plus diplômés) et également par les Belges de souche.

Graphique 3.9 – Impact perçu de la/des formation(s) suivie(s) durant l'année écoulée (%)

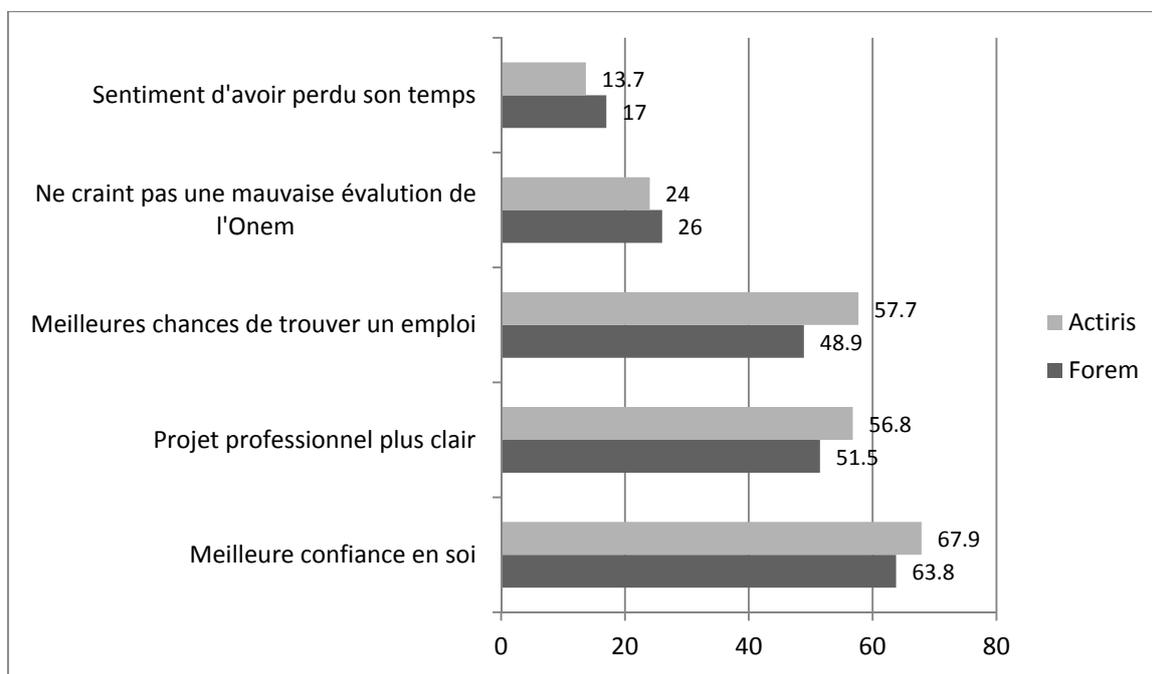


Graphique 3.10 – Impact perçu de la/des formation(s) suivie(s) durant l'année écoulée, selon le sexe (%) Réponses « plutôt oui »

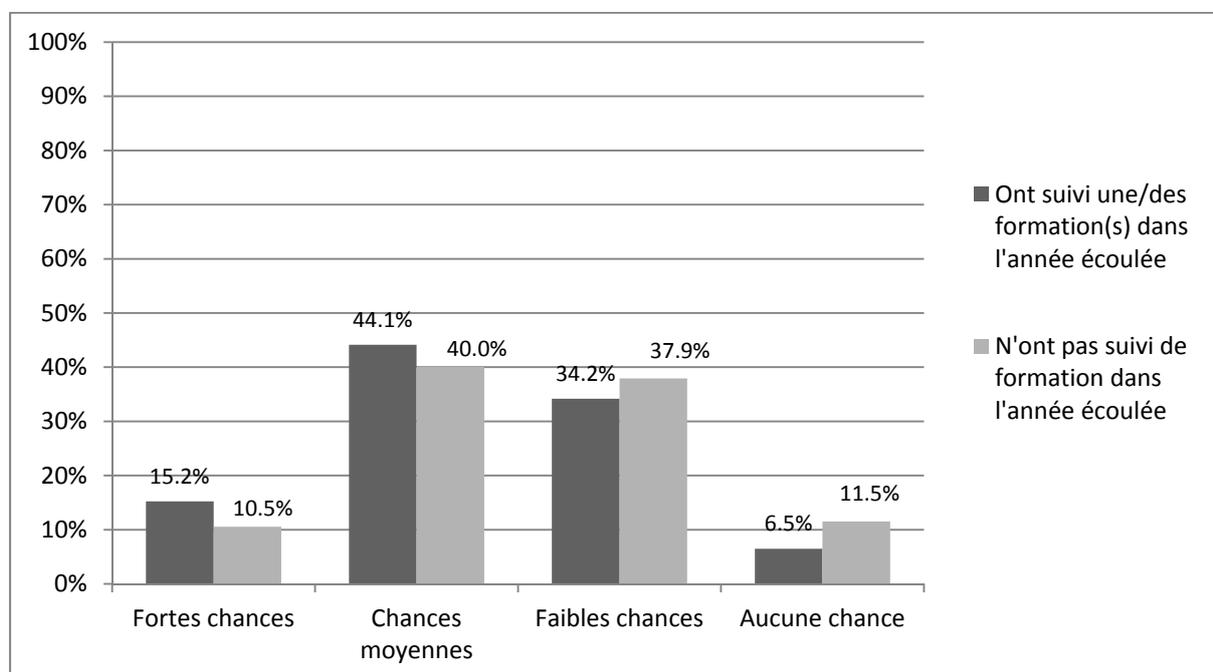


Globalement les avis positifs sur les impacts de la formation sont un peu plus fréquents de la part des TSE relevant d'Actiris par rapport à ceux relevant du Forem (graphique 3.11).

Graphique 3.11 – Impact perçu de la/des formation(s) suivie(s) durant l'année écoulée, selon la région (%) Réponses « plutôt oui »



Graphique 3.12 – Autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi, selon que le fait d'avoir ou pas suivi une/des formation(s) durant l'année écoulée (%)



3.5 Une formation instrumentale et/ou capacitante

L'approche par les « capacités » développées par Amartya Sen permet de dépasser la vision instrumentale dominante de la formation professionnelle visant avant tout l'adaptation des compétences des TSE aux exigences du marché de l'emploi et du travail. En prenant le contre-pied du discours économique dominant, cette approche permet d'envisager la formation professionnelle comme une « liberté » visant aussi le bien-être et l'accomplissement personnel des bénéficiaires et pas seulement les besoins d'adaptation aux entreprises. Ce faisant, elle permet de développer une conception de la formation articulant l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail tout en veillant à ne pas négliger leur sentiment de développement professionnel et personnel²⁵.

Selon cette approche l'insertion (rapide) dans l'emploi ne constitue dès lors pas l'unique « accomplissement » à attendre d'une formation. Il s'agit de considérer aussi ses effets plus subjectifs perçus par les personnes sortants de formation, selon le principe d'objectivité relative à la position sociale et au parcours de vie²⁶.

À cet égard, les résultats de l'enquête sont (relativement) encourageants dans la mesure où la formation impacte positivement le sentiment de confiance en soi, de clarification de son projet personnel et d'augmentation des chances de trouver un emploi. Autrement dit ces formations participent à un accroissement relatif du bien-être d'une majorité des travailleurs sans emploi, laquelle constitue une dimension fondamentale dans l'approche par les capacités. Ces résultats corroborent ceux de deux évaluations portant respectivement sur les effets des formations dispensées dans le cadre du « plan Marshall » wallon et du Fond social européen en Belgique francophone à la demande des pouvoirs publics²⁷. Comme le notent Bernard Conter et Jean-François Oriane²⁸ qui s'interrogent sur le caractère capacitant des formations suivies par les demandeurs d'emploi wallons : « *les formations suivies semblent avoir contribué à libérer les personnes de fausses évaluations d'elles-mêmes (mésestime de soi) à défaut de les éloigner immédiatement du chômage* ».

L'approche par les capacités permet aussi de souligner les limites des politiques actuelles d'activation centrées uniquement sur l'élimination des obstacles individuels d'accès à l'emploi – acquisition par les TSE de compétences nouvelles en adéquation avec l'évolution du marché du travail – sans prendre (suffisamment) en compte la réalité des contextes économiques et institutionnels dans lesquels les individus sont ancrés. Selon cette approche, l'action sur ces facteurs individuels est certes nécessaires, mais à elle seule insuffisante si elle n'est pas accompagnée conjointement d'actions d'égalisation d'opportunités d'emploi et de mise à disposition de supports collectifs permettant de saisir concrètement ces possibilités qui, à défaut de tels soutiens, restent formelles. Ces opportunités et ces supports collectifs constituent les conditions essentielles de capacitation réelle des TSE sur le marché de l'emploi. Les résultats de l'enquête illustre ce

²⁵ Sur la question de l'effet capacitant des formations professionnelles à destination des demandeurs d'emploi, voir notamment le projet européen Grundtvig en cours – « T-Cap », coordonné par les AID, informations disponibles sur le site internet : <http://www.t-cap.eu> Ce point du rapport a bénéficié de la contribution de Périne Brotonne, chargée de recherche dans le cadre du projet T-Cap.

²⁶ Sen, 2002, cité dans Bonvin J.-M., « La participation à l'aune de l'approche par les capacités », dans Claisse F. et al. (Dir.), *La participation en action*, Peter Lang, 2013, p.41-54. .

²⁷ Ces évaluations ont été menées respectivement par les CRIS-ULG et le GIRSEF-UCL. Bien que les évaluations se sont inspirées que peu ou prou de l'approche par les capacités, les auteurs ont réinterrogé les données disponibles à partir de l'approche par les capacités.

²⁸ Conter B., Oriane J.-F., « La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités », *Formation emploi* [En ligne], 113 | janvier-mars 2011, mis en ligne le 18 avril 2011, consulté le 02 mai 2014. URL : <http://formationemploi.revues.org/3238>

phénomène. Si la formation a un impact positif sur l'autoévaluation des chances de retrouver un emploi pour un TSE sur deux, celui-ci reste modéré par rapport à la situation de départ. Le jugement des TSE est réaliste ; ils ont conscience que cet effort personnel ne peut aboutir à un accès effectif à l'emploi que dans la mesure où celui-ci est accompagné d'une action sur l'environnement économique et social modifiant leur espace réel des possibles et des opportunités sur le marché du travail.

Dans le contexte des politiques d'activation, la formation professionnelle apparaît comme un instrument public privilégié pour améliorer l'employabilité des travailleurs sans emploi et répondre au problème du chômage massif. C'est alors un déplacement de la responsabilité collective vers la responsabilité individuelle de l'employabilité des travailleurs qui devient la norme. Tout en conservant une place centrale à la responsabilité individuelle, l'approche par les capacités questionne néanmoins cette conception de la responsabilité individuelle « déliée » de tout contexte. Selon Sen, on ne peut appeler à l'exercice de la responsabilité individuelle – dans ce cas-ci se former pour se réinsérer sur le marché de l'emploi – si les moyens de cette liberté réelle ne sont pas donnés – ici notamment des opportunités réelles d'emploi.

L'égalisation des ressources, des opportunités sociales et des conditions qui permettent de convertir des opportunités en réalisations effectives – comme par exemple bénéficier de supports institutionnels pour transformer une action de formation en un emploi effectif et durable – constituent, selon Sen, une responsabilité collective. En d'autres termes, cette approche insiste sur le fait que la responsabilité individuelle requiert une capacité effective d'action que seule une responsabilité sociale peut, dans les faits, soutenir et garantir à chacun²⁹.

4. LE CONTRÔLE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES CHÔMEURS

Dans le cadre de cette enquête, nous avons souhaité donner la parole aux TSE sur leur vécu de l'accompagnement et du contrôle des chômeurs, au-delà des évaluations et des bilans administratifs et budgétaires qui ont pu être faits³⁰. Dans un premier point, nous tentons de cerner le degré de compréhension du dispositif par ceux à qui il est destiné. Ensuite, nous faisons le point sur les effets perçus de l'expérience de ce dispositif.

Pour rappel³¹, la « procédure de suivi actif » des chômeurs, dénommée également activation du comportement de recherche d'emploi, désigne l'ensemble des actions entreprises par l'Onem à l'égard du chômeur en vue d'évaluer les efforts qu'il fait pour se réinsérer sur le marché du travail³². Cette évaluation s'effectue lors de différents entretiens individuels (trois au maximum) avec le chômeur. L'évaluation peut déboucher sur une sanction temporaire ou définitive. Parallèlement, les Régions, compétentes pour le placement des demandeurs d'emploi et la formation professionnelle, propose un accompagnement des chômeurs. Trois types d'accompagnement sont distingués : un accompagnement normal qui vise à offrir au chômeur un nouveau départ sous la forme d'un accompagnement individuel à l'orientation professionnelle en vue d'une intégration ; un

²⁹ Voir notamment Bonvin J.-M., Farvaque N., « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi*, n° 98, 2007, p. 9-23. Zimmermann B., *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, Collection « Études sociologiques », 2011. Corteel D. et Zimmermann B. (2007), « Capacités et développement professionnel », *Formation Emploi*, n° 98, 2007, p. 25-39

³⁰ Ces évaluations sont souvent l'objet de polémiques liées à l'utilisation trop rapides, voire abusives de certaines données. Voir notamment sur ce point Dejemepe M., Van der Linden B., *Le « contrôle des chômeurs ». Des phrases choc à la réalité*, Regards économiques, IRES, avril 2014, n° 112.

³¹ Présentation reprise du SPF emploi, travail et concertation sociale.

³² Cette mission de contrôle sera prochainement régionalisée.

accompagnement intensif qui comporte au moins une action ou un contact par mois ; une action intensive de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion requiert la présence du chômeur, en journée, pendant au moins trois jours par semaine.

4.1 Une compréhension mitigée du dispositif

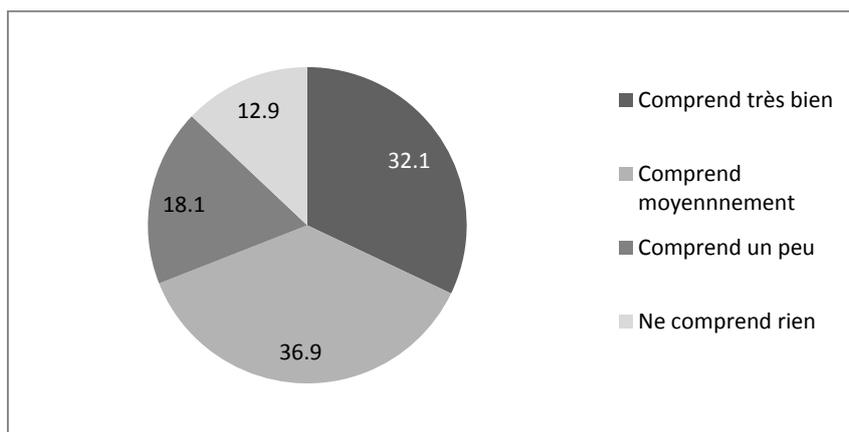
Contrôler, accompagner, sanctionner, ces missions ont été clairement définies et attribuées par le législateur mais sont-elles perçues de la même manière par le public auquel elles sont adressées ? Nous avons demandé aux répondants quelles étaient, selon eux, les missions de l'Onem et du Forem ou d'Actiris (selon la région du répondant). Le tableau 4.1 donne la distribution des réponses. On peut y voir une zone de confusion autour des rôles de chaque organisme. Pour 6.7% des répondants, le rôle du Forem et d'Actiris est aussi de sanctionner et pour 34% de contrôler. De même, pour 10.8% des TSE, le rôle de l'Onem est aussi d'accompagner. Les hommes sont proportionnellement un peu plus nombreux à considérer que le rôle de l'Onem n'est pas de sanctionner, soit près d'un homme sur quatre (24.7%) contre 14.7% des femmes qui partagent cet avis.

Tableau 4.1 – La perception des missions de l'Onem et du Forem ou Actiris (%)
Réponses positives

	Accompagner	Contrôler	Sanctionner
Onem	10.8	80.5	75
Forem / Actiris	86.8	34.0	6.7

Si la question précédente peut contenir certaines ambiguïtés autour de l'utilisation des termes « contrôler », « accompagner » ou « sanctionner », la signification juridique n'étant pas toujours celle du langage commun, et souvent les deux volets du dispositif sont associés. Le graphique 4.1 est basé sur une question plus simple « Dans quelle mesure comprenez-vous les diverses mesures qui font partie du plan d'accompagnement des chômeurs ? » À cette question, un tiers des TSE (32.1%) répondent « je comprends très bien », 36.9% répondent « je comprends moyennement » et 31% répondent « je comprends un peu ou je ne comprends rien », soit près d'un tiers des TSE pour qui les mesures du plan restent obscures.

Graphique 4.1 – La compréhension des mesures du plan d'accompagnement (%)



Problème de complexité, de lisibilité ou d'utilité perçue ? Difficile de trancher. Si l'hypothèse de la complexité est fondée, nous devrions constater un lien fort entre le niveau du diplôme et la compréhension du dispositif. Or, nous constatons des niveaux d'incompréhension quasi équivalents : 32.1% des moins diplômés comprennent « très bien » les mesures du plan et 36.2% des diplômés du supérieur. À l'inverse, 32.6% des moins diplômés et 29% des plus diplômés les comprennent « peu ou

pas du tout ». Un peu plus d'hommes que de femmes déclarent ne rien comprendre du tout (respectivement 15.2% et 10.9%).

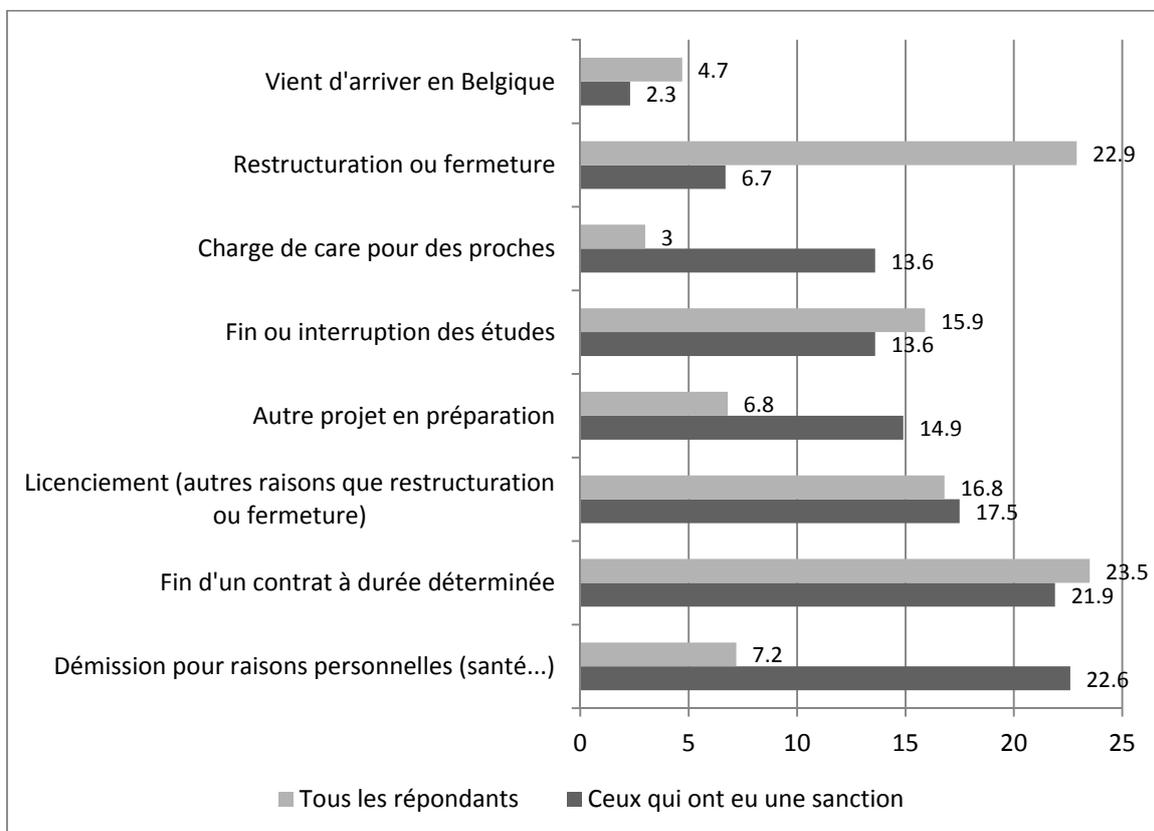
Ce sont les ressortissants non EU qui sont les plus nombreux à déclarer « je comprends un peu ou je ne comprends rien », soit au total un peu plus d'un sur deux (51.2%). En lien sans doute avec la proportion de ressortissants étrangers relevant d'Actiris, ce sont aussi les TSE relevant d'Actiris qui sont les plus nombreux à déclarer comprendre difficilement les mesures du plan (38.8% pour Actiris et 28% pour le Forem).

4.2 Une expérience polluée par la peur de la sanction

Le parcours à travers le plan d'accompagnement et de suivi est variable. Parmi les répondants, 27.3% n'ont jamais été convoqués, 65.2% ont participé à une séance d'information collective, 32% ont signé un contrat avec un plan d'action ou un projet professionnel et 15% ont eu une sanction temporaire (réduction / suspension des allocations).

Au-delà de ces données plus administratives, nous avons tenté de cerner quelques caractéristiques des trajectoires des TSE ayant connu une sanction temporaire. Les démissions personnelles, la charge d'autrui ou les autres projets en gestation sont des causes explicatives de la situation de chômage plus souvent évoquées par les TSE qui ont connu une sanction que par l'ensemble des répondants. Inversement, la restructuration ou la fermeture est moins souvent citée (graphique 4.2). Ceux qui ont connu une sanction temporaire sont proportionnellement plus nombreux dans le Hainaut ; il s'agit plus fréquemment d'hommes, de personnes faiblement diplômées et de Belges de souche.

*Graphique 4.2 – Pourcentages de TSE selon la raison d'arrivée au chômage (%)
Plusieurs réponses possibles
Comparaison des réponses de ceux qui ont eu une sanction temporaire
avec l'ensemble des répondants*



Le vécu du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs est loin d'être uniforme ; si certains traits dominent, les réponses sur de nombreux points sont plutôt partagées. Le tableau 4.2 reprend les réponses à la question « que vous a apporté le plan d'accompagnement des chômeurs ? »

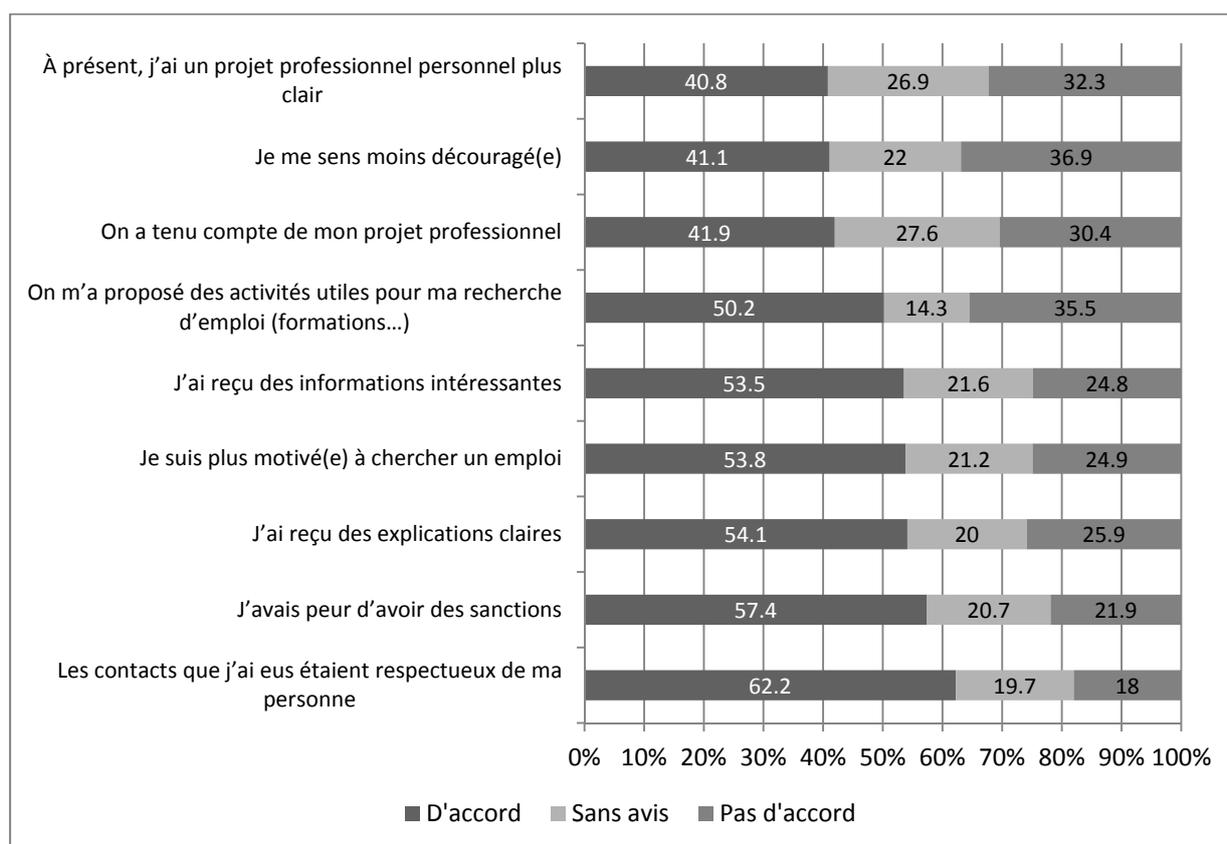
Le vécu du plan d'accompagnement, respectueux des personnes pour six TSE sur dix, apparaît d'abord pollué par la peur de la sanction : 57.4% des répondants ont vécu cette peur lors de leurs contacts.

L'impact sur la motivation et le découragement est partagé, en partie positif, dans un cas sur deux pour la motivation et quatre cas sur dix pour le découragement ; il ne l'est pas dans respectivement 24.9% et 36.9% des cas. Notons sur ces propositions, comme sur beaucoup d'autres, la part importante des réponses « sans avis », reflétant peut-être une forme de distance ou de soumission passive à un cadre réglementaire dont on n'espère rien.

Dans un cas sur deux, les répondants déclarent que des propositions utiles pour leur recherche d'emploi leur ont été proposées mais 35.5% ne pas d'accord sur ce point.

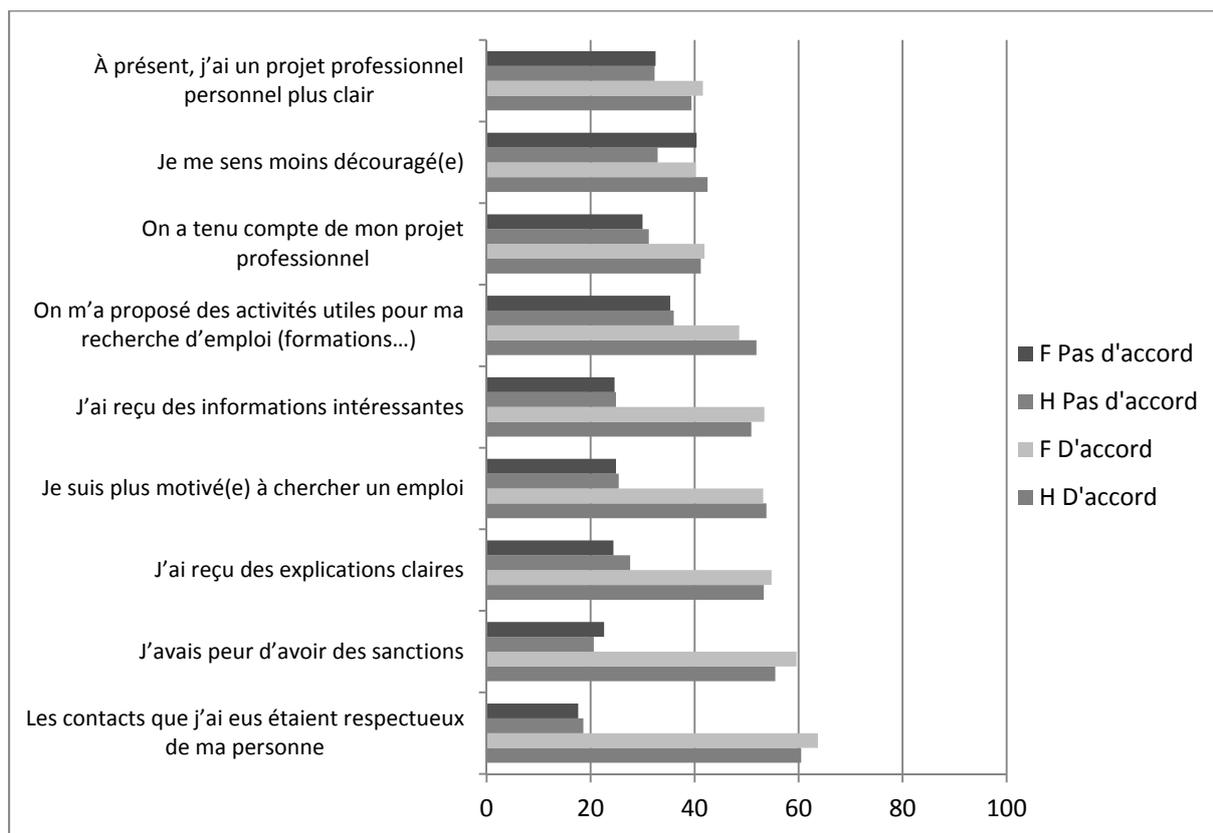
Sur le projet professionnel, les avis sont également partagés. Pour quatre TSE sur dix, l'expérience du plan a eu un impact positif sur leur projet professionnel ; la même proportion a le sentiment que son projet professionnel a été pris en compte. Pour ces deux propositions, on compte également trois TSE sur dix qui sont d'un avis contraire.

Graphique 4.3 – Bilan personnel de l'expérience du plan d'accompagnement (%)



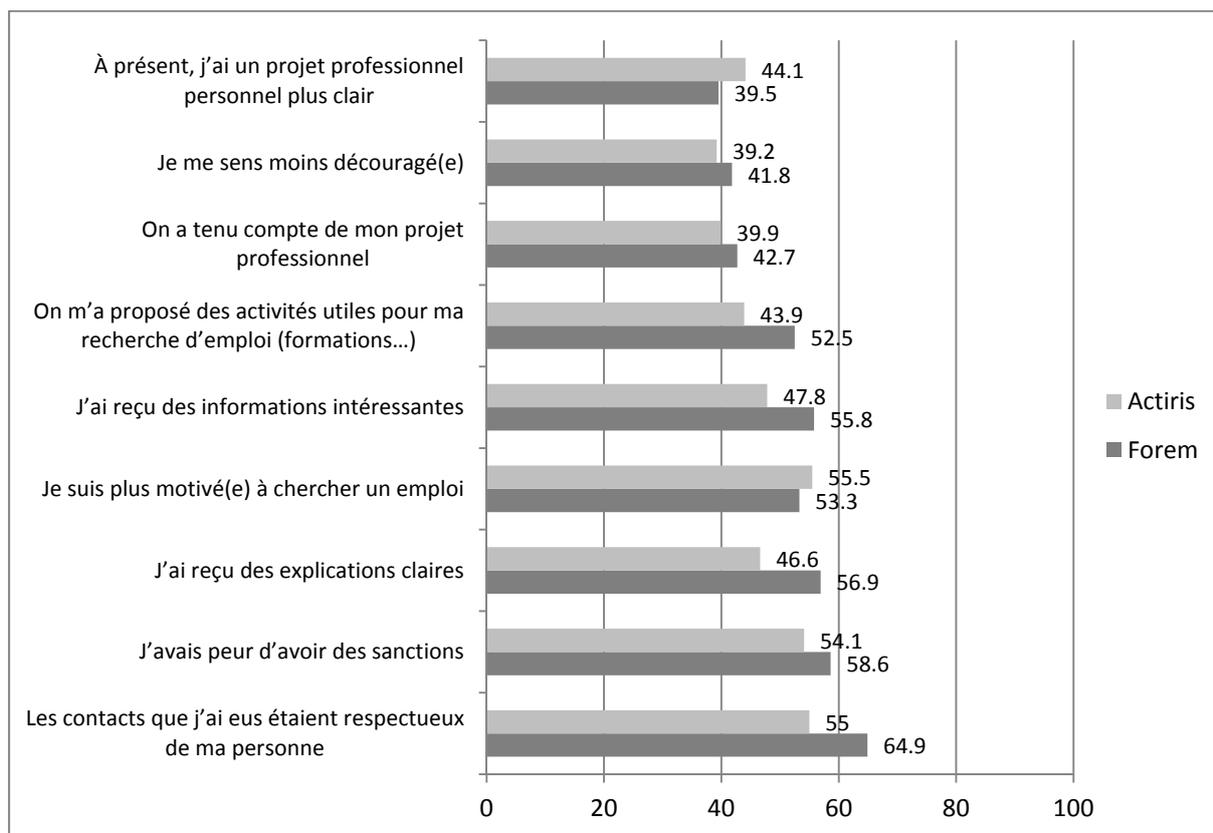
Il y a peu de différences entre les réponses des hommes et des femmes (graphique 4.4). Les femmes sont cependant proportionnellement un peu plus nombreuses que les hommes à ne pas être d'accord avec la proposition « je me sens moins découragé », soit 40.4% pour 32.9% parmi les hommes.

Graphique 4.4 – Bilan personnel de l'expérience du plan d'accompagnement, selon le sexe (%)



Entre les TSE relevant du Forem et ceux relevant d'Actiris, on constate quelques différences. Une proportion plus grande de TSE wallons déclarent avoir reçu des informations claires, intéressantes et s'être vu proposer des activités utiles. Côté Actiris, l'effet sur la motivation est plus partagé (44.1% contre 39.5% pour le Forem). Concernant la qualité des contacts (« les contacts que j'ai eu étaient respectueux de ma personne »), la proportion de TSE répondant « d'accord » est plus élevée pour le Forem que pour les TSE relevant d'Actiris (64.9% pour 55%). Attention cependant, sur cette question la proportion de « sans avis » est également plus forte parmi les TSE relevant d'Actiris (un écart par rapport au Forem de dix points de pourcentage).

Graphique 4.5 – Bilan personnel de l'expérience du plan d'accompagnement, selon la région (%)
Réponses « tout à fait d'accord + plutôt d'accord »

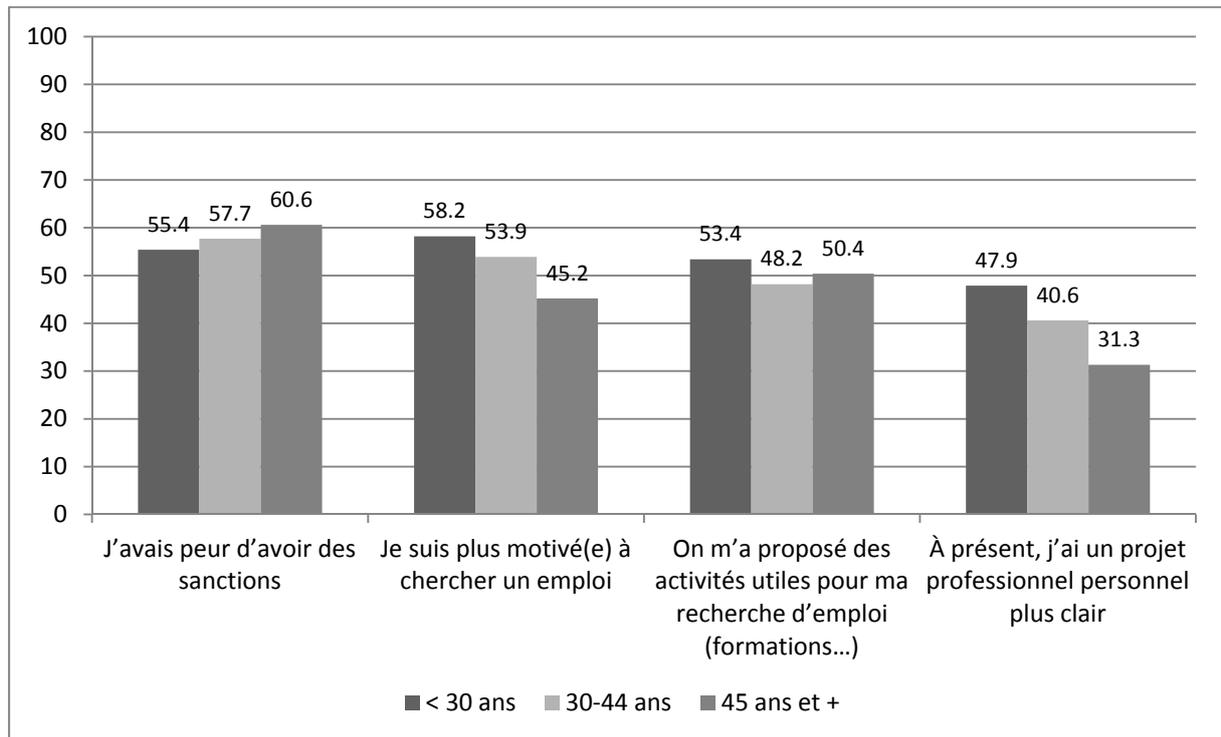


En bref, l'expérience du plan est partagée, avec un bilan positif pour certains mais pas pour d'autres et aussi une proportion relativement importante de « sans avis ». Il est intéressant de regarder quelles sont les caractéristiques qui peuvent amener à retirer un impact plus ou moins positif ou négatif du plan. Nous reprenons dans les données ci-dessous les propositions qui montrent les variations les plus significatives.

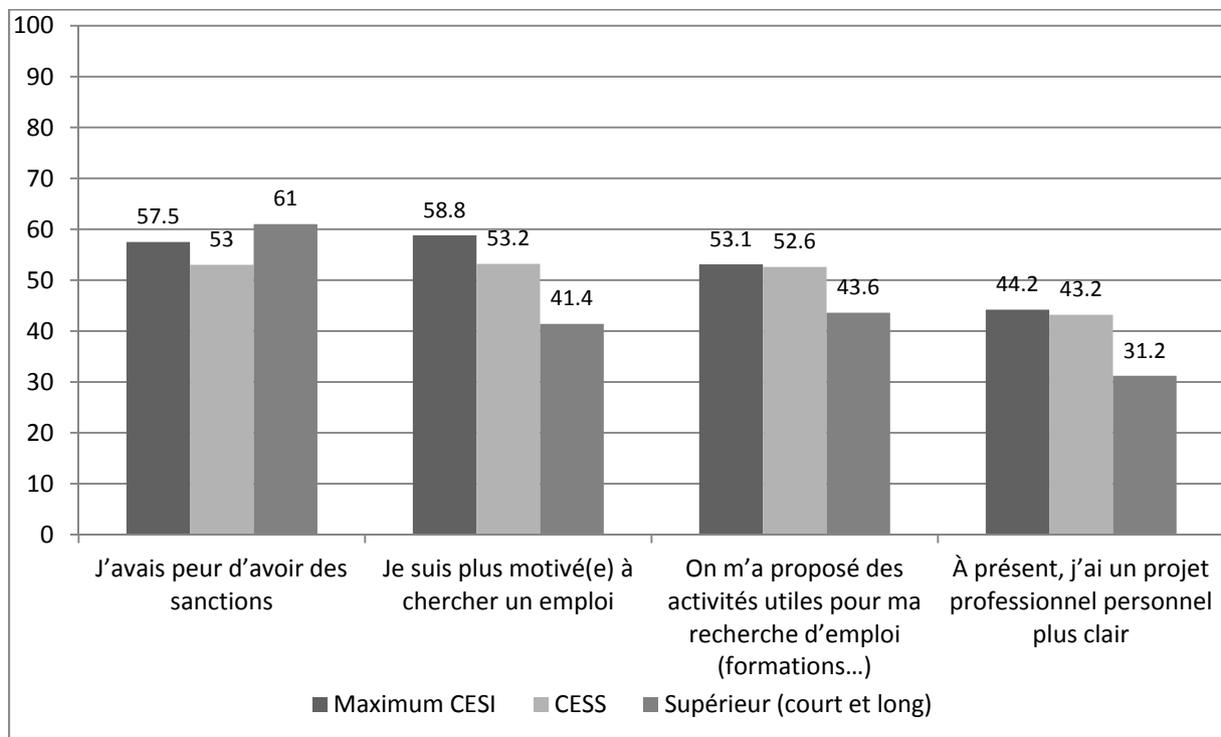
L'âge est une première variable intéressante. On constate en effet un impact positif plus marqué du plan sur la motivation et la vision d'un projet professionnel chez les TSE âgés de moins de 30 ans : 58.2% des plus jeunes se disent plus motivés à chercher un emploi, contre 45.2% des TSE âgés de 45 ans et plus et 47.9% des plus jeunes disent avoir un projet professionnel plus clair, contre 31.3% des plus âgés (graphique 4.6). Les TSE moins diplômés sont aussi ceux qui sont proportionnellement plus nombreux à déclarer un impact positif sur la motivation et le projet professionnel (graphique 4.7).

Ces constats permettent de pointer deux enjeux, un premier qui concerne le paradoxe des mesures récentes qui au final sanctionneront davantage les publics qui sont proportionnellement les plus nombreux à retirer un impact positif du plan. Le second enjeu est le constat d'un dispositif standard censé répondre à des besoins quant à eux différents.

Graphique 4.6 – Bilan personnel de l'expérience du plan d'accompagnement, selon l'âge (%)
D'accord avec la proposition



Graphique 4.7 – Bilan personnel de l'expérience du plan d'accompagnement, selon le niveau de diplôme (%)
D'accord avec la proposition



5. CONTRIBUTION À UNE VISION PROSPECTIVE

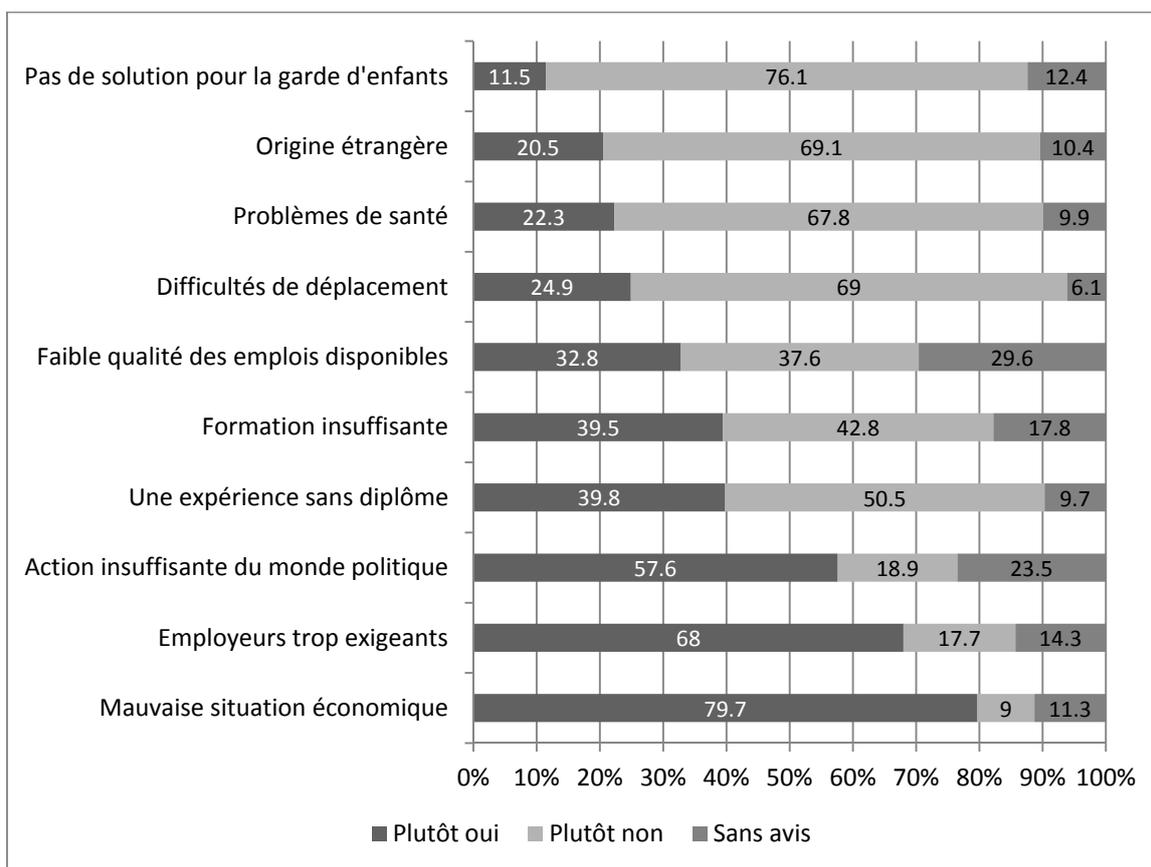
Dans cette section nous nous intéressons à la lecture que font les TSE de l'état du marché de l'emploi et aux causes explicatives de l'absence d'emploi en pointant celles qui sont davantage personnelles ou collectives. Nous observons également quelles sont les attentes en termes de temps de travail et de type d'emploi. Un parallèle est fait avec les souhaits des actifs occupés. Le dernier point propose une série de mesures possibles pour lutter contre le chômage et demande aux répondants de se prononcer sur leur utilité.

5.1 Les facteurs explicatifs de l'absence d'emploi

Parmi les raisons suggérées dans l'enquête qui peuvent expliquer les difficultés à trouver un emploi aujourd'hui, les TSE pointent les éléments suivants : en tête du top trois vient la mauvaise situation économique (79.7%), suivi par des employeurs trop exigeants (68%) et en troisième position une action insuffisante du monde politique (57.6%) (graphique 5.1).

Cette question ne concerne pas la situation personnelle du répondant mais bien une vision plus générale des facteurs explicatifs du manque d'emploi. Néanmoins, il est évident que des expériences personnelles transparaissent dans les réponses.

Graphique 5.1 – Les facteurs explicatifs des difficultés d'accès à l'emploi (%)



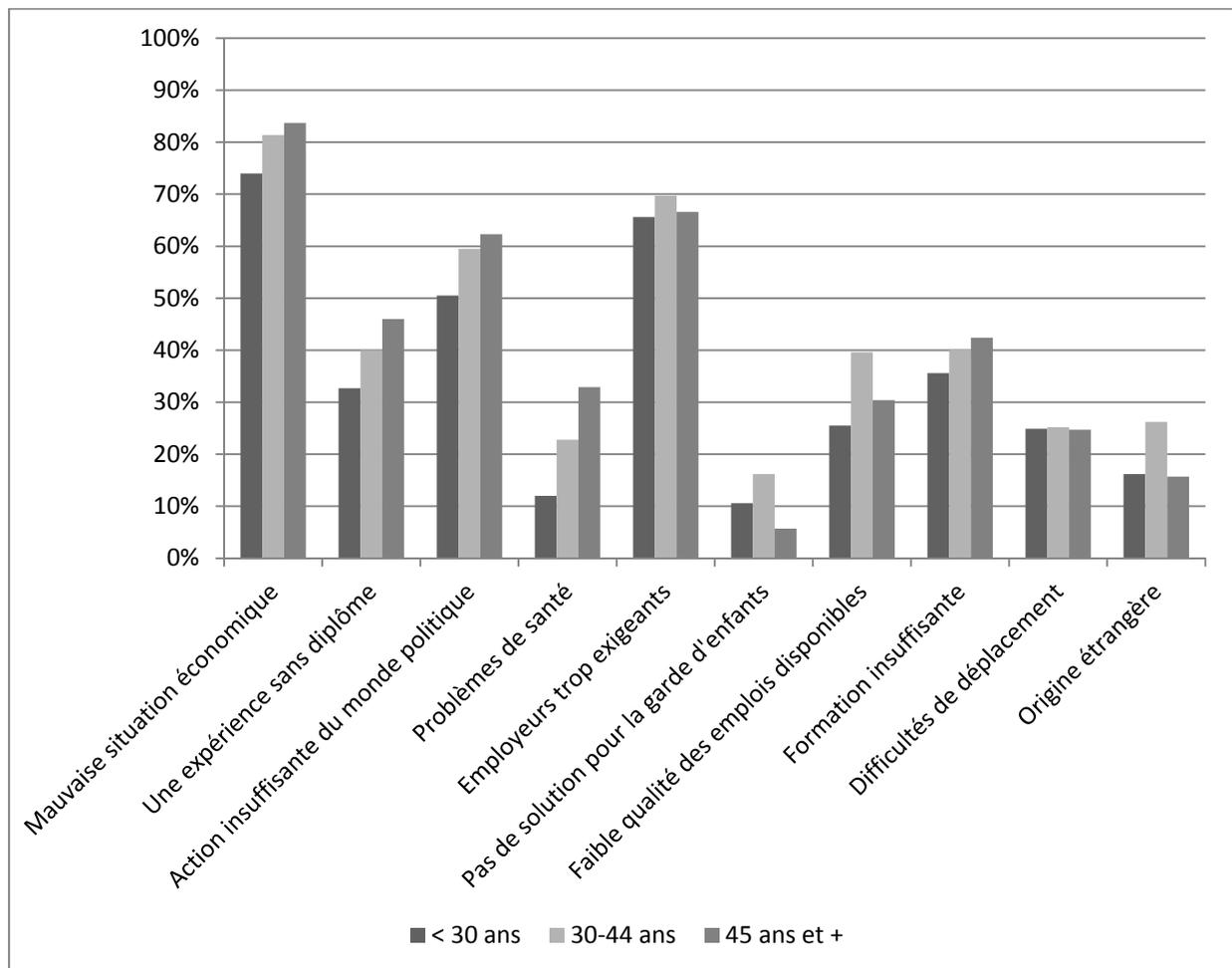
Les plus diplômés sont proportionnellement les plus nombreux à penser que l'emploi disponible est de faible qualité : 39.3% des diplômés du supérieur partagent cet avis pour 29.1% de ceux qui ont maximum un diplôme de niveau CESI.

L'expérience sans diplôme concerne plus souvent les moins diplômés (53.8% des diplômés maximum CESI et 16.6% des diplômés du supérieur), de même que le sentiment que la formation est insuffisante ou obsolète, respectivement 42.5% et 30%. Au final, c'est près d'un tiers des diplômés du niveau supérieur qui considèrent que leur formation est inadéquate.

On constate peu de différences entre les réponses des femmes et des hommes, hormis les problèmes de garde d'enfants cités par 15.2% des femmes et 7.1% des hommes.

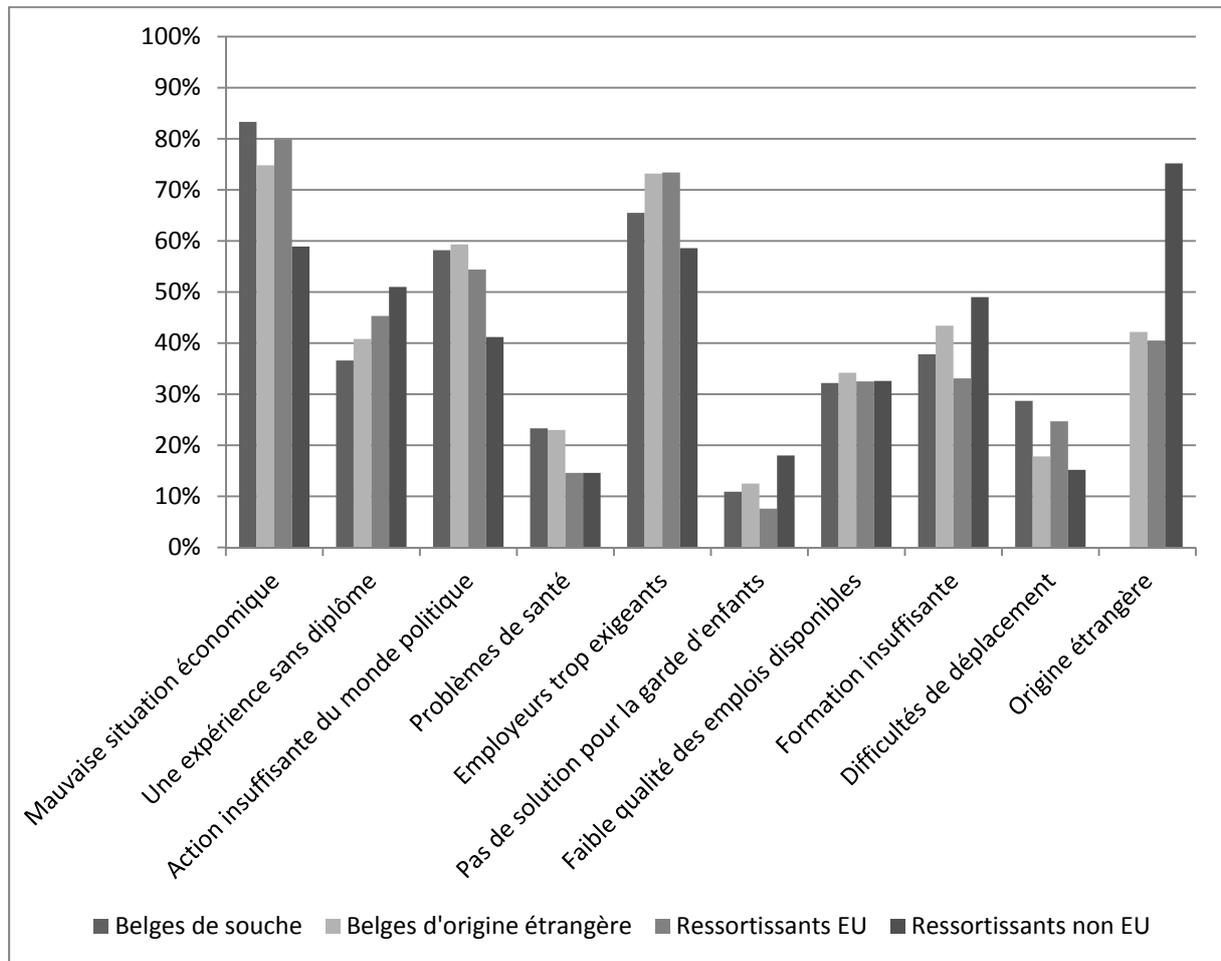
Les variations liées à l'âge sont plus significatives (graphique 5.2), avec une augmentation avec l'âge des facteurs suivants : les problèmes de santé, le regard négatif sur l'action politique, l'absence de diplôme certifiant l'expérience. Le facteur « problèmes de garde d'enfants » est moins souvent cité par les plus âgés.

Graphique 5.2 – Les facteurs explicatifs des difficultés d'accès à l'emploi, selon l'âge (%)



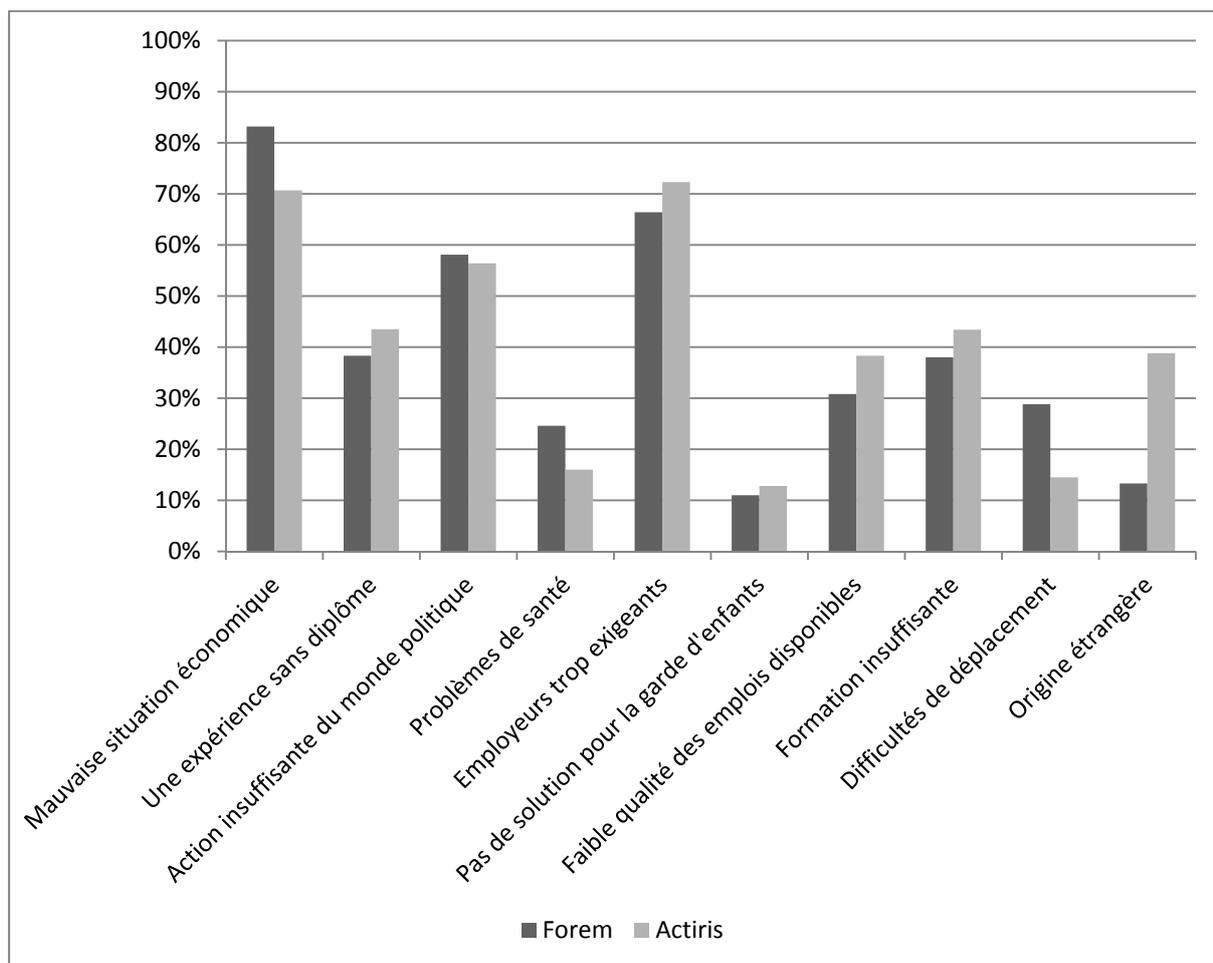
Les ressortissants non européens indiquent plus fréquemment des causes plus personnelles (la formation insuffisante, l'expérience sans diplôme, l'origine étrangère) et sont proportionnellement moins nombreux à pointer la mauvaise situation économique, les exigences élevées des employeurs ou l'action insuffisante du monde politique. Bref, plus que les Belges et les ressortissants EU, ils tendent à pointer des obstacles personnels.

Graphique 5.3 – Les facteurs explicatifs des difficultés d'accès à l'emploi, selon l'origine (%)
Réponses « plutôt oui »



Dans le graphique 5.4, les écarts de pourcentages entre TSE wallons et bruxellois reflètent la composition sociologique des populations et les spécificités des marchés de l'emploi et des infrastructures de support. Les difficultés de déplacement, la mauvaise situation économique, les obstacles liés à la santé sont plus évoqués par les TSE wallons, à l'inverse l'origine étrangère est plus largement citée par les TSE bruxellois. Le regard sur l'action du monde politique est similaire.

Graphique 5.4 – Les facteurs explicatifs des difficultés d'accès à l'emploi, selon la région (%)
Réponses « plutôt oui »



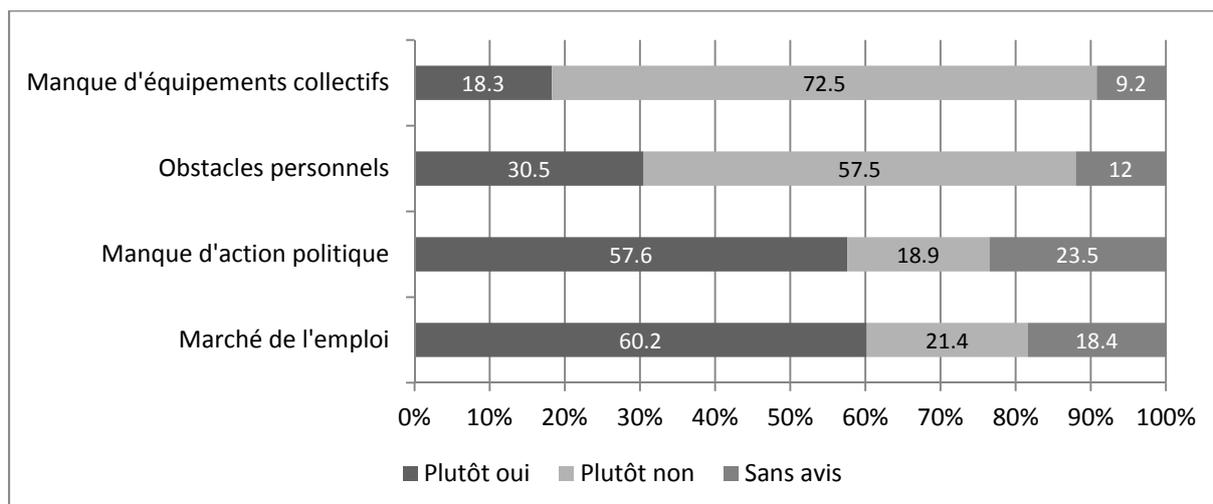
Pour faciliter la lecture des données, nous avons regroupé ces différents facteurs explicatifs en quatre grands groupes thématiques :

- *Le marché de l'emploi* : mauvaise situation économique, employeurs trop exigeants, faible qualité des emplois disponibles.
- *Le manque d'action politique* : action insuffisante du monde politique
- *Les obstacles personnels* : problèmes de santé, formation insuffisante, une expérience sans diplôme, origine étrangère.
- *Le manque d'équipements collectifs* : pas de solution pour la garde d'enfants, difficultés de déplacement.

Les réponses des TSE suggèrent le classement suivant (graphique 5.5) :

- à la 1ère place, le marché de l'emploi ;
- à la 2ème place, le manque d'action politique ;
- à la 3ème place, des obstacles personnels ;
- à la 4ème place, des manques au niveau des équipements collectifs.

Graphique 5.5 – Les facteurs explicatifs des difficultés d'accès à l'emploi (%)



Nous retiendrons de ce classement que les politiques centrées sur les individus, c'est-à-dire les obstacles personnels, ne ciblent qu'un type de facteurs explicatifs de l'absence d'emploi mais pas le plus déterminant. Les TSE expriment un réalisme par rapport au marché de l'emploi et aux causes externes, en dépit des approches individualisantes de la gestion du chômage. L'accompagnement des chômeurs aide à dépasser les obstacles personnels ; il ne résout pas le déficit d'emplois disponibles, le manque d'actions au niveau politique, le manque d'équipements collectifs.

Dépasser ses obstacles personnels, en développant ses compétences notamment, c'est faire sa part d'un chemin vers l'emploi mais quelle est l'issue possible si l'environnement reste inchangé ?

Amartya Sen (déjà cité dans le point 3.5), économiste indien père fondateur d'une nouvelle approche de la justice sociale, met en exergue les limites de politiques « ressourcistes » censées garantir l'égalité des citoyens. Donner à tous un accès à des ressources collectives (formation, accompagnement...) est une illusion d'égalité, c'est pourtant la conception qui fonde les politiques du modèle social-démocrate. Il plaide pour une attention à la capacité inégalitaire qu'ont les individus de transformer ces ressources en réalisations librement choisies. Des politiques publiques qui voudraient s'attaquer plus efficacement au chômage doivent agir à trois niveaux, celui de l'individu (ce que font les politiques d'activation) mais aussi au niveau de l'environnement, c'est-à-dire le marché de l'emploi et du travail et au niveau institutionnel, l'ensemble des règles, procédures, acteurs intermédiaires qui organisent la gestion du travail et de l'emploi. La logique de l'activation met essentiellement l'accent sur l'individu ; elle ne s'attaque pas aux conditions de réalisation de ce qui est attendu des individus ainsi « activés ».

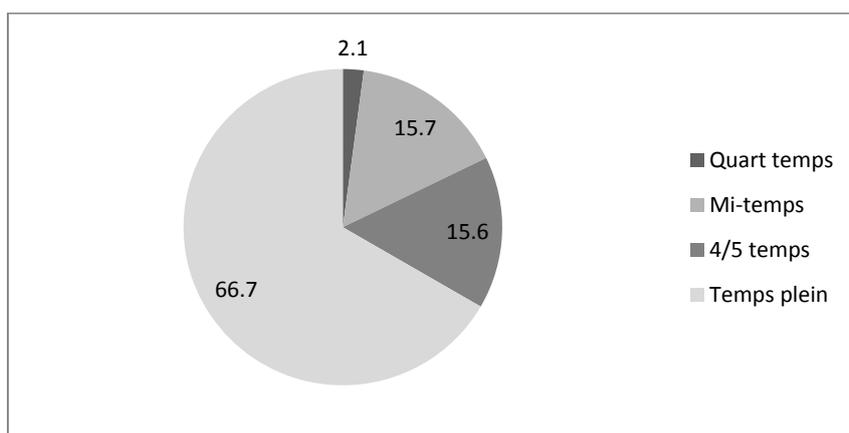
« Il faut que l'Europe mesure les exigences réelles de la philosophie de la responsabilité individuelle, vers laquelle elle incline sans bien saisir les conditions sociales qu'elle suppose. L'acceptation d'un énorme chômage mine les fondements même d'une société de responsabilité [...] On conçoit que les responsables européens soient de plus en plus séduits par la philosophie de la responsabilité individuelle, qui présente beaucoup d'attrait et peut donner de remarquables résultats quand les conditions sociales qui en rendent l'application possible sont réunies. Ces conditions, il faut leur accorder toute l'attention requise et y répondre par une politique appropriée. Développer l'emploi

est parmi les tâches les plus urgentes. Comment diable l'Europe peut-elle tolérer si facilement aujourd'hui un tel chômage³³ ».

5.2 Le temps de travail et le type d'emploi souhaités

Nous avons également interrogé les TSE sur leur souhait en termes de temps de travail et de type d'emploi. En ce qui concerne le temps de travail, et d'une manière générale, deux tiers des TSE souhaitent un emploi à temps plein et un tiers un emploi à temps partiel (graphique 5.6).

Graphique 5.6 – Temps de travail souhaité (%)



Les souhaits des TSE varient selon le sexe et surtout l'âge ; ils rejoignent sur ce point les actifs occupés.

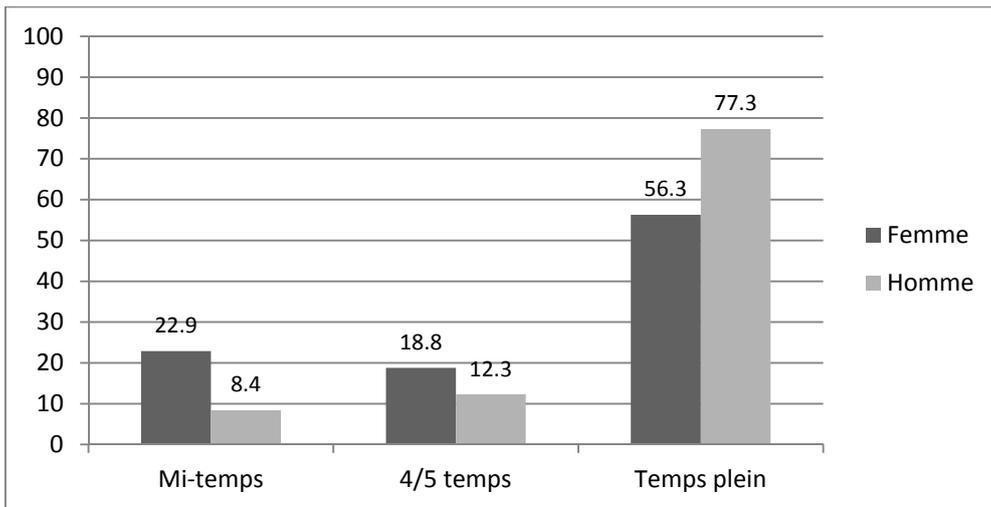
Les hommes sont 77.3% à souhaiter un emploi à temps plein et les femmes 56.3% (graphique 5.7). Parmi les actifs occupés, en Belgique, les femmes sont 53.9% à travailler à temps plein et les hommes 90.1% (données de l'enquête sur les forces de travail, 2012). Les TSE les plus diplômés sont également proportionnellement plus nombreux à souhaiter un temps de travail réduit (graphique 5.8).

Avec le sexe, l'âge est la variable qui modifie le plus les souhaits en termes de temps de travail, dans le sens d'une diminution : 77.4% des TSE âgés de moins de 25 ans souhaitent un emploi à temps plein pour 51.8% des TSE âgés de 55 ans et plus (graphique 5.9). La même tendance s'observe parmi les actifs occupés. Selon l'enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (données pour la Belgique, 2010), parmi les actifs occupés âgés de 50 ans et plus : 17% des hommes travaillent à temps partiel et 52% des femmes ; toujours pour les salariés âgés de 50 ans et plus, parmi les hommes occupés à temps plein, 35% voudraient diminuer leur temps de travail et seulement 31% des femmes souhaitent travailler à temps plein. Sans doute est-il temps de rouvrir le débat sur le temps de travail et le partage de l'emploi³⁴.

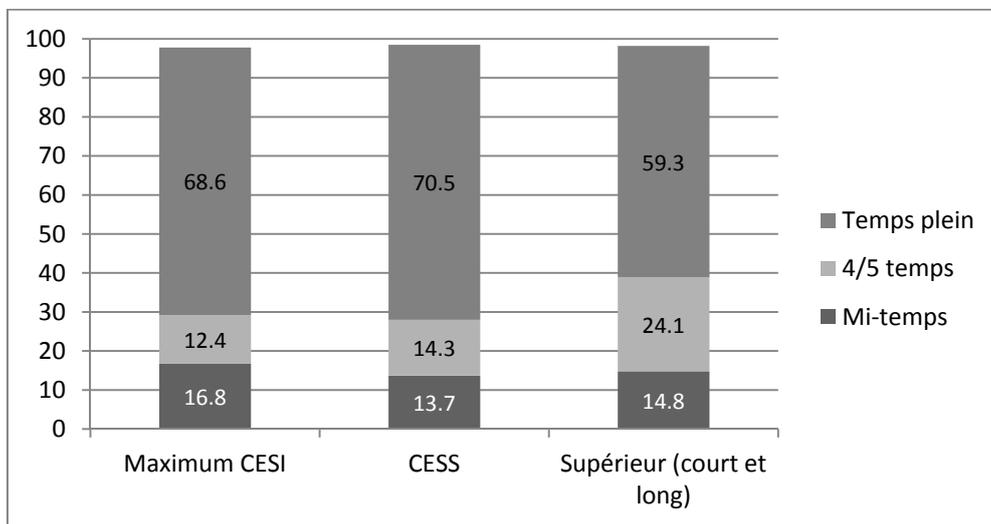
³³ Sen A., « L'inégalité, le chômage et l'Europe d'aujourd'hui », *Revue internationale du travail*, vol. 136 (1997), n° 2 (été).

³⁴ Voir notamment, Valenduc G., Vendramin P., *La réduction du temps de travail*, Courrier hebdomadaire du Crisp, n° 2191-2192, 2013.

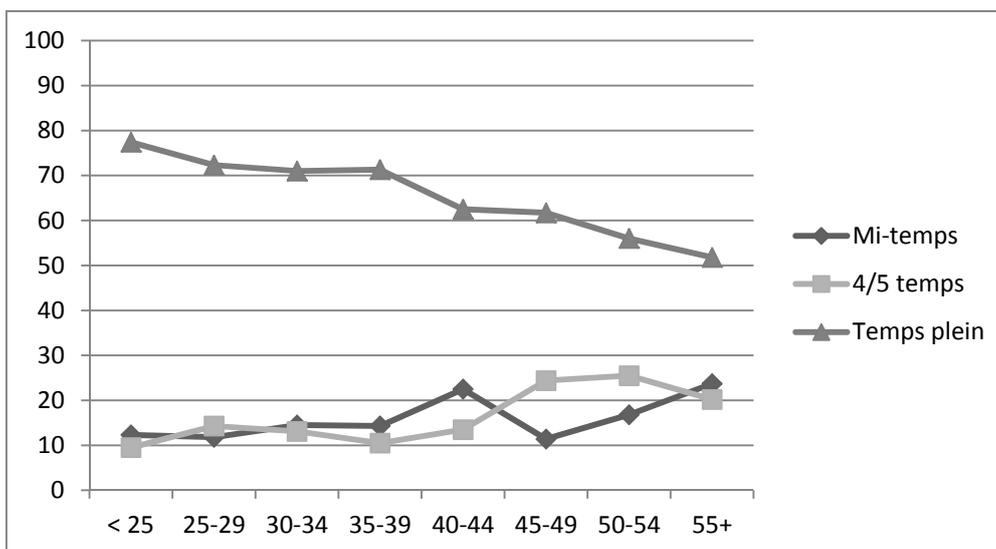
Graphique 5.7 – Temps de travail souhaité, selon le sexe (%)



Graphique 5.8 – Temps de travail souhaité, selon le niveau de diplôme (%)



Graphique 5.9 – Temps de travail souhaité, selon l'âge (%)

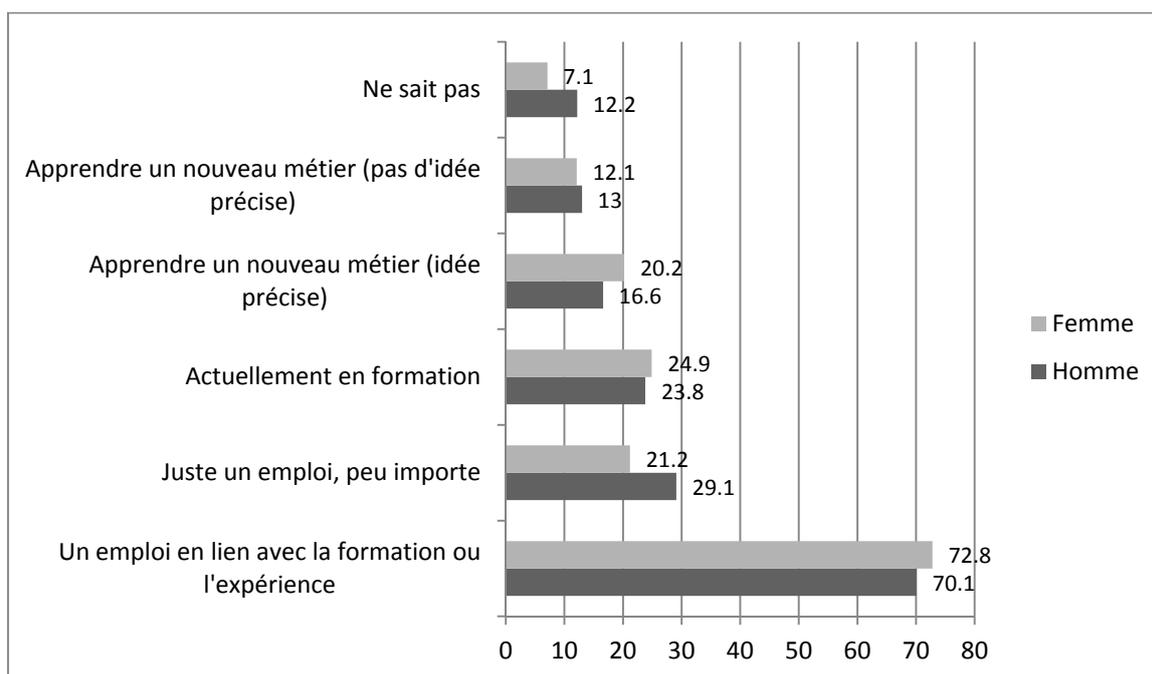


Le type d'emploi souhaité par les TSE, c'est d'abord un emploi en lien avec l'expérience et la formation (70.8% des répondants). Plus les TSE détiennent un niveau de diplôme élevé, plus leur souhait d'avoir un emploi en lien avec leur expérience ou leur formation est dominant (de 63.8% pour les moins diplômés à 81.5% pour les plus diplômés).

Un TSE sur quatre (24.8%) met au premier plan la composante instrumentale du travail et retient la proposition « je souhaite juste un emploi, peu importe le métier ou l'orientation ». Ceux qui font ce choix sont plus souvent les hommes (29.1%) que les femmes (21.2%) et un peu plus souvent les étrangers non EU (graphique 5.11), peut-être ceux pour lesquels la contrainte économique est la plus forte.

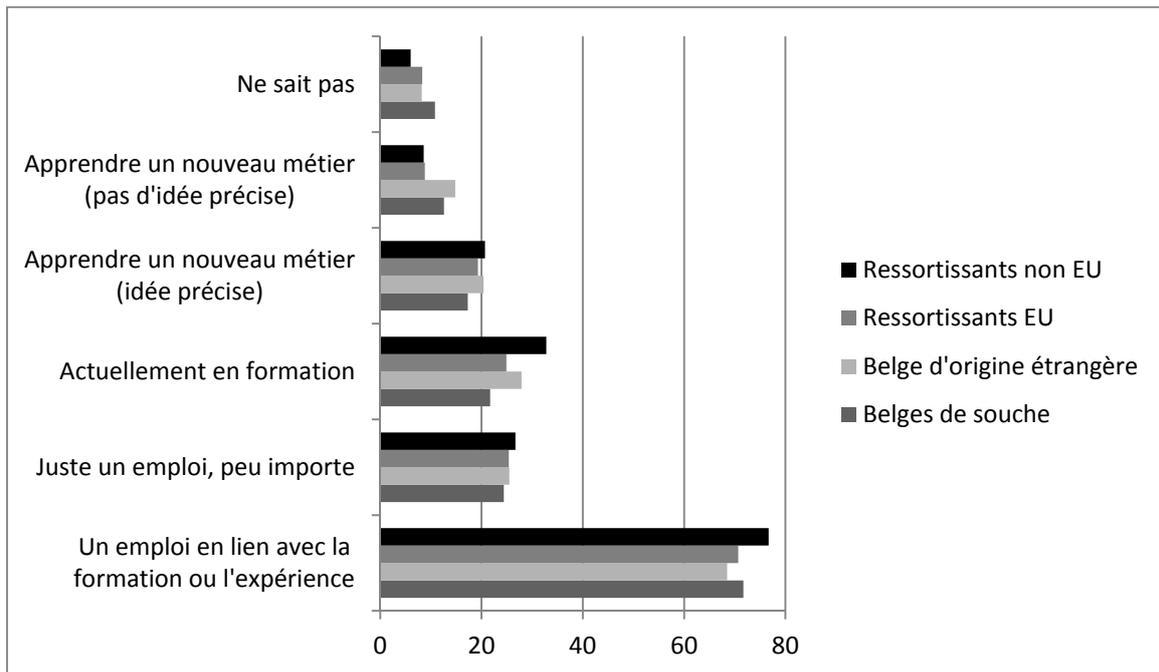
Cette préférence pour un emploi en lien avec la formation ou l'expérience est cohérent avec les études sur les attentes à l'égard du travail³⁵. Ces dernières ne sont pas seulement instrumentales ; le travail il n'est pas seulement un moyen au service d'une fin (le revenu, la sécurité), il est aussi investi d'attentes expressives et sociales fortes. Ces attentes ont trait aux relations humaines, aux possibilités de développement personnel, à la capacité de s'épanouir et de s'exprimer dans son activité, à l'intérêt pour le contenu du travail, au sentiment de réussite, au niveau d'autonomie, à l'utilité sociale. La part prise par ces besoins expressifs depuis la seconde moitié du XXème siècle est liée à la fois à une relative sécurité économique (grâce au développement de l'État social et à l'explosion des taux de croissance durant les trente glorieuses) ainsi qu'à l'accroissement des niveaux d'éducation.

Graphique 5.10 – Souhaits en termes d'emploi, selon le sexe (%)
Plusieurs réponses possibles

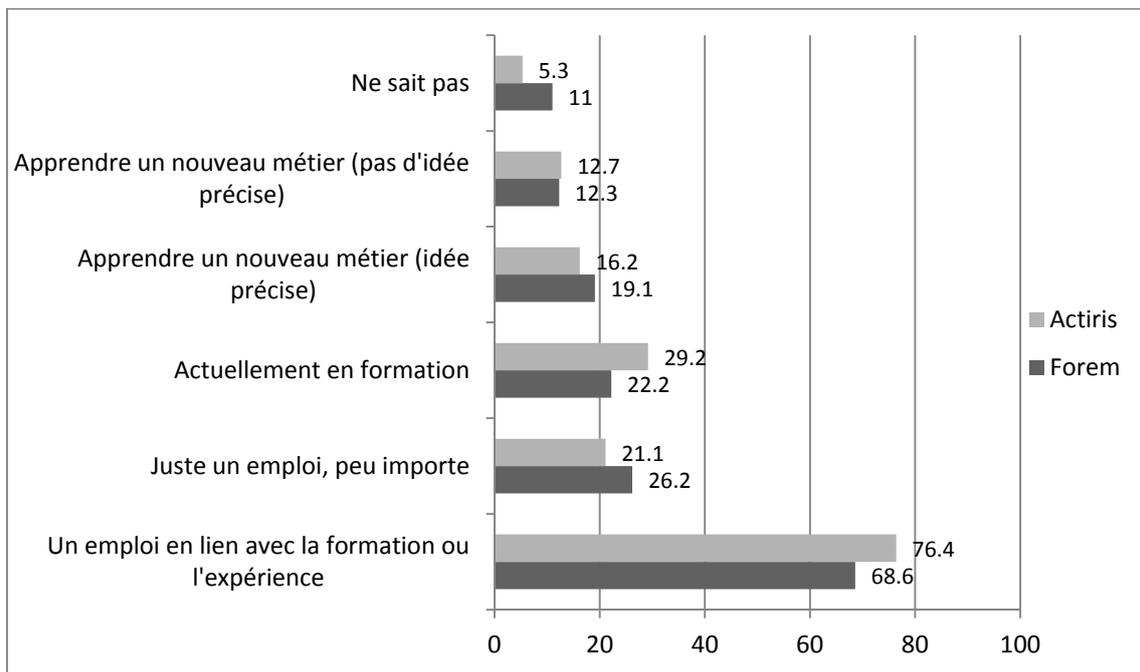


³⁵ Voir autres autres, Méda D., Vendramin P., *op. cit.* ; Mercure D., Vultur M., *op. cit.* ; Lalive d'Épinay C., « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours ». In De Coster M., Pichault F. (Eds), *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, 1994, p. 55-82.

Graphique 5.11 – Souhaits en termes d'emploi, selon l'origine (%)
Plusieurs réponses possibles



Graphique 5.12 – Souhaits en termes d'emploi, selon la région (%)
Plusieurs réponses possibles



5.3 Des mesures plus ou moins utiles

Pour terminer, nous avons suggéré dans l'enquête une série de mesures pour lutter contre le chômage ; nous demandé aux répondants de nous donner leur vision de leur utilité. Dans le graphique 5.13, ces mesures sont regroupées en trois groupes :

- Celles qui concernent *les chômeurs eux-mêmes* : mieux aider les chômeurs dans leur recherche d'emploi, améliorer la formation des chômeurs, aider les chômeurs à créer leur entreprise.
- Celles qui concernent *le support public* : améliorer les transports publics (fréquence, parcours, coûts...), des solutions pour garder les enfants pendant le travail.
- Celles qui concernent *le marché du travail* : créer des emplois dans le secteur public, obliger les entreprises à investir une partie de leurs bénéfices pour créer des emplois, créer des emplois de proximité (aide aux personnes âgées, etc.), diminuer le coût du travail pour les entreprises, développer plus le travail à temps partiel, une réduction collective du temps de travail.

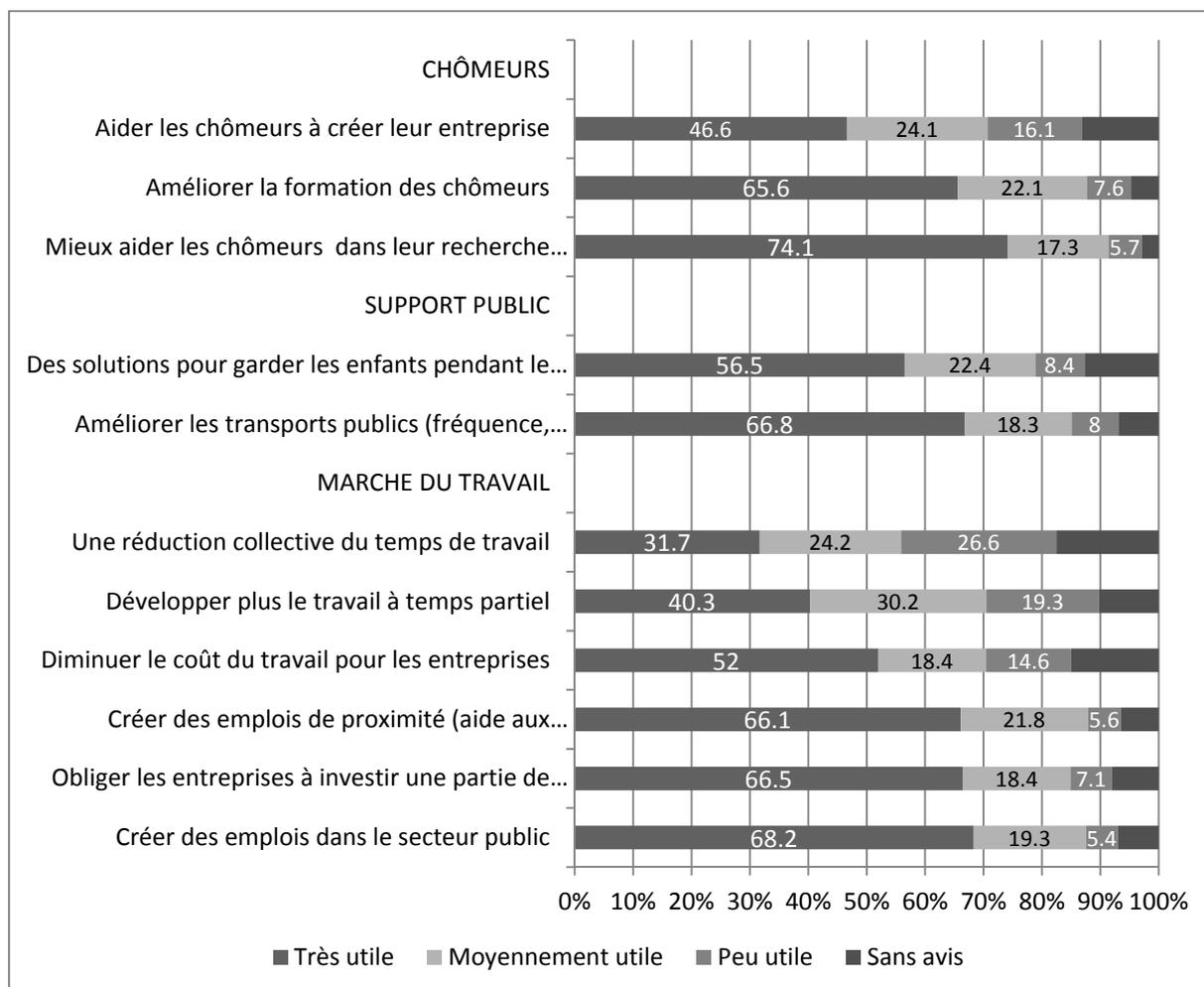
Dans la perspective de construire un chemin vers l'emploi, les pourcentages montrent que les mesures perçues comme étant utiles concernent les trois champs d'action suggérés, dans lesquels la plupart des propositions obtiennent des avis favorables :

- Les individus (les TSE). L'aide est utile, nécessaire, indispensable (... pas le contrôle et la sanction).
- L'environnement (le marché de l'emploi). Le point clé est le marché de l'emploi (soutenir la création d'emplois, innover dans l'approche du marché de l'emploi).
- Le monde institutionnel (le support public). L'action et le support publics sont indispensables

Bref, le message est qu'il est utile d'agir *conjointement* et avec la même intensité dans ces trois espaces. Pour donner les capacités, au sens où Sen les définit, il faut agir avec les personnes, leur donner des ressources mais aussi rendre possible ce que l'on attend d'elles et ce qu'elles souhaitent en agissant sur l'environnement au sens large, c'est-à-dire en créant de l'emploi et en adaptant, avec les acteurs, les démarches, les règles et les procédures en conséquence.

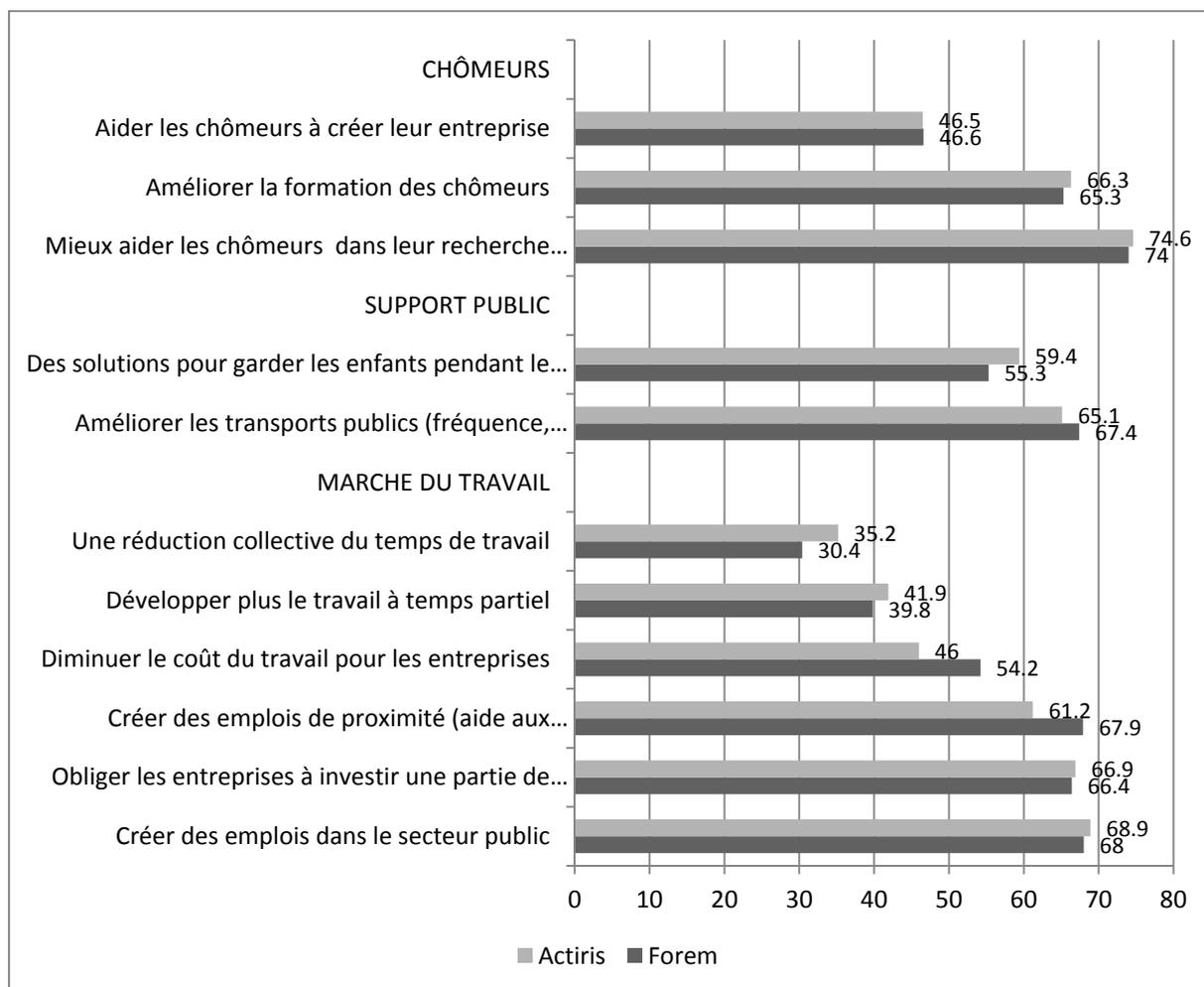
Par ailleurs, pour 73.9% des TSE « plus d'efforts du monde politique pour trouver des solutions au chômage » serait également « très utile » de même que pour 64.3% des TSE, « tenir compte de l'avis des TSE pour mettre en place des politiques d'emploi ».

Graphique 5.13 – Perception de l'utilité de diverses mesures pour aider les demandeurs d'emploi à (re)trouver un emploi (%)



Les TSE wallons et bruxellois ont des avis très proches sur l'utilité des mesures suggérées (graphique 5.14).

Graphique 5.14 – Perception de l'utilité de diverses mesures pour aider les demandeurs d'emploi à (re)trouver un emploi, selon la région (%) Réponses « très utile »



Lorsque l'on compare les réponses des hommes et des femmes, les proportions de répondants qui considèrent les mesures proposées comme étant « très utiles » sont proches, hormis pour les suivantes. Bien plus de femmes (65.8% contre 45.6% d'hommes) considèrent qu'il serait « très utile » de développer des solutions de garde pour les enfants pendant le travail et 69.3% (contre 63.9% d'hommes) qu'il serait « très utile » d'améliorer les transports publics (fréquence, parcours, coût...). Bref, la demande de support public est demandée plus largement encore par les femmes. Elles sont aussi un peu plus nombreuses à juger « très utile » le développement d'emplois de proximité (68.8% contre 62.9% dans le cas des hommes) et à considérer le développement du travail à temps partiel comme étant « très utile » (45.5% de femmes et 34.5% d'hommes).

Le regard sur l'utilité des diverses mesures est aussi lié aux ressources des répondants, ressources économiques, sociales et culturelles, au sens où Pierre Bourdieu les définit. Le tableau 5.1 montre que les répondants les moins dotés en capital culturel – les moins diplômés – placent plus d'attentes dans les diverses mesures que ceux qui sont plus dotés en capital culturel ; les pourcentages sont toujours plus élevés pour l'ensemble des TSE moins diplômés, hormis sur la réduction collective du temps de travail.

En particulier, « mieux aider les chômeurs dans leur recherche d'emploi » est jugé « très utile » par 80.9% des moins diplômés et 60.1% des plus diplômés. L'utilité d'améliorer la formation des

chômeurs est aussi davantage pointée comme étant « très utile » par les moins diplômés (70.6%) que les plus diplômés (52.2%).

Sur le souhait d’être entendu « Tenir compte de l’avis des chômeurs pour mettre en place des politiques d’emploi », les avis se rejoignent et pour chaque groupe de niveau de diplôme, on compte environ six TSE sur dix qui estiment la mesure « très utile ».

Tableau 5.1 – Mesures estimées « très utiles » pour aider les demandeurs d’emploi à (re)trouver un emploi, selon le niveau de diplôme (%)

	Maximum CESI	CESS	Supérieur (court et long)
Mieux aider les chômeurs dans leur recherche d’emploi	80.9	73.1	60.1
Plus d’efforts du monde politique pour trouver des solutions au chômage	75.6	71.6	69.4
Créer des emplois dans le secteur public	70.0	69.5	61.9
Améliorer les transports publics (fréquence, parcours, coûts...)	70.5	64.7	59.2
Obliger les entreprises à investir une partie de leurs bénéfices pour créer des emplois	68.8	65.3	62.3
Créer des emplois de proximité (aide aux personnes âgées, etc.)	71.1	61.1	59.3
Améliorer la formation des chômeurs	70.6	65.9	52.2
Tenir compte de l’avis des chômeurs pour mettre en place des politiques d’emploi	64.8	61.1	62.0
Des solutions pour garder les enfants pendant le travail	59.8	52.5	52.4
Diminuer le coût du travail pour les entreprises	51.4	53.6	50.0
Aider les chômeurs à créer leur entreprise	48.7	42.9	43.5
Développer plus le travail à temps partiel	41.5	35.7	40.7
Une réduction collective du temps de travail	30.6	25.7	40.9

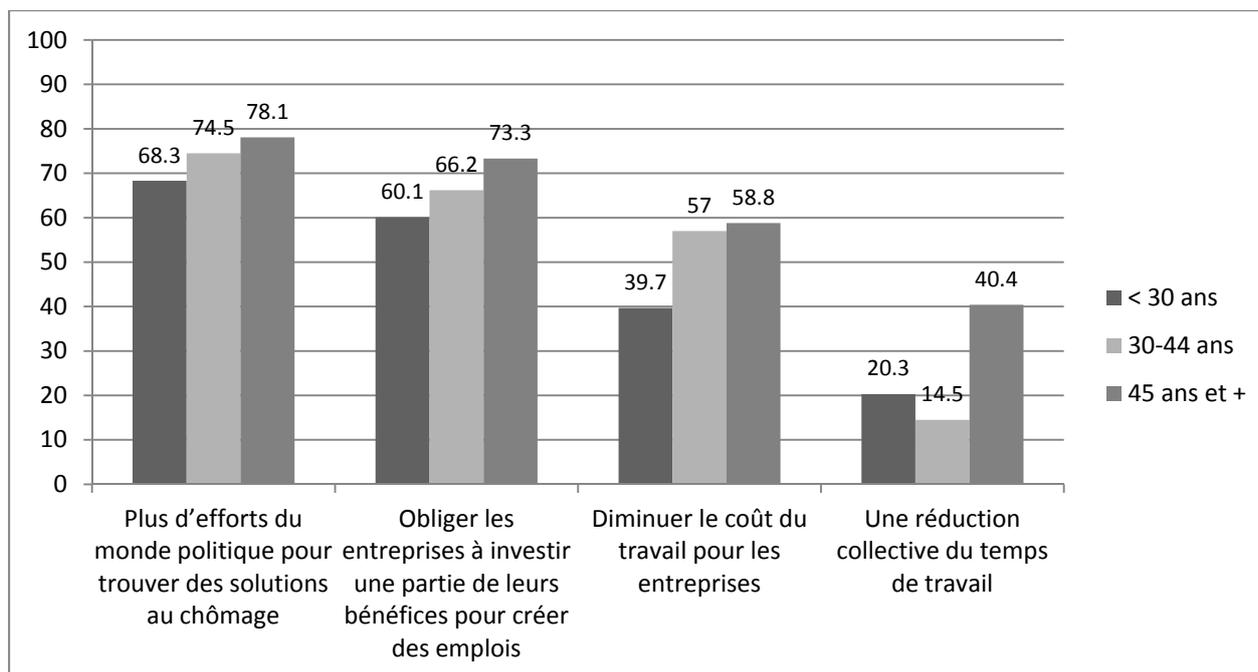
Dans une enquête récente relative à la réduction du temps de travail, qui s’adressait aux salariés et aux TSE, nous avons montré que 86% des salariés avaient déjà entendu parler de la réduction du temps de travail et un peu plus d’un sur deux (52.6%) en avaient une idée claire. Du côté des demandeurs d’emploi, 58% des répondants déclaraient avoir entendu parler de la réduction du temps de travail et un peu moins d’un sur quatre (24%) en avait une idée claire³⁶. Par ailleurs, pour les salariés, comme pour les demandeurs d’emploi, la connaissance de la réduction du temps de travail était fortement liée à l’âge et au niveau de diplôme et apparaissait comme quelque chose de partagé par les plus âgés et les plus diplômés. Ceci explique en partie les pourcentages plus faibles obtenus par la proposition suggérant « une réduction collective du temps de travail ».

Le graphique 5.15 reprend les mesures pour lesquelles les pourcentages des groupes d’âge sont les plus variés.

³⁶ Valenduc G., Vendramin P., *La réduction du temps de travail, op. cit.*

Graphique 5.15 – Mesures estimées « très utiles » pour aider les demandeurs d'emploi à (re)trouver un emploi, selon l'âge (%)

Mesures pour lesquelles les différences entre groupes d'âge sont importantes



Cette question autour de l'utilité de mesures potentielles proposait également une rubrique « autre » dans laquelle les répondants qui le souhaitent pouvaient ajouter d'autres propositions ou commentaires. Nous les reprenons ici dans un regroupement autour de cinq catégories.

Propositions concernant le marché de l'emploi :

- *Équilibrer la charge salariale entre les jeunes et les âgés.*
- *Alléger les charges administratives liées à l'embauche.*
- *Une meilleure gestion des aides à l'emploi pour éviter les abus, les CDD ou intérim à répétition, des employeurs qui à chaque fois ont des avantages mais n'engagent pas à long terme.*
- *Faciliter le démarrage d'activités innovantes.*
- *Réduire les charges patronales. Annuler les plans activa, etc. et investir cet argent pour des primes à l'engagement sans différence entre jeunes, vieux ou étrangers...*
- *Surveiller les entreprises qui reçoivent des aides.*
- *Créer des emplois dans les communes et changer le statut de chômeur en donneur de service : steward, sécurité, etc.*
- *À la place de créer toutes formes d'accompagnement, créer des postes de travail.*
- *Le gouvernement devrait plus se préoccuper de l'emploi dans la production que dans les services.*

Propositions concernant les chômeurs :

- *Moins stigmatiser les demandeurs d'emploi.*
- *Arrêter d'harcéler les chômeurs.*
- *Laisser les chômeurs tranquilles quand ils font ce qu'il faut.*
- *Arrêter de punir et d'appauvrir les gens. C'est un cercle vicieux.*

- *Sanctionner les abus de certains chômeurs ou des gens sur la mutuelle de trop longues années.*

Propositions concernant l'expérience, la formation :

- *Créer des moyens de gagner de l'expérience valable et reconnue par les entreprises et les tenir à jour.*
- *Former dans les entreprises.*
- *Donner aux chômeurs les moyens de se reconvertir.*
- *Aider pour apprendre les langues.*
- *Que les entreprises demandent moins d'expérience et offrent plus de possibilités, d'opportunités d'acquérir de l'expérience.*
- *Encourager l'autoformation.*
- *Proposer des formations dans le secteur public.*

Autour de l'âge et de la santé :

- *Tenir compte de l'âge et de la santé.*
- *Aider efficacement les personnes handicapées à se reclasser.*
- *Laisser les vieux ou vieilles DE à la maison.*
- *Laisser plus de chances aux jeunes.*

Considérations plus générales :

- *Engager plus de personnes au lieu d'une qui travaille pour trois.*
- *Des structures moins répressives et plus valorisantes.*
- *Les politiques doivent connaître la réalité (la vraie).*
- *Il serait intéressant de s'intéresser plus à ce que chaque individu a réellement à offrir sur plusieurs plans, plutôt que de faire rentrer l'individu dans les cases existantes. On passe à côté de tant de talents !*
- *Mettre l'entreprise au service de la société et non la société au service de l'entreprise.*
- *Accepter que tout le monde ne puisse pas travailler. Il n'y a pas de place pour tout le monde. Laissons les gens vivre avec l'allocation universelle et développer leur façon de vivre.*
- *Forcer le monde de l'entreprise à cesser d'exiger l'impossible.*
- *Abolir les parachutes dorés et les retraites de millionnaires des patrons.*
- *Repenser la cotisation des riches.*

6. CONCLUSION : UN CHEMIN VERS L'EMPLOI

Dans cette conclusion, nous ne proposons pas une synthèse de tous les résultats ; nous reprenons quelques points d'attention et d'action qui apparaissent importants dans une réflexion plus prospective autour « d'un chemin vers l'emploi ». Les aspects complémentaires ainsi que les nuances à apporter se trouveront dans la lecture plus détaillée du rapport.

Le travail, central et tellement inaccessible

Dans les sociétés contemporaines, fondées sur le travail, ce dernier est une valeur essentielle, en particulier pour ceux pour qui il est le plus inaccessible. Pour un TSE sur cinq (19.9%), le travail est « la valeur la plus importante » et pour sept TSE sur dix (66.9%), il compte « parmi les valeurs les plus importantes ».

Ceux qui répondent que le travail est « la valeur la plus importante » sont proportionnellement plus nombreux parmi ceux dont l'accès à l'emploi est le plus difficile : les TSE moins diplômés, les étrangers et Belges d'origine étrangère, les jeunes. Pour ces derniers, contrairement aux autres groupes d'âge, lorsqu'on le confronte à d'autres sphères de vie, le travail vient même se classer en première position, devant le couple et la famille. Rappelons que 42.8% des TSE âgés de moins de 30 ans vivent chez leurs parents et que le travail est aussi la voie d'accès à la vie indépendante. Les résultats de notre enquête convergent avec d'autres enquêtes, notamment internationales. On accorderait d'autant plus d'importance au travail que celui-ci ferait défaut et on accorderait d'autant plus d'importance à l'équilibre entre différentes activités (famille, loisirs, engagements...) qu'on aurait un emploi stable et un revenu assuré. Pour ceux qui n'ont rien, expliquent Christian Baudelot et Michel Gollac dans leur ouvrage « Travailler pour être heureux ? », le travail est le bien minimal, la première marche qu'ils aspirent à gravir ; pour être heureux il faut d'abord « avoir » : avoir du travail, un emploi, un boulot. Au contraire, plus on s'enrichit en biens de toutes sortes (revenus, famille, enfants, travail « enrichissant ») et plus nombreuses sont les sources de bonheur.

En plus de la souffrance liée au manque d'emploi, être sans travail c'est aussi se voir attribuer un « statut » particulier par la société, un statut qui est une forme d'étiquetage, une transformation de l'identité de l'individu aux yeux des autres et de lui-même. De nombreuses études ont démontré les effets délétères de cette stigmatisation. L'enquête ne cible pas ces aspects mais nous avons néanmoins tenté d'approcher le vécu de ce statut négatif attribué. Une question demandait aux répondants quels sentiments ils éprouvaient lorsque leur entourage leur demandait des nouvelles de leur recherche d'emploi, une question à laquelle ils sont régulièrement confrontés. Les réponses sont partagées mais c'est le sentiment de gêne qui domine : 33% se disent gênés, 24.6% sont indifférents, 22% réconfortés et 20.4% agacés.

Mais ce travail tant souhaité est aussi perçu par près de la moitié des TSE comme tellement inaccessible. Lorsqu'il s'agit d'évaluer ses propres chances de (re)trouver un emploi, 54.1% des TSE se disent optimistes (fortes chances + chances moyennes) mais 45.9% sont pessimistes (faibles chances + aucune chance). L'âge est l'élément qui influence le plus l'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi, bien plus que le niveau du diplôme, la durée du chômage ou l'origine. Le pessimisme sur les chances de (re)trouver un emploi croît avec l'âge. Plus d'un tiers des TSE âgés de moins de 30 ans (35.1%) estiment qu'ils n'ont quasi aucune chance de (re)trouver un emploi ; c'est le cas de 65.9% des TSE âgés de 45 ans et plus. Néanmoins, cette situation montrant de si faibles perspectives perçues pour la majorité des TSE plus âgés ne doit pas occulter que plus d'un tiers des TSE âgés de moins de 30 ans sont pessimistes quant à leur possibilité de décrocher un emploi, une situation très inquiétante pour une jeunesse qui a encore toute une vie à construire.

L'effet du diplôme est modéré et ne vient pas « booster » significativement la confiance en ses chances sur le marché de l'emploi. Les ressources en compétences et le développement de ces dernières ont un rôle positif mais ambigu dans la vision d'un parcours vers l'emploi. La vision des opportunités d'insertion professionnelle est tributaire d'atouts et de faiblesses personnelles mais ceux-ci ne constituent qu'une partie de la donne. Faute d'opportunités suffisantes, la formation est perçue comme une condition nécessaire mais non suffisante du retour à l'emploi. Elle a cependant un impact positif sur d'autres aspects, dont la confiance en soi.

Le plan d'accompagnement et de suivi, opportunités et limites

Contrôler, accompagner, sanctionner, ces missions ont été clairement définies et attribuées par le législateur mais elles ne sont pas véritablement perçues de la même manière par le public auquel elles sont adressées. L'enquête constate une zone de confusion autour des rôles de chaque organisme (Onem, Forem/Actiris). Par ailleurs, à la question « Dans quelle mesure comprenez-vous les diverses mesures qui font partie du plan d'accompagnement des chômeurs ? », un tiers des TSE (32.1%) répondent « je comprends très bien », 36.9% répondent « je comprends moyennement » et 31% répondent « je comprends un peu ou je ne comprends rien », soit près d'un tiers des TSE pour qui les mesures du plan restent obscures. Problème de complexité, de lisibilité ou d'utilité perçue ? Difficile de trancher. L'hypothèse de la complexité est cependant infirmée car l'enquête montre des niveaux d'incompréhension quasi équivalents pour tous les TSE, quel que soit leur de niveau du diplôme.

En termes de vécu, le plan d'accompagnement et de suivi apparaît d'abord pollué par la peur de la sanction, avec 57.4% des répondants qui déclarent avoir vécu cette peur lors de leurs contacts avec les organismes concernés. L'impact sur la motivation et le découragement est partagé, en partie positif, dans un cas sur deux pour la motivation et quatre cas sur dix pour le découragement ; il ne l'est pas dans respectivement 24.9% et 36.9% des cas. Notons sur ces propositions, comme sur beaucoup d'autres, la part importante des réponses « sans avis ». Dans un cas sur deux, les répondants déclarent que des propositions utiles pour leur recherche d'emploi leur ont été proposées mais 35.5% ne pas d'accord sur ce point. Sur le projet professionnel, les avis sont également partagés. Pour quatre TSE sur dix, l'expérience du plan a eu un impact positif sur leur projet professionnel ; la même proportion a le sentiment que son projet professionnel a été pris en compte. Pour ces deux propositions, on compte également trois TSE sur dix qui sont d'un avis contraire. En bref, l'expérience du plan est partagée, avec un bilan positif pour certains mais pas pour d'autres et aussi une proportion relativement importante de « sans avis », reflétant peut-être une forme de distance ou de soumission passive à un cadre réglementaire dont on n'espère rien.

L'âge et le niveau de diplôme conduisent à des évaluations plus fréquemment positives des impacts du plan d'accompagnement. On constate en effet un impact positif plus marqué du plan sur la motivation et la vision d'un projet professionnel chez les TSE âgés de moins de 30 ans : 58.2% des plus jeunes se disent plus motivés à chercher un emploi, contre 45.2% des TSE âgés de 45 ans et plus et 47.9% des plus jeunes disent avoir un projet professionnel plus clair, contre 31.3% des plus âgés. Les TSE moins diplômés sont aussi ceux qui sont proportionnellement plus nombreux à déclarer un impact positif sur la motivation et le projet professionnel. Ces constats permettent de pointer deux enjeux, un premier qui concerne le paradoxe des mesures récentes qui finalement sanctionneront davantage les publics qui sont proportionnellement les plus nombreux à retirer un impact positif du plan. Le besoin d'un accompagnement (pas d'un contrôle) est réaffirmé dans une autre question où 80.9% des moins diplômés et 60.1% des plus diplômés déclarent qu'il serait « très utile » de « mieux aider les chômeurs dans leur recherche d'emploi ». Ceci rejoint le second enjeu qui concerne le caractère standard d'un dispositif censé répondre à des besoins quant à eux différents.

Comment expliquer les difficultés d'accès à l'emploi ?

Pour expliquer les difficultés d'accéder à l'emploi aujourd'hui, l'enquête soumettait une série de propositions à l'avis des TSE (sur une échelle mesurant l'accord ou le désaccord) ; ces différents facteurs explicatifs sont regroupés en quatre grands groupes thématiques :

- *Le marché de l'emploi* : mauvaise situation économique, employeurs trop exigeants, faible qualité des emplois disponibles.
- *Le manque d'action politique* : action insuffisante du monde politique
- *Les obstacles personnels* : problèmes de santé, formation insuffisante, une expérience sans diplôme, origine étrangère.
- *Le manque d'équipements collectifs* : pas de solution pour la garde d'enfants, difficultés de déplacement.

Les réponses des TSE suggèrent le classement suivant :

- à la 1ère place, le marché de l'emploi ;
- à la 2ème place, le manque d'action politique ;
- à la 3ème place, des obstacles personnels ;
- à la 4ème place, des manques au niveau des équipements collectifs.

Nous retiendrons de ce classement que les politiques centrées sur les individus, c'est-à-dire les obstacles personnels, ne ciblent qu'un type de facteurs explicatifs de l'absence d'emploi mais pas le plus déterminant. Les TSE expriment un réalisme par rapport au marché de l'emploi et aux causes externes, en dépit des approches individualisantes de la gestion du chômage. L'accompagnement des chômeurs aide à dépasser les obstacles personnels ; il ne résout pas le déficit d'emplois disponibles, le manque d'actions au niveau politique, le manque d'équipements collectifs. Dépasser ses obstacles personnels, en développant ses compétences notamment, c'est faire sa part d'un chemin vers l'emploi mais quelle est l'issue possible si l'environnement reste inchangé ?

Se former, oui mais...

Dans une trajectoire vers l'emploi, la formation est un élément clé. La formation apparaît comme le sésame susceptible d'ouvrir les portes de l'emploi, le déficit de formation ou les compétences obsolètes étant le premier manquement adressé aux TSE. L'enquête mesure la fréquence de la formation dans les parcours personnels et sa perception par les TSE. Parmi les répondants, 44.4% déclarent avoir suivi une/des formation(s) durant l'année précédant l'enquête. Cette formation a un impact positif sur la confiance en soi (65.2% de réponses positives), encore plus parmi les femmes (71% contre 57.4% parmi les hommes). La formation apporte des compétences, mais aussi du lien social, une identité et une insertion dans un collectif qui donne un autre regard sur l'expérience individuelle. Pour un peu plus d'un TSE sur deux (52.1%), la formation permet de clarifier un projet professionnel ; pour près de trois TSE sur dix (29.6%) cependant ce ne sera pas le cas et 18.3% restent indécis.

Malgré ces avis positifs majoritaires sur les retombées de la formation, l'impact sur l'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi est quant à lui modéré. Les perspectives sont meilleures après une formation mais par rapport à la situation de départ, elles n'augmentent que marginalement. Ce constat n'est pas contradictoire, cela signifie que la formation a un impact positif sur les chances de retrouver un emploi pour un TSE sur deux mais cet incrément d'optimisme dans l'autoévaluation des chances de retrouver un emploi ne vient pas bouleverser la position sur le marché de l'emploi.

L'approche par les capacités, proposée par Amartya Sen, permet de souligner les limites des politiques d'activation centrées uniquement sur l'élimination des obstacles individuels d'accès à l'emploi – acquisition par les TSE de compétences nouvelles en adéquation avec l'évolution du marché du travail – sans prendre (suffisamment) en compte la réalité des contextes économiques et institutionnels dans lesquels les individus sont ancrés. Selon cette approche, l'action sur ces facteurs individuels est certes nécessaires, mais à elle seule insuffisante si elle n'est pas accompagnée conjointement d'actions d'égalisation d'opportunités d'emploi et de mise à disposition de supports collectifs permettant de saisir concrètement ces possibilités qui, à défaut de tels soutiens, restent formelles. Ces opportunités et ces supports collectifs constituent les conditions essentielles de « capacitation » réelle des TSE sur le marché de l'emploi. Les résultats de l'enquête illustre ce phénomène. Si la formation a un impact positif sur l'autoévaluation des chances de retrouver un emploi pour un TSE sur deux, celui-ci reste modéré par rapport à la situation de départ. Le jugement des TSE est réaliste ; ils ont conscience que cet effort personnel ne peut aboutir à un accès effectif à l'emploi que dans la mesure où celui-ci est accompagné d'une action sur l'environnement économique et social modifiant leur espace réel des possibles et des opportunités sur le marché du travail.

Quel emploi ?

L'enquête a interrogé les TSE sur leurs souhaits en matière d'emploi sur deux points : le temps de travail et le type d'emploi souhaités. En termes de temps de travail, deux tiers des TSE souhaitent un emploi à temps plein et un tiers un emploi à temps partiel. Les hommes sont 77.3% à souhaiter un emploi à temps plein et les femmes 56.3%. Rappelons que parmi les actifs occupés, en Belgique, les femmes sont 53.9% à travailler à temps plein et les hommes 90.1% (données de l'enquête sur les forces de travail, 2012). Les TSE les plus diplômés sont également proportionnellement plus nombreux à souhaiter un temps de travail réduit. Avec le sexe, l'âge est la variable qui modifie le plus les souhaits en termes de temps de travail, dans le sens d'une diminution. La même tendance s'observe parmi les actifs occupés.

Le type d'emploi souhaité par les TSE, c'est d'abord un emploi en lien avec l'expérience et la formation (70.8% des répondants). Plus les TSE détiennent un niveau de diplôme élevé, plus leur souhait d'avoir un emploi en lien avec leur expérience ou leur formation est dominant (de 63.8% pour les moins diplômés à 81.5% pour les plus diplômés). Un TSE sur quatre (24.8%) met au premier plan la composante instrumentale du travail et retient la proposition « je souhaite juste un emploi, peu importe le métier ou l'orientation ». Ceux qui font ce choix sont plus souvent les hommes (29.1%) que les femmes (21.2%) et un peu plus souvent les étrangers non EU, peut-être ceux pour lesquels la contrainte économique est la plus forte. Cette préférence majoritaire pour un emploi en lien avec la formation ou l'expérience est cohérent avec les études sur les attentes à l'égard du travail. Ces dernières ne sont pas seulement instrumentales ; le travail n'est pas seulement un moyen au service d'une fin (le revenu, la sécurité), il est aussi investi d'attentes expressives et sociales fortes.

Quels types de mesure pour lutter contre le chômage ?

L'enquête a également suggéré une série de mesures pour lutter contre le chômage et questionné les TSE sur leur vision de leur utilité. Ces mesures sont regroupées en trois groupes :

- Celles qui concernent *les chômeurs* eux-mêmes : mieux aider les chômeurs dans leur recherche d'emploi, améliorer la formation des chômeurs, aider les chômeurs à créer leur entreprise.
- Celles qui concernent *le support public* : améliorer les transports publics (fréquence, parcours, coûts...), des solutions pour garder les enfants pendant le travail.

- Celles qui concernent *le marché du travail* : créer des emplois dans le secteur public, obliger les entreprises à investir une partie de leurs bénéfices pour créer des emplois, créer des emplois de proximité (aide aux personnes âgées, etc.), diminuer le coût du travail pour les entreprises, développer plus le travail à temps partiel, une réduction collective du temps de travail.

Dans la perspective de construire un chemin vers l'emploi, les pourcentages montrent que les mesures perçues comme étant utiles concernent les trois champs d'action suggérés, dans lesquels la plupart des propositions obtiennent des avis favorables. Bref, le message est qu'il est utile d'agir conjointement et avec la même intensité dans ces trois espaces. Pour donner les capacités, au sens où Sen les définit, il faut agir avec les personnes, leur donner des ressources mais aussi rendre possible ce que l'on attend d'elles et ce qu'elles souhaitent en agissant sur l'environnement au sens large, c'est-à-dire en créant de l'emploi et en adaptant, avec les acteurs, les démarches, les règles et les procédures en conséquence.

