UNIVERSITÉ DE LORRAINE | BIBLIOTHÈQUES UNIVERSITAIRES

AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact bibliothèque : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr
(Cette adresse ne permet pas de contacter les auteurs)

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4
Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10
http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php
http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm

Ecole Doctorale SLTC (Sociétés, Langages, Temps, Connaissances)
Laboratoire PErSEUs (Psychologie Ergonomique et Sociale pour l'Expérience Utilisateurs)

Thèse

Présentée et soutenue publiquement pour l'obtention du titre de

DOCTEUR DE l'UNIVERSITE DE LORRAINE

Mention PSYCHOLOGIE

par **Charly Marie**

Sous la direction de David Bourguignon

Être Sans Emploi, un Frein dans la Recherche d'Emploi ? Enjeux et Perspectives Psycho-Sociales sur la Stigmatisation des « Chômeurs »

Jeudi 19 décembre 2024
Sous la présidence du jury de Mme. Ginette Herman

Membres du jury

Directeur de thèse	David Bourguignon	Professeur des Universités, HDR, Université de Lorraine
Rapporteur et rapportrice	Nicolas Kervyn	Professeur, Université Catholique de Louvain-la-Neuve
	Jessica Mange	Maîtresse de conférences, HDR, Université de Caen
	Toon Kuppens	Assistant Professor, University of Groningen
Examinateurs et examinatrice	Anne Pignault	Professeure des Universités, HDR, Université de Lorraine
	Ginette Herman	Professeure ordinaire émérite, Université Catholique de Louvain-la-Neuve

Remerciements

Bien évidemment, une thèse représente du temps, des questionnements, des réflexions, des efforts, du travail… dans mon cas, c'est certainement avant tout des rencontres.

Je remercie d'abord conjointement Catherine Beauvois et David Bourguignon, qui ont respectivement posé les bases du professionnel et du chercheur que je deviens (pour peu que les deux soient dissociables), ainsi que contribué à la personne que je suis. De m'avoir fait confiance et m'avoir parfois poussé dans mes retranchements afin de m'amener à me dépasser. Il reste du travail mais vous m'avez, je crois, mis sur de très bons rails ☺. Merci Catherine de m'avoir à la fois fait confiance pour réaliser une thèse CIFRE au sein de la Direction Générale de Pôle emploi / France travail, ainsi que pour coordonner l'action Sciences comportementales. Merci David de m'avoir fait confiance, laissé la liberté et soutenu dans la construction d'une thèse qui sort très certainement des canons habituels de la recherche en psychologie sociale.

Je remercie grandement les membres du jury, Ginette Herman, Jessica Mange, Toon Kuppens, Anne Pignault et Nicolas Kervyn, d'avoir accepté de parcourir plusieurs centaines de kilomètres pour rendre leur verdict sur cette thèse et en échanger ensemble. Je crois qu'elle en vaut le coup, même s'il semblerait que ce ne soit pas à moi d'en décider. Merci également à Cyril Tarquinio et à Arnaud Alessandrin d'avoir composé mon Comité de Suivi de Thèse, malgré leurs agendas déjà bien remplis, et d'avoir eu à cœur de veiller à ce qu'elle se déroule pour le mieux.

Un très grand merci également à toutes les personnes de Pôle emploi puis France travail, avec qui j'ai notamment eu la chance de travailler sur des sujets passionnants d'accès au droit, de simplification des services ou encore d'incitation à leur mobilisation. Les assistantes de direction, tout particulièrement Imen Chouigui, Martine Kirk et Marie-Christine Giroix, sans qui rien n'aurait été possible. Les équipes des directions offres de service.

Notamment Marie Melot, Samuel Barbet, Valérie Massart et Guillaume Sauzedde à la DSDE, qui m'ont appris le maximum à savoir sur cette immense machine en un minimum de temps; Ludivine Degand, Virginie Borvon, Isabelle Suor et Myriam Huin à la DEUD, qui m'ont fait confiance et l'inverse était également vrai. Chantal Vessereau, Matthieu Teachout et Cyril Nouveau de la DSEE, qui nous ont encouragé·e·s et soutenu·e·s dans la réalisation de travaux de thèse au sein de Pôle emploi / France travail. Noémie Thirion de la direction juridique, qui m'a tout appris des marchés publics (ou presque). Les équipes des directions régionales Hauts-de-France, Jean-Claude Fernandes, Gilles Bardon et Olivier Verstraete; et Auvergne-Rhône-Alpes, Nathalie Arnaud, Thierry Raynal et Hélène Biabaut Bodmer, avec qui nous avons tenté (et je crois réussi) de transférer les connaissances issues de la psychologie sociale à la relation de service d'accompagnement à l'emploi. Merci aussi à Maxime Manote, qui nous a plus d'une fois sorti du marécage des données de France travail, à Henry Devos qui a été le premier à m'initier au tidyverse (et ne se remettra certainement jamais de savoir que Garnier est directement inspiré de l'opéra de Bordeaux) et à Axel Gaugler pour son intense soutien technique. Merci à Rachid, à Camille et à Lola pour les déjeuners passés à rire comme des baleines. Je suis particulièrement redevable envers Misoo Yoon, qui a souhaité éprouver les sciences comportementales alors que l'action publique les découvrait à peine, et Aymeric Morin, qui a ensuite continué à porter cette volonté et à l'appuyer. Je suis également reconnaissant envers les experts et expertes en sciences comportementales qui ont pris le temps de continuer à me former, ainsi que leurs équipes, Stephan Giraud et Miriam Chammat de la DITP, Laura Litvine du Behavioural Insights Team, Mathieu Perona de l'Agence d'Innovation Comportementale et Nicolas Fieulaine de NF'Etudes.

J'ai une reconnaissance particulière envers Morgane Hoffmann, qui a été la première à me proposer de collaborer durant cette thèse et qui m'amène souvent, avec Bertille Picard et Guillaume Bied, à faire un pas de côté pour penser mes sujets. Grands mercis également à

Pierre Bouchat, Charlotte Rauscher ainsi qu'Emma de Araujo pour les travaux engagés ensemble, à Manon Balty avec qui nous souhaitions travailler sur le non-recours à l'assurance-chômage, mais qui n'a (pour l'instant ?) pas (encore ?) abouti. A ceux et à celles qui m'ont fait confiance pour coordonner des symposiums parfois à l'autre bout de l'Atlantique, Clément Andrieu, Sophie Berjot, Martin Robion, Boris Vallée, Dimitri Voisin. Aux personnes rencontrées ici et là au détour d'un congrès ou d'une conférence et qui m'ont écouté. Aux personnes rencontrées virtuellement sur les forums de lavaan, Stack Overflow ou Stack Exchange. A ceux et celles qui ont proposé une évolution, infléchi un aspect des travaux conduits durant cette thèse, et ont parfois débloqué des situations sans même le savoir.

Merci papa, merci maman, qui ne comprennent pas toujours ce que je fais mais m'encouragent à le faire et me soutiennent. Merci à Doris, qui comprend ce que je fais, et qui m'encourage malgré tout à le faire et me soutient. Plus généralement encore, merci aux copains et aux copines de thèse et d'avant. A ceux et à celles que j'ai moins vu ces dernières années et surtout mois, et qui continuent malgré tout à m'appeler, Steve, Lucas, Camille, Jonas, Kévin, Alaïa, Ananas, Fanny et Alice; et à ceux et à celles qui m'ont fait la surprise de venir à un anniversaire, Manue, Loutre, Maë (déso je peux pas écrire tous les prénoms, on va pas s'en sortir sinon…), un immense merci. Aux Thomas, à Caroline et à Jérémy, qui ont ouvert la voie de la recherche et l'ont parfois refermée, à Alexis et Lou qui la poursuivent, à Vincent qui en arrive à bout plutôt que le contraire. A Manon, Alexandra, Stépheline, Léa, Coralie, Emilie, Clément et Alex, qui ont certainement rendu les congrès plus marrants qu'ils ne l'auraient autrement été. A Olivier, de m'avoir laissé son bureau l'espace de quelques heures (au fait, si tu lis ces phrases, je n'ai pas eu le poste). Merci à Lolo, Pierrot et Léo de m'avoir accueilli en trombes à Paris.

Merci aux associations Sève emploi Grand-Est et Normandie de nous avoir fait confiance pour transmettre les résultats issus de la recherche, tout en nous permettant de recueillir du matériel pour nos études. Merci aux personnes au chômage qui ont pris le temps de nous répondre. Merci à Isabelle Milhabet, qui m'avait invité à présenter une toute première version de notre analyse de presse au Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie Cliniques, Cognitives et Sociales (LAPCOS) de l'Université de Nice. C'est le premier souvenir, le premier moment où je me suis fondamentalement senti chercheur.

Pour finir sur une anecdote personnelle, quand j'étais en deuxième année, j'ai postulé pour faire ma troisième année au Québec. Camille Brisset, qui venait d'être nommée maîtresse de conférences à Bordeaux et ne me connaissait pas, a offert de prendre deux heures de son temps pour refaire mon CV et ma lettre de motivation. Si je suis parti au Québec et que ma vie a pris ce cours, c'est pour partie grâce à elle. Autrement dit, je suis éternellement reconnaissant à toutes les personnes qui ont pris le temps de m'écouter, de m'aider, de m'accompagner, pour quelques minutes, quelques heures, jours voire parfois même année. En conséquence, merci à toi si tu lis ces lignes, te reconnais mais n'est pas nommé·e.

Pour me contacter :

Site web : charlymarie.github.io

Courriel : charly.marie.pro@gmail.com

Résumé

Les personnes sans emploi possèdent une identité altérée et bafouée. Ils et elles portent une étiquette négative qui peut les amener à être considéré·e·s comme fondamentalement différent·e·s du reste de la société, à être la cible de stéréotypes, de préjugés et de discriminations, notamment dans des situations d'asymétrie de pouvoir (accès au droit; à l'emploi; au logement; au crédit… etc). La stigmatisation des chômeurs a été peu étudiée en tant que telle dans la littérature scientifique. Pour cette raison, nous l'avons d'abord approchée d'un point de vue macro, puis de la perspective des personnes pouvant stigmatiser, finalement de la perspective des personnes pouvant en être la cible. Nous rendons d'abord compte de l'image du "chômeur" dans la presse écrite française de 2005 à 2022 (étude 1). Puis, nous cartographions leur stéréotype en population étudiante et professionnelle (étude 2); et étudions les déterminants, médiateurs et modérateurs de l'opinion générale envers les "chômeurs" auprès de professionnel·le·s de l'insertion (étude 3). Finalement, nous réalisons une enquête de victimation auprès d'un échantillon représentatif des personnes inscrites en catégorie A de France travail (étude 4); et nous intéressons spécifiquement au processus de conscience de la stigmatisation, ainsi qu'à ses liens (étude 5). Au global, nous montrons que le stigmate de chômeur est notamment (re)produit via la presse écrite française, qu'il est partagé et bien connu, mais que des moyens existent afin d'en tempérer les effets. Ce stigmate amène les personnes au chômage à vivre, à anticiper et à internaliser la stigmatisation, ce qui est lié à de potentielles conséquences négatives comme une chute du sentiment d'auto-efficacité, de l'estime de soi ou encore de la santé, dont les personnes ont cependant le plus besoin durant leur période de chômage afin de (re)trouver un emploi.

Mots-clés : Chômeur; Stigmatisation; Chômage; Représentation; Stéréotype; Contact intergroupe; Victimation; Conscience de la stigmatisation.

Abstract

Unemployed people possess a spoiled identity. They carry a negative label that can lead them to be considered fundamentally different from the rest of society, to be the target of stereotype, prejudice and discrimination, especially in situations of power asymmetry (access to public services; to employment; to housing; to credit... etc). The stigmatization of unemployed people is little studied in the scientific literature. For this reason, we have approached it first from a macro-societal point of view, then from the perspective of people who may stigmatize, and finally from the perspective of people who may be the target of stigmatization. We first report on the media images of "the unemployed" in the French written press from 2005 to 2022 (Study 1). Then, we map their stereotype in the populations of students and professional integration workers (study 2); and study the determinants of the attitude of "the unemployed", its mediators and moderators, among professional integration workers (study 3). Finally, we conduct a victimization survey among a representative sample of people registered in category A of the French Public Employment Service France travail (study 4); and we look specifically at the process of stigma consciousness as well as its links (study 5). Overall, we show that the stigma of unemployment is partly (re)produced through the French print media, that it is shared and well known, but that there are ways to mitigate its effects. This stigma leads unemployed people to experience, anticipate, and internalize stigmatization, which in turn is associated with potential negative consequences such as a loss of self-efficacy, self-esteem and health, all of which unemployed people need most during their period of unemployment to find a job.

Keywords: Unemployed; Stigmatization; Unemployment; Representation; Stereotype; Intergroup Contact; Victimization; Stigma consciousness.

Table des matières

REMERCIEMENTS **2**

RESUME **6**

ABSTRACT **7**

TABLE DES MATIERES **8**

INTRODUCTION GENERALE **10**

DEFINIR LE CHOMAGE, COMPTER LES CHOMEURS : UN ALLANT DE SOI QUI NE VA PAS DE SOI **15**

L'INVENTION PUIS L'INSTITUTIONNALISATION DU CHOMAGE ET DES CHOMEURS AUX 19EME ET 20EME SIECLES .. 16
QUANTIFIER ET QUALIFIER LES CHOMEURS, DE L'APRES-GUERRE A AUJOURD'HUI 18
PRENDRE LA MESURE DES CHOMEURS, DANS UN CONTEXTE DE FLOU ENTRE CHOMAGE ET EMPLOI 21

LE CHOMAGE EST UNE EPREUVE, QUI ENTRAINE DES CONSEQUENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DELETERES **25**

VIVRE L'EPREUVE DU CHOMAGE 26
LE CHOMAGE ENTRAINE UN ENSEMBLE DE CONSEQUENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DELETERES 29
Le chômage dégrade la santé physique et mentale des personnes qui le vivent, avec l'estimation de 14 000 décès annuels dus au chômage en 2017 ..... *29*
Les effets du chômage sur la santé et le bien-être sont modérés par les ressources psychologiques des personnes *31*
L'ENSEMBLE DES TRAVAUX SYNTHETISES PRESENTENT CEPENDANT LE CHOMAGE (QUASI) EXCLUSIVEMENT SOUS UN ANGLE INDIVIDUEL ET ENVISAGENT PEU SA PERSPECTIVE COLLECTIVE 35

ETUDIER LE CHOMAGE PAR ET A TRAVERS LE REGARD D'AUTRUI **37**

LA VIE COMME UN THEATRE ET LE STIGMATE COMME UN PERSONA 38
LE BESOIN DE REDEFINIR LE STIGMATE ET DE L'ADOSSER A L'ACCES AU POUVOIR 39
LA NECESSITE D'ETUDIER PSYCHOLOGIQUEMENT LA STIGMATISATION POUR EN COMPRENDRE SES SOUBASSEMENTS 41
ARTICULER LES DIFFERENTES FORMES DE STIGMATE ET DE STIGMATISATION, A DIFFERENTES ECHELLES DE LA SOCIETE ET DANS LA MULTIPLICITE DES CONTEXTES ET DES INTERACTIONS 43
INTEGRER LA COMPLEXITE DES MODELES THEORIQUES ET LA RENDRE ACTIONNABLE POUR ETUDIER LA STIGMATISATION DES PERSONNES AU CHOMAGE 46
APPORTS DE LA LITTERATURE SUR LA STIGMATISATION A CE TRAVAIL DE THESE 49

LES CHOMEURS PORTENT UN STIGMATE, QUI A ETE PEU ETUDIE EN TANT QUE TEL **51**

LE STIGMATE PERÇU DES CHOMEURS DANS LA SOCIETE FRANÇAISE 52
LE STIGMATE DE CHOMEUR, DE LA PERSPECTIVE DES PERSONNES QUI PEUVENT STIGMATISER 55
Les stéréotypes envers les chômeurs *55*
Les préjugés envers les chômeurs *58*
Les discriminations envers les chômeurs *59*
LE STIGMATE DE CHOMEUR, DE LA PERSPECTIVE DES PERSONNES AU CHOMAGE 64
Rapporter et étudier la perspective des personnes au chômage, de façon qualitative *64*
Rendre compte de la perspective des personnes au chômage, de façon quantitative *67*

PARTIE 1 LE STIGMATE PERÇU DES CHOMEURS DANS LA SOCIETE FRANÇAISE **71**

WHAT THE PRESS REVEALS ABOUT "THE UNEMPLOYED": A LEXICOMETRIC ANALYSIS OF 12,996 ARTICLES FROM FRENCH WRITTEN NEWSPAPERS FROM 2005 TO 2022 72

PARTIE 2 LE STIGMATE DE CHOMEUR, DE LA PERSPECTIVE DES PERSONNES QUI PEUVENT STIGMATISER **109**

"YOU'RE A NOBODY WHEN YOU'RE UNEMPLOYED": EXPLORING THE CONTENT OF UNEMPLOYED PEOPLE'S STEREOTYPE 110

TEST DE LA THEORIE DU CONTACT INTERGROUPE ET DE SES MEDIATEURS ENTRE PROFESSIONNEL·LES DE L'INSERTION ET PERSONNES SANS EMPLOI 152

PARTIE 3 LE STIGMATE DE CHOMEUR, DE LA PERSPECTIVE DES PERSONNES AU CHOMAGE 207

L'ÉPREUVE DU CHOMAGE : BAROMETRE DE LA STIGMATISATION DES "CHOMEURS" ET DU CHOMAGE ET LIENS AVEC LE SENTIMENT D'AUTO-EFFICACITE 208

FRENCH VALIDATION OF PINEL'S STIGMA CONSCIOUSNESS QUESTIONNAIRE AMONG UNEMPLOYED PEOPLE: LINKS WITH WELL-BEING, MOTIVATION, OBJECTIVE JOB SEARCH BEHAVIOR, AND ACCESS TO EMPLOYMENT 261

DISCUSSION GENERALE 299

RAPPEL DE LA THESE DE CETTE THESE ET DES TROIS PARTIES EMPIRIQUES QUI EN DECOULENT 300
SYNTHESE DES TRAVAUX EFFECTUES ET DE LEURS RESULTATS 300
Le travail sur le stigmate perçu 300
Les travaux prenant la perspective des personnes pouvant stigmatiser 302
Les travaux prenant la perspective des personnes sans emploi 305
FORCES ET LIMITES DES TRAVAUX ENGAGES 307
PERSPECTIVES 309
Travaux à poursuivre 309
Travaux à engager 313
Continuer à faire vivre les relations avec le service public de l'emploi, développer un partenariat avec les associations nationales et locales ainsi que les syndicats de chômeurs et de chômeuses 314
POST-SCRIPTUM : POURSUIVRE LES TRAVAUX ENGAGES EN SCIENCES COMPORTEMENTALES 315

CONCLUSION GENERALE 317

REFERENCES 320

ANNEXES 320

Introduction générale

Si le chômage est en France un sujet majeur depuis les premiers chocs pétroliers des années 70, le chômeur est quant à lui le plus souvent un sujet nié, élément d'une masse homogène d'abord définie en négatif de l'emploi. Signe de cette mésestime, le candidat Nicolas Sarkozy défendait en 2012 un référendum afin de reconsidérer le travail et l'assistanat (*sic*) et proposait de transformer l'allocation chômage en rémunération en contrepartie du suivi *obligatoire* d'une formation[1]. La formation validée, le chômeur devrait ensuite accepter la première offre d'emploi correspondant au métier pour lequel il aurait été formé. Variable interchangeable avec ses pairs pour s'ajuster au marché de l'emploi, le chômeur n'a dans cette conception pas voix au chapitre. Contraint et dépossédé d'une partie du pouvoir décisionnel sur sa vie professionnelle, il en devient également dépossédé de sa vie personnelle.

La gauche française n'est pas tout à fait étrangère à ces discours et pensées, notamment durant le quinquennat de François Hollande. Ainsi, le ministre du travail François Rebsamen avançait sur i-Télé le 2 septembre 2014 la nécessité de « renforcer les contrôles » dans le but de vérifier que les chômeurs « cherchent bien un emploi » et les sanctionner dans le cas contraire[2]. Précisant que les chômeurs qui ne cherchent pas d'emploi ne sont « pas la majorité », il semble créer cependant une tension entre salariés et chômeurs en avançant que « c'est négatif, pour ceux qui recherchent des emplois, d'être à côté de personnes qui ne cherchent pas d'emploi. »

Ces discours m'intéressent particulièrement en ce qu'ils charrient des croyances sur le travail, l'emploi, le chômage et les chômeurs, parfois même indépendamment de toute réalité. Ainsi, la Direction des statistiques, des études et de l'évaluation de Pôle emploi concluait il y

---

[1] Le Figaro Magazine du 10 février 2012, consulté le 29 août 2024 https://www.lefigaro.fr/politique/2012/02/09/01002-20120209ARTFIG00566-nicolas-sarkozy-veut-consulter-les-francais-par-referendum.php

[2] Via Le Point du 2 septembre 2014, consulté le 29 août 2024 https://www.lepoint.fr/economie/chomage-que-cachent-les-propos-de-rebsamen-02-09-2014-1859430_28.php

a quelques années que 88% des personnes inscrites recherchent activement un emploi ou sont remobilisables, dont 71% sont en recherche d'emploi avérée (Gaignon & Lieurade, 2018, p. 5). Malgré leur sécession de la réalité, ces discours produisent en retour des effets sur les pensées, les émotions et les comportements des personnes. Parmi ces nombreuses conséquences, le chômage déstabilise la vie de ceux et de celles qui y transitent, chamboule leurs relations sociales, ébranle leurs journées, dégrade leur participation sociale et fragilise leur identité personnelle et sociale (Jahoda, 1981; 1982). Le chômage est également connu pour détériorer la santé physique et mentale des personnes qui le vivent (Herman, 2007a; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009). Il entraîne une baisse de l'estime de soi, de la confiance en soi et de l'auto-efficacité, autant d'indicateurs-phares exprimant un fonctionnement psychologique altéré (Berjot & Bourguignon, 2023; Wanberg, 2012). Finalement, quelle que soit la définition retenue, le chômage touche depuis les années 80 plusieurs millions de personnes en France, rendant ses conséquences d'autant plus structurelles. Mieux comprendre le vécu puis les conséquences du chômage apparaît donc d'une importance littéralement vitale pour un nombre important de citoyens et de citoyennes.

Dans le premier chapitre empirique, je chercherai à décrire d'où émergent ces croyances et comment ces discours sont répandus dans l'espace publique français via l'analyse de 12 996 articles publiés par la presse écrite française sur les « chômeurs » et les « chômeuses » de 2005 à 2022. Dans le second chapitre empirique, je poursuivrai cette perspective en cherchant d'abord à expliciter comment les citoyens et les citoyennes réceptionnent ces croyances et organisent cognitivement ces discours sur les chômeurs, via une étude sur la structure et le contenu du stéréotype des personnes sans emploi. Je prolongerai cette perspective en décrivant certains modérateurs et médiateurs de ces jugements sur les chômeurs, à travers une étude sur les liens entre les contacts intergroupes et l'attitude envers les personnes sans emploi. Dans le troisième chapitre empirique, je prendrai

finalement la perspective des personnes au chômage. D'abord en présentant un baromètre de la fréquence et de l'intensité de la stigmatisation des personnes sans emploi réalisé au sein d'un échantillon représentatif, puis en s'intéressant spécifiquement à l'anticipation de la stigmatisation et à ses liens avec des variables psychosociales et comportementales. Cette articulation permettra de proposer une thèse portant un regard à 360°, passant progressivement d'un regard macro à des processus cognitifs (inter-)personnelles, embrassant à la fois la perspective des personnes pouvant stigmatiser et des personnes pouvant stigmatiser.

J'introduirai ces trois chapitres en réalisant une revue de littérature sur le sujet du chômage, des personnes qui le vivent et de ses conséquences. Je commencerai par une introduction historique de l'invention du chômage et en conséquence des chômeurs et des chômeuses. Je rappellerai également quelques chiffres du chômage au premier trimestre 2024, qui sont loin d'aller de soi mais sont le fruit d'un long processus de définition et de quantification dont j'expliciterai les méthodes les plus utilisées. Je développerai ensuite les principaux travaux sociologiques et psychologiques ayant tenté de rendre compte de l'expérience de l'épreuve du chômage, ainsi que des conséquences de la condition d'absence d'emploi sur les personnes qui la vivent. L'ensemble de ces éléments m'amèneront à développer l'argument central de cette thèse, c'est-à-dire la nécessité de se décentrer de la perspective individuelle habituellement mobilisée pour rendre compte de l'expérience du chômage et à l'inverse la pertinence de poser un regard intergroupe pour expliquer l'épreuve du chômage sous l'angle de sa stigmatisation. Je définirai pour cela le stigmate et la stigmatisation, avant d'en décrire les développements théoriques les plus récents. Je m'appuierai enfin sur ces apports théoriques afin d'organiser la littérature déjà conduite sur la stigmatisation des personnes sans emploi, selon trois perspectives. D'abord d'un point de vue macro, puis de la part des personnes pouvant stigmatiser, finalement de la part des personnes

qui peuvent être stigmatisées. Cette revue de littérature permettra de soulever les points aveugles de la recherche, que nous tenterons d'éclairer par les travaux que nous avons conduits à travers les trois chapitres empiriques déjà présentés.

J'utiliserai volontairement le terme de « chômeur(s) » au masculin pour renvoyer à l'image générale et générique des personnes sans emploi et de façon interchangeable les termes de « personne(s) au chômage », « personne(s) sans emploi », « personne(s) en situation de chômage », etc… pour désigner les personnes qui vivent le chômage dans toute leur diversité.

Définir le chômage, compter les chômeurs : un allant de soi qui ne va pas de soi

Le chômage et « les chômeurs » n'ont pas toujours existé tels que nous les définissons aujourd'hui. Ainsi, leur définition est d'abord une opération de (re)présentation du monde, de création d'une catégorie opératoire permettant d'agir sur le monde et de le gérer, plutôt que de simple identification puis exercice comptable. Elle résulte d'un côté des interactions entre les évolutions matérielles et sociales des 19ème et 20ème siècles et de l'autre des rapports politiques en vigueur durant ces époques, qui se prolongent encore aujourd'hui.

L'invention puis l'institutionnalisation du chômage et des chômeurs aux 19ème et 20ème siècles

La définition du chômage est un exercice complexe, aux frontières nécessairement floues, arbitraires et constamment rebattues, qui s'est étalé sur plusieurs décennies et continue de nos jours (Gautié, 2002). Le chômage tel que nous l'entendons désormais commence à être inventé au 19ème siècle à l'articulation des transformations des économies occidentales et des préoccupations sociales de l'époque (Castel, 1995; Demazière, 2006; Salais et al., 1999; Topalov, 1994). Selon Gautié (2002), l'invention du chômage apparaît à l'intersection de trois phénomènes matériels et sociaux. D'abord, la volonté politique de rationaliser le fonctionnement du marché de l'emploi dans une optique à la fois sociale et productiviste. Ensuite, la reconnaissance que la société industrielle qui se met en place est un phénomène social majeur qu'il s'agit désormais de décrire, de comprendre et de soutenir et dont le chômage constitue un des rouages. Finalement, la transformation légale du lien entre un travailleur et un employeur qui évolue d'un contrat de droit civil liant deux personnes à un contrat de droit de travail subordonnant le travailleur à l'entreprise dans la durée. Ce faisant, le chômage est logiquement inventé en négatif de l'emploi salarié industriel contractualisé, dont la référence deviendra plus tard l'emploi salarié fordiste.

Tout comme le chômage, le chômeur dans son acception moderne est également une invention du 19ème siècle. Il résulte d'un double mouvement de déconstruction des catégories

qui régissaient la société et l'assistance (le pauvre, le vagabond, l'handicapé…) et de construction de nouvelles catégories adaptées aux transformations de l'époque. Le chômeur est alors défini comme un travailleur *privé* d'emploi par la conjoncture économique, ce qui lui ouvre le droit à l'assistance publique, à l'inverse du travailleur *choisissant* l'absence d'emploi, renvoyé alors dans la frange des parias. Cette assistance publique peut à l'époque prendre la forme d'une socialisation des moyens de subsistance pour les chômeurs avec un handicap ou d'une formation pour les chômeurs à la productivité marginale trop faible pour être employés.

Le chômeur trouve ensuite progressivement une place dans les systèmes de protection sociale sous les effets conjugués des rapports de force politiques, de la guerre de 1914-1918, de la crise de 1929, de la macroéconomie keynésienne puis de la guerre de 1939-1945, avec un transfert de l'assistance individualisée vers une responsabilité collective prise en charge par l'Etat (Salais et al., 1999). Ces évolutions se sédimentent à travers deux débouchés majeurs de l'après-guerre. D'abord, l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution de 1946[3] consacre le « droit d'obtenir un emploi », mis en regard d'un « devoir de travailler » et il revient au législateur de « poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre possible d'intéressés.[4] » Ensuite, la création en 1958 d'un régime d'assurance chômage sortant de la logique assistancielle au profit d'une logique assurantielle et ayant pour vocation de permettre et d'accompagner au retour à l'emploi. Ces évolutions se cristallisent aujourd'hui dans un système d'assurance-chômage complexe encore en évolution (Grégoire & Vivès, 2021).

---

[3] L'alinéa 5 du Préambule de la Constitution du 1946 consacre que « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. » Le Préambule de 1946 est ensuite mentionné dans le Préambule de la Constitution de 1958 et dispose aujourd'hui d'un niveau de protection équivalent à celui garanti à la Constitution de 1958 (décision du Conseil Constitutionnel n°71-44 DC du 16 juillet 1971).

[4] Décision du Conseil Constitutionnel n° 83-156 DC du 28 mai 1983.

Quantifier et qualifier les chômeurs, de l'après-guerre à aujourd'hui

L'invention du chômage et des chômeurs permet par la suite de les quantifier et de les qualifier à la convergence de trois points de vue. D'abord, un premier point de vue juridique qui considère le chômage comme le négatif de l'emploi salarié de norme fordiste. Ensuite, un deuxième point de vue économique voyant dans le chômage une sous-mobilisation du travail et donc une sous-production de richesses pour la collectivité. Finalement, un troisième facteur social traduisant la privation individuelle de ressources vécue par les chômeurs ainsi que leur désinsertion et désaffiliation (Castel, 1995). C'est aujourd'hui ce second regard, économique, qui sous-tend la définition des chômeurs par le Bureau International du Travail (BIT) : un chômeur est une personne de 15 ans ou plus répondant simultanément aux trois conditions (1) d'être strictement sans emploi durant une semaine de référence ; (2) d'être disponible pour occuper un emploi dans les deux semaines à venir ; (3) d'avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Selon cette définition, au premier trimestre 2024, la France hors Mayotte affiche un taux de chômage à 7,5% de la population active (≃ 2 341 000 personnes)[5]. Sur les vingt dernières années, ce taux a augmenté jusqu'à 10,5% entre 2013 et 2015 (≃ 3 073 000) et est désormais proche du minimum atteint de 7,1% (≃ 2 263 000). La littérature économique a produit un grand nombre de travaux sur le chômage, notamment structurel, défini comme la part du chômage dépendant du marché de l'emploi et des politiques publiques en vigueur, ainsi que ses déterminants (Richardson et al., 2000). Ce dernier n'est pas directement observable mais peut être estimé, notamment via le Non-Accelerating Inflation rate of unemployment (Taux de chômage n'accélérant pas l'inflation, NAIRU), qui est « le taux d'équilibre vers lequel le chômage converge en l'absence d'influences temporaires sur l'offre

[5] https://www.insee.fr/fr/statistiques/8187337

(à moyen terme ou lorsque leurs effets se dissipent), une fois que l'ajustement dynamique de l'inflation est achevé » (Richardson et al., 2000, p. 8, ma traduction). En France, le NAIRU est estimé entre 1980 et 2007 à en moyenne 8% de taux de chômage selon le Fond Monétaire International[6]. Le NAIRU ne doit cependant pas être compris comme un niveau de chômage plancher, mais un taux en-deçà duquel l'inflation accélère mécaniquement. Ce taux de chômage structurel élevé expliquerait pour partie que le taux de chômage effectif de la France soit un des plus hauts d'Europe de l'Ouest depuis les chocs pétroliers des années 70.

[6] https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2016/12/31/France-Selected-Issues-44081

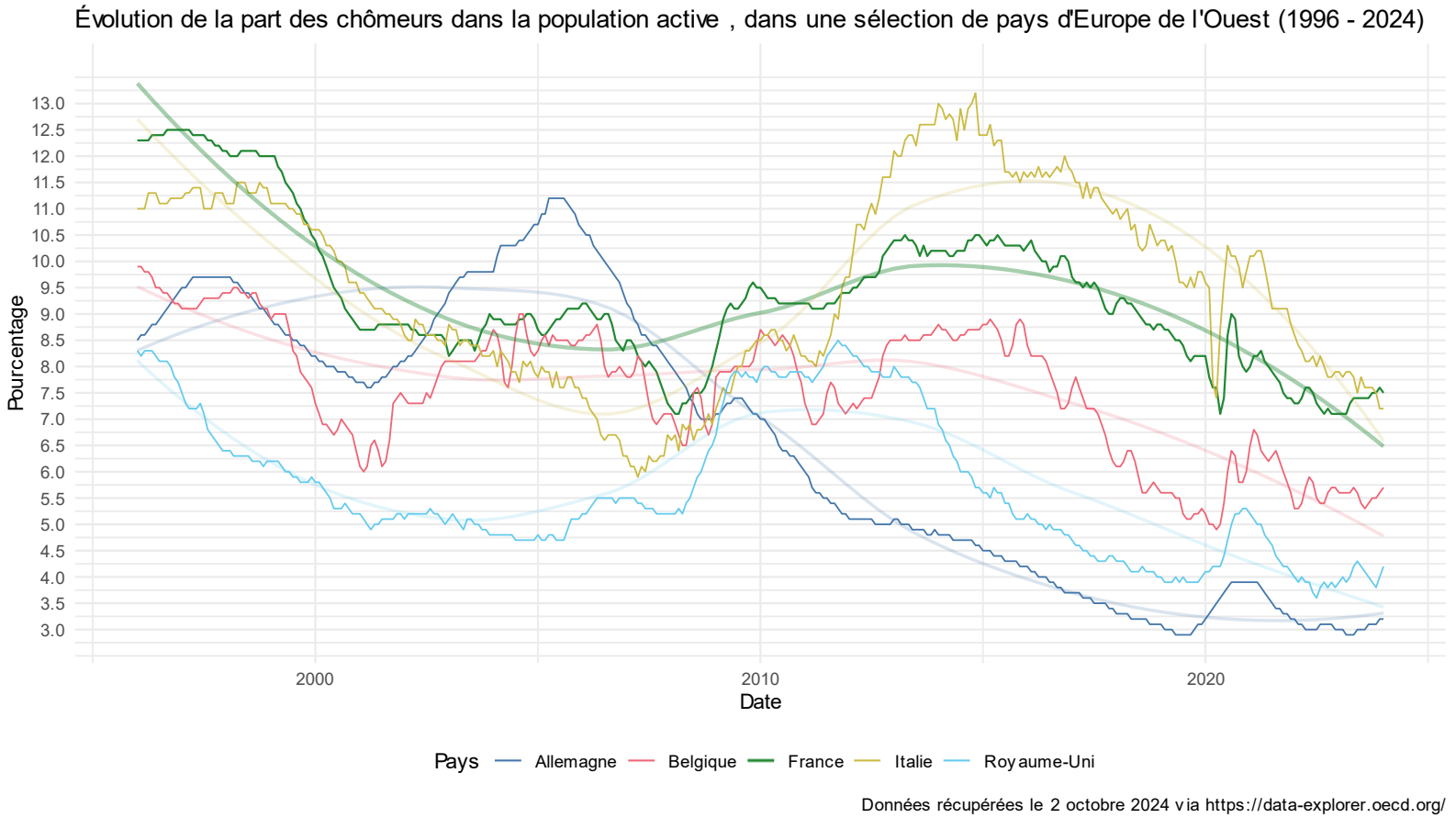


Figure 1: Evolution de la part des chômeurs dans la population active, dans une sélection de pays d'Europe de l'Ouest (1996 - 2024) [7]

[7] L'ensemble des données et des scripts R pour reproduire les figures (Frerebeau, 2024) réalisés spécifiquement pour cette thèse sont partagés via un projet Open Science Framework (https://osf.io/35yct/?view_only=282caa46ed6b4706bb7590b5878148c8).

Cependant, si la définition du BIT pouvait embrasser les trois points de vue décrits précédemment durant la période 1945-1973, la définition du chômage et des chômeurs, puis leur quantification et qualification, devient d'autant plus complexe à mesure de l'institutionnalisation du précariat (Castel, 2007). Ainsi, une personne ayant obtenu un contrat intérimaire de 4 heures dans sa semaine, une autre ayant un tiers-temps de garde d'enfant à durée indéterminée, une troisième conduisant un véhicule Uber et une dernière ayant un emploi de droit commun à temps complet et à durée indéterminée sont toutes considérées comme non-chômeuses au sens du BIT alors même que leurs situations juridique, économique et sociale diffèrent grandement. En conséquence, la définition initiale du chômage ne comptabilise aujourd'hui plus un grand nombre de personnes, certes en emploi, mais à ses marges les plus précaires et désaffiliées (Castel, 1995; Unédic, 2024). De même, une personne de plus de 15 ans, qui serait strictement sans emploi, disponible pour en occuper un dans les deux semaines à venir, mais qui n'aurait pas activement recherché un emploi, ne serait pas stricto sensu considérée au chômage. La définition du non-emploi, puis la mesure des personnes le constituant, a donc dû évoluer afin d'apprécier l'hétérogénéité des situations d'absence d'emploi.

Prendre la mesure des chômeurs, dans un contexte de flou entre chômage et emploi

Actant les faiblesses de la définition historique du chômage, de nombreuses propositions émergent afin de définir et de quantifier les personnes sans emploi.

L'INSEE s'appuie par exemple notamment sur le *halo* du chômage, défini en miroir du chômage en étant composé « de personnes sans emploi qui, soit recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit n'ont pas effectué de

démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent mais souhaitent travailler, qu'elles soient disponibles ou non.[8] »

France travail et auparavant Pôle emploi ainsi que l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) ont quant à elles pris le parti d'une logique déclarative. Dans cette perspective, les personnes inscrites en fin de mois à l'organisme et qui déclarent rechercher un emploi sont quantifiées comme Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM). Je ne rapporte ici que leur classification au sens de l'INSEE, qui est la plus connue et sera utilisée dans les chapitres empiriques de cette thèse[9]. Une personne en catégorie A est une personne sans emploi, qui doit réaliser des actes positifs de recherche d'emploi et qui recherche n'importe quel type d'emploi. Si la définition est proche de celle du BIT, elle ne la recoupe pas entièrement. Une personne en demande d'emploi et en catégorie A peut par exemple ne pas avoir cherché activement un emploi durant les semaines passées. A l'inverse, une personne en chômage au sens du BIT n'est pas considérée comme demandeuse d'emploi si elle ne s'inscrit et ne se déclare pas comme telle à France travail. Une personne en catégorie B doit également réaliser des actes positifs de recherche d'emploi, mais a occupé un emploi à temps réduit d'une durée maximum de 78 heures le mois précédent. Une personne en catégorie C répond à la même définition, en ayant réalisé un minimum de 78 heures par mois. Une personne en catégorie D n'a pas d'emploi, mais n'est pas immédiatement disponible et n'est donc pas tenue de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi (il s'agit de personnes en formation, en arrêt maladie, etc…). Finalement, une personne en Catégorie E a un emploi et n'est pas tenue de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi.

---

[8] Consulté le 29 août 2024 https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1415
[9] Consulté le 29 août 2024 https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13240

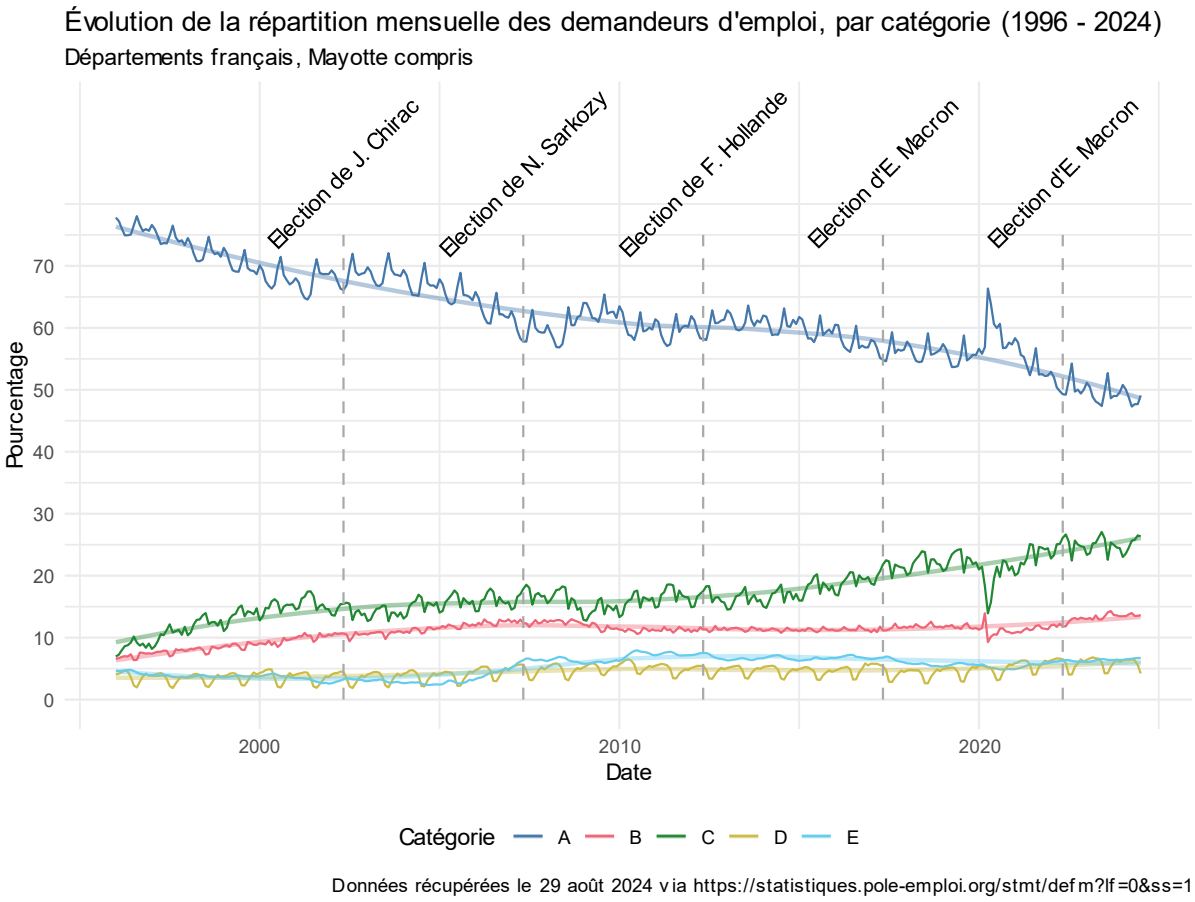


Figure 2: Évolution de la répartition mensuelle des demandeurs d'emploi, par catégorie (1996 - 2024).

D'autres définitions, sources et méthodes peuvent par ailleurs être employées afin de quantifier et qualifier les chômeurs. La Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) peut par exemple s'appuyer sur le taux de chômage au sens du BIT, mais aussi sur le taux d'activité, le taux d'emploi ou encore le halo du chômage[10]. Chacun de ces indicateurs éclaire un pan du marché de l'emploi et leur utilisation conjointe est nécessaire afin d'en obtenir une vision la plus précise.

[10] La DARES peut par exemple s'appuyer sur le taux de chômage au sens du BIT, mais aussi le taux d'activité, le taux d'emploi, la part du chômage ou encore la part du halo du chômage. Consulté le 30 août 2024 https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/a8ef1ab8b96f8f053d415fa42c64d50b/Dares_Note_Situation_du_march%C3%A9_du_travail_T2_2024.pdf

En conclusion, l'invention du chômage et des chômeurs est une construction complexe, initialement adossée à la société industrielle et à l'emploi salarié, répondant à des visées sociales et productivistes. Les évolutions du marché de l'emploi et de la structure économique rendent la définition initiale partiellement inopérante et nécessitent désormais de combiner les regards. Cependant, l'exercice définitionnel, comptable et administratif ne doit pas faire oublier que les personnes sans emploi vivent et subissent en grande partie le chômage comme une épreuve dont je rendrai désormais compte.

Le chômage est une épreuve, qui entraine des conséquences individuelles et collectives délétères

Un grand nombre de travaux psychologiques, sociologiques et même associatifs[11] ont mis en lumière les multiples facettes de l'expérience du chômage. Je ferai dans cette partie un tour d'horizon des principaux travaux sur le sujet, puis des conséquences du chômage sur la santé et le bien-être, en omettant dans un soucis de parcimonie de nombreux travaux notamment sur ses conséquences sur les communautés, les familles ou encore l'économie.

Vivre l'épreuve du chômage

Le premier travail sur le vécu du chômage est réalisé par l'équipe de Lazarsfeld, Jahoda et Zeisel (1982, 1933), qui étudient les évolutions de la communauté autrichienne de Marienthal suite à la fermeture de son usine après la crise de 1929. Marienthal est une ville particulière en ce qu'elle fut construite au 19ème siècle par, pour et autour de son usine, qui en constitue le cœur social du moins avant sa fermeture. L'équipe décrit méticuleusement les conséquences individuelles et collectives du chômage comme la privation de salaire et de fonction, le sentiment de déclassement, de résignation ou encore de flou temporel, que Pierre Bourdieu décrit dans sa préface comme du temps libre vécu comme un temps mort. Les combinaisons de conditions matérielles, sociologiques et psychologiques amènent à différencier quatre situations de vécu du chômage, qui sont décrites comme différentes étapes d'un même déclin à mesure que la situation de chômage s'éternise. Les personnes seraient d'abord stables, puis résignées, ensuite effondrées désespérées et finalement effondrés apathiques. Ce travail, initialement sociologique, amènera ensuite Jahoda à proposer une théorie générale du bien-être appliquée au chômage que je décrirai plus tard.

[11] Je pense ici au Livre blanc Paroles de chômeurs rédigé par le Collectif Pour la parole de chômeurs en 2022.

Il faut attendre Ledrut (1966) pour voir apparaître une Sociologie du chômage[12] en France dans un contexte social et une situation économique alors radicalement différents des conditions contemporaines (le chômage est alors estimé en France entre 1% et 2%, correspondant à un chômage de frottement). Ledrut s'intéresse dans un premier temps aux vulnérabilités ainsi qu'en miroir à l'employabilité des personnes sans emploi selon leur âge, leur sexe, le fait de posséder une déficience (*sic*) et d'autres variables socio-démographiques. Il présente ensuite les conclusions d'une enquête réalisée auprès de 140 personnes en chômage, accompagnée de 25 entretiens auprès de chômeurs secourus[13]. Il conclut que le chômage entraîne une chute sociale, particulièrement lorsque la personne a été licenciée pour ce qu'elle estime être une tare personnelle. Les conclusions de Ledrut (1966) rappellent celles de Lazarsfeld et al. (1982, 1933) en ce que l'expérience du chômage est certes l'absence d'emploi combinée à une baisse de revenu mais se double également d'une perte de statut amenant à l'humiliation et à la dévalorisation de soi.

Parmi les nombreux travaux qui ont suivi, Schnapper (1994) pose un jalon essentiel en réalisant une analyse biographique de chômeurs et de chômeuses dans le contexte d'un marché de l'emploi post-crises pétrolières plus proche du nôtre. L'autrice identifie, à travers 100 entretiens réalisés en 1979 et 1980, trois façons de vivre l'épreuve du chômage. La grande majorité des personnes vit un chômage décrit comme total, au sens de l'humiliation, de l'ennui, de la perte de statut, de liens sociaux ou encore de délitement du temps qui les amènent à exprimer honte et humiliation. Le sens donné au chômage est alors proche des résultats de Lazarsfeld et al. (1982, 1933), l'absence d'emploi renvoyant à l'absence de raison

---

[12] Je précise que, n'ayant pas réussi à me procurer l'ouvrage, je ne me suis appuyé que sur des sources secondaires pour rapporter les conclusions de Raymond Ledrut (Delamotte, 1967; Demazière, 2006; Guillon, 1969).

[13] Les personnes *secourues* sont accompagnés par des caisses dites de secours aux chômeurs et reçoivent dans l'ancien système assistancielle pré-1968 une aide publique. Ils renverraient aujourd'hui à des personnes *indemnisées* (Jugnot, 2013).

d'être pour toutes les personnes pour qui l'emploi permet habituellement l'expression de soi. Les résultats se départent ensuite largement de ceux de Lazarsfeld et al. (1982, 1933), en ce que le chômage peut également être vécu de façon inversée ou différée. Le premier est vécu par des personnes disposant de moyens financiers et d'un niveau culturel élevés, autant de ressources qui leur permettent d'inverser l'expérience du chômage. Dans la continuité de la contre-culture initiée par mai 68, le chômage est alors vécu comme un temps libre permettant de se développer et de se concentrer sur ce qui compte personnellement. Cette inversion du chômage s'appuie sur un statut de substitution et peut par exemple être déployée par des femmes qui invoquent leur statut de mère, par des chômeurs et des chômeuses jeunes qui se considèrent encore comme des étudiants et étudiantes, par des personnes âgées qui invoquent leur statut de quasi-retraité·e ou encore par des artistes cherchant à réaliser leur vocation. Dans le second cas de chômage différé, les personnes sont principalement des cadres, au chômage depuis moins de douze mois, qui rejettent le statut de chômeur et de chômeuse en se définissant d'abord comme cadre-au-chômage. Ces personnes sont des entrepreneur·e·s de leur chômage et déploient une recherche intensive et méthodique leur permettant de prolonger leur ancienne activité et de continuer à se penser comme actifs et actives. Cependant, le chômage différé ne dure qu'un temps et les cadres au chômage depuis plus de douze mois finissent par vivre l'expérience du chômage total. Schnapper (1994) met également au jour trois variables faisant notamment synthèse de ressources financières, culturelles, sociales et symboliques et dont la combinaison se sédimente dans les trois formes majeures de l'expérience du chômage. D'abord, la capacité à adopter un statut autre que celui de chômeur. Ensuite, bénéficier de réseaux de sociabilité indépendants de son activité professionnelle antérieure. Finalement, être soutenu·e par sa famille et chercher à perpétuer ce soutien. C'est bien cette enchevêtrement de variables et de ressources qui conditionnent le vécu du chômage et amènent Schnapper (1994) à conclure que l'hétérogénéité de l'expérience du chômage ne

se situe pas fondamentalement dans les variables démographiques habituelles. Ainsi, à la difficulté de définir et de comptabiliser les chômeurs, s'ajoute la complexité de l'hétérogénéité du vécu du chômage. Une personne issue d'un emploi manuel et pour laquelle l'emploi est la principale façon d'être au monde (figure typique du chômage total), une personne jeune BAC+5 en sortie d'études artistiques non encore intégrée à l'emploi (figure typique du chômage inversé) et une personne anciennement cadre et licenciée depuis peu (figure typique du chômage différé) partagent certes une même catégorie administrative mais ne sont pas miscibles dans leurs vécus du chômage.

Le chômage entraîne un ensemble de conséquences individuelles et collectives délétères

Au-delà de décrire le vécu du chômage et des chômeurs, la recherche s'est également intéressée à ses nombreuses conséquences individuelles et collectives. Je me limiterai ici à synthétiser les principales conclusions des travaux conduits sur la santé des personnes au chômage ainsi que sur leur bien-être et renvoie vers d'autres travaux pour ses conséquences économiques ou encore sociales (Brand, 2015; Wanberg, 2012).

Le chômage dégrade la santé physique et mentale des personnes qui le vivent, avec l'estimation de 14 000 décès annuels dus au chômage en 2017

Les travaux en épidémiologie et en santé publique ont depuis longtemps montré que la perte d'emploi est une expérience de vie stressante associée à plus d'anxiété, de dépression et à une santé physique détériorée. Par exemple, la proportion de personnes au chômage qui sont en situation de détresse clinique est quasiment deux plus fois élevée que celle des personnes en emploi. Cette détresse est d'autant plus forte chez les hommes ouvriers, au chômage de longue durée, dans un pays avec un système de protection sociale faible (Paul & Moser, 2009). Deux hypothèses principales ont été proposées afin de rendre compte de ce lien négatif entre chômage et santé (Herman, 2007a). D'un côté, l'hypothèse de sélection dans le chômage postule que les personnes en emploi avec une santé déjà dégradée auraient plus de probabilité

de se retrouver au chômage. De l'autre, l'hypothèse d'exposition au chômage postule que l'absence d'emploi dégraderait directement ou indirectement la santé des personnes qui le vivent. Finalement, une troisième hypothèse moins connue avance que le chômage et la santé dégradée seraient tous deux les conséquences d'un environnement ainsi que d'un mode de vie dégradant la santé et augmentant le risque de chômage (Meneton et al., 2017). Deux méta-analyses permettent de départager ces hypothèses et de statuer sur les liens entre santé et chômage. D'abord, McKee-Ryan et al. (2005) triangulent les méthodes pour expliquer la santé physique et mentale dégradée des personnes sans emploi et concluent que leurs données supportent fortement l'hypothèse d'exposition. Ensuite, Paul et Moser (2009) triangulent également les méthodes et concluent que, si certaines personnes en moins bonne santé sont plus à risque d'être au chômage, c'est surtout le chômage qui dégrade la santé des personnes qui le vivent. En retour, cette détérioration de la santé se matérialise par des conséquences dramatiques.

A l'international, Roelfs et al. (2011) méta-analysent 42 études sur plus de 20 millions de personnes et estiment que le risque moyen de décéder durant l'étude est 63% plus élevé chez les personnes qui ont connu le chômage que chez celles qui ne l'ont pas connu. Ce résultat est robuste à de nombreuses variables comme l'âge ou le niveau socio-économique de la personne, est plus élevé chez les hommes que les femmes (78% contre 37%) et ne varie pas au long des 40 dernières années. Ce résultat est cohérent avec les conclusions de Paul et Moser (2009), qui montrent également que l'effet négatif du chômage sur la santé ne diminue pas selon la récence de l'étude. Combinés, ces travaux pointent que la normalisation du chômage dans de nombreux pays ne semble pas en réduire les effets négatifs sur la santé.

Les nombreux médiateurs physiologiques de ces résultats sont aujourd'hui encore largement méconnus. En France, Meneton et al. (2015) concluent que les personnes au chômage ont 80% plus de risques de vivre un évènement cardiovasculaire et un taux de

mortalité quasiment trois fois plus élevé, en comparaison aux personnes en emploi, sur la durée de leur étude. Ce résultat ne semble pas être modéré par la position sociale de la personne, mais être exacerbé par le nombre d'épisodes de chômage vécus (Rico et al., 2023). Ce résultat est particulièrement frappant, car la cohorte suivie possède au lancement de l'étude un ensemble de facteurs protégeant sa santé (niveau d'éducation et statut socio-économique élevés ; fait très attention à sa santé ; commence à être suivie jeune). Ces chiffres peuvent ensuite être extrapolés pour conclure à 14 000 décès annuels dus au chômage en 2017, sachant que le taux de chômage en France (hors Mayotte) était alors entre 9% et 9,6% (Meneton et al., 2017).

En parallèle de ces travaux sur l'incidence du chômage sur la santé, des papiers approfondissent ses modérateurs et montrent que le niveau de protection sociale des personnes sans emploi semble amortir l'effet négatif du chômage sur la santé (Cylus et al., 2015). Les politiques de l'emploi et du chômage gagneraient donc à intégrer leurs effets sur la santé de leurs bénéficiaires, au-delà de leurs seuls effets sur l'insertion et le taux d'emploi (Bourguignon & Herman, 2013).

Les effets du chômage sur la santé et le bien-être sont modérés par les ressources psychologiques des personnes

En complément des médiateurs physiologiques, un grand nombre de modèles psychologiques ont été développés ou adaptés afin d'expliquer les effets négatifs du chômage sur la santé (modèle de privation économique ; de manque de contrôle ou d'impuissance acquise ; de fonctions latentes…). Pour les départager, Janlert et Hammarström (2009) mettent sept de ces théories en concurrence pour expliquer les symptômes somatiques, dépressifs ou encore la santé rapportée des personnes à travers une étude longitudinale sur 14 ans. L'équipe conclue que le modèle dit des fonctions latentes rend le mieux compte des

effets négatifs du chômage sur la santé, c'est pourquoi je me limiterai dans cette partie à décrire et à rendre compte de ce modèle.

Le modèle dit des fonctions latentes est proposé par Jahoda (1981, 1982) et s'appuie directement sur ses travaux menés auprès des chômeurs de Marienthal. Jahoda y développe une théorie générale du bien-être, qui repose sur cinq facteurs psycho-sociaux dont l'emploi serait le principal pourvoyeur :

- Une structure temporelle stable ;
- Le sentiment de faire partie d'un collectif partageant des objectifs communs au-delà de ses propres buts individuels ;
- Des contacts significatifs et réguliers avec des membres extérieurs à sa famille nucléaire ;
- La réalisation d'activités ;
- Un statut reconnu adossé à une identité personnelle et sociale.

En négatif de l'emploi, le chômage dégraderait l'ensemble de ces facteurs et en conséquence le bien-être. En conclusion, l'emploi serait la meilleure façon de répondre à des besoins manifestes matériels (un salaire) et latents (les cinq dimensions décrites ci-dessus), même pour les personnes disposant d'un statut de substitution comme les étudiants et étudiantes, les personnes au foyer, hors du marché de l'emploi et à la retraite. Deux méta-analyses récentes appuient fortement ces propositions théoriques. Les données montrent d'abord que les personnes avec un emploi présentent le niveau le plus élevé de fonctions latentes et manifeste, comparativement aux personnes en-dehors de l'emploi (Aitken et al., 2023), mais aussi en comparaison aux personnes sorties du marché de l'emploi et disposant donc d'un statut de substitution (Paul et al., 2023). Ensuite, les fonctions latentes et manifeste prédisent chacune et indépendamment la détresse psychologique et la satisfaction dans sa vie (Aitken et al., 2023), ainsi que la santé mentale au sens large (détresse psychologique,

dépression, anxiété, estime de soi et satisfaction de sa vie/bien-être; Paul et al., 2023). Un travail récent montre également que les personnes avec un emploi extrêmement précaire présentent globalement des niveaux de fonctions latentes similaires aux personnes avec un emploi stable (Bähr et al., 2022). L'emploi, aussi dégradé soit-il, semble donc apporter plus de bénéfices latents que le chômage (mais n'apporte alors pas de bénéfices manifestes et pourrait potentiellement constituer une trappe à pauvreté, bien que la littérature n'ait pas tranché le sujet). En complément de ces (méta-)analyses, Selenko et al. (2011) ont également réalisé une enquête longitudinale en quatre phase afin de statuer sur la direction du lien entre fonctions latentes et emploi. L'équipe conclue qu'il est plus probable qu'une diminution des fonctions latentes prédise une baisse de la santé psychologique six mois plus tard que l'inverse. Mis bout à bout, ces travaux soutiennent fortement les propositions théoriques de Jahoda (1981, 1982) et éclairent sur les médiateurs du lien entre emploi, bien-être psychologique et santé mentale, ainsi que la direction de cet effet.

Le modèle a également été partiellement étendu afin d'expliquer l'effet négatif du chômage sur la santé physique. Krug et Eberl (2018) analysent huit vagues de données comprenant 13 640 personnes de 8 998 foyers interrogés dans le cadre du panel allemand PASS (*Arbeitsmarkt und soziale Sicherung*, en anglais *Labour Market and Social Security*). Sans rentrer dans les détails de la méthodologie, l'équipe mobilise la méthode des moments généralisée (*system generalized method of moments* ou *system GMM*) pour tenir compte d'une causalité inverse, ainsi que des variables confondantes variant et ne variant pas dans le temps (Leszczensky & Wolbring, 2022). En cohérence avec les travaux déjà présentés sur l'effet du chômage sur la santé, leurs résultats soutiennent davantage l'hypothèse d'exposition (le chômage détériore la santé) que l'hypothèse de sélection (les personnes avec une santé détériorée ont plus de probabilité d'être au chômage), bien que la seconde explique également une partie des données. Surtout, l'équipe montre que cet effet négatif n'est pas expliqué par la

perte de ressources financières (une fonction manifeste) mais par la perte ressentie de statut social (une fonction latente apportée par l'emploi).

Au-delà de la seule comparaison en emploi / hors de l'emploi, des travaux se sont également intéressés aux dynamiques entre les différentes situations de vie. Ainsi, Lucas et al. (2004) ont montré qu'une personne qui perd son emploi présente une chute de son bien-être qui ne retrouve pas son niveau pré-chômage même une fois un emploi retrouvé. Cet effet est si important qu'il est mesuré jusqu'à cinq années après avoir retrouvé un emploi, chez les hommes et les femmes, quelle que soit la durée passée au chômage (Eberl et al., 2023). De plus, l'effet est cumulatif et est exacerbé par la répétition de périodes passées au chômage. De même, en France, 40% des personnes au chômage qui passent à la retraite déclarent une satisfaction de leur vie plus élevée une fois à la retraite (Margolis, 2024). Ces personnes semblent ensuite ne pas se distinguer des personnes anciennement en emploi. Cependant, en Allemagne cette fois, les personnes qui transitionnent du chômage involontaire à la retraite présentent un niveau de bien-être plus faible que les personnes qui transitionnent de l'emploi à la retraite, ainsi que les personnes qui transitionnent du chômage volontaire à la retraite (Hetschko et al., 2019). Cet effet est également répliqué au sein de 29 pays d'Europe de l'Ouest et est indépendant de nombreuses variables (sexe, âge et âge au carré, nombre d'années d'études, santé pendant l'enfance, capacité en mathématiques pendant l'enfance, statut socio-économique des parents, A. E. Clark & Lepinteur, 2024).

Toutefois, pour conclure, la littérature a plus de mal à explorer l'hétérogénéité des différentes formes d'emploi et il n'est aujourd'hui pas certain que les personnes avec un contrat à durée déterminée présentent *systématiquement* un meilleur bien-être psychologique que les personnes sans emploi (Scheuring, 2020). Dans le contexte d'augmentation du précariat que j'ai rappelé en introduction, d'importants travaux nécessiteraient d'être conduits

à ce sujet et pourraient pour cela mobiliser le modèle de privation des fonctions latentes (Beck et al., 2024).

L'ensemble des travaux synthétisés présentent cependant le chômage (quasi) exclusivement sous un angle individuel et envisagent peu sa perspective collective

L'ensemble de ces travaux sur le(s) vécu(s) du chômage, ainsi que sur les chômeurs et chômeuses, rapportent l'épreuve que peut être le chômage, ses processus psycho-sociaux, ainsi que les facteurs accentuant ou limitant ses effets délétères. Les démarches compréhensives et biographiques remettent les trajectoires individuelles en perspective, alors que les démarches prédictives quantifient les processus à l'œuvre. Si ces travaux sont précieux en ce qu'ils permettent de mieux comprendre le chômage pour mieux accompagner les personnes ainsi que la création et l'évolution des politiques publiques, ils ne prennent cependant que peu en compte l'aspect collectif de la privation d'emploi. En effet, s'ils pointent par exemple tous vers la perte de statut et de liens sociaux, ou s'ils appuient tous l'importance de la honte d'être chômeur, le vécu du chômage est principalement pris sous une acception individuelle. C'est bien la personne qui perd son statut, la personne qui voit ses liens se déliter, ou encore la personne qui ressent des émotions négatives. Or, la définition même du chômeur le place comme le négatif de l'emploi salarié et prohibe de ce fait toute tentative de penser le chômeur sans penser le travailleur.

Cette perspective intergroupe est par exemple retrouvée dans le *Baromètre de la perception du chômage et de l'emploi* réalisé chaque année depuis 2020 par le cabinet Elabe pour le compte de l'Unédic[14]. Dans sa dernière édition de 2023, l'échantillon représentatif de français et de françaises porte un regard relativement critique des personnes au chômage. 62% des personnes interrogées considèrent ainsi par exemple que « Les chômeurs ont des

[14] L'Unédic est l'association chargée, par délégation de service public, de gérer l'assurance chômage en coopération avec France Travail.

difficultés à trouver du travail car ils ne font pas de concession dans leur recherche d'emploi » et 36% que « Les chômeurs sont des assistés. » C’est pourquoi je soutiendrai dans la suite de cette thèse la nécessité de se décentrer des approches individuelles pour étudier le vécu du chômage *en relation par et à travers le regard d’autrui* (Bourguignon et al., 2022; Herman, 2007b).

Etudier le chômage par et à travers le regard d’autrui

Avant de défendre cette thèse, je commencerai par définir ce qu'est un stigmate et le processus de stigmatisation, puis décrirai les différentes échelles et contextes auxquels la stigmatisation peut se produire. Je présenterai ensuite le Mental Illness Stigma Framework (MISF, Fox et al., 2018) et m'appuierai dessus afin d'organiser la littérature sur la stigmatisation des personnes sans emploi. J'en ferai découler des questions de recherche et expliciterai comment cette thèse tente d'y apporter des éléments de réponse.

La vie comme un théâtre et le stigmate comme un persona

Le stigmate trouve ses racines dans une dramaturgie des rencontres et des échanges. Pour Goffman (1973), la vie serait un théâtre dans lequel chacun chercherait, au quotidien, à gérer sa (re)présentation de soi et à maîtriser l'impression laissée à ses interlocuteurs et interlocutrices. Mais comment se comporter et comment faire une (bonne) impression, lorsque les partenaires sont inconnus et que les instants ne sont que fugaces ? Dans ces circonstances, l'acteur en représentation s'appuierait sur les apparences et sur des signes glanés, comme autant de symboles d'une appartenance réelle ou supposée à un groupe.

Cependant, ces apparences et symboles peuvent parfois renvoyer à des groupes qui violent les conventions morales ou les normes en vigueur et deviennent alors des marques infâmantes, des signes traduisant une différence honteuse, que Goffmann (1963) nomme un stigmate. Le stigmate est donc défini comme un attribut physique ou moral traduisant un écart à la norme, une marque qui, telle une cicatrice, est liée à un stéréotype et assigne une identité gâchée (*spoiled identity*) à la personne qui le porte. Loin d'être une simple indication, le stigmate est la raison même qui permet de discréditer la personne qui le porte. Un tel postulat ne peut exister que dans les interactions : tout comme il n'y a pas de déviant en soi mais uniquement dans l'interaction avec des entrepreneurs de morale (Becker, 1985), il n'y a pas de stigmate en soi mais uniquement dans l'écart à la norme. Les stigmates sont nombreux et varient selon le contexte dans lequel les interactions prennent place. Ils peuvent s'appuyer sur

des *monstruosités du corps* (un handicap ou une difformité physique), des *tares de caractères* (avoir un alcoolisme ou une maladie mentale) et des *caractéristiques tribales* (appartenir à une religion ou avoir une certaine couleur de peau). Certaines de ces caractéristiques sont difficiles, voire impossibles à cacher et discréditent automatiquement la personne qui les porte. À l'inverse, d'autres sont invisibles et permettent à la personne qui les porte de les dissimuler, de ne les rendre que potentiellement discréditables en mettant en place une ingénierie de contrôle de l'information sociale. Cette stratégie recouvre un ensemble de techniques permettant de présenter une identité pour autrui acceptable (dissimuler tout signe de stigmate ; brouiller l'information du stigmate ; faire passer son stigmate pour un autre ; rester à distance), ou au contraire d'être aligné avec son identité pour soi (dévoiler son stigmate à quelques personnes de confiance, sinon même à l'ensemble de ses interlocuteurs). Les recherches récentes ont montré que les stigmates invisibles ou discréditables ont des effets plus délétères que les stigmates visibles ou discrédités sur l'estime de soi, l'anxiété ou encore la dépression (Chaudoir et al., 2013; Watson et al., 2007). Cet effet semble dû à l'ingénierie de contrôle de l'information, chaque interaction renfermant la possibilité de dévoiler le stigmate, ce qui peut notamment créer une hypervigilance amenant à du stress, à éviter des contextes pouvant pourtant apporter des ressources à la personne, ou encore à se couper de rencontrer des personnes partageant la même condition (P. Corrigan, 2004; Hatzenbuehler et al., 2013; Link & Phelan, 2006).

Le besoin de redéfinir le stigmate et de l'adosser à l'accès au pouvoir

Les propositions de Goffman font naître un ensemble foisonnant de recherches, qui s'éloignent cependant progressivement des suggestions initiales et rendent toute synthèse complexe. En effet, si Goffman (1963) pose les bases du concept de stigmate, ses propositions sont si larges qu'elles peuvent donner lieu à un grand nombre d'interprétations et de (re)définitions. En conséquence, les recherches sur le stigmate finissent par renvoyer à des

phénomènes si différents que le concept même perd progressivement de sa force. Des travaux sociologiques et psychologiques synthétisant ces nombreux apports apparaissent au début des années 2000, que je synthétiserai à mon tour dans cette prochaine partie.

Link et Phelan (2001) partent de la proposition de base qu'un stigmate se déploie au sein d'un réseau de relations et l'approfondissent en distinguant le stigmate de la stigmatisation. Ainsi, le stigmate est composé de phénomènes interdépendants et apparaît à leur convergence. Tout d'abord, l'être humain réduit la complexité en créant des catégories qui distinguent et étiquettent les personnes. En cela, le stigmate n'est pas qu'une différence ou la reconnaissance de l'existence d'une différence, mais bien la création puis la reconnaissance d'une différence qui différencie. Deuxièmement, ces catégories et étiquettes sont liées à un stéréotype indésirable. En troisième, l'étiquette apposée et le stéréotype associé permettent de mettre à distance les personnes qui la portent et constituent le terreau pour créer une dualité arbitraire entre *eux* et *nous*. Ensuite, les personnes avec un stigmate peuvent perdre leur statut social ainsi que vivre des discriminations individuelles et structurelles. Cette perte de statut peut également, en retour, justifier des discriminations, indépendamment de l'étiquetage, du stéréotype négatif et de l'opposition des groupes. Après avoir approfondi et redéfini le concept de stigmate, la seconde proposition théorique majeure de Link et Phelan (2001) est de rendre la stigmatisation entièrement dépendante de l'accès à un pouvoir (qu'il soit social, économique, politique…) et donc de la rendre contingente à une relation asymétrique. En synthèse, la stigmatisation apparaît dès lors que le stigmate amène à étiqueter des personnes, à les lier à un stéréotype négatif, à séparer arbitrairement des groupes et résulte en une perte de statut social et des discriminations *au sein d'une situation de différence de pouvoir qui permet d'étiqueter, de lier un stéréotype négatif, de séparer les groupes et de faire perdre du statut social aux personnes en les discriminant*. Cette redéfinition est fondamentale, en ce qu'elle approfondit et élargit le concept de stigmate et la stigmatisation qui en découle. Elle nécessite

cependant d'être complétée par un regard psychologique pour en comprendre les processus socio-cognitifs.

La nécessité d'étudier psychologiquement la stigmatisation pour en comprendre ses soubassements

La psychologie sociale réalise également un grand nombre de travaux sur les populations avec un stigmate (Crocker & Major, 1989), qui amènent Crocker et al. (1998) à redéfinir le concept avec deux avancées majeures. D'abord, l'équipe définit la stigmatisation comme l'intersection d'une caractéristique réelle ou supposée et d'une identité sociale dévalorisée dans un certain contexte. Ensuite, les auteurs et autrices classifient les stigmates selon deux variables de visibilité et de contrôlabilité. La première catégorie se confond avec la distinction de Goffmann (1963) entre les personnes discréditées et discréditables en raison de la visibilité de leur stigmate. La seconde s'inspire des travaux sur l'attribution causale et renvoie à l'idée que les personnes avec un stigmate peuvent être ou non tenues responsables de l'acquisition de leur stigmate et seraient donc vues comme ayant ou n'ayant pas la capacité ou la volonté de s'en départir (Weiner et al., 1988).

Major et O'Brien (2005) proposent également un modèle socio-cognitif du stigmate et de ses conséquences, fondé sur les deux papiers cités précédemment ainsi que sur les modèles de coping. Leur postulat de départ est que le stigmate menace l'identité même des personnes, ce qui entraîne une cascade de conséquences potentiellement négatives. Major et Schmader (2017) ayant récemment actualisé leur proposition théorique, je me baserai dans la suite de cette partie sur leurs propositions les plus récentes.

D'abord, ces menaces à l'identité sociale apparaissent lorsque des indices situationnels rappellent à une personne les représentations collectives de leur identité stigmatisée (encadré A). Les personnes, qui connaissent les représentations culturelles défavorables et le stéréotype négatif rattaché à leur identité sociale, peuvent considérer que cette représentation négative

s'applique à elles et en conséquence développer une crainte d'être jugées, dévalorisées et même discriminées. Cela est d'autant plus vrai pour les personnes avec un stigmate visible plutôt qu'invisible (Crocker et al., 1998 ; Goffman, 1963). Les caractéristiques personnelles peuvent cependant modérer la sensibilité à la perception de ces indices, ainsi que l'activation des représentations collectives négatives (encadré B). Par exemple, les personnes plus sensibles au rejet (Mendoza-Denton et al., 2002), ou plus conscientes de leur stigmatisation (Pinel, 1999), sont plus susceptibles d'interpréter une situation comme stigmatisante. Par la suite, les personnes évaluent le plus souvent la situation comme une menace à leur identité (encadré C). Cette évaluation d'une menace pour leur identité engendre principalement du stress (au sens d'une situation évaluée comme dépassant les ressources disponibles pour y faire face), dégrade les motivations fondamentales de la personne et entraîne le sentiment d'une perte de statut. Cela entraîne ensuite des réactions cognitives, affectives et physiologiques involontaires (encadré D), dont les effets sur la santé physique et mentale (encadré F) sont modérés par les stratégies mises en place afin de réguler ses émotions, cognitions, comportements, ainsi que l'environnement proche (encadré E).

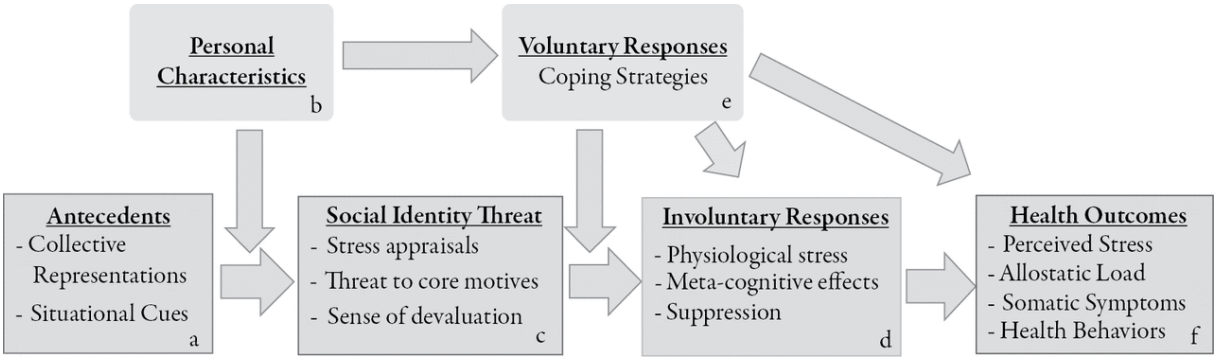


Figure 3: Modèle des menaces à l'identité sociale de Major & Schmader (2017), page 87.

Articuler les différentes formes de stigmate et de stigmatisation, à différentes échelles de la société et dans la multiplicité des contextes et des interactions

Les propositions de Link et Phelan (2001), puis de Major et O'Brien (2005 ; Major & Schmader, 2017), sont particulièrement influentes et amènent à un renouveau des recherches sur le stigmate et la stigmatisation. Celles-ci se dispersent cependant à nouveau dans un ensemble de concepts et (re)définitions, que Pescosolido et Martin (2008; 2015, p. 91) décrivent comme un marasme définitionnel (*definitional morass*). Cette équipe réitère donc l'exercice et réarticule les définitions du stigmate, de la stigmatisation et des nombreux concepts qui y sont associés au sein du Integrating Normative Influences on Stigma (FINIS), cadre théorique et définitionnel aujourd'hui le plus abouti selon moi car intégrant un ensemble de niveaux et de perspectives au sein d'un cadre de définitions claires et unifiées.

Leurs propositions découlent sur un complexe du stigmate, à comprendre comme la nécessité de mobiliser une approche systémique pour mieux comprendre la stigmatisation et ses effets. Ce complexe est défini comme un ensemble de structures hétérogènes et interdépendantes allant de l'individu à la société, intégrées dans un contexte géographique et historique, qui construit des différences, les étiquette puis les traduit en un attribut à la fois dévalorisé et dévalorisant. En retour, cet ensemble culturel de préjugés (constitué de valeurs, de croyances et d'attitudes) entraîne des discriminations de la part des personnes et des structures. Le stigmate et la stigmatisation devraient dès lors être compris et étudiés à différentes échelles, dont les principales sont le niveau micro ou psychologique des personnes ; le niveau meso des interactions et des réseaux sociaux ; et le niveau macro ou sociétal des institutions et de la culture dans lesquelles les personnes sont plongées.

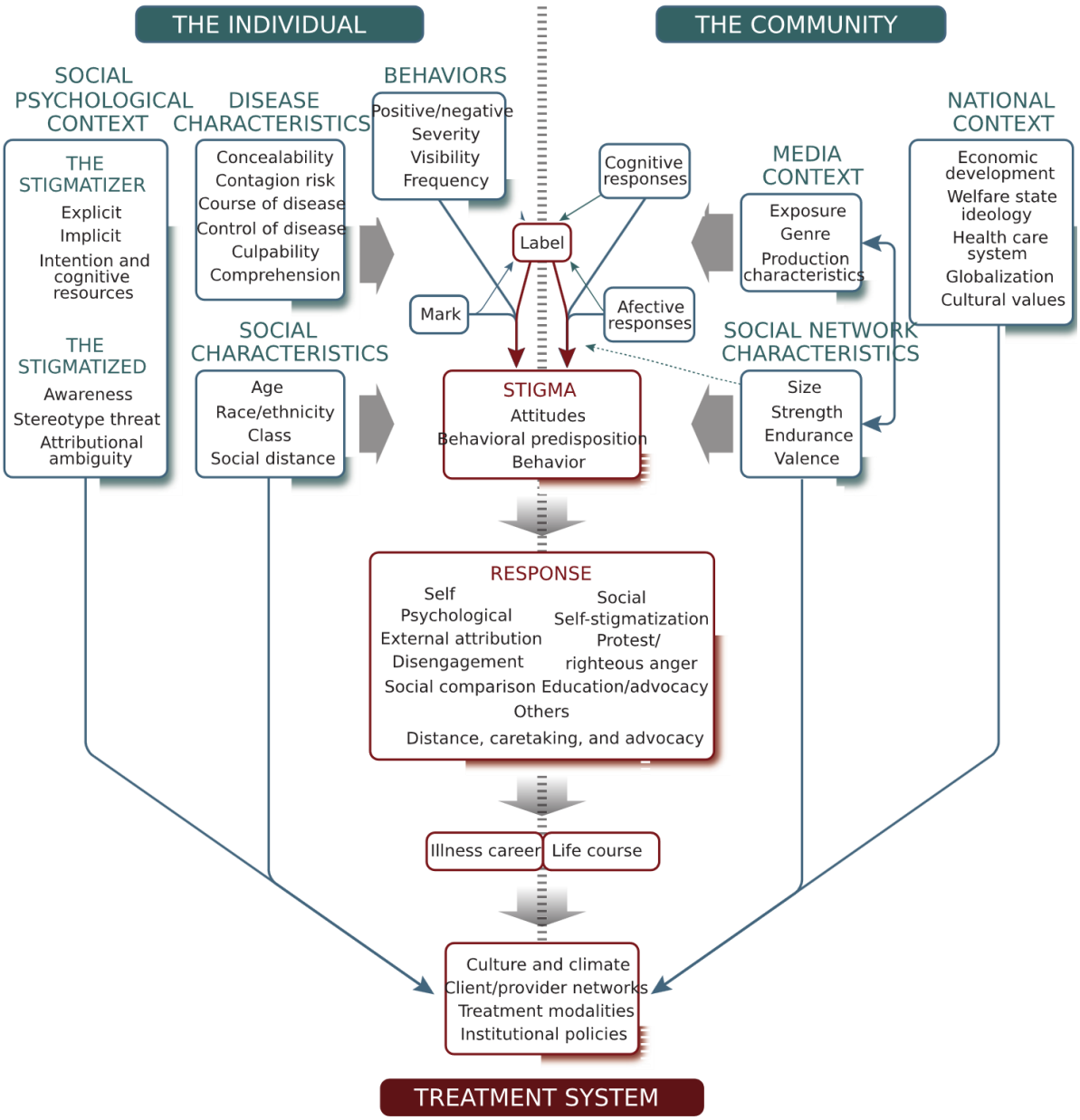


Figure 4: Schéma du Framework Integrating Normative Influences on Stigma (FINIS, Pescosolido & Martin, 2015, p. 103).

Le stigmate et la stigmatisation sont également affinés en une multitude de facettes, qui renvoient à des variantes *expérientielles* (la manière dont la stigmatisation est vécue) et *d'action* (les sources et les cibles de la stigmatisation). Au sein des variantes expérientielles, la stigmatisation perçue (*perceived stigma*) traduit la seule connaissance de l'existence d'un stigmate à l'encontre d'un groupe donné par les populations stigmatisées et non-stigmatisées, indépendamment de son accord. Dans cette continuité, l'approbation de la stigmatisation (*endorsed stigma*) traduit l'accord des personnes stigmatisées et non-stigmatisées avec les stéréotypes, préjugés et discriminations envers un groupe donné. La stigmatisation anticipée (*anticipated stigma*) fait référence aux attentes des personnes stigmatisées d'être la cible de préjugés et de discriminations. Ensuite, la stigmatisation reçue (*received stigma*) renvoi à l'expérience évidente et personnelle de comportements de stigmatisation par les personnes stigmatisées. Finalement, la stigmatisation instituée (*enacted stigmate*) rend compte des comportements et traitements différenciés mis en place par les personnes pouvant discriminer envers celles portant un stigmate. La seconde catégorie de variantes, dites d'action, est également constituée de diverses composantes. Tout d'abord, l'auto-stigmatisation (*self-stigmate*) est définie comme l'acceptation par les personnes stigmatisées des stéréotypes et des préjugés dévalorisants. La stigmatisation de courtoisie (*courtesy stigma*) renvoie à l'expérience de stigmatisation vécue par des personnes qui n'ont pas de stigmate mais en sont néanmoins la cible du fait des liens qu'elles entretiennent avec des personnes qui en ont un. La stigmatisation publique (*public stigma*) est définie comme l'adhésion de la population générale à des stéréotypes, préjugés et discriminations. La stigmatisation par des agents chargés d'accompagnement (*provider-based stigma*) renvoie aux personnes et aux institutions chargées d'accompagner les personnes stigmatisées, qui peuvent cependant avoir des stéréotypes dévalorisant leur public, mobiliser des préjugés et ultimement les discriminer dans l'accès puis la délivrance de leurs services. Finalement, le stigmate structurel (*structural*

stigma) ou institutionnalisé est défini comme le déploiement intentionnel ou non-intentionnel de préjugés et de discriminations par les politiques publiques, lois et pratiques mises en place par les institutions.

Intégrer la complexité des modèles théoriques et la rendre actionnable pour étudier la stigmatisation des personnes au chômage

Les nombreuses propositions théoriques balisées par les auteurs et autrices, ainsi que les ramifications et précisions apportées depuis Goffman (1963), permettent de mieux circonscrire le stigmate et la stigmatisation. Les efforts déployés permettent également de mieux comprendre les formes de stigmate et de stigmatisation, à la fois pour les personnes stigmatisées et pour les personnes pouvant stigmatiser, à différents niveaux d'études. De plus, l'ensemble des précisions apportées et des développements théoriques nourrissent un langage commun du stigmate pour des recherches et interventions. Cependant, cet élargissement théorique et empirique se fait probablement au détriment d'un principe de parcimonie ainsi que de la clarté des concepts et de leur articulation.

Pour ces raisons, je vais dans cette dernière partie commencer par rapporter le cadre de pensée proposé par Fox et al. (2018). Si le cadre a été pensé pour organiser la littérature sur stigmatisation de la maladie mentale et sur les échelles de mesure de cette stigmatisation, il peut cependant être transposé aux personnes au chômage. Leur proposition n'est pas à proprement parler un modèle qui avancerait un ensemble de propositions théoriques desquelles découleraient des hypothèses testables, mais un cadre de pensée heuristique permettant d'organiser la littérature dans un tout cohérent. Je m'appuierai ensuite dessus pour organiser les recherches sur la stigmatisation des personnes sans emploi.

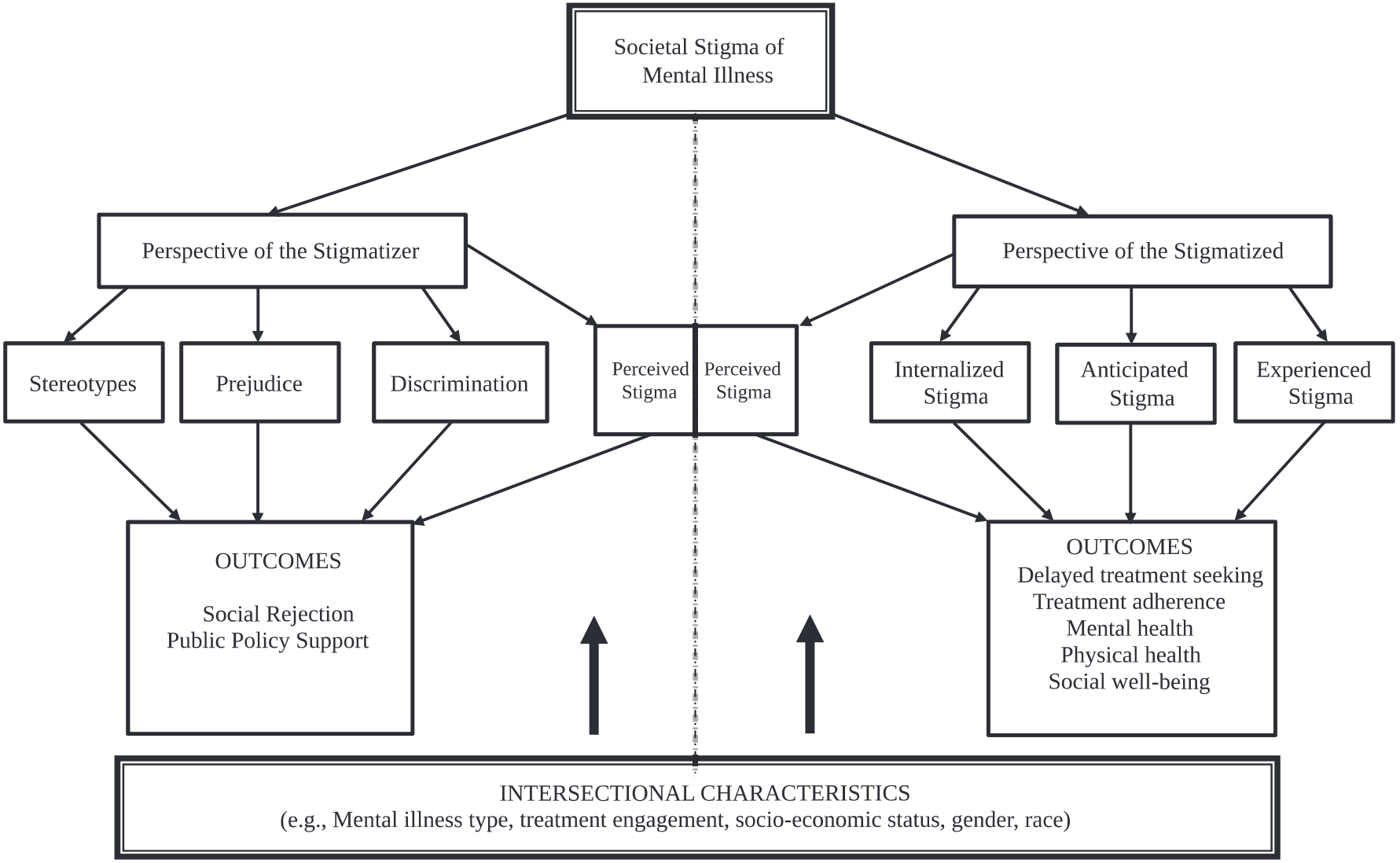


Figure 5: Mental Illness Stigma Framework de Fox et al (2018, page 350).

D’abord, le stigmate est un construit culturel situé représenté par la première case supérieure de *Societal stigma*. Cette dévalorisation est ensuite catégorisée selon deux perspectives, celle des personnes qui peuvent stigmatiser puis celle des personnes qui peuvent être stigmatisées.

Reprenant le triptyque cognitif, affectif et comportemental, la perspective des personnes qui peuvent stigmatiser est organisée en stéréotype, préjugé et discrimination. Les stéréotypes sont des croyances et des schémas cognitifs sur les caractéristiques et les comportements d’un groupe de personnes. Les préjugés constituent une réaction émotionnelle envers les membres de ce groupe. Les discriminations sont définies comme un traitement différencié au désavantage des personnes d’un groupe stigmatisé. Ces stéréotypes, préjugés et discriminations entraînent par la suite un ensemble de conséquences individuelles et collectives, que je détaillerai ci-après pour les personnes au chômage.

S’agissant de la perspective des personnes qui peuvent être stigmatisées, les autrices réduisent l’ensemble des définitions du stigmate et de la stigmatisation à trois variantes. La stigmatisation vécue, qui est l’expérience de stéréotypes, de préjugés et de discriminations de la part d’autrui dans le passé ou le présent. Celle-ci peut être chronique, au sens d’évènements quotidiens et répétés, ou majeure, au sens d’évènements mémorables et rares. Elle peut également être anticipée, c’est-à-dire le fait de s’attendre à être la cible de stéréotypes, de préjugés ou de discrimination dans le futur. Elle peut finalement être internalisée, les personnes faisant siennes les croyances et les émotions négatives associées à leur identité stigmatisée, les intégrant à leur soi et se les appliquant. A nouveau, l’expérience, l’anticipation et l’internalisation du stigmate sont liées à des conséquences individuelles et collectives pour les personnes au chômage, que je synthétiserai plus loin.

Commun aux deux perspectives, la stigmatisation perçue est à la fois partagée par les personnes qui ont un stigmate et celles qui n’en ont pas. Elle est la perception et la

connaissance des stéréotypes, des préjugés et des discriminations à l'encontre des personnes avec un stigmate, indépendamment du fait de les approuver.

Finalement, les deux perspectives sont modérées par un ensemble de caractéristiques. Par exemple, pour les personnes qui peuvent stigmatiser, le fait d'avoir un proche avec un stigmate ou de côtoyer des personnes qui ont un stigmate amène à modérer son jugement. De même, pour les personnes qui peuvent être stigmatisées, la nature de leur stigmate, son caractère discrédité ou discréditable, l'appréciation du contrôle que les personnes auraient sur leur stigmate, leur position dans la structure sociale ainsi que l'intensité de leur condition en modèrent les effets.

Apports de la littérature sur la stigmatisation à ce travail de thèse

L'ensemble des travaux balayés jusqu'ici permettent de définir le stigmate et la stigmatisation. Ils proposent une articulation fine des nombreux concepts qui la composent, permettant de la considérer du niveau cognitif (inter)personnel au niveau macro-sociétal. En repartant de ces propositions, je tire une série de perspectives et de questions qui permettent d'étudier le chômage, les personnes qui le vivent et ses conséquences sous un angle intergroupe, qui seront approfondies dans les trois chapitres empiriques.

D'abord, le stigmate est adossé à une différence (une étiquette) et à une représentation sociale largement infâmantes. En conséquence, pour qu'un stigmate soit transformé en stigmatisation, cette différenciation ainsi que sa représentation dévalorisante doit être largement connue et partagée. Je m'appuierai dans la prochaine partie sur les travaux passés afin de synthétiser ce que nous savons à ce sujet et pointer les perspectives de recherche que cette thèse poursuit.

Ensuite, le stigmate s'appuie sur un stéréotype puis se dévoile et est actionnable dans les rencontres avec une asymétrie de pouvoir. Des travaux sur la stigmatisation des personnes au chômage devraient donc, par nature, s'intéresser aux interactions abritant des situations de

potentielle asymétrie de pouvoir, ainsi qu'aux stéréotypes de ces personnes en pouvoir. Dans ces circonstances, les situations de recrutement ou d'accès à des ressources comme le logement, la santé ou encore le droit apparaissent être un terrain privilégié de stigmatisation et devraient faire l'objet d'un effort de recherche soutenu. Je présenterai les principaux travaux conduits à ce sujet.

Finalement, un stigmate et la stigmatisation produisent des effets sur les personnes qui peuvent en être la cible. D'abord de façon directe, en étant discriminées dans l'accès à de précieuses ressources, mais aussi de façon indirecte, via ses nombreuses ramifications psychologiques pouvant en retour également entraîner un déficit d'accès à ces mêmes ressources. Je rapporterai à nouveau les travaux les plus importants réalisés pour répondre à cette perspective.

Ces trois perspectives, à la fois regards de recherche et regards portés sur le même objet de stigmate et de stigmatisation, structureront la prochaine partie de revue de littérature ainsi que les trois chapitres empiriques à venir.

Les chômeurs portent un stigmate, qui a été peu étudié en tant que tel

Les recherches psychologiques sur le stigmate des personnes au chômage sont rares et ont été initiées en France et en Belgique par Herman (2007b). Je vais, dans cette partie, organiser la littérature existante sur la stigmatisation des personnes au chômage selon le cadre de pensée de Fox et al. (2018). Je décrierai d'abord ce que nous savons du stigmate perçu des chômeurs, puis ce que nous pouvons dire de la perspective des personnes pouvant stigmatiser et finalement de la perspective des personnes pouvant être stigmatisées. Ce faisant, je pointerai les absences de la littérature ainsi que les questions de recherche qui n'ont pas encore été abordées, auxquelles nous tenterons de répondre durant trois chapitres empiriques.

Le stigmate perçu des chômeurs dans la société française

Pour qu'un stigmate existe et produise des effets, une large partie de la société française doit à minima connaître ce stigmate, sans nécessairement l'approuver, ce que Fox et al. (2018) dénomment le stigmate perçu. Les travaux d'opinion sont rares sur le sujet des chômeurs et le seul qui existe dans la société française est le baromètre annuel de la perception du chômage et de l'emploi de l'Unédic (2023). Si ce travail est particulièrement informatif, il ne s'intéresse cependant qu'au degré d'accord des personnes avec des propositions et ne nous renseigne pas sur la seule connaissance de cette proposition. Pour autant, leurs résultats semblent soutenir l'hypothèse d'un stigmate sociétal des chômeurs qui serait largement partagé. Partant de là, quels sont les canaux de production, de reproduction et de partage de ce stigmate ?

Un des premiers canaux est très certainement la production historique du chômage et des chômeurs, dont j'ai synthétisé les principaux enseignements plus haut. Un des nombreux acteurs de cette construction historique est l'État social, qui connaît de profondes transformations de son rôle et de ses moyens dans la régulation des rapports sociaux des populations précaires. Dubois (2021) réalise à ce sujet une synthèse des évolutions de la prise

en charge de ceux et de celles qu'il appelle les « assistés[15] », ainsi que du glissement progressif vers leur contrôle. Cette autopsie fine retrace l'apparition du thème de la fraude sociale dans le débat public, puis sa reprise successive par les différents gouvernements depuis 1995, pour produire et reproduire les chômeurs en tant que catégorie discréditable. Il m'apparait cependant que l'analyse traite son sujet par le haut, en le considérant d'abord comme un mot d'ordre politique, ce qui ne permet pas de rendre compte de sa réception, ainsi que de la teneur des nombreux discours et contre-discours produits par le bas.

Okoroji et al. (2021) ont étudié le traitement médiatique des chômeurs (*the unemployed*) au Royaume-Uni. L'équipe a commencé par analyser 43 discours prononcés par les dirigeants et dirigeantes du Parti Conservateur et du Parti Travailliste de 1996 à 2016 et met au jour trois façons de traiter des chômeurs, renvoyant à trois univers lexicaux spécifiques. Le premier thème d'altérisation des chômeurs (*othering the unemployed*) explique leur chômage de façon individuelle : les personnes partageraient une même culture de l'assistanat (*benefit culture*) et devraient en conséquence être remises dans le droit chemin de la culture dominante des personnes avec un emploi. Le deuxième thème renvoie aux politiques de l'emploi et du chômage plutôt qu'aux chômeurs (*politics of unemployment*), celles-ci étant principalement utilisées pour vanter le bilan de sa propre action gouvernementale ou pour décrier celle du parti adverse plutôt que pour instituer une véritable réflexion de fond. Finalement, le troisième thème renvoie aux politiques sociales au sens plus large, ainsi qu'aux conditions permettant d'y avoir accès (*welfare policy*). Dans un second temps, les auteurs et autrices tirent des discours étudiés un dictionnaire de mots-clés renvoyant à chacun des trois thèmes mis en évidence. Ils et elles recherchent ensuite ces mots-

---

[15] L'assisté désignant « les agents sociaux en tant qu'ils sont insérés dans des structures institutionnelles de protection sociale dont ils sont largement dépendants » ce qui permet « une définition relationnelle des pauvres à partir non de leur état, mais des rapports sociaux dans lesquels ils s'inscrivent » (Dubois, 2021, p. 13).

clés dans les articles publiés par les six journaux les plus diffusés au Royaume-Uni de 1996 à 2017 afin d'en suivre l'évolution et montrent que le thème de l'altérisation des chômeurs augmente de façon linéaire avec le temps. Finalement, ils et elles mettent en évidence que cette augmentation corrèle avec une attitude plus négative à l'égard des chômeurs sur vingt ans, indépendamment du taux de chômage. Ainsi, une ingénierie du dénigrement des chômeurs et des chômeuses semble avoir été déployée par des partis politiques au Royaume-Uni de 1996 à 2016 afin de (re)produire une étiquette de chômeur, la lier à un stéréotype négatif, créer une séparation entre le groupe des chômeurs et des travailleurs, amenant à une baisse du statut social des chômeurs et à la légitimation d'un traitement différencié.

Ce travail ayant été réalisé au Royaume-Uni, il me paraissait pertinent de le reproduire en France afin de mieux circonscrire la représentation générale des chômeurs au niveau macro-sociétal du cadre de pensée Integrating Normative Influences on Stigma de Pescosolido et Martin (2015). De plus, il me semblait que le travail de Okoroji et al. (2021) présentait une limite intrinsèque en étant délimité par le vocabulaire politique utilisé (pour rappel, les auteurs et autrices ont recherché des mots-clés directement issus de discours des dirigeants de partis politiques). En reprenant la même approche surplombante et venue du monde politique que Dubois (2021), ce travail était, à mes yeux, aveugle à la réception de ces discours ainsi qu'aux mots d'ordre et aux conceptions venant du bas ou tentant d'opposer un contre-discours.

En conséquence, nous avons décidé de commencer par cartographier le stigmate sociétal et la représentation médiatique des chômeurs et des chômeuses. Nous avons pour cela analysé 12 996 articles publiés par la presse écrite française sur les « chômeurs » et les « chômeuses » de 2005 à 2022. Ce travail constituera le premier chapitre empirique de cette thèse et a reçu une décision de *revise and resubmit* au European Journal of Social Psychology :

Marie, C., & Bourguignon, D. (2024). *What the Press Reveals About « The Unemployed » : A Lexicometric Analysis of 12,996 Articles from French Written Newspapers from 2005 to 2022*. https://doi.org/10.31234/osf.io/86mev

Le stigmate de chômeur, de la perspective des personnes qui peuvent stigmatiser

Après avoir synthétisé les quelques travaux sur le stigmate sociétal des personnes sans emploi, je vais ici résumer les études conduites selon la perspective des personnes pouvant stigmatiser, respectivement sur leurs stéréotypes, leurs préjugés, puis leurs discriminations.

Les stéréotypes envers les chômeurs

Un stéréotype est un ensemble de croyances partagées sur les caractéristiques et les comportements des personnes appartenant à un groupe (Leyens et al., 1994). Dans la suite de la définition du stigmate et de la stigmatisation de Link et Phelan (2001), il apparaît crucial de mettre à jour le stéréotype des personnes sans emploi, d'autant plus pour les personnes qui peuvent être en situation de pouvoir vis-à-vis des personnes sans emploi et donc transformer ces stéréotypes en discriminations.

Un des premiers travaux sur le sujet est réalisé par Herman et Van Ypersele (1998), qui montrent que les chômeurs belges pensent être décrits par les personnes en emploi comme des parasites (*sic*) incompétents et apathiques. Ces termes sont également retrouvés dans l'article de Bourguignon et al. (2007), les personnes sans emploi citant parmi les cinq caractéristiques relatives à l'image des chômeurs le fait d'être profiteur, fainéants ou paresseux, incompétents ou incapable, inférieurs ou inutiles. Cependant, ce travail nous renseigne plus sur l'anticipation des personnes au chômage d'être stéréotypé·e·s que sur le stéréotype des personnes pouvant stigmatiser. Camus et Berjot (2015) s'intéressent spécifiquement au stéréotype de « chômeur » et montrent qu'il évoque des difficultés financières, l'exclusion sociale, la discrimination, le manque de volonté ou encore de motivation. En miroir, l'étiquette de « demandeur d'emploi » renvoie quant à elle à l'image

d'une personne victime de la société. On retrouve donc dans la dualité chômeur-demandeur d'emploi la ligne de crête évoquée en introduction, lorsque l'invention du chômage amène à départager le mauvais chômeur qui pourrait tenir un emploi salarié du bon chômeur qui en est incapable. Cependant, décrire le stéréotype des chômeurs ne permet pas d'en connaître sa structure interne.

De nombreux modèles ont été proposés pour rendre compte de l'organisation d'un stéréotype. L'un des plus influents est le modèle du Contenu du stéréotype (Fiske et al., 2002), selon lequel les stéréotypes sont construits et organisés en deux dimensions répondant à des besoins issus de l'évolution. La première dimension est dite de chaleur et répond au besoin de déterminer si un groupe est ami ou ennemi, autrement dit s'il est un potentiel partenaire ou une potentielle menace. La seconde dimension est dite de compétence et répond au besoin de déterminer la capacité de ce groupe à mettre une intention à exécution. Le modèle du contenu du stéréotype fait également des liens entre la composition d'un stéréotype et la structure sociale, en ce que le sentiment de menace et de compétition pour des ressources prédit la chaleur alors que la position dans la hiérarchie sociale prédit la compétence. De nombreux travaux ont mobilisé ce modèle, sans nécessairement s'intéresser aux chômeurs, mais permettent cependant d'éclairer le contenu de leur stéréotype. Ainsi, les chômeurs (*unemployed*) et bénéficiaires de l'aide social (*welfare recipients*) sont systématiquement les plus défavorisés ou parmi les groupes les plus dévalorisés sur les deux dimensions des stéréotypes en Allemagne (Asbrock, 2010; Friehs et al., 2022) et aux Etats-Unis (Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; He et al., 2019). Au-delà de ces études descriptives, des travaux ont aléatoirement assigné des participants et participantes soit à évaluer le CV d'une personne en emploi ou d'une personne hors de l'emploi. Ces études concluent que les personnes sans emploi sont jugées moins chaleureuses et moins compétentes que les personnes en emploi aux Etats-Unis (Norlander et al., 2020).

Ce modèle a récemment été intégré à d'autres modèles des stéréotypes et les deux dimensions de chaleur et de compétence ont chacune été affinées en deux facettes (Abele et al., 2021). La première dimension de chaleur renvoie dans ce modèle intégré à une dimension horizontale et est affinée en deux facettes de moralité (*morality*) qui renvoie au respect des normes et des valeurs, ainsi que de convivialité (*friendliness*) ou capacité à créer des liens. La seconde dimension de compétence est désormais illustrée par une dimension verticale, elle aussi affinée en une facette de capacité (*capacity*) à faire et en affirmation de soi (*assertiveness*) renvoyant à des aspects motivationnels de promotion de soi. Ces précisions ont pour partie été mobilisées afin d'étudier le stéréotype des chômeurs dans deux papiers. D'abord, par Seghouat et al. (2021) afin d'étudier le stéréotype des chômeurs et le comparer au stéréotype des travailleurs. L'équipe montre via une première étude auprès de la population générale en France et une seconde étude auprès de la population générale en Belgique que les chômeurs sont jugés moins capables et moins moraux mais pas moins conviviaux que les travailleurs[16]. Puis, par Okoroji et al. (2023) en Grande-Bretagne, qui ont également conduit une étude par CV. L'équipe conclue que les personnes au CV sans emploi sont jugées moins compétentes mais pas moins morales ou conviviales que les personnes au CV en emploi.

Cependant, l'étiquette de travailleur est large. Le seul travail français sur le sujet a comparé les stéréotypes des chômeurs et des travailleurs, sans cependant explorer l'hétérogénéité des professions valorisées et dévalorisées. En conséquence, une meilleure compréhension du stéréotype des personnes sans emploi en France est importante afin de cartographier l'ensemble du processus de stigmatisation. Pour cette raison, j'ouvrirai le

---

[16] Dans ce travail, les chômeurs sont également jugés moins persévérants que les travailleurs. La facette de persévérance peut être rattachée à la dimension verticale du modèle d'Abele et al. (2021), mais n'a pas (encore ?) été formellement intégrée (Louvet & Rohmer, 2016; Rauscher, 2024). Nous n'avons pas mobilisé cette facette dans nos travaux, car nous avons souhaité uniquement mobiliser le cadre d'Abele et al. (2021).

second chapitre empirique de cette thèse avec une étude que nous avons réalisée sur les dimensions et les facettes du stéréotype des chômeurs lorsque comparés à une profession valorisée et une profession dévalorisée. Cette étude a été menée auprès de populations étudiantes et de professionnel·le·s de l'insertion. Cet article a été soumis au British Journal of Social Psychology, nous sommes en attente d'un retour :

> Marie, C., Bouchat, P., & Bourguignon, D. (2024). *« You're a Nobody When you're Unemployed » : Exploring the Content of Unemployed People's Stereotype*. https://doi.org/10.31234/osf.io/3a2mw

Les préjugés envers les chômeurs

Le modèle du contenu du stéréotype a ensuite été élargi en une *cartographie des biais* prédisant les préjugés et les comportements envers différents groupes en fonction de leur stéréotype (Cuddy et al., 2007). Selon ce modèle, les différentes facettes de chaleur et de compétence prédisent différentes réactions émotionnelles ou préjugés, qui amènent ensuite à des comportements distincts. Ainsi, les stéréotypes de forte chaleur et de forte compétence créent un sentiment d'admiration qui amènent à des comportements de facilitation active. A l'inverse, les stéréotypes de faible chaleur et de faible compétence sont liés à des émotions de mépris et de dégoût, suivies de comportements d'agression et de rejet actif. Les stéréotypes ambivalents de forte chaleur et de faible compétence induisent une émotion de pitié et des comportements d'agressions passives, alors que les stéréotypes de faible chaleur et de forte compétence entraînent des émotions de jalousie et des comportements de facilitation passive. Les préjugés, entendus dans leur acception de psychologie et en lien avec le modèle de Fiske et al. (2002 ; Cuddy et al., 2007), n'ont à ma connaissance jamais été étudiés auprès des chômeurs et cette thèse n'y contribue pas. Cependant, les conséquences de ces stéréotypes et préjugés ont été largement étudiées.

Les discriminations envers les chômeurs

Un des apports de la définition du stigmate et de la stigmatisation de Link et Phelan (2001) réside dans l'accent mis sur la capacité des personnes en situation de pouvoir de donner vie au stigmate en contrôlant l'accès des personnes stigmatisées à des ressources cruciales. Je commencerai par faire synthèse des travaux économiques sur l'accès à l'emploi des chômeurs et des chômeuses, puis évoquerai leur accompagnement par les services (publics) d'accompagnement à l'emploi.

La littérature économique a depuis longtemps observé que les probabilités de retrouver un emploi diminuent à mesure que la durée passée au chômage augmente (Machin & Manning, 1999; Vishwanath, 1989). La direction de cette corrélation a cependant été complexe à arbitrer. Elle pouvait ainsi, par exemple, rendre compte d'une perte objective de compétences bien comprise par les recruteurs et les recruteuses. Ou encore de profils de personnes qui investissent moins leur recherche d'emploi et qui vivent en conséquence plus longtemps le chômage. Des études de testing consistant à envoyer des CVs sur lesquels la durée de chômage varie aléatoirement à des offres d'emploi ont donc été réalisées afin de statuer sur la causalité de ce lien.

La première étude sur le sujet est réalisée par Oberholzer-Gee (2008) en Suisse, qui envoie aléatoirement 628 CVs variant uniquement sur la durée passée hors de l'emploi (6, 12, 18, 24 et 30 mois) à 75 entreprises différentes. Il montre, toutes choses égales par ailleurs, que les recruteurs et les recruteuses discriminent les personnes hors de l'emploi dans leurs embauches. La durée critique passée au chômage semble se situer entre 12 et 18 mois et l'auteur conclue tristement qu'il n'est « guère judicieux » (« *it makes little sense* ») pour une personne ayant passé plus de 30 mois au chômage de continuer à postuler à des emplois (Oberholzer-Gee, 2008, p. 31). Si ce premier travail permet de commencer à statuer sur le lien de causalité, l'échantillon reste faible et l'étude est restreinte à un emploi d'assistance

administrative. Ces conclusions seront cependant globalement répliquées par trois travaux majeurs.

D'abord par Kroft et al. (2013), qui envoient 12 054 CVs à 3 040 offres d'emploi dans les domaines de la vente, du service à la clientèle, de l'assistance administrative et du travail de bureau dans chacune des 100 métropoles les plus importantes des Etats-Unis. L'équipe fait varier le statut d'emploi (salarié ou au chômage, de 1 à 36 mois) et montre que le taux de rappel des CVs chute de 45% durant les huit premiers mois de chômage. Au-delà, l'effet additionnel d'un mois de chômage sur la probabilité d'être recontacté est négligeable. De plus, cet effet est d'autant plus important que le taux de chômage est faible. Ensuite par Eriksson et Rooth (2014), en Suède, qui envoient 8 466 CVs couvrant 12 professions représentant un tiers de l'ensemble des emplois du pays. L'équipe montre qu'avoir vécu une période de chômage de longue durée par le passé n'a pas d'effet sur le fait d'être recontacté·e pour un emploi, mais qu'être au chômage depuis au moins neuf mois a un effet négatif direct pour les postes à niveau de qualification faible et moyen. Cependant, ces travaux comportementaux (au sens d'une mesure du comportement) ne permettent pas de déterminer si les recruteurs et les recruteuses préfèrent les personnes au chômage de faible durée, discriminent les personnes au chômage de longue durée, ou bien une combinaison des deux. Ghayad (2013) clôt ce débat en réalisant également une étude de testing qui fait à la fois varier la durée de chômage et le fait de posséder une expérience professionnelle passée pertinente pour l'offre. L'auteur envoie pour cela 3 360 CVs à 600 offres d'emploi dans les secteurs d'activités financières, du commerce de gros et de détail, des services aux entreprises, ainsi que des services d'éducation et de santé. D'abord, ses résultats répliquent les discriminations à l'embauche sur la durée de chômage. Ensuite, le fait d'avoir une expérience professionnelle passée pertinente augmente la probabilité d'être contacté·e. Cependant, après six mois hors de l'emploi, le stigmate de chômeur est plus puissant que la plus-value d'une

expérience professionnelle passée. En effet, toutes choses égales par ailleurs, les recruteurs et recruteuses ont plus de probabilité de contacter une personne au chômage depuis moins de six mois et sans expérience professionnelle en lien avec l'offre ouverte qu'une personne au chômage depuis plus de six mois et avec une expérience professionnelle pertinente. En conclusion, les discriminations à l'embauche des chômeurs résultent d'une combinaison de préférence pour une période (relativement) courte hors de l'emploi et de rejet des personnes avec une période (relativement) longue hors de l'emploi. Finalement, une méta-analyse récente de l'ensemble des études de testing réalisées conclut également que les personnes sans emploi depuis plus de douze mois sont discriminées dans l'accès à l'emploi par rapport aux personnes déjà en emploi (D'hert et al., 2024). Cette discrimination se traduit par une baisse de la probabilité d'être contacté·e pour un emploi qui peut atteindre 25% à partir de 18 mois hors de l'emploi et est d'autant plus forte lorsque le taux de chômage est faible. Bien qu'aucune étude relue par les pairs n'ait été conduite en France, un rapport de Fremigacci et al. (2016) avance des conclusions pour partie similaires. Dans cette étude, le fait d'être au chômage de longue durée entraîne une baisse de la probabilité d'être contacté·e pour un emploi de comptable, n'a pas d'effet pour les postes d'assistance commerciale, mais a un effet positif pour les emploi de serveur·euse. Ainsi, en France, les discriminations liées à la durée du chômage semblent dépendre de la distance à la norme d'emploi spécifique à chaque profession. Ce résultat n'est cependant pas une fatalité et il serait possible d'intégrer le statut professionnel comme critère de discrimination en droit français (Trzebiatowski et al., 2020).

Cela n'est aujourd'hui pas le cas, le droit français ne faisant référence qu'à un critère de discrimination pour cause de précarité sociale[17][18].

Malheureusement, si le phénomène d'une discrimination à l'embauche sur la durée de chômage est bien connu, les études de testing ne permettent pas de mettre à jour les raisons de ces discriminations. Quelques études se sont cependant intéressées aux processus cognitifs et aux réflexions qui sous-tendent ces comportements. Van Belle et al. (2018) ont pour cela montré des vignettes variant aléatoirement sur le statut d'emploi et sur la durée passée au chômage (de 1 à 36 mois) à des personnes travaillant dans le recrutement. L'équipe mesure ensuite la probabilité d'inviter la personne pour un entretien, la probabilité de l'embaucher, ainsi qu'un ensemble de jugements sur ses compétences, ses capacités à apprendre et les comportements passés d'autres recruteurs et recruteuses. Les conclusions répliquent les résultats d'études antérieures s'agissant des discriminations sur la durée de chômage et dévoilent que le principal mécanisme à l'œuvre serait le signal d'une moindre motivation à mesure que la durée de chômage augmente. Bien que les auteurs et autrices n'y fassent pas référence, ce signal négatif correspond à la définition de la facette de persévérance des modèles processuels des stéréotypes (Abele et al., 2021; Louvet & Rohmer, 2016; Rauscher, 2024). De plus, une faible fraction de l'effet est également expliquée par la perception que des personnes chargées de recrutement ont déjà rejeté la candidature par le passé, conclusion que Oberholzer-Gee (2008) mettait déjà en avant.

Plus récemment, Rauscher et al. (2024) ont aléatoirement présenté le CV d'une personne salariée ou au chômage à des étudiants et des étudiantes, ainsi qu'à des personnes en

---

[17] Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165298/

[18] Loi n° 2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032769440

emploi, avant de recueillir leurs jugements sur la situation professionnelle de la personne. L'équipe montre que, plus les personnes ont un jugement méritocratique (défini comme la croyance que les évènements de vie dépendent des efforts déployés ainsi que du mérite), plus elles expliquent le chômage par des raisons internes aux chômeurs (une faible capacité et compétence, un déficit d'efforts…).

Les professionnel·le·s de l'insertion et de l'accompagnement à l'emploi sont également des acteurs et des actrices avec un fort pouvoir décisionnel sur la vie des personnes au chômage. Comme je le décrierai plus bas, les jugements portés par ces professionnel·le·s de l'accompagnement des chômeurs teintent les propositions qui leur sont faites, leurs paroles peuvent être profondément soutenantes ou au contraire dégradantes sinon même déshumanisantes (Demazière, 2013). Au-delà de leurs paroles et de leur mission d'accompagnement, ils et elles ont également pour rôle de contrôler les bénéficiaires de l'assurance-chômage, ce qui leur confère un pouvoir sur l'accès des chômeurs et des chômeuses à l'assurance-chômage. En conséquence, au-delà de mieux comprendre leurs croyances et jugements sur les personnes sans emploi, il est également important de comprendre les modérateurs de ces jugements.

A ce sujet, la littérature psychologique a montré que le contact entre différents groupes peut améliorer l'appréciation générale de l'exogroupe, mais la théorie n'a jamais été appliquée aux rencontres entre travailleurs et travailleuses de l'insertion professionnelle et personnes sans emploi. Pour ces raisons, je compléterai le second chapitre empirique de cette thèse par une étude que nous avons réalisée auprès de travailleurs et travailleuses de l'insertion professionnelle afin de comprendre les déterminants, les modérateurs et les médiateurs de leur jugement envers les personnes sans emploi.

Marie, C., Bouchat, P., & Bourguignon, D. (2024). *Test de la théorie du contact intergroupe et de ses médiateurs entre professionnel·les de l'insertion et personnes*

sans emploi [Testing the Intergroup Contact Theory and Mediators Among Job Placement Officers and Unemployed People. Manuscript in preparation].

Le stigmate de chômeur, de la perspective des personnes au chômage

Les nombreux travaux sur le stigmate et la stigmatisation en général, ainsi que sur l'expérience du chômage, évoquent quasiment tous la stigmatisation que les personnes au chômage peuvent vivre (Brand, 2015; Demazière, 2006; Goffman, 1963; Herman, 2007b; Lazarsfeld et al., 1982; Ledrut, 1966; Schnapper, 1994; Wanberg, 2012). Cependant, les travaux académiques s'y concentrant *exclusivement* et selon leur perspective sont rares. Je synthétiserai d'abord les travaux qualitatifs sur le sujet, difficilement sécables tant les discours et les analyses combinent les différentes dimensions de la stigmatisation. Je présenterai ensuite les travaux quantitatifs qui tentent de séparer les processus, d'abord du point de vue de l'expérience de la stigmatisation, puis de son anticipation et finalement de son internalisation.

Rapporter et étudier la perspective des personnes au chômage, de façon qualitative

Je ne reviendrai pas dans cette partie sur les apports des travaux déjà présentés (par exemple Brand, 2015 ; Demazière, 2006 ; Wanberg, 2012), qui peuvent présenter des éléments de stigmatisation. Je me concentrerai sur trois travaux sociologiques ayant restreint leurs analyses à la stigmatisation des chômeurs, ainsi qu'à leurs façons de dépasser cette stigmatisation en lien avec leur image et représentation générale.

Dans un premier temps, Fohrbeck et al. (2014) cherchent à mieux comprendre l'effet des représentations culturelles des chômeurs sur ces derniers et dernières dans le contexte des réformes Hartz. Les réformes Hartz sont un ensemble d'évolutions du marché de l'emploi, du système de protection sociale et du droit fiscal allemand mises en place de 2003 à 2005, qui individualisent la responsabilité de l'absence d'emploi (Chagny, 2005). L'équipe réalise pour cela 4 vagues d'entretiens avec 150 personnes en précarité au sens large, dont certaines reçoivent des allocations chômage. Les entretiens font apparaître que le stigmate perçu, au

sens de sa connaissance sans nécessairement être en accord, est largement partagé et est principalement mobilisé par les personnes sans emploi afin de mettre le stigmate à distance et se distinguer du mauvais chômeur (ce que la littérature en psychologie pourrait recouper sous le *self-group distancing*, Bourguignon et al., 2020). En retour, la connaissance de ce stéréotype amène les personnes à anticiper d'éventuelles stigmatisations, ce qui les pousse à ne pas révéler leur statut. Finalement, l'internalisation de la norme d'emploi et donc potentiellement l'internalisation de la stigmatisation conduisent certaines personnes à avancer qu'un mauvais emploi (ici un emploi à 1€50 de l'heure) est avant tout un emploi et devrait donc être accepté comme tel. La norme d'avoir un emploi prend ici le pas sur ses aspects financiers (ce que Jahoda aurait dénommé ses fonctions manifestes) et acquiert une valeur intrinsèque, une vertu morale.

Dans un second temps, Patrick (2016) s'intéresse à la perception des allocations chômage par leurs bénéficiaires et par des personnes en précarité au sens large dans le contexte politique de réformes du système social anglais. Elle rencontre pour cela 15 personnes au chômage à trois reprises sur deux ans. Parmi l'ensemble des paroles rapportées, un grand nombre exprime des expériences stigmatisantes, notamment dans le cadre familial ou de rencontres avec les services publics. Certaines interactions avec les professionnel·le·s de l'insertion sont par exemple décrites comme empreintes de jugements et une personne au chômage va jusqu'à les considérer déshumanisantes. En conséquence, les personnes anticipent être la cible de stigmatisation (parfois indépendamment du fait d'en avoir vécu par le passé) et expriment le sentiment d'être minables, inutiles, bonnes à rien et honteuses, conséquence notamment de l'internalisation de leur stigmate. Ces interactions négatives et anticipations d'interactions négatives avec les services publics de l'insertion peuvent en conséquence créer du non-recours au droit. A ce sujet, en France, entre 25% et 42% des personnes avec des droits à l'assurance-chômage n'y recourent pas (Hentzgen et al., 2022).

Enfin, Garcia-Lorenzo et al. (2022) complètent ces travaux en s'intéressant aux façons de réagir, de faire ou de ne pas faire avec et finalement même de dépasser la stigmatisation en tant que personne sans emploi. De 2012 à 2018, l'équipe réalise 53 entretiens et plus de 2000 heures d'observations ethnographiques avec des collectifs espagnols comprenant des personnes au chômage de longue durée. Le matériel les amène à proposer cinq façons de s'adapter à la stigmatisation. Les chômeurs peuvent s'enliser (*getting stuck*), faire avec (*getting by*), s'en sortir (*getting out*), se reprendre (*getting back at*) ou s'organiser (*getting organized*). Ceux et celles qui *s'enlisent* internalisent fortement leur stigmate de chômeur et se retirent progressivement de la vie sociale, développent des états de dépression, se décrivent comme un poids sans valeur, ce qui crée et nourrit en retour un cercle vicieux. Ces personnes semblent correspondre au stéréotype du « chômeur » que Camus et Berjot (2015) ont mis en évidence et rappellent fortement le chômage total de Schnapper (1994). Ceux et celles qui tentent de *faire avec* acceptent également leur responsabilité et leur échec individuel, mais se distinguent des premiers en ne développant pas un état apathique et en continuant à chercher à quitter leur situation de chômage. Ce faisant, les personnes tentent fortement de cacher leur identité en ce qu'elles anticipent être stigmatisées, ce qui ne les protège pas de la stigmatisation, par exemple de la part de proches mis dans la confidence. Ceux et celles qui tentent de *s'en sortir* se distinguent encore des précédents en cherchant à retrouver un emploi à quasiment n'importe quel prix, fusse-t-il déménager voire émigrer, ou bien à redéfinir leur identité autrement qu'en référence à l'emploi. Cela rappelle pour partie le chômage inversé de Schnapper (1994), pour les personnes qui arrivent à redéfinir leur identité grâce à un statut de substitution. Les personnes sans emploi qui tentent de *se reprendre* rejettent le stigmate associé au chômage de façon individuelle. N'étant pas intégrées dans un collectif, ils et elles n'ont cependant pas accès aux ressources qu'un groupe pourrait leur apporter et se résignent finalement à leur situation. Pour finir, les personnes qui *s'organisent* sont les seules à agir et à

résister de façon collective. Rejoindre un groupe organisé leur permet en retour de redévelopper un sentiment d'efficacité, de faire partie d'un collectif actif avec un horizon, rappelant les fonctions latentes de Jahoda (1981, 1982). Finalement, s'organiser leur permet également de délégitimer leur stigmate et donc de se protéger de ses effets négatifs. Ce résultat est cohérent avec des travaux de psychologie sur l'effet positif du collectif sur la délégitimation du stigmate de chômeur (Bourguignon et al., 2022; Bourguignon & Herman, 2014), ainsi qu'avec les conclusions de Schnapper (1994) qui avait également souligné que le collectif permet de politiser le chômage en termes généraux plutôt que personnels, ce qui protège en retour des effets désastreux du chômage.

Rendre compte de la perspective des personnes au chômage, de façon quantitative

En complément d'approches qualitatives compréhensives, des travaux ont également cherché à isoler les composantes de la stigmatisation des personnes au chômage pour mieux en comprendre les liens.

L'expérience de la stigmatisation. Le Défenseur des Droits est à ma connaissance le seul à avoir spécifiquement cherché à rendre compte de l'expérience de la stigmatisation par les personnes au chômage, auprès d'un échantillon représentatif, notamment à travers son rapport annuel de 2015 sur *la perception des discriminations dans l'emploi*. L'autorité rapporte qu'au sein d'un échantillon représentatifs de 1 000 personnes en demande d'emploi, 20% de ceux et celles qui estiment avoir été discriminé·e·s à l'embauche considèrent l'avoir été en raison de leur statut de chômeur.

L'anticipation de la stigmatisation. Les nombreux témoignages rapportés dans les travaux qualitatifs sur les personnes sans emploi montrent qu'ils et elles ont bien conscience de porter un stéréotype infâmant et anticipent en conséquence vivre de la stigmatisation.

D'abord, être sous la menace du stéréotype peut diminuer les performances des personnes sur des tâches stéréotypées et réduire leur sentiment d'appartenir à une

communauté (Spencer et al., 2016). La seule étude sur le sujet et auprès des personnes au chômage a été réalisée par Bourguignon et al. (2007), qui ont montré qu'être confronté·e à un contexte menaçant réduit les intentions de rechercher un emploi en comparaison à un contexte non menaçant. Je dois cependant préciser que la littérature plus récente questionne l'existence même du phénomène de menace du stéréotype (Forscher et al., 2023).

Ensuite, O'Donnell et al. (2015) ont montré que plus les personnes sans emploi anticipent être la cible de stéréotypes, de préjugés et de discriminations, plus elles présentent un niveau élevé de détresse psychologique, ce qui prédit en retour un plus grand nombre de symptômes somatiques. Cette étude n'a cependant été réalisé qu'auprès de 48 personnes et ne mobilise aucune variable de contrôle. Krug et al. (2019) utilisent le panel allemand PASS déjà présenté pour répliquer et approfondir ces résultats. En conditionnant leurs analyses (âge, âge au carré, genre, statut familial, origine migratoire, niveau d'éducation, le fait d'habiter en Allemagne de l'Est ou de l'Ouest, la taille et le revenu du ménage), l'équipe montre que plus une personne sans emploi anticipe être stigmatisée et plus elle rapporte une santé et une satisfaction de sa vie dégradées. De même, les personnes réalisent également une recherche d'emploi plus intensive en envoyant davantage de candidatures, en mobilisant un plus grand nombre de méthodes et en passant plus de temps à chercher un emploi. Cela ne prédit cependant pas le fait d'obtenir plus d'entretiens d'embauche, ou d'accéder à un emploi.

Si ce dernier travail est particulièrement bien construit, le fait que la stigmatisation prédise une recherche d'emploi plus intensive va à contre-courant d'un ensemble de résultats de la littérature, qui montre que la stigmatisation anticipée entraîne plutôt des comportements évitants (par exemple auprès de personnes avec une maladie mentale, P. Corrigan, 2004; ou bien auprès de femmes, Pinel & Paulin, 2005). Il nous est donc apparu important de répliquer ces recherches en France en mobilisant les bases de données de France travail qui permettent de mesurer des comportements objectifs de recherche d'emploi et de dépasser les habituels

biais inhérents aux comportements rapportés. De plus, nous pouvions également enrichir ce travail en cherchant à répliquer l'absence de résultat vis-à-vis de l'accès à l'emploi en utilisant les bases de données des DPAE[19]. Enfin, nous pouvions également étendre ce travail en cherchant à expliquer les résultats de Krug et al. (2019) sous l'angle des différentes motivations à exercer un emploi.

Ce travail sera l'une des deux études présentées dans le troisième chapitre empirique de cette thèse et a été soumis au British Journal of Social Psychology :

Marie, C., Rauscher, C., Hoffmann, M., Bouchat, P., & Bourguignon, D. (2024). *French Validation of Pinel's Stigma Consciousness Questionnaire Among Unemployed People : Links with Well-Being, Motivation, objective Job Search Behavior, and Access to Employment*. https://osf.io/preprints/psyarxiv/ac89v

L'internalisation de la stigmatisation. Si les différents travaux rapportés jusqu'ici font à nouveau très clairement état de l'internalisation de la stigmatisation par les personnes sans emploi, ainsi que de ses conséquences, le processus psychologique n'a jamais été étudié en tant que tel de façon quantitative. Les seuls travaux qui s'en rapprochent sont ceux traitant de la honte d'être au chômage, qui montrent que les demandeurs d'emploi qui ont le plus honte d'être au chômage ont une recherche d'emploi plus faible (Kanfer et al., 2001; McKee-Ryan et al., 2005).

En conséquence, plutôt que d'étudier l'expérience de la stigmatisation, son anticipation et son internalisation sous l'angle des processus socio-cognitifs, il nous est d'abord apparu nécessaire de quantifier la stigmatisation des personnes sans emploi. Nous

---

[19] Une Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) est une procédure de déclaration systématique et nominative des intentions d'embauche, qui doit être effectué préalablement à toute embauche par les employeurs.

avons donc réalisé une étude de victimation au sein d'un échantillon représentatif des personnes sans emploi en catégorie A de France travail.

Ce travail, présenté en trois sous-parties, sera la seconde recherche présentée dans le troisième chapitre empirique de cette thèse. A terme, la première sous-partie de ce travail sera décorrélée des deux autres puis soumise aux Cahiers de la Lutte Contre les Discriminations afin d'offrir une enquête de victimation en français. L'ensemble des trois sous-parties sera ensuite traduit en anglais, puis soumis au Journal of applied psychology :

> Marie, C., de Araujo, E., Hoffmann, M., & Bourguignon, D. (2024). *L'Épreuve du Chômage : Baromètre de la Stigmatisation des « Chômeurs » et du Chômage et Liens avec le Sentiment d'Auto-Efficacité [The Ordeal of Unemployment : Barometer of the Stigma of "the Unemployed" and Unemployment and Links with Self-Efficacy. Manuscript in preparation]*.

Partie 1
Le stigmate perçu des chômeurs dans la société française

What the Press Reveals About "The Unemployed": A Lexicometric Analysis of 12,996 Articles from French Written Newspapers from 2005 to 2022

Charly Marie[1], David Bourguignon[1]

[1] PErSEUs, University of Lorraine, Metz, France

Author note

Charly Marie: https://orcid.org/0000-0001-5731-990X
David Bourguignon: https://orcid.org/0000-0001-5428-422X

We gratefully acknowledge funding from France travail and from the French National Agency for Scientific Research (Agence Nationale de la Recherche Scientifique, ANRT) for the PhD of Charly Marie. We are particularly grateful for the help and comments of Catherine Beauvois and Chantal Vessereau. We have no conflicts of interest to disclose. As this study does not involve human participants, we did not seek approval from an ethics committee.

We would like to thank Corentin Roquebert, who helped in extracting and formatting data from Europresse®, Morgane Hoffmann and Bertille Picard for their help and suggestions, Vincent Bordes, Doris Provost, and Pierre Bouchat, for their careful proofreading. We are especially grateful to Celestin Okoroji for his thoughtful comments and feedback. A first incomplete version was presented at the at the LAPCOS laboratory of the University of Côte d'Azur; and at the 21st Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) in Katowice, Poland, in May 2023. We are grateful for the comments of the audience.

Research material is the property of Europresse® and cannot be shared. The results of the lexicometric analyses and the r code to reproduce the figures and analyses are available from https://osf.io/2qcfw/?view_only=f462b9346f1f4518955697f2c376f96b.

Correspondence concerning this article should be addressed to Charly Marie, Université de Lorraine, Laboratoire Perseus, UFR Sciences humaines et arts, Ile du Saulcy, B.P. 30309, 57006 Metz cedex 1, France. Email: charly.marie.pro@gmail.com

Abstract

Unemployed people carry a stigma that leads to negative consequences. Little is known about this stigma's origins, content, evolution, and transmission channels. Combining insights from social psychology and communication studies, we used lexicometric methods to analyze 12,996 articles on "the unemployed" published in the French written press between 2005 and 2022. We found that unemployed people were largely invisible in the media, that they were mostly represented as dehumanizing accounting, political, or welfare program issues rather than as individuals, and that unemployment was mostly framed as an individual concern. When they were visible, which was rare, they were mostly portrayed as perseverant and willing poor men with a strong social norm to work, who took personal responsibility for their situation, saw their unemployment and job search as an individual concern, and tried to find a job by doing (almost) anything possible. In addition, we showed that frames about unemployed people could emerge from both political party leaders in a top-down approach and from mostly liberal and local newspapers in an opposing bottom-up view that reports on the lives of unemployed people. Our findings contribute to the understanding of unemployment stigma and offer opportunities for further research on its consequences.

Keywords: Unemployed; Stigma; Social Representation; Stereotype; Framing; Unemployment; Lexicometry.

What the Press Reveals About "The Unemployed": A Lexicometric Analysis of 12,996 Articles from French Written Newspapers from 2005 to 2022

Having a job is a social norm in many countries (Stam et al., 2016). Violating this norm is badly perceived, with unemployment seen as a blemish and a deficiency (Bourguignon et al., 2022). We claim that unemployed people carry a stigma, defined as a mark that brings discredit and reduces a person to a despised characteristic (Goffman, 1963; Major & O'Brien, 2005). If asymmetric power relations exist in a particular social context, people with a stigma may then be stigmatized because they possess (or are thought to possess) "an attribute or characteristic that conveys a devalued social identity" (Crocker et al., 1998, p. 505; Link & Phelan, 2001). Consequently, unemployed people can experience, internalize and anticipate being the target of the stigma of unemployment (Fox et al., 2018; Marie, de Araujo, et al., 2024). As a result, unemployed people have poorer psychological well-being and physical and mental health than people who have jobs or are not required to participate in the labor market, in part because of stigma (Brand, 2015; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012). Those who have been unemployed for at least about nine months may also be discriminated against in access to employment (Eriksson & Rooth, 2014; Kroft et al., 2013).

It is therefore important to better understand the stigma of unemployment and "the unemployed", its origins, content, evolution, and transmission over the years. To this end, we studied media coverage of unemployed people by analyzing 12,996 articles published in the French written press between 2005 and 2022. We begin by defining stigma and reviewing research that examined how unemployed people cope with their stigmatization. We then integrate social representation theory and stereotyping from social psychology with agenda setting, priming, and framing, from communication studies. Finally, we review works that have explored the media's treatment of unemployed people.

Stigma, social representation, and stereotype

Stigma is shaped by multiple influences and factors at different levels of analysis (Pescosolido & Martin, 2015). At the macro or societal-wide level, stigma is embedded in a broader cultural context that is notably influenced by the media. Namely, the media's treatment of an issue both represents and shapes people's public attitudes and mental images of the world, while in turn being influenced by its audience in a spiral logic (Slater, 2015). As an example of the media's power to shape people's attitudes, a recent study found that systematically mentioning the origin of offenders reduced native-born Germans' concerns about immigration by breaking the implicit association between immigration and crime (Keita et al., 2024). Similarly, the media's treatment of "the unemployed" should influence the social representations, stereotypes and stigmatization of unemployed people both among people who do not have a job and the general public.

A social representation is a shared system of knowledge, values, or beliefs that are collectively elaborated to construct a shared (political) reality to behave and communicate (Elcheroth et al., 2011; Marková, 2007; Moscovici, 1988). Previous research has shown that people's general explanations and causal attributions about unemployment are part of a person's belief and value systems, or social representation, that is influenced by their social background and media coverage of the topic (Feather, 1983, 1985; Rauscher, Louvet, et al., 2024). A social representation encompasses stereotypes, which are “beliefs about the characteristics, attributes, and behaviors of members of certain groups” (Hilton & von Hippel, 1996, p. 240; Moscovici, 1988). Past research on the stereotype of people in unemployment has shown that they are among the most despised groups and are seen as poor, lazy, idle, lacking will, motivation and skills, and most of the time lacking both warmth and competence (Camus & Berjot, 2015; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; Norlander et al., 2020). However, past works have also shown that their stereotype content can sometimes be

ambiguous, as they can be judged as warm but still lacking in competence (Marie, Bouchat, et al., 2024b; Seghouat et al., 2021). This unstable result is important, because people judged as lacking warmth and competence elicit contempt and active/passive aggression, whereas those judged as warm but lacking competence elicit pity and passive harm/active facilitation (Cuddy et al., 2007).

Unemployed people cope with the stigma of unemployment

Unemployed people are well aware of their negative social representation and stereotype and are active agents trying to manage and cope with them (Bourguignon & Herman, 2005; Fohrbeck et al., 2014; Patrick, 2016). This is important because greater stigma-consciousness was associated with poorer health and psychological well-being among unemployed people, as well as to a more active job search that did not lead to more employment (Krug et al., 2019; Marie, Rauscher, et al., 2024). On the contrary, stigmatization of jobseekers could also lead them to withdraw from threatening contexts to avoid being potentially stigmatized (Baumberg, 2016; Hoffmann, Picard, Marie, et al., 2024). Doing so might in turn deprive them of valuable resources (Hoffmann, Picard, Bied, et al., 2024). Overall, unemployed people's responses to their stigma are complex, with Garcia-Lorenzo et al. (2022) finding five different ways of (not) resisting and potentially overcoming the stigma of unemployment. Jobseekers may get stuck (become alienated and passive); get by and get out (have accepted individual responsibility for their unemployment); get back (covertly reject and resist the stigma of unemployment); and get organized (collectively engage to build resilience and resistance). Only people who collectively organized took advantage of the protective role of the group, specifically because they delegitimized their stigma (Bourguignon et al., 2022). Therefore, it is important to analyze the media discourses about unemployed people to better understand their stigma.

Agenda setting, framing, priming

We draw on agenda setting, priming, and framing from communication studies to analyze the French print media and the embedded social representation of "the unemployed" (Scheufele & Tewksbury, 2007).

Agenda setting refers to the power of editors to determine which topics or issues to cover. Newspapers can set a media agenda by emphasizing and repeating a topic, which determines its importance to their audience (McCombs & Shaw, 1972). Agenda setting is an accessibility-based concept, based on cognitive-psychological theories of accessibility in information processing, in which the media can make an issue more salient in the minds of their audiences by giving it more importance (Scheufele & Tewksbury, 2007).

Priming, in communication studies, can be considered a temporal extension of agenda setting and occurs when news content suggests a reference point to judge an information (Scheufele & Tewksbury, 2007). In cognitive psychology, priming is rooted in spreading activation, a cognitive process that facilitates the processing of a related target stimulus after the presentation of a semantically related prime (Collins & Loftus, 1975). In other words, the frames and terms used to report on a topic can connect or disconnect ideas and concepts. This, in turn, may influence the salience of certain information in memory and shape the standards by which a topic is judged (Chong & Druckman, 2007).

Framing refers to the way an issue is constructed, which in turn influences its perception and people's actions (Chong & Druckman, 2007). Framing is both a macro-level and a micro-level concept (Scheufele & Tewksbury, 2007). At the macro or sociological level, framing describes the emphasis placed on a limited set of information from the full range of viewpoints available to construct an issue. For example, poor people can be framed in an individualistic way or episodic frame that focuses on individual and specific experiences of poverty, or in a broader way or thematic frame that puts things in perspective

(Iyengar, 1990). At the micro or psychological level, framing refers to the idea of equivalence, or how differently framed but logically identical information can have distinct consequences (Kahneman & Tversky, 1984). For example, helping poor people can be framed as spending money on "welfare" or on "assistance to the poor" (Rasinski, 1989). Researchers have argued that framing is primarily a political process, with frames initially produced by political leaders to benefit their respective party agendas (Chong & Druckman, 2007). This would be important for our research, as unemployed people can be used as a political marker.

Past related work

To our knowledge, the treatment of "the unemployed" in the media has only been studied by Okoroji et al. (2021). The authors first analyzed the discourses of British political leaders at national party conferences from 1996 to 2016 and found that unemployed people were mostly framed in three ways. They then derived a keyword dictionary to track these frames in newspapers. The first frame, othering the unemployed, explained unemployment in individualistic terms, suggesting that jobseekers share a common 'benefit culture' and must be realigned with the dominant culture of hard-working people. The use of this frame was correlated with more negative attitudes toward unemployed people, independent of the unemployment rate. The second frame, unemployment politics, reported how economic conditions could be linked to statistical measures to praise one's own party's performance or point out the opposition's failures. The third frame, welfare policy, referred to unemployment or broader welfare policies. Overall, they showed that frames about unemployed people emerged from political elites, were spread by the media, and could be linked with social attitudes. Specifically, emphasizing structural causes of unemployment could improve attitudes toward unemployed people. While it is an important work, we argue that there is a need to study the media treatment of unemployed people starting from the media rather than

from the political sphere. This would provide a comprehensive understanding of the coverage of unemployed people and of their stigma, encompassing political elites as well as written media discourses, viewpoints, and vocabulary.

Although not conducted on unemployed people, Bullock et al. (2001) first reviewed research on media images of the poor and then analyzed 412 newspaper articles about poor people and welfare recipients in national U.S. newspapers. Overall, they concluded that poor people and welfare recipients were absent from the written press, were mostly portrayed as men, and that most frames were neither episodic nor thematic but mostly described how states administered their welfare programs and individual experiences with these programs. Articles that portrayed unemployed people featured individuals who had overcome poverty and welfare dependency through hard work and perseverance, emphasizing individual responsibility over structural causes. While valuable, the authors studied articles published between April 1st to July 1st, 1999, which makes it difficult to track the evolution of media images of poor people. In addition, their findings may not represent the average media treatment of poor people because the Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act (PRWORA), a U.S. federal law that changed major components of U.S. welfare policy, was enacted during this time.

Overview of the study

Aim and objectives of our work

To overcome the limitations of these two works, we studied the social representation and stereotype of unemployed people in the French written press by analyzing articles published about them in the French print media over 17 years. In doing so, we extend previous work by examining the media treatment of unemployed people directly from the media, and by focusing on France rather than the US or UK to explore possible discrepancies and similarities.

First, we report on the coverage of unemployed people in the French print media. We then examine the multiple ways and frames in which the French written press reports on them as well as the related terms that carry these conceptions and create associations of ideas. We finally consider the heterogeneity in the representation of unemployed people over time and across a selection of media.

As this study does not involve human participants, we did not seek approval from an ethics committee.

Hypotheses

We use an exploratory approach and method, with no strong prior hypothesis. However, we expected to find (1) both thematic and episodic frames to describe jobseekers; (2) reported experiences of unemployment and life stories that were consistent with Garcia-Lorenzo et al.'s (2022) typology of responses to stigmatization and the situation of unemployment; (3) media framings of unemployed people that were consistent with those found by Okoroji et al. (2021); (4) results that were consistent with the frames and conclusions of Bullock et al. (2001).

Method

Inclusion, exclusion, and collection of press articles

In France, two terms are used to refer to people looking for a job: unemployed people (*chômeurs*) as defined by the International Labour Organization (ILO) and jobseeking people (*demandeurs d'emploi*), an administrative category used by the French Public Employment Service. We decided to keep only the word "unemployed" and not the term "jobseeker" because the latter is an administrative term, nor "unemployment" because it refers to a larger phenomenon.

We used the Europresse® database to systematically extract all articles published in the French paid press that contained the strict terms "unemployed", in singular and plural as

well as masculine and feminine forms, in the title of their articles ("*chômeur*"; "*chômeurs*"; "*chômeuse*"; "*chômeuses*"), from January 1, 1987, to June 21, 2022. We decided to extract only articles that contained the terms in their title, to analyze only those that specifically focused on jobseekers and did not just mention them. The corpus contains 21,958 articles.

Data Cleaning and media characteristics

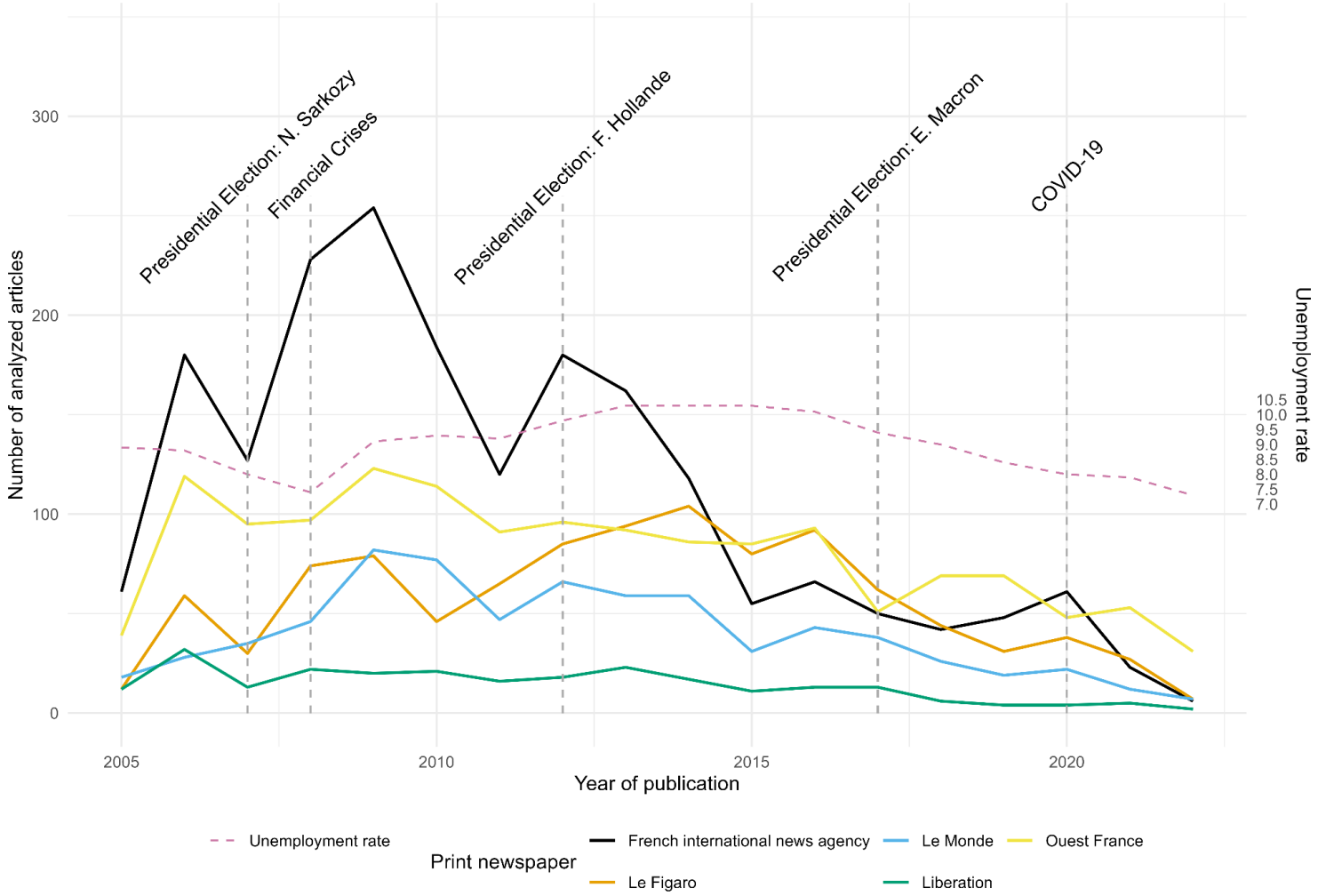
If an article was present more than once with the same exact title or text, we have only kept the first edition (n = 145 and n = 617, respectively). After several exploratory tries, we decided to remove articles with titles longer than 230 characters and shorter than 10 characters, which indicated bad encryption (n = 467 and n = 61, respectively). We removed articles with bodies shorter than 300 characters for the same reason (n = 1,272). We removed articles that were not about the French context (n = 233), and were from highly specialized magazines (n = 441). For technical reasons, we deleted all press articles published before October 26, 2005[20] (n = 5,726). After cleaning, recoding, and preparing for analysis, the corpus contained 12,929 press articles. Figure 1 reports the number of analyzed articles, per newspaper and per year, for a selection of media. We specifically choose to display newspapers that are among the most important ones in France and cover the full range of political and geographic situations. We include a conservative newspaper (Le Figaro), a centrist newspaper (Le Monde), a liberal newspaper (Libération), the French international news agency (Agence France Presse, AFP) as well as the most important local newspaper (Ouest France). It is important to note that Ouest France is not only the leading local daily,

[20] This is because *Aujourd'hui en France*, one of the major national dailies, was not available until October 26, 2005. One could argue that we could have dropped this media to retain more material. But then *La Voix du Nord*, one of the major French local newspapers, was not available until 2004, and *Le Figaro*, a major national daily, was not available until 2003. In short, we would have gained only a year or two of additional material while losing some very important media players. For these reasons, we decided to start our analyses on October 26, 2005.

but also the leading national daily in terms of circulation. The complete table of the number of analyzed press articles, per journal and per year of publication, can be found in Appendix 1.

Figure 1

Scatterplot of the number of analyzed articles, per newspaper and per year, for a selection of media



Brief overview of the lexicometric method

We analyze the data using the Reinert (1990) method within the free software IRaMuTeQ version 0.7 alpha 3 (Ratinaud, 2018). We describe the method very briefly and refer to previous works for an advanced presentation (Masciantonio et al., 2021; Schonhardt-Bailey, 2005).

The Reinert method is an unsupervised exploratory method that extracts themes from the data by statistically examining the co-occurrence of whole words in a text. The basic idea is that words used together belong to the same lexical universe, representing the author's thoughts. First, we cut each press article into 40-word segments because a single article can contain several topics. Not all text segments are strictly 40 words, as the method relies on punctuation to respect the structure of the language as much as possible. As a result, we do not analyze the press articles directly, but segments of these press articles. All these segments are identified by year and journal. Only lexemes or whole words (nouns, adjectives, adverbs, and verbs) are analyzed. Text segments are lemmatized, i.e., full words are converted to singular for nouns, masculine singular for adjectives and infinitive for verbs. The analysis then runs a series of bipartitions based on a descending hierarchical classification method. This reveals the classes that are the most specific in terms of vocabulary, but also the most different from each other, reflecting the structure of our corpus. Each class brings together related text segments and can be described with over and under-represented words using a χ^2 statistic.

The Reinert method is well-suited to address our research question. First, it is an exploratory method without prior. Second, it extracts classes that reveal the frames used by the media to portray unemployed people. Third, the method returns the words most associated with each class and frame, as well as the most representative text segments, revealing a network of cognitive associations. Fourth, the method follows the evolution of

frames over the years and journals, making it possible to identify their origin, content, evolution, transmission, and disappearance.

To achieve a high level of precision, we requested the creation of 100 classes. Since the method is exploratory, we tried different parameters and analyzed the 7,126 most frequent words (10% of the corpus), the 14,252 most frequent words (20% of the corpus), and the 35,630 most frequent words (50% of the corpus). We found comparable results, and including more words did not add much precision, but made the results slightly noisier. Therefore, we present the results of the first analysis on 10% of the corpus. We only kept classes that contained at least 300 text segments. This resulted in 39 final classes, which classified 97.36% of the text segments into six frames.

Research material is the property of Europresse® and cannot be shared. The results of the lexicometric analyses and the r code to reproduce the figures and analyses are available from https://osf.io/2qcfw/?view_only=f462b9346f1f4518955697f2c376f96b.

Results

Description of our corpus

The corpus contains 130,646 text segments with a total of 4,650,449 words, of which 71,257 are distinct. 27,234 of these distinct words are hapaxes, or words with a single occurrence that reflect a desire for precision, i.e., 38.22% of the distinct words and 0.59% of the total words.

Agenda setting

To assess how much unemployed people are put on the agenda, we first compare the number of articles published about them with the total number of articles published in the same period. From October 26, 2005, to June 21, 2022, 80,396,863 articles were published in the French written press. As a result, unemployed people represent .03% of the total number of articles published in that time window.

Then, we compare this statistic with other topics covered in the press. We find that it is surprisingly low compared to articles about soccer, which represent 1.78% of the total number of printed articles (about 59 times more); to articles about the economy, which represent .66% of the total number of printed articles (about 22 times more); even to articles about the "yellow vests" social movement, which lasted for about 6 months but represents .06% of the total number of printed articles (about 2 times more). Our first result, to which we will return later, is therefore that of an invisible media treatment of unemployed people.

Framing and priming

Results of the Reinert analysis method based on a descending hierarchical classification method reveals six frames. These frames evolve from an accounting of unemployment, its flows, and stocks, to a representation that is closer to unemployed people, to their daily lives and to their experiences:

1. Accounting for unemployment and the unemployed (18.8%), an economic approach to quantify and qualify unemployed people for administrative purposes.
2. Political visions and management of unemployment and the unemployed (17.6%), discussions and debates on the different political visions of unemployed people and unemployment, as well as the related public policy instruments.
3. Putting political visions into practice (17.9%), transforming the prevailing political vision into public policy and passing legislation.
4. Territorial and associative support for the unemployed (23.6%), the territorial application of these political visions and public policy instruments.
5. Being unemployed: living, telling, suffering the ordeal of unemployment (15.5%), the (re)presentation of unemployed people, their lives, desires, stories, and difficulties.

6. Collective actions of the unemployed (6.6%), associative actions and events organized by unemployed people to improve their situation.

Figure 2

Results from the Hierarchical Descending classification of our corpus. Classes without percentages represent less than 0.5% of the classification

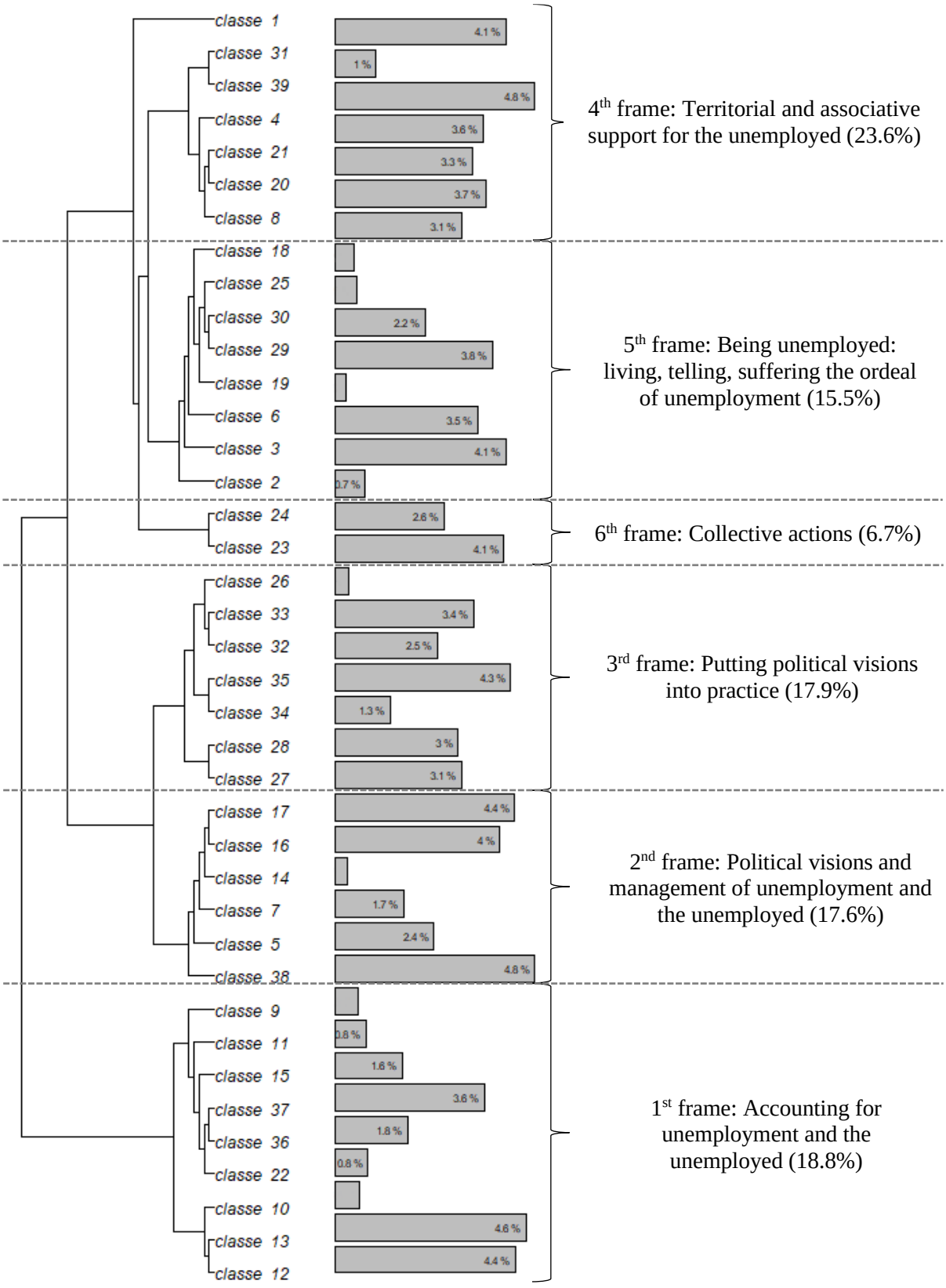


Figure 2 illustrates the final descending hierarchical classification and the six associated frames. Figure 2 should be read from left to right. Each successive partition of the algorithm (left) organizes classes (middle) that reflect a frame (right). Since the analyses are performed on text segments, it should be read as a classification of these segments and not of the press articles. Percentages indicate the percentage of the total text segments represented by a class. A more complete illustration is provided in Appendix 2. Table 1 reports Pearson correlation coefficients between the number of text segments per frame and the annual unemployment rate.

Table 1

Pearson linear correlation coefficients between the number of text segments per frame and the annual unemployment rate

		r [95% CI]	*p*
Annual unemployment rate	1st frame	.52 [.07; .79]	.03
	2nd frame	.53 [.08; .80]	.02
	3rd frame	.39 [-.10; .72]	.11
	4th frame	.45 [-.03; .76]	.06
	5th frame	.70 [.34; .88]	.001
	6th frame	.42 [-.06; .74]	.08

Figure 3 displays the evolution of the number of analyzed text segments, per frame, per year. Figure 4 displays the evolution of the number of classified text segments, per frame, per year, for our selection of media. Figure 5 displays the estimated marginal mean of the number of analyzed text segments, per journal, with a fixed effect and clustered robust standard errors "HC1" of years and journal, for our selection of media.

We describe each frame in the next section. To highlight the cognitive associations of concepts and ideas (i.e., priming), we bolded words that were among the 15 most associated ones in a class that is part of the frame.

Figure 3

Scatterplot of the evolution of the number of classified text segments, per frames per year

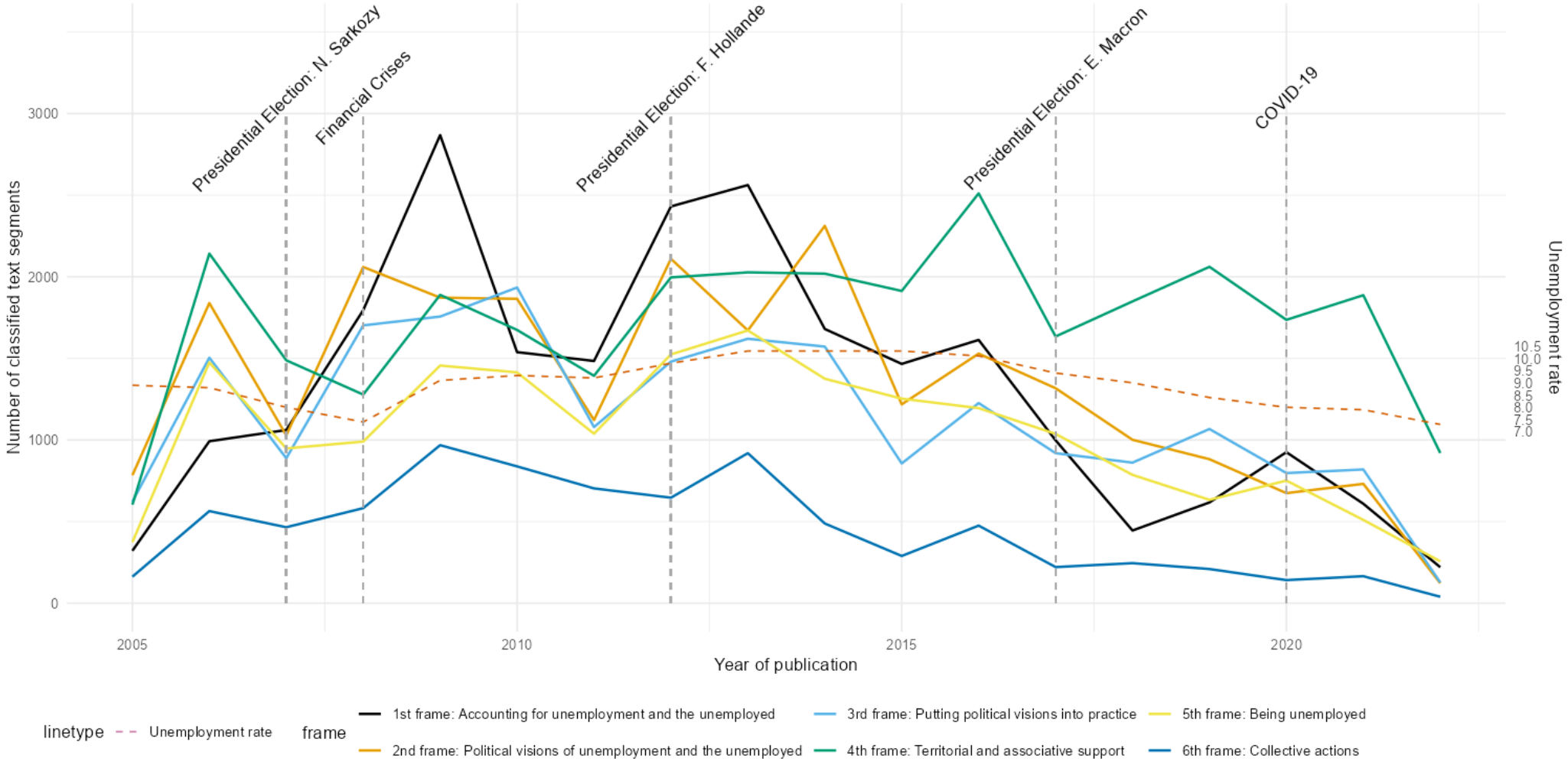
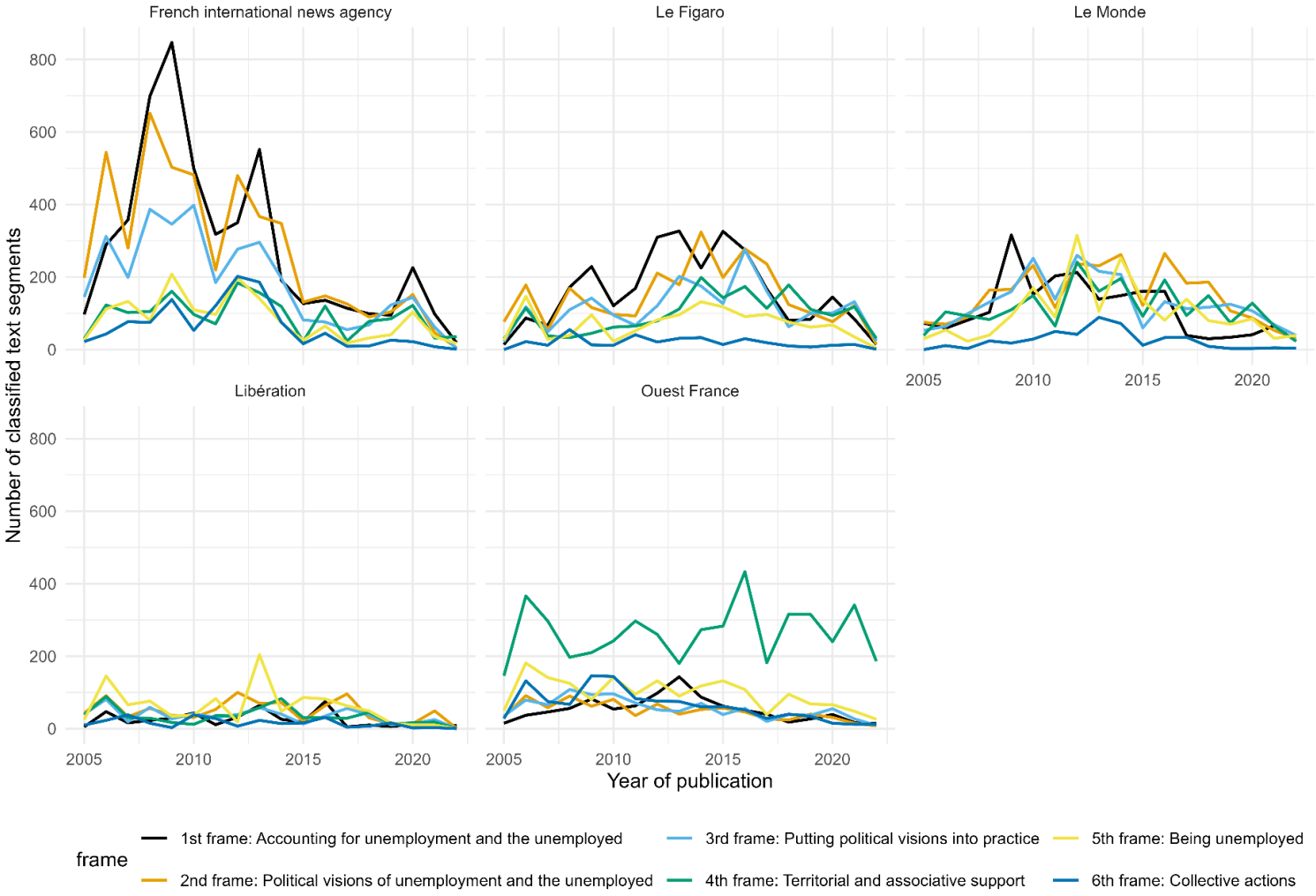


Figure 4

Scatterplot of the evolution of the number of classified text segments, per frames, per year, for a selection of media



1st frame: Accounting for unemployment and the unemployed (18.8%)

This first frame is radically different from the other five, as it only reflects a disembodied economic and statistical accounting of unemployed people.

This economic frame reports **unemployment rate statistics** that are presented as caused by global **economic conditions** and **GDP growth**. This **unemployment rate** reflects stocks and flows of unemployed people, who are quantified and qualified within **categories** of **jobseekers**. Categories depend on the **length of the person's previous employment**, the reason for **registering** with the French public employment service, their **gender**, **age bracket**, living region, as well as other factors...

In summary, this first frame represents almost a fifth of all analyzed text segments and treats unemployed people from a purely accounting point of view. Unemployed people may appear to be represented, but they are depicted only as disembodied administrative categories. The unemployment rate is presented as dependent on the global economy, without any political perspective.

2nd frame: Political visions and management of unemployment and the unemployed (17.6%)

This second frame represents discussions and debates about the different political visions of unemployed people and unemployment and the enactment of related public policy instruments.

Several **political** visions of the labor market and unemployed people are discussed. Most of these policies express or revolve around a distrust of unemployed people, who need to be more **tightly controlled**, leading to **sanctions** such as exclusion from unemployment insurance. The labor **unions** usually oppose this vision and negotiate with the various governments. Illustrating this vision, the most widely reported issue is a **referendum** proposed by former **French** President **Nicolas Sarkozy** to **ask** the **French** people to **reform**

the "unemployment benefit system and [...] the way we should look at work and the culture of welfare dependency". These political visions lead to **reforms** such as **plans** and **measures**. All members of the **government**, such as the French **president** or **ministers**, are named. Members of the legislature, on the other hand, are never named and are disembodied.

In summary, this frame exposes different competing political visions of unemployment and unemployed people within the French social system. Jobseekers are mostly considered unreliable and suspected of fraud, which requires controls and sanctions. These policy visions are rarely based on quantitative work, with very few invited scholars or experts. This does not mean that every reported discourse supports a control narrative, but that most of them revolve around the political vision of untrustworthiness, control, and sanction, whether to support or oppose it.

3rd frame: Putting political visions into practice (17.9%)

This third frame continues the second and evokes the operationalization of the political visions already described mostly through rights and duties and the many specific cases of the insurance system.

Rights take the form of **assistance** and **follow-up** in finding a job. The French insurance and welfare system can take many forms that are mentioned, such as the **right** to **compensation** or **benefits**, the **Allocation de Solidarité Spécifique** (**ASS**); the **RMI**; the **RSA**... This complexity causes the PES to erroneously **pay undue** amounts, which are then **reclaimed**. In 2013, these **errors** led a young man, unable to **repay** his **overpayment**, to set himself on fire.

Rights are matched by obligations, with the PES monitoring the job search activities of unemployed people to prevent **non-compliance** with the job **search obligations**. If **non-compliance** is detected, the PES can impose **sanctions** such as temporary **suspension** of or **exclusion** from the insurance system. To counterbalance the ever-increasing obligations on

the part of jobseekers, a 2018 reform introduced a **bonus-malus** system to disincentivize companies from using **short-term** and **fixed-term** contracts and to keep up with the **cost** of unemployment benefits.

Overall, this third frame is highly technical and evolves around rights that are strongly conditioned by duties and obligations. The former have become more complicated to access over the years, while the latter have become more restrictive, especially for precarious workers in insecure employment (Grégoire & Vivès, 2021).

4th frame: Territorial and associative support for the unemployed (23,6 %)

This fourth frame is a radical change. It is a transition from the previous frames, in which people were absent, to one in which unemployed people and their reality are considered, here from the point of view of job placement officers.

Support for unemployed people is discussed from the point of view of **voluntary associations** as well as **professional integration structures**. Although some **stories** of successful **integration** are mentioned, jobseekers are mainly described in terms of **difficulties** in finding a job, such as not having a driver's license, a car, or a babysitter.

To support them, associations can help jobseekers to **write CVs** and **cover letters**, **simulate job interviews** or provide **computer** and **digital** training. Associations and professional structures, such as the PES, also direct unemployed people to **sectors** and **professions** with **recruitment** difficulties (**catering**, **construction**, etc.) to train them, obtain certification and get a job.

Zero Long-Term Unemployment Territories ("*Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée*"), an **experimental** job guarantee policy, is also mentioned (Langer et al., 2023). Although the policy is at odds with mainstream approaches to integration and could be discussed politically, it is mostly addressed from a technical point of view or for its positive impact on employment.

Except for voluntary associations, this fourth frame is the operational implementation, by local professional structures and teams, of the public policies described in the second and third frames. Unlike the previous frames, the current one places less emphasis on controlling and punishing unemployed people and instead focuses on the obstacles and difficulties that hinder employment.

5th frame: Being unemployed, living, telling, suffering the ordeal of unemployment (15,5 %)

This frame continues the previous one and is the first to consider unemployed people from their perspective, giving them a voice and embodying them. The reported stories portray jobseekers as worthy despite their difficulties, and eager to fit in.

Unemployed people can be portrayed in general terms. They are a **father** and **mother**, a **family** struggling with financial strains (**rent**, school **canteen**, etc.). Overall, they are **people** who want to **live** like everyone else and **buy** gifts for their **children**, but do not have the means and end up **selling** personal items such as their cars to meet both ends.

For some jobseekers, it is an opportunity to **be told** or **to tell** their stories and their **lives** of **hardship** after a **layoff**, **illness**, or loss of a life partner. Some speak of their loss of landmarks, dignity, self-esteem, and motivation, coupled with the fear of slipping into poverty as they move from one precarious job to another. When talking about their lives, unemployed people present themselves as **people** going through difficult **things**. Nevertheless, many also report expecting to be judged and viewed through an accusatory stereotype, such as (not) **really** be **looking** for a **job**, (not) **willing** to **get out** of unemployment.

In response to this stigmatization, some unemployed people report that they cannot **bear** their situation and want to **prove** that unemployed people are not **screwed up** but **capable**. They do so by using a strong and almost desperate discourse with a more

conversational lexical field. This narrative is first embodied by **Gilles Latraye**, a **stocky**, **bearded** man in his **fifties** with a "wrecked **shoulder**". Every morning from 6:30 to 8:30, he begged on the **side** of a national road between two medium-sized cities, holding a sign that reads "I want to work" and his **phone** number. This narrative is also illustrated by a very publicized exchange between French president Emmanuel Macron and an unemployed horticulturist named **Jonathan** (no last name) on live television during the European Heritage Days. The former advises the latter to "**cross** the **street**" to find a job in a **café**.

Finally, unemployed people are also reflected in the arts, sometimes directly giving them a **voice** to tell their **stories** in blogs on reporting on their stories in **films** or **books**. The daily life of **players** without a **club** is also highlighted in the sport press.

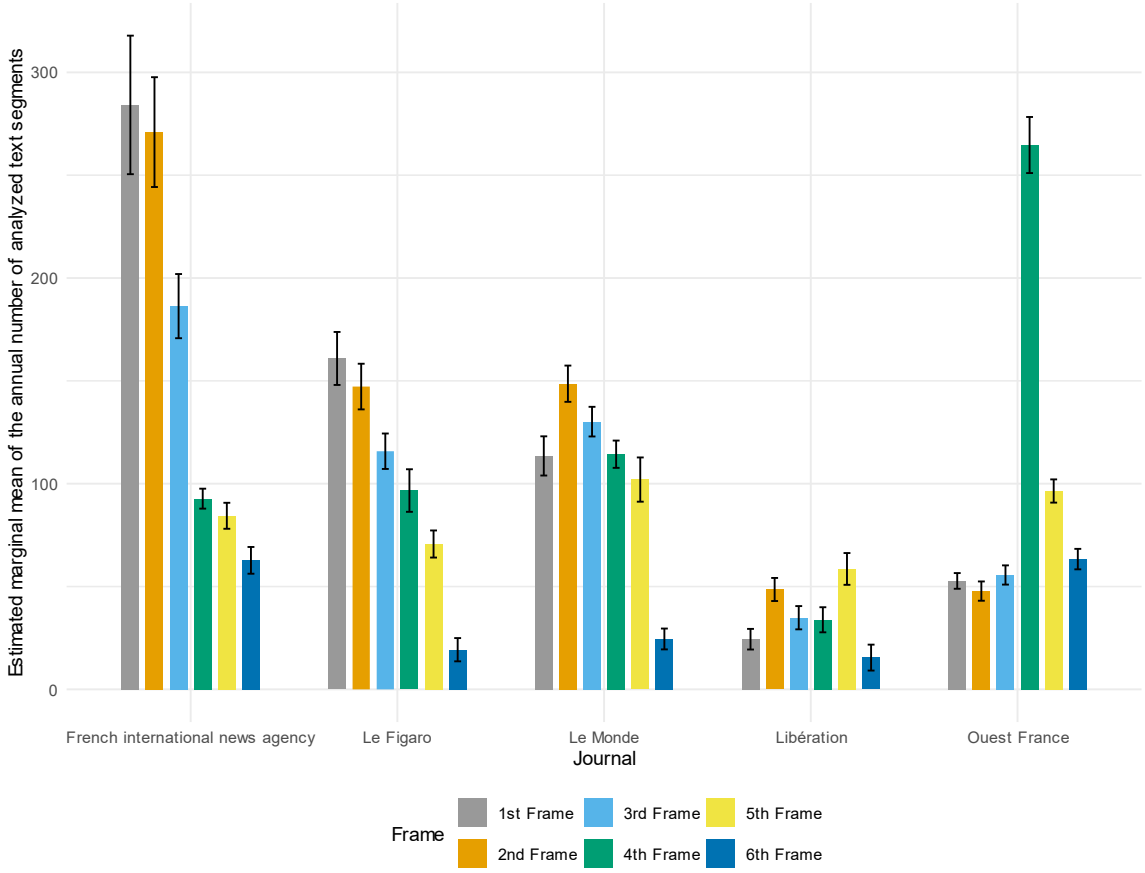
6th frame: Collective actions of the unemployed (6,6 %)

This frame reports on collective actions that unemployed people can organize through associations and demonstrations.

Newspapers sometimes advertise the time, place, and address of **open offices** of associations of unemployed people. This frame is also linked to **demonstrations** by unemployed people, such as the **immolation** of a young unemployed man at the end of his entitlement in a French medium-sized town in 2013. The importance of this frame in the coverage of French news is low, since a significant proportion of the articles analyzed refer to the demonstrations of unemployed people during the Arab Spring.

Figure 5

Barplot of the estimated marginal mean of the annual number of analyzed text segments, per journal, for a selection of media



Note: We used fixed effects and clustered robust standard errors "HC1" by year and journal. Error bars represent 95% confidence intervals adjusted using Bonferroni correction.

Discussion

Unemployed people are very rarely put on the agenda

Media coverage of unemployed people in the French written press mostly reflects their absence, as they are seldom on the agenda. Although conducted on a different population more than twenty years ago, this is consistent with Bullock et al. (2001), who reported that poor people were underrepresented in the U.S. written press and television news broadcasts. This finding may reflect a lack of interest and empathy that characterizes people whose stigma is perceived as controllable, which intensifies stigmatization processes (Decety et al., 2010; Feather, 1983; Rodin et al., 1989; Weiner et al., 1988). This low visibility could affect unemployed people, who could interpret this social insignificance as contempt and devaluation (Voirol, 2005).

Unemployed people are mostly framed in a technical way, more than life and stories

In addition to agenda setting, we show that the coverage of unemployed people by the French written press can be organized in six frames, namely accounting for unemployment and the unemployed (18.8%); political visions and management of unemployment and the unemployed (17.6%); putting political visions into practice (17.9%); territorial and associative support for the unemployed (23.6%); being unemployed (15.5%); collective actions of the unemployed (6.6%). Therefore, when they are discussed, jobseekers are mostly dehumanized and reported through technical, statistical, political, and operational frames, which represent 77.9% of our classification.

We classify the first frame as a thematic one. The second, third, and fourth frames are neither thematic nor episodic in that they discuss unemployment from a political and technical point of view. Again, two decades later, this is consistent with the findings of Bullock et al. (2001), who analyzed written press articles about poor people in the U.S. and showed that most did not fit the thematic/episodic distinction but discussed how states and local organizations were

managing welfare programs. Finally, the fifth and sixth frames are mostly episodic, the only ones that focus on individual life stories or events.

Our first three frames replicate previous results about the media treatment of unemployed people

The first frame is radically different from all the others and is only a statistical accounting of unemployed people and unemployment. Text segments reported in this frame only explain unemployment in terms of GDP growth or decline. It corresponds to Okoroji et al.'s (2021) frame of politics of unemployment and measures.

In the second frame, the French written press, whether it supports or rejects the vision, revolves around the idea that unemployed people are untrustworthy and must therefore be controlled and sanctioned to prevent fraud and break the culture of welfare dependency. This idea expresses an underlying vision of voluntary unemployment, which would be due to a lack of willingness to work or to a cost-benefit calculation that would be unfavorable to returning to work. The proposed solution is to reduce unemployment insurance. This second frame is close to Okoroji et al.'s (2021) othering frame and is consistent with previous work on the stereotype of unemployed people as lazy, lacking warmth and morality (Camus & Berjot, 2015; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; Marie et al., 2023; Norlander et al., 2020; Seghouat et al., 2021). It is particularly expressed by former French President Nicolas Sarkozy, who proposed a debate on "the way we should look at work and the culture of welfare dependency".

In the third frame, written media report on the many ways in which the French political and institutional system translates the political visions of unemployment and unemployed people into public policy. It is close to the welfare policy frame of Okoroji et al. (2021), which covers unemployment and welfare policy in general.

These findings suggest that half of the frames used by the French political sphere to represent unemployed people, which account for 54.3% of all classified text segments, are close to those used by British political elites (Okoroji et al., 2021). The representation of "the unemployed" appears to be largely transnational, at least among the political leaders of these two countries. These results replicate their findings that political elites have the power to set an agenda and define frames to portray unemployed people (Chong & Druckman, 2007). We therefore assume that the correlation found by the authors between the use of the othering frame and attitudes towards unemployed people would also hold in France. Unfortunately, we are not aware of any annual French survey that would allow us to test this hypothesis.

Our last three frames extend previous works about the media treatment of unemployed people

The first three frames depict unemployed people in numbers or political visions, emphasizing low confidence and the need for control and sanctions. On the contrary, the last three frames show their lives, obstacles, and difficulties in finding employment.

As such, the fourth frame represents a profound shift by taking the point of view of job placement officers. Integration professionals insist on the obstacles and difficulties in finding a position. This would be consistent with a contact hypothesis, with professional job placement officers developing more positive attitudes toward unemployed people (Balty et al., 2022; Marie, Bouchat, et al., 2024a; Pettigrew & Tropp, 2006). The reported vocational integration activities consider unemployment only as an individual problem caused by low employability, either due to a low capacity to search for a job or due to a mismatch between supply and demand resulting from a lack of skills (Larquier & Marchal, 2016; Salognon, 2007). The two logical solutions are to support unemployed people in their job search, or to get the person to obtain a certificate.

Following Okoroji et al. (2021), emphasizing individual factors in unemployment could worsen attitudes toward them.

The fifth frame portrays individuals living in unemployment. First, text segments classified in that frame mostly present unemployment as a life accident and do not discuss its structural factors (Brand, 2015). For instance, only a handful of articles discuss the poor health of people in unemployment, and those that do individualize the issue by pointing out that unemployed people smoke more or drink more alcohol. Moreover, "the unemployed" are personified by Gilles Latraye and Jonathan (no last name). The two seem to take personal responsibility for their unemployment situation and are portrayed as willing to work at almost any cost, with the former begging for any work by the side of a national road and the latter asking for help directly from the French president on live television. This representation would be consistent with Garcia-Lorenzo et al.'s (2022) "getting out" typology and with an individual mobility social identity strategy (Tajfel & Turner, 1979). This discourse builds on and reinforces a social norm to work by emphasizing individual responsibility in job search and implying that any job is better than no job (Stam et al., 2016). Consequently, individuals should adapt to the labor market to take (almost) any job at (almost) any cost, denying them the right to choose their professional career. Overall, this representation matches the findings of Bullock et al. (2001) in that it focuses mainly on perseverant and willing individuals trying to escape unemployment.

The sixth frame is very scarce and reports either on open offices of associations of unemployed people or on demonstrations. These events are rare, and this frame mostly reports demonstrations that happened during the Arab Spring. This representation would be consistent with Garcia-Lorenzo et al.'s (2022) "getting organized" typology and with a collective action social identity strategy (Tajfel & Turner, 1979).

None of these frames match those found by Okoroji et al. (2021). Therefore, we extend their findings and show that studying the framing of unemployed people starting from the written media reveals three additional frames used to portray them, accounting for 45.7% of the classified text segments. In addition, we nuance our claim that political elites have an agenda and framing power, as these frames made little or no reference to political leaders (Chong & Druckman, 2007).

Media treatment of unemployed people changes over time

After exploring the framing of unemployed people in the French written press, Figure 3 shows the evolution of the number of analyzed text segments, per frame, per year, to visualize the importance and the evolution of these frames. We find that the frames used to portray unemployed people vary across time.

The fourth frame of territorial and associative support for unemployed people is the most important one until 2007 and after 2015. The first frame of accounting for unemployment and the unemployed is the most important one from the beginning of the financial crisis in 2008 until 2014. The sixth frame of collective actions is always the most underrepresented one.

Moreover, the first, second and fifth frames are linearly correlated with the annual unemployment rate, indicating that changes in the number of text segments that are classified in those frames is related to the annual unemployment rate (r = .52 [.07; .79], p = .03; r = .53 [.08; .80], p = .02; r = .70 [.34; .88], p = .001, respectively, see Table 1). On the contrary, the number of text segments classified in the third, fourth, and sixth frames are not correlated with the annual unemployment rate, meaning that their use is more volatile and dependent on other contextual variables and events.

Heterogeneity of the media coverage of unemployed people

To explore heterogeneity in the media coverage of unemployed people, figure 4 shows the evolution of the number of classified text segments, per frame, per year, for our selection of media. Figure 5 shows the estimated marginal mean of the annual number of text segments analyzed, per journal, with a fixed effect and clustered robust standard errors "HC1" of years and journal, for our selection of media. We find that our six frames are used heterogeneously by the French written press.

The French international news agency mostly frames unemployed people through the first, second and third frames, with a large gap in the use of the other three frames. In doing so, the news agency mostly reports the discourses of the political sphere, reinforcing the hypothesis that frames emanate from political elites to serve their partisan orientations (Chong & Druckman, 2007).

The coverage of unemployed people in Le Figaro, a conservative daily, is close to that of the French international news agency although the gap with the other three frames is smaller. Le Monde, a centrist newspaper, mostly uses the first frame of accounting for unemployment and the unemployed in 2008 to report on the financial crisis, and then shows a balanced coverage and use of the different frames. Libération, a liberal newspaper, mostly frames unemployed people through the fifth frame and shows a balanced use of the different frames. Finally, Ouest France, a local newspaper, mainly covers unemployed people through the fourth, fifth, and sixth frames. This is especially true in the years following the financial crisis, with the newspaper reporting on open offices of associations supporting unemployed people. However, there is an overall large gap between the use of the fourth frame and the use of the fifth and sixth frames. These results again nuance the previously supported idea that frames emerge from political party leaders, with (mostly local) and liberal newspapers choosing to specifically discuss territorial and associative

support, to highlight the factual lives of unemployed people, as well as their collective actions (Chong & Druckman, 2007).

Robustness checks

We report correspondence analyses in Appendix 3, Appendix 4, and Appendix 5. Taken together, our results show that the framing of unemployed people can be summarized by two factors. The first one accounts for 10.66% of the data and consists of a quantitative and accounting discourse against a qualitative one that reports on the lives of unemployed people. The second axis accounts for 7.04% of the data and is of a top-down discourse, originating from the political elites, against a bottom-up one that reports on the experience of unemployment. This quantitative robustness check supports our qualitative analyses of the frames.

Implications and research opportunities

First, we show that unemployed people are largely absent from the French media coverage. When they are discussed, they are mostly framed as an accounting, political, or a welfare program issue rather than as people and lives. Future research could examine the extent to which this lack of social visibility is related to the very experience of unemployment, and its consequences.

Second, we extend the work of Okoroji et al. (2021). By directly analyzing the written press, we find three additional frames through which the media may portray unemployed people and refine our understanding of their representation. Future research should include a variety of sources to capture the many discourses and viewpoints on the topic under study. Further studies could also manipulate our six frames to assess their effects on readers of the articles, whether unemployed or not.

Third, by including a range of national and local sources in our analysis, we analyze the full spectrum of media coverage of unemployed people and show that they can be framed in

either a top-down way that comes from political elites or a bottom-up one that comes from local and liberal medias. We argue that it is a valuable and nuanced contribution to the framing literature (Chong & Druckman, 2007).

Fourth, the social representation of "the unemployed" is that of a poor man who experiences material difficulties, takes personal responsibility for their unemployment situation, and looks for almost any job at almost any cost. Thus, our work suggests that the representation of "the poor" and the representation of "the unemployed" share similarities that could be explored further (Bullock et al., 2001). In addition, the emphasis on a social norm to work within this representation could both reinforce negative stereotypes, prejudice, and discrimination on the part of people who may stigmatize, as well as anticipating, experiencing, and internalizing the stigma of unemployment on the part of unemployed people (Marie, de Araujo, et al., 2024; Stam et al., 2016). Further research could explore how these could be related.

Finally, while Garcia-Lorenzo et al. (2022) offered a five-category typology of responses to stigmatization and the situation of unemployment, the representation of a person in unemployment only matches their "getting out" category. Future research could examine how different representations of unemployed people would be perceived by people with and without a job.

Limitations

First, two terms are used to refer to people looking for a job in France: unemployed (*chômeurs*), which follows the definition of the International Labor Organization, and jobseekers (*demandeurs d'emploi*), which is an administrative category of the French Public Employment Service. We analyzed only articles that included the strict term "unemployed" in their title, since the latter refers to an administrative category. Another work could include both words to compare

their media coverage, or even take a broader approach by including unemployment insurance and the job market.

In addition, we were unable to access press articles published before October 26, 2005. We argue that our 17-year time series still allows us to draw coherent and substantive long-term conclusions.

Finally, this work was only descriptive of the framing of unemployed people. We have done our best to overcome this limitation, by building on previous work to both interpret our findings, and to provide hypotheses about the possible consequences of these different frames and research opportunities.

Conclusion

People who are unemployed carry a stigma that is linked to the stereotype and social representation of "the unemployed" (Bourguignon et al., 2022; Pescosolido & Martin, 2015). These can both influence and be influenced by their media coverage, in a spiral logic (Slater, 2015). This stereotype and stigma can lead to prejudice and discrimination from people who may stigmatize, and to the experience, anticipation, and internalization of the stigma of unemployment for people who may be stigmatized (Fox et al., 2018; Marie, de Araujo, et al., 2022). We combined social representation theory and stereotype from social psychology, with agenda setting, priming, and framing from communication studies, to uncover the origins, content, evolution, and transmission channels of the representation of "the unemployed" in the French written press (Moscovici, 1988; Scheufele & Tewksbury, 2007).

We used the Reinert method (1990; Ratinaud, 2018) to analyze 12,996 articles published in the French written press between October 26, 2005, and June 21, 2022, extending previous work by Okoroji et al. (2021) and Bullock et al. (2001).

We found that unemployed people were very rarely put on the agenda and mostly invisible in the French written press. When they were discussed, unemployed people were presented through six frames that were mostly dehumanizing and represented 77.9% of our classification. The press articles could be summarized in two dimensions. The first is a quantitative and accounting discourse as opposed to a qualitative one, and the second is a top-down discourse coming from the political elites as opposed to a bottom-up one coming from the lives of unemployed people. Therefore, frames about people in unemployment that were determined by political party leaders opposed those put forward by liberal and local newspapers.

When people were portrayed, unemployment was mostly presented as an individual concern. This could prevent people who are unemployed from benefiting from valuable group resources during their unemployment and prevent job placement professionals and companies from recognizing the systemic aspects of unemployment and vocational integration (Bourguignon et al., 2022; Garcia-Lorenzo et al., 2022; Larquier & Marchal, 2016; Salognon, 2007). Moreover, individuals were represented as perseverant and willing poor men who seemed to take personal responsibility for their unemployment situation and tried to find (almost) any position by doing (almost) anything. This narrative was underpinned by and could in turn reinforce a social norm to work, reinforcing the stigma and stigmatization of people in unemployment (Marie, de Araujo, et al., 2024; Stam et al., 2016).

Partie 2
Le stigmate de chômeur, de la perspective des personnes qui peuvent stigmatiser

"You're a Nobody When you're Unemployed": Exploring the Content of Unemployed People's Stereotype

Charly Marie[1], Pierre Bouchat[12], et David Bourguignon[1]

[1]PErSEUs, Université of Lorraine

[2]Psychological Sciences Research Institute, UCLouvain, Louvain-la-Neuve, Belgium

Note

Charly Marie : https://orcid.org/0000-0001-5731-990X
Pierre Bouchat : https://orcid.org/0000-0002-6639-6453
David Bourguignon : https://orcid.org/0000-0001-5428-422X

We would like to thank the French Public Employment Service France Travail and the French National Agency for Scientific Research (Agence Nationale de la Recherche Scientifique, ANRT), for funding Charly Marie's PhD. We would also like to thank the Sève emploi Grand-Est network for their help and confidence. We have no conflicts of interest to declare.

Corresponding author: Charly Marie, PErSEUs, Université de Lorraine, Ile du Saulcy - BP 60228, 57045, Metz cedex 01, France. Courriel : charly.marie.pro@gmail.com

Abstract

Previous research has shown that unemployed people bear a stigma that builds on the stereotype of "the unemployed" and is associated with many adverse individual and collective outcomes. Several studies have described their stereotype and compared it to other groups, but none has done so using the dimensions and facets of the most recent integrated framework of stereotypes. In Study 1 among university students (n = 241), we show that unemployed people are rated lower than employed people on the horizontal and the vertical dimensions of their stereotypes, as well as on the facets of capacity, assertiveness, morality and friendliness. In addition, we also show that unemployed people are also rated the lowest when compared to a high-high occupation (firefighters) and a low-low occupation (railroad workers). In study 2, we replicate and extend these findings with university students (n = 193) and show that unemployed people are also blatantly dehumanized when compared to the same target of employed people and to the same high-high and low-low occupations. In Study 3, we show that vocational integration workers (n = 123) also rate unemployed people lower than employed people on the horizontal and the vertical dimensions, as well as on the capacity, assertiveness and friendliness facets but not on morality. Overall, we conclude that unemployed people have a highly destructive stereotype that is lacking in every dimension and facet, that they are overly despised and that unemployment is so disregarded that not having a job is considered worse than having a devalued job.

Key-words: Unemployed; Stereotype Content; Stigma

"You're a Nobody When you're Unemployed": Exploring the Content of Unemployed People's Stereotype

Unemployed people are disliked and carry a stigma (Bourguignon et al., 2022). A stigma is a mark that communicates a devalued social identity in a specific context (Major & O'Brien, 2005). Consequently, an unemployed person may be stigmatized if they are labeled as "unemployed," are applied a negative stereotype and are ostracized and treated differently by a person in a position of power because of that label and stereotype (Link & Phelan, 2001; Major & O'Brien, 2005; Pescosolido & Martin, 2015).

The stigma of "the unemployed" is built on a stereotype, which is a set of shared beliefs about the characteristics and behavior of people of a given group (Leyens et al., 1994). In France, the stereotype of unemployment is highly negative with unemployed people being described as poor, lazy and idle (Camus & Berjot, 2015). One of the most prominent models of stereotypes, the Stereotype Content Model, postulates that they are organized in a two-dimensional structure (Fiske et al., 2002). According to this model, stereotypes would be constructed along a dimension of warmth (i.e., what are the group's intentions toward self or in-group) and competence (i.e., how effective will the group be in pursuing those intentions), with most stereotypes being mixed and a combination of high warmth and low competence or the opposite. Previous research has shown that unemployed people and people receiving welfare benefits are among the groups that score lower, if not the lowest, on both the warmth and competence dimensions compared to many other groups in Germany (Asbrock, 2010; Friehs et al., 2022) and the United States (Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; He et al., 2019). In addition, Norlander et al. (2020) showed that resumes depicting current unemployment were rated as less competent and less warm of resumes of employed people in the United States. Moreover, Okoroji et al. (2023) conducted audit studies. First, they found that resumes depicting current unemployment were rated as less competent but no less moral

and friendly than resumes depicting current employment. Second, resumes depicting current unemployment were less likely to be interviewed and hired for a job opening than resumes depicting current employment. Third, the effects of employment status were fully mediated by the competence judgments.

The stereotype content model has recently been combined with other stereotype models into an integrated framework that organizes stereotypes into two orthogonal dimensions (Abele et al., 2021). The first dimension is referred to as "vertical" and is very similar to the competence dimension of the stereotype content model. In addition, the dimension is further divided into the facets of ability and assertiveness, which refer to the ability and the motivation of members of a group to carry out their intentions. The second dimension is "horizontal" and is very similar to the warmth dimension of the stereotype content model. It is also divided into two facets of morality and friendliness, referring respectively to respect for moral values and the ability to relate to others. In addition, the integrated framework emphasizes that observers who rate a group lower on the vertical dimension are more likely to rate the same group higher on the horizontal dimension. This compensation effect would serve justice concerns in creating and maintaining harmonious intergroup relations (Yzerbyt, 2018).

The stigma and stigmatization of unemployed people, as well as their negative stereotype, has many consequences. First, they may be the target of acute and daily stigmatization, expect to be the target of stereotypes, prejudice and discrimination and internalize the stigma of unemployment by adopting the negative thoughts and feelings associated with their stigmatized identity (Fox et al., 2018; Marie, de Araujo, et al., 2024). The acute and everyday stigmatization of unemployed people can take many forms, such as being othered and dehumanized in the British and the French written press (Marie & Bourguignon, 2024; Okoroji et al., 2021), being discriminated against in access to

employment based on the time spent unemployed (Eriksson & Rooth, 2014; Ghayad, 2013; Kroft et al., 2013; Van Belle et al., 2018) and being treated differently by employment counselors (Hentzgen et al., 2022; Marie, Bouchat, et al., 2024). Stigmatization of unemployed people has been linked to their poorer physical and mental health as well as lower well-being when compared to employed people (Brand, 2015; Krug et al., 2019; Krug & Eberl, 2018; Marie, Rauscher, et al., 2024; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012). Finally, unemployed people actively manage their stigma. For example, some may hide their status, reduce their number of job applications and not apply for public assistance and unemployment benefits to avoid stigmatizing contexts (Hentzgen et al., 2022; Hoffmann et al., 2024; Marie, Bouchat, et al., 2024). On the contrary, some others may submit more applications to leave unemployment (de Araujo et al., 2024; Krug et al., 2019; Marie, Rauscher, et al., 2024). Finally, they could organize and delegitimize their stigma, which has been shown to protect their well-being (Bourguignon et al., 2022; Garcia-Lorenzo et al., 2022)

Given the many consequences of the stigma of being unemployed, a good understanding of its stereotype and its content could help researchers and practitioners in designing ways to reduce its negative effects. If few works have compared unemployed people either to employed people or to other groups using the dimensions of warmth and competence, no work has yet examined their stereotype using the new vertical and horizontal dimensions as well as their facets. Therefore, we conducted three studies to explore the stereotype content of "the unemployed" and its relationships.

In the first study, we compare the "unemployed" with the "workers" group on the two dimensions and the four facets of their stereotypes to replicate the results of Norlander et al. (2020). We then compare unemployed people to a group of highly valued workers (firefighters, who have been shown to be in a high-high combination, Friehs et al., 2022; He

et al., 2019) and a group of despised workers (railroad workers, who are a highly despised group in France). In the second study, we replicate the findings of the first study and explore the blatant dehumanization of unemployed people. In the third study, we replicate the results of the first and second studies among professional integration workers.

Open science practices

The data is available on the Open Science Framework, along with the R code to replicate the analyses, tables and figures from the three studies (https://osf.io/8skqj/?view_only=3b6cd3053bbc4964b37e5c56a2f2527e).

Study 1

Hypotheses

Based on previous literature, we hypothesized that unemployed people would be judged lower than employed people on the vertical and horizontal dimensions of their stereotype (H_{1a}) and on the four facets of their stereotype (H_{1b}). We also hypothesized that unemployed people would be judged higher on the horizontal dimension than on the vertical dimension, reflecting a compensation effect (H_{2a}). We hypothesized the opposite for employed individuals (H_{2b}). In addition, we hypothesized that unemployed people would be rated lowest on the dimension of their stereotypes (H_{3a}) and on the facets of their stereotypes (H_{3b}) compared to the high-high occupation of firefighters and the low-low occupation of railroad workers. Finally, we hypothesized that attitude toward unemployed people would be lower than toward employed people (H_{4a}) and the lowest when compared to the high-high occupation of firefighters and the low-low occupation of railroad workers (H_{4a}).

Method

Procedure

University students completed an online survey. They first gave their consent to participate and then provided their year of birth, gender and field of education. They were

then asked to express their opinions by representing, as best they could, railroad workers, firefighters and unemployed people. The order of the questions related to stereotypes was counterbalanced and randomized.

Measures

Based on the work of Abele et al. (2021, Table 1), the vertical dimension was measured by the items ambitious, confident, competent and efficient[21]. The first two items refer to the facet of assertiveness and the last two to the facet of capacity. The horizontal dimension was measured by the items honest, sincere, sociable and warm[22]. The first two items refer to the facet of morality and the last two items refer to the facet of friendliness. The scales ranged from 1 *Not at all* to 7 *Completely*. We also measured attitudes using a thermometer ranging from 0 to 100, with a score of 50 indicating neither a favorable nor an unfavorable attitude toward the group in question. We combined answers relative to firefighters and railroad workers to obtain social judgment and attitude about workers. Psychometric analyses are reported in Table 1 in the Appendix.

Results

Description of participants

241 participants completed the study (Mean age = 20.2, SD = 3.4, range: [18, 61]; Gender: 83.0% female, 15.4% men, 1.66% non-binary; Education: Psychology, 90.04%; University & technology, 9.96%). Descriptive statistics are reported in Table 1 and a correlation table is reported in Table 1 of Supplementary Material (Arel-Bundock, 2022; Lüdecke et al., 2022). One participant did not provide their year of birth, which we replaced with the mean year of birth.

---

[21] In French, ambitieux, sûrs de soi, compétents and efficaces.
[22] In French, sociable, chaleureux, honnêtes and sincères.

Table 1

Study 1. Descriptive statistics.

Characteristic	N = 241[1]
Age	20.22 (3.37)
Gender	
Female	200 (83%)
Male	37 (15%)
Other	4 (1.7%)
Education	
Psychology	217 (90%)
University & technology	24 (10.0%)
Workers - Vertical	5.33 (0.77)
Unemployed - Vertical	3.66 (1.13)
Railroad workers - Vertical	4.75 (1.03)
Firefighters - Vertical	5.91 (0.88)
Workers - Capacity	5.69 (0.88)
Unemployed - Capacity	3.80 (1.29)
Railroad workers - Capacity	5.14 (1.23)
Firefighters - Capacity	6.24 (0.91)
Workers - Assertivity	4.98 (0.87)
Unemployed - Assertivity	3.52 (1.20)
Railroad workers - Assertivity	4.36 (1.12)
Firefighters - Assertivity	5.59 (1.06)
Workers - Horizontal	5.03 (0.82)
Unemployed - Horizontal	4.15 (1.11)
Railroad workers - Horizontal	4.45 (1.05)
Firefighters - Horizontal	5.62 (1.04)
Workers - Morality	4.90 (0.94)
Unemployed - Morality	4.12 (1.19)
Railroad workers - Morality	4.41 (1.15)
Firefighters - Morality	5.39 (1.23)
Workers - Friendliness	5.17 (0.84)
Unemployed - Friendliness	4.18 (1.20)
Railroad workers - Friendliness	4.49 (1.20)
Firefighters - Friendliness	5.85 (1.03)
Workers - Attitude	75 (13)
Unemployed - Attitude	48 (22)
Railroad workers - Attitude	62 (19)
Firefighters - Attitude	88 (15)

[1] Mean (SD); n (%)

Main analysis

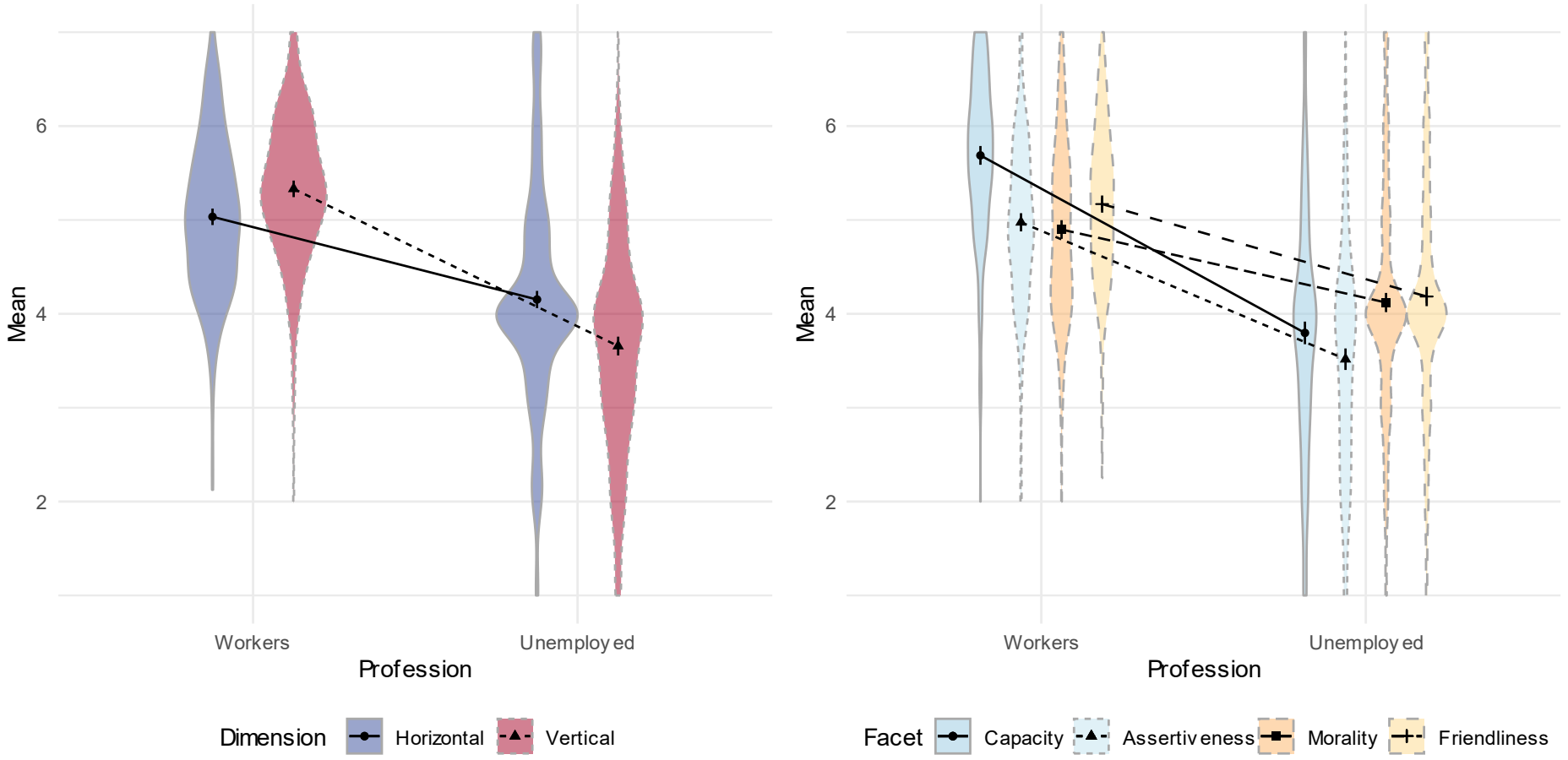
We performed analysis of variance and then computed marginal means, contrasts with Holm correction and standardized effect sizes (Lüdecke et al., 2022; Singmann et al., 2024). For ease of reading, only figures are presented. Contrasts and correlations tables are reported in respectively Appendices and Supplementary materials.

Difference in social judgment between workers and unemployed people

Unemployed people were consistently rated lowest across all dimensions of stereotype content (main effect of profession F (1, 240) = 374.57, $p < .001$, $\eta p2 = .61$; main effect of stereotype dimension F (1, 240) = 7.20, $p = .008$, $\eta p2 = .03$; interaction effect F (1, 240) = 190.32, $p < .001$, $\eta p2 = .44$). Results are shown in Figure 1 and reported in Table 2 in the Appendix. Unemployed people were judged more negatively on the vertical and the horizontal dimension than employed people (respectively difference = -1.67 [-1.87; -1.48], t(240) = -22.56, $p < .001$, d = -1.46 [-1.64; -1.27] and difference = -.88 [-1.07; -.70], t(240) = -12.64, $p < .001$, d = -.82 [-.96; -.67]). Moreover, unemployed people showed a compensation effect and were rated more favorably on the horizontal dimension than on the vertical one (difference = .50 [.36; .64], t(240) = 9.45, $p < .001$, d = .61 [.47; .75]). Finally, workers also showed a compensation effect and were rated more favorably on the vertical dimension than on the horizontal one (difference = .30 CI [.19; .41], t(240) = -7.37, $p < .001$, d = . 48 [.34; .61]).

Figure 1

Study 1. Differences in the dimensions and facets of the stereotypes of workers and of unemployed people.



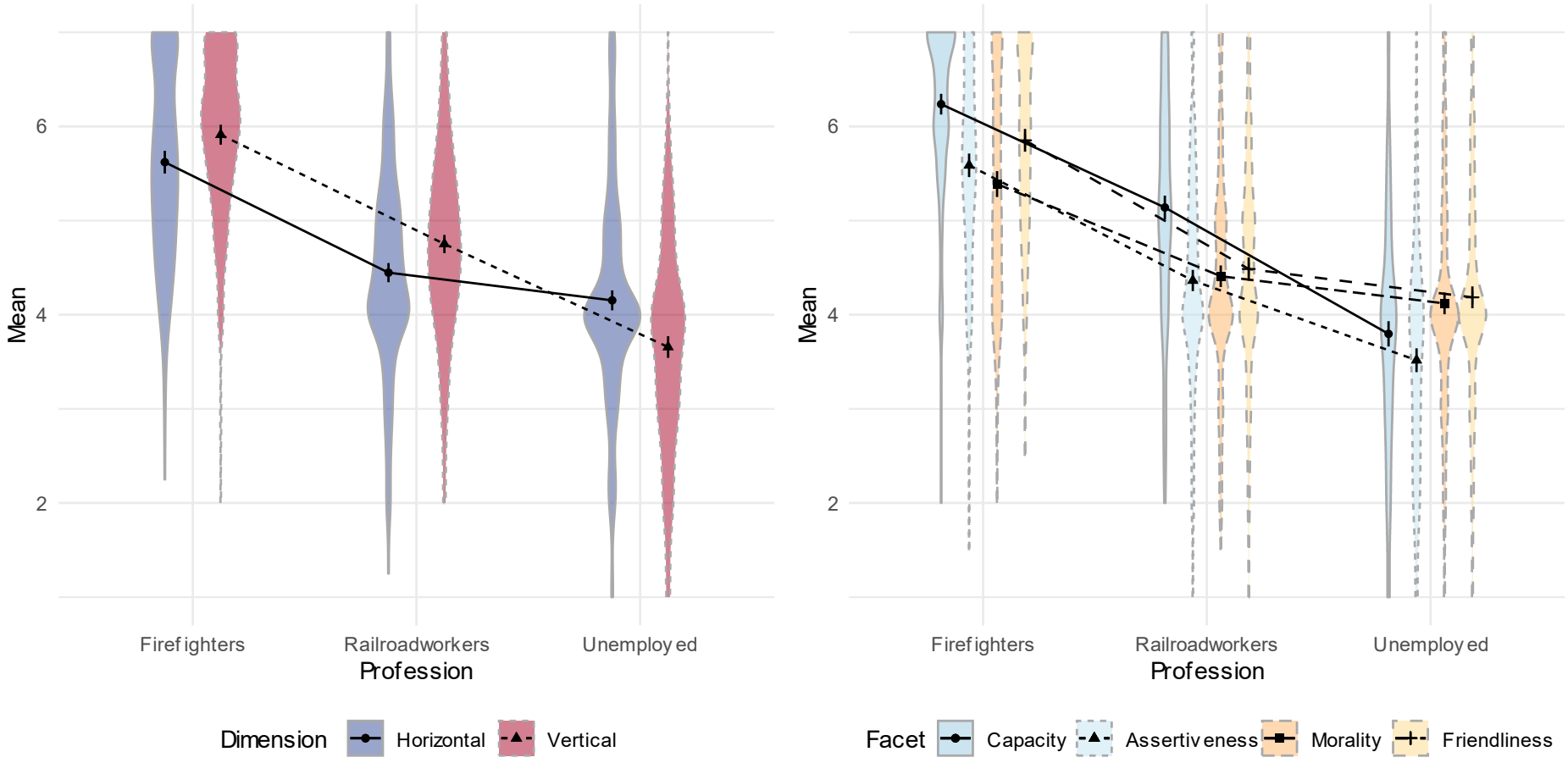
Unemployed people were also judged the worst across all facets of stereotype content (main effect of profession F (1, 240) = 374.57, p < .001, $\eta p2$ = .61; main effect of stereotype facet F (3, 664) = 46.38, p < .001, $\eta p2$ = .16; interaction effect F (3, 697) = 84.73, p < .001, $\eta p2$ = .26). Results are shown in Figure 1 and reported in Table 3 in the Appendix. Unemployed people were judged as less assertive (difference = -1.46 [-1.61; -1.30], t(240) = -18.43, p < .001, d = -1.19 [-1.35; -1.02]), less capable (difference = -1.89 [-2.07; -1.72], t(240) = -21.26, p < .001, d = -1.37 [-1.55; -1.20]), less friendly (difference = -.98 [-1.14; -.83], t(240) = -12.65, p < .001, d = -.82 [-.96; -.67]) and less moral than employed people (difference = -.78 [-.93; -.63], t(240) = -10.04, p < .001, d = -.65 [-.79; -.51]).

Difference in social judgment between firefighters, railroad workers and unemployed people

Unemployed people were again consistently rated lowest across all dimensions of stereotype content (main effect of profession F (2, 444) = 325.74, p < .001, $\eta p2$ = .58; main effect of stereotype dimension F (1, 240) = .87, p = .35; $\eta p2$ = .00; interaction effect F (2, 479) = 92.65, p < .001, $\eta p2$ = .28). Results are shown in Figure 2 and reported in Table 4 in the Appendix. Unemployed people were rated lower on the vertical and the horizontal dimensions when compared to firefighters (differences are respectively -2.26 [-2.47; -2.04], t(240) = -25.22, p < .001, d = -1.63 [-1.82; -1.43] and -1.47 [-1.68; -1.25], t(240) = -16.35, p < .001, d = -1.06 [-1.21; -.90]). They were also judged more negatively when compared to railroad workers on the vertical and the horizontal dimensions (differences are respectively -1.09 [-1.28; -.91], t(240) = -14.55, p < .001, d = -.94 [-1.09; -.79] and -.29 [-.47; -.12], t(240) = -4.06, p < .001, d = -.26 [-.39; -.13]).

Figure 2

Study 1. Differences in the dimensions and facets of the stereotypes of firefighters, railroad workers and unemployed people.



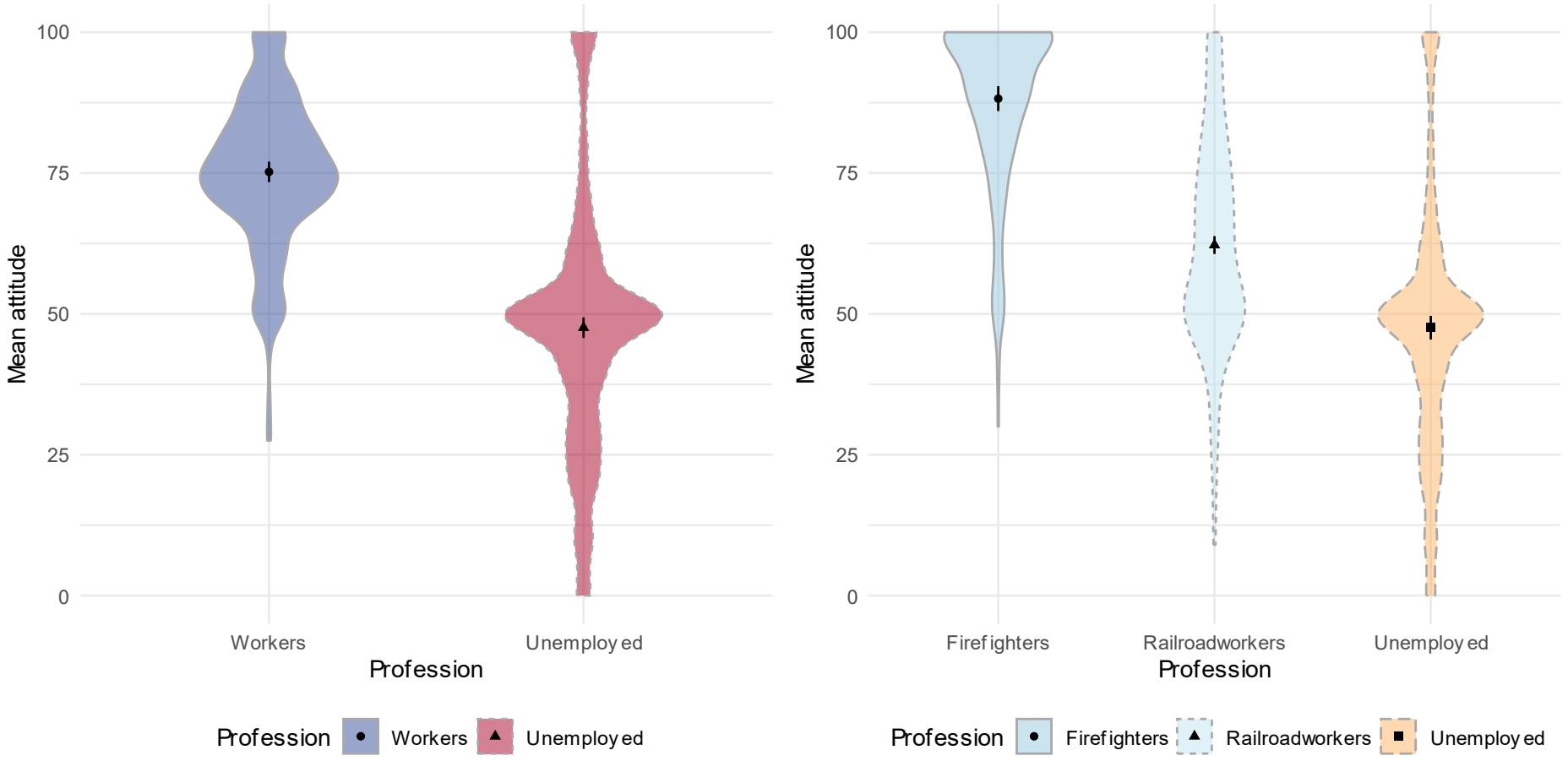
Finally, unemployed people were also consistently judged the worst across all facets of the stereotype when compared to different professions (main effect of profession F (2, 444) = 325.74, $p < .001$, $\eta p2$ = .58; main effect of stereotype facet F (3, 671) = 61.05, $p < .001$, $\eta p2$ = .20; interaction effect F (6, 1369) = 46.58, $p < .001$, $\eta p2$ = .16). Results are shown in Figure 2 and reported in Table 5 in the Appendix. Compared to firefighters, unemployed people were judged as less capable (difference = -2.44 [-2.68; -2.20], t(240) = -24.62, $p < .001$, d = -1.59 [-1.78; -1.40]), less assertive (difference = -2.07 [-2.31; -1.83], t(240) = -20.77, $p < .001$, d = -1.34 | [-1.51; -1.17]), less moral (difference = -1.27 [-1.51; -1.03], t(240) = -12.80, $p < .001$, d = -.83 [-.97; -.68]) and less friendly (difference = -1.67 [-1.90; -1.43], t(240) = -17.22, $p <$ .001, d = -1.11 [-1.27; -.95]). Compared to railroad workers, unemployed people were also judged less capable (difference = -1.34 [-1.58, -1.11], t(240) = -13.87, p < .001, d = -.90 [-1.04; -.75]), less assertive (difference = -.85 [-1.04; -.66], t(240) = -10.79, $p < .001$, d = -.70 [-.84; -.56]), less moral (difference = -.29 [-.48; -.09], t(240) = -3.55, $p < .001$, d = -.23 [-.36; -.10]) and less friendly (difference = -.30 [-.51, -.10], t(240) = -3.54, $p < .001$, d = -.23 [-.36; -.10]).

Difference in attitude between workers and unemployed people, as well as between firefighters, railroad workers and unemployed people

Attitude toward unemployed people were lower than toward employed people (difference = -27.67 [-30.24; -25.10], t(240) = -21.22, $p < .001$, d = -1.37 [-1.54; -1.19]). Moreover, attitude toward unemployed people were lower than toward firefighters as well as toward railroad workers (main effect of profession F (2, 423) = 418.64, $p < .001$, $\eta p2$ = .64; respectively -40.66 [-44.66; -36.66], t(240) = -24.50, $p < .001$, d = -1.58 [-1.77; -1.39] and -14.68 [-17.67; -11.69], t(240) = -11.83, $p < .001$, d = -.76 [-.91; -.62]). Results are shown in Figure 3 and reported in Tables 6 and 7 in the Appendix.

Figure 3

Study 1. Differences in the attitudes toward workers, unemployed people, firefighters and railroad workers.



Discussion of study 1

Unemployed people were rated lower than employed people on both the vertical and horizontal dimensions, replicating previous findings (Asbrock, 2010; Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; He et al., 2019; Norlander et al., 2020). In addition, unemployed people were rated higher on the horizontal dimension than on the vertical dimension, while employed people showed the opposite, indicating a compensation effect (Abele et al., 2021). Extending the work of Norlander et al. (2020), unemployed people were also rated as less capable, less assertive, less moral and less friendly than employed people on every facet of their stereotype.

This more negative social judgment held even when unemployed people were compared to a highly despised occupation. In fact, unemployed people were judged lower on both the vertical and horizontal dimensions of their stereotype, as well as on the facets of capacity, assertiveness, morality and friendliness when compared to the high-high occupation of firefighters and the low-low occupation of railroad workers. We interpret this as evidence that unemployed people are overly despised and that not having a job is judged worse than having a despised job (Asbrock, 2010; Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; He et al., 2019; Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023).

Finally, attitude toward unemployed people was lower than toward employed people and this difference held even when compared with the low-low group of railroad workers.

Overall, our study replicates previous work showing that unemployed people are highly despised and suggests that having no job is judged worse than having a despised job (Asbrock, 2010; Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; He et al., 2019; Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023).

We then sought to replicate this finding and to extend it by exploring the dehumanization of unemployed people.

Study 2

People and groups rated low on the vertical and the horizontal dimensions, such as drug addicts and homeless people, are hated and disrespected (Fiske et al., 2002). In addition, the different combinations of vertical and horizontal judgments have been shown to predict different patterns of emotion and behavior with groups judged as lacking in both dimensions eliciting active harm, contempt and disgust (Cuddy et al., 2007). Previous fMRI work has found that groups rated lowest on both dimensions of the stereotype were dehumanized and showed lower activation of brain areas typically associated with social cognition and higher activation of brain areas typically associated with disgust (Harris & Fiske, 2006). As such, unemployed people, who are a low-low group, could also be dehumanized.

Hypotheses

We had the same hypotheses as in Study 1 regarding the stereotype dimensions and facets. In addition, we hypothesized that unemployed people would be more dehumanized than employed people (H_{5a}) and than the high-high occupation of firefighters and the low-low occupation of railroad workers (H_{5b}).

Method

Procedure

University students completed an online study that duplicated the procedure used in Study 1.

Measures

We used the same measures as in Study 1. We also used the "Ascent of Man" measure of blatant dehumanization with a cursor ranging from 0 to 100 (Kteily et al., 2015). Psychometric analyses are reported in Table 8 in the Appendix.

Results

Description of participants

193 participants completed the study (Mean age = 20.4, SD = 2.5, range: [18, 41]; Education: Psychology, 35.23%; University & technology, 64.77%). Descriptive statistics are reported in Table 2 and a correlation table is reported in Table 2 of Supplementary Material (Arel-Bundock, 2022; Lüdecke et al., 2022).

Table 2

Study 2. Descriptive statistics.

Characteristic	**N = 193**[1]
Age	20.40 (2.50)
Gender	
Female	127 (66%)
Male	65 (34%)
Other	1 (0.5%)
Education	
Psychology	68 (35%)
University & technology	125 (65%)
Workers - Vertical	5.41 (0.78)
Unemployed - Vertical	3.51 (1.19)
Railroad workers - Vertical	4.72 (1.10)
Firefighters - Vertical	6.10 (0.77)
Workers - Capacity	5.76 (0.82)
Unemployed - Capacity	3.71 (1.23)
Railroad workers - Capacity	5.16 (1.27)
Firefighters - Capacity	6.37 (0.76)
Workers - Assertivity	5.06 (0.90)
Unemployed - Assertivity	3.32 (1.29)
Railroad workers - Assertivity	4.28 (1.20)
Firefighters - Assertivity	5.83 (0.97)
Workers - Horizontal	5.15 (0.78)
Unemployed - Horizontal	4.13 (1.13)
Railroad workers - Horizontal	4.50 (1.00)
Firefighters - Horizontal	5.80 (0.93)
Workers - Morality	5.08 (0.91)
Unemployed - Morality	4.07 (1.25)
Railroad workers - Morality	4.53 (1.14)
Firefighters - Morality	5.63 (1.15)
Workers - Friendliness	5.22 (0.78)
Unemployed - Friendliness	4.19 (1.21)
Railroad workers - Friendliness	4.47 (1.09)
Firefighters - Friendliness	5.97 (0.91)
Workers - Attitude	74 (14)
Unemployed - Attitude	45 (22)
Railroad workers - Attitude	60 (20)
Firefighters - Attitude	87 (15)
Workers - Ascent of Man	84 (16)
Unemployed - Ascent of Man	73 (26)
Railroad workers - Ascent of Man	78 (21)
Firefighters - Ascent of Man	90 (14)

[1] Mean (SD); n (%)

Main analysis

We used the same method as in Study 1. Contrasts and correlations tables are reported in respectively Appendices and Supplementary materials.

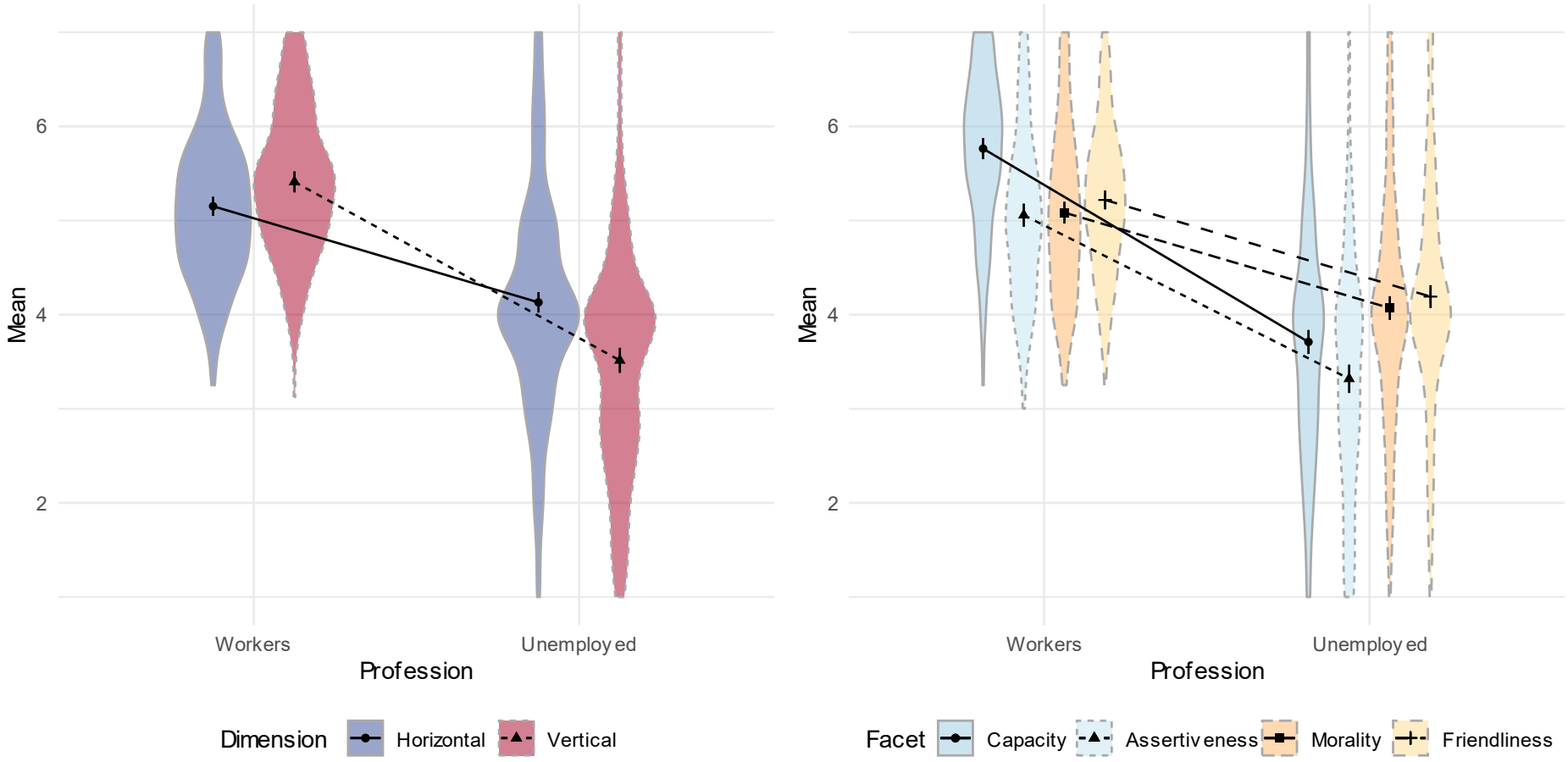
Difference in social judgment between workers and unemployed people

Unemployed people were again judged the worst across all dimensions of stereotype content (main effect of profession F (1, 192) = 303.86, $p < .001$, $\eta p2$ = .61; main effect of stereotype dimension F (1, 192) = 19.50, $p < .001$, $\eta p2$ = .09; interaction effect F (1, 192) = 125.06, $p < .001$, $\eta p2$ = .39). Results are shown in Figure 4 and reported in Table 9 in the Appendix. Unemployed people were judged more negatively on the vertical and the horizontal dimension than employed people (respectively difference = -1.90 [-2.16; -1.63], t(192) = -18.86, $p < .001$, d = -1.36 [-1.56, -1.16] and difference = -1.02 [-1.24; -.80], t(192) = -12.24, $p < .001$, d = -.88 [-1.05; -.72]).

Unemployed people also showed a compensation effect and were rated more favorably on the horizontal dimension than on the vertical one (difference = .62 [.44; .79], t(192) = 9.25, $p < .001$, d = .67 [.51; .82]). Finally, workers also showed a compensation effect and were rated more favorably on the vertical dimension than on the horizontal one (difference = .26 [.14; .38], t(192) = -5.95, $p < .001$, d = .43 [28; 58]).

Figure 4

Study 2. Differences in the dimensions and facets of the stereotypes of workers and of unemployed people.



Unemployed people were once again judged the worst across all facets of stereotype content (main effect of profession F (1, 192) = 303.86, $p < .001$, $\eta p2$ = .61; main effect of stereotype facet F (3, 509) = 56.67, $p < .001$, $\eta p2$ = .23; interaction effect F (3, 524) = 62.11, $p < .001$, $\eta p2$ = .24). Results are shown in Figure 4 and reported in Table 10 in the Appendix. Unemployed people were judged as less capable (difference = -2.05 [-2.25; -1.85], t(192) = -20.29, $p < .001$, d = -1.46 [-1.67; -1.26]), less assertive (difference = -1.74 [-1.96; -1.51], t(192) = -15.16, $p < .001$, d = -1.09 [-1.27; -.91]), less friendly (difference = -1.03 [-1.20; -.86], t(192) = -11.78, $p < .001$, d = -.85 [-1.01; -.68]) and less moral than employed people (difference = -1.01 [-1.21; -.82], t(192) = -10.07, $p < .001$, d = -.73 [-.89; -.57]).

Difference in social judgment between firefighters, railroad workers and unemployed people

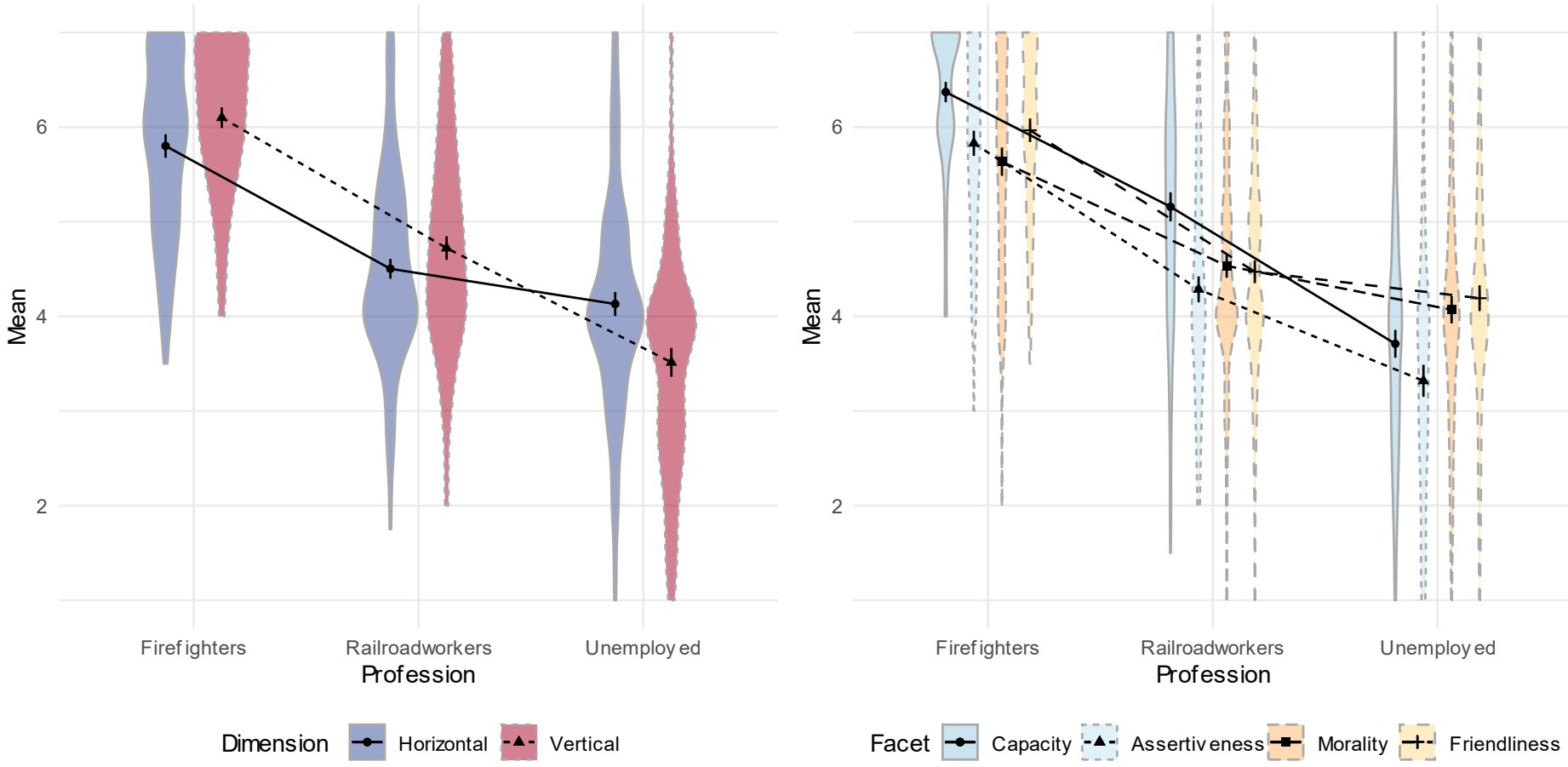
Unemployed people were judged the lowest across all dimensions of stereotype content (main effect of profession F (2, 344) = 323.21 $p < .001$, $\eta p2$ = .63; main effect of stereotype dimension F (1, 192) = .78, p = .38; $\eta p2$ = .00; interaction effect F (2, 368) = 71.17, $p < .001$, $\eta p2$ = .27). Results are shown in Figure 5 and reported in Table 11 in the Appendix. Unemployed people were considered lower on the vertical and the horizontal dimensions when compared to firefighters (differences are respectively -2.59 [-2.84; -2.33], t(192) = -24.27, $p < .001$, d = -1.75 [-1.98; -1.53] and -1.67 [-1.92; -1.42], t(192) = -16.40, $p < .001$, d = -1.18 [-1.37; -1.00]). They were also judged more negatively when compared to railroad workers on the vertical and the horizontal dimensions (differences are respectively -1.21 [-1.47; -.94], t(192) = -11.03, $p < .001$, d = -.80 [-.96; -.63] and -.37 [-.57; -.17], t(192) = -4.45, $p < .001$, d = -.32 [-.47; -.18]).

Finally, unemployed people were again judged the worst across all facets of the stereotype (main effect of profession F (2, 344) = 323.21, $p < .001$, $\eta p2$ = .63; main effect of stereotype facet F (3, 531) = 62.41, $p < .001$, $\eta p2$ = .25; interaction effect F (5, 1010) = 37.88,

$p < .001$, $\eta p2 = .16$). Results are shown in Figure 5 and reported in Table 12 in the Appendix. Compared to firefighters, unemployed people were judged as less capable (difference = -2.66 [-2.91; -2.41], $t(192) = -25.61$, $p < .001$, $d = -1.85$ [-2.08; -1.61]), less assertive (difference = -2.51 [-2.81; -2.21], $t(192) = -20.37$, $p < .001$, $d = -1.47$ [-1.67; -1.26]), less moral (difference = -1.56 [-1.86; -1.27], $t(192) = -12.96$, $p < .001$, $d = -.94$ [-1.10; -.77]) and less friendly (difference = -1.77 [-2.02; -1.52], $t(192) = -17.17$, $p < .001$, $d = -1.24$ [-1.43; -1.05]). Compared to railroad workers, unemployed people were also judged less capable (difference = -1.45 [-1.74; -1.16], $t(192) = -12.16$, $p < .001$, $d = -.88$ [-1.04; -.71]), less assertive (difference = -.97 [-1.26; -.67], $t(192) = -7.88$, $p < .001$, $d = -.57$ [-.72; -.42]), less moral (difference = -.46 [-.71; -.21], $t(192) = -4.49$, $p < .001$, $d = -.32$ [-.47; -.18]) and less friendly (difference = -.28 [-.50; -.06], $t(192) = -3.02$, $p = .003$, $d = -.22$ [-.36; -.07]).

Figure 5

Study 2. Differences in the dimensions and facets of the stereotypes of firefighters, railroad workers and unemployed people.

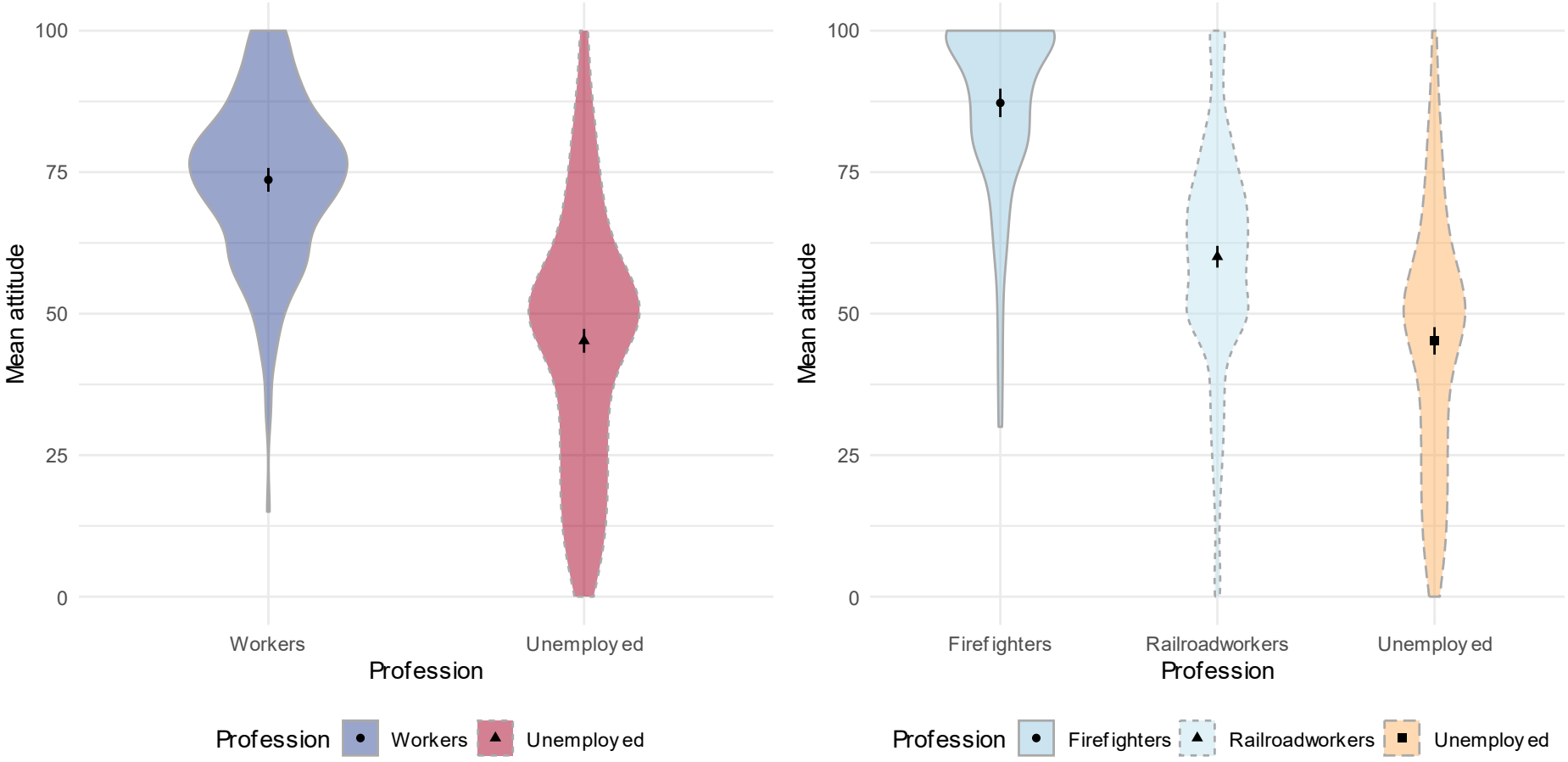


Difference in attitude between workers and unemployed people, as well as between firefighters, railroad workers and unemployed people

Attitude toward unemployed people were lowered than toward employed people (difference = -28.45 [-31.42; -25.48], $t(192) = -18.91$, $p < .001$, $d = -1.36$ [-1.56; -1.16]). Finally, attitude toward unemployed people were lowered than toward firefighters as well as toward railroad workers (main effect of profession F (2, 351) = 334.32, $p < .001$, $\eta p2 = .64$; respectively -42.04 [-46.58; -37.49], $t(192) = -22.32$, $p < .001$, $d = -1.61$ [-1.82; -1.40] and -14.86 [-18.43; -11.29], $t(192) = -10.04$, $p < .001$, $d = -.72$ [-.88; -.56]). Results are shown in Figure 6 and reported in Table 13 in the Appendix.

Figure 6

Study 2. Differences in the attitudes toward workers, unemployed people, firefighters and railroad workers.



Difference of blatant dehumanization between workers and unemployed people, as well as between firefighters, railroad workers and unemployed people

Unemployed people were more blatantly dehumanized than employed people (difference = -10.80 [-13.25; -8.35], $t(192) = -8.68$, $p < .001$, $d = -.63$ [-.78; -.47]). They also were more blatantly dehumanized than firefighters and railroad workers (main effect of profession F (2, 299) = 92.41, $p < .001$, $\eta p2 = .32$; respectively = -16.85 [-20.68; -13.03], $t(192) = -10.65$, $p < .001$, $d = -.77$ [-.93, -.61] and -4.75 [-7.38; -2.11], $t(192) = -4.35$, $p < .001$, $d = -.31$ [-.46; -.17]). Results are reported in Figure 7 and in Table 14 in the Appendix.

Discussion of study 2

Unemployed people were again rated lowest on both dimensions of the stereotype compared to employed people (Asbrock, 2010; Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; He et al., 2019; Norlander et al., 2020). In addition, unemployed people were also rated higher on the horizontal dimension than on the vertical dimension and the opposite was true for employed people, indicating a compensation effect (Abele et al., 2021). Similar to Study 1, we also found that unemployed people were rated as less capable, less assertive, less moral and less friendly than employed people, extending the work of Norlander et al. (2020). This more negative stereotype was again found when unemployed people were compared to the low-low occupation of railroad workers. Moreover, attitudes toward them was lower than toward employed people and toward the low-low group of railroad workers.

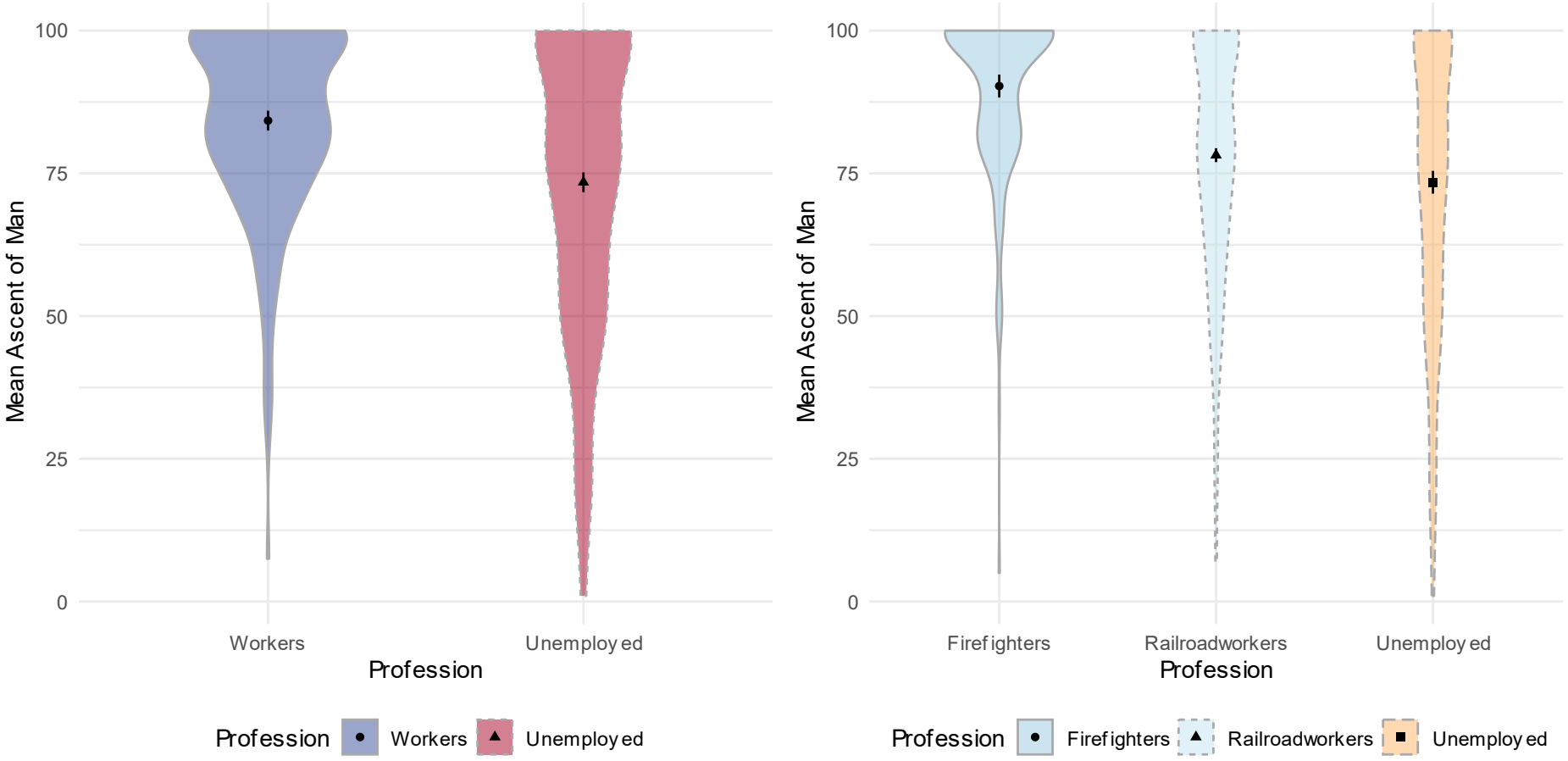
Finally, we showed that unemployed people are despised to the point of being blatantly dehumanized when compared to employed people, as well as when compared to the low-low occupation of railroad workers.

Together, these findings replicate and strengthen the conclusions of Study 1 that unemployed people are highly despised and that not having a job is judged worse than having a despised job (Asbrock, 2010; Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; He et

al., 2019; Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023). However, our first two studies included only university students and we sought to replicate our findings with a sample of job counselors.

Figure 7

Study 2. Differences in the Ascent of Man scores of workers, unemployed people, firefighters and railroad workers.



Study 3

Job counselors are important figures in the life of an unemployed person. First, they can help them find a job or vocational training. Moreover, in France, job counselors can reduce or stop unemployment benefits if they think unemployed people are not making enough efforts to find a job. While this decision is based on evidence, it could also be influenced by cognitive biases and stereotypes that job counselors hold about unemployed people. Finally, job counselors may stigmatize unemployed people, which has been shown to be associated with lower health, well-being and use of public services and lower take-up of unemployment benefits by unemployed people (Brand, 2015; Hentzgen et al., 2022; Hoffmann et al., 2024; Krug et al., 2019; Krug & Eberl, 2018; Marie, Bouchat, et al., 2024; Marie, Rauscher, et al., 2024; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012). Thus, the stereotypes that job counselors hold about unemployed people could have highly detrimental proximal consequences during encounters, as well as distal consequences for their access to jobs, financial income, or use of public policies and services.

Therefore, it is important to better understand the dimensions and facets of their stereotype about unemployed people.

Hypotheses

We had the same hypotheses as study 1 and 2 regarding the stereotype dimensions and facets.

Method

Procedure

We worked with the French network Sève emploi Grand-Est, which is a network of employment associations that counsel job seekers and help them find jobs. The network is not part of the French Public Employment Service but works closely with it. The network's

regional coordinators emailed a survey to all their employees. Volunteers indicated their consent to participate and then answered the survey.

Measures

Participants answered the same questions about attitude and the stereotype content as in Study 1 and 2. To shorten the survey, we could only ask about the dimensions and the facets of the stereotypes of "unemployed people" and "workers" in general. The order of the different question blocks and the questions within these blocks were randomized. Psychometric analyses are reported in Table 15 in the Appendix.

Results

Description of participants

123 participants completed the study (Mean age = 43.8, SD = 10.3, range: [21, 66]; Gender: 70.7% women, 28.5% men, .81% non-binary). More descriptive statistics are reported in Table 3 and a correlation table is reported in Table 3 of Supplementary Material (Arel-Bundock, 2022; Lüdecke et al., 2022).

Table 3

Study 3. Descriptive statistics.

Characteristic	**N = 123**[1]
Age	44 (10)
Gender	
Female	87 (71%)
Male	35 (28%)
Other	1 (0.8%)
Length of unemployment in the past	
6 months to 1 year	25 (20%)
More than 1 year	32 (26%)
Never	35 (28%)
Up to 6 months	31 (25%)
Type of professional structure	
Other	123 (100%)
Position held in this structure	
Administration, management and other	56 (46%)
Professional integration advisor	46 (37%)
Technical integration supervisor	21 (17%)
Time spent in this position	
6 months to 1 year	22 (18%)
More than 1 year	84 (68%)
Up to 6 months	17 (14%)
Type of contract for this position	
CDD	15 (12%)
CDI	94 (76%)
Fixed-term contract	9 (7.3%)
Other	5 (4.1%)
Workers - Vertical	4.39 (1.06)
Unemployed - Vertical	3.60 (1.14)
Workers - Capacity	4.58 (1.16)
Unemployed - Capacity	3.98 (1.35)
Workers - Assertiveness	4.20 (1.27)
Unemployed - Assertiveness	3.22 (1.15)
Workers - Horizontal	4.38 (1.09)
Unemployed - Horizontal	4.07 (1.26)
Workers - Morality	4.24 (1.15)
Unemployed - Morality	4.04 (1.38)
Workers - Friendliness	4.52 (1.17)
Unemployed - Friendliness	4.09 (1.28)
Workers - Attitude	62 (22)
Unemployed - Attitude	72 (18)

[1] Mean (SD); n (%)

Main analysis

We used the same method as in Study 1 and 2. Contrasts and correlations tables are reported in respectively Appendices and Supplementary materials.

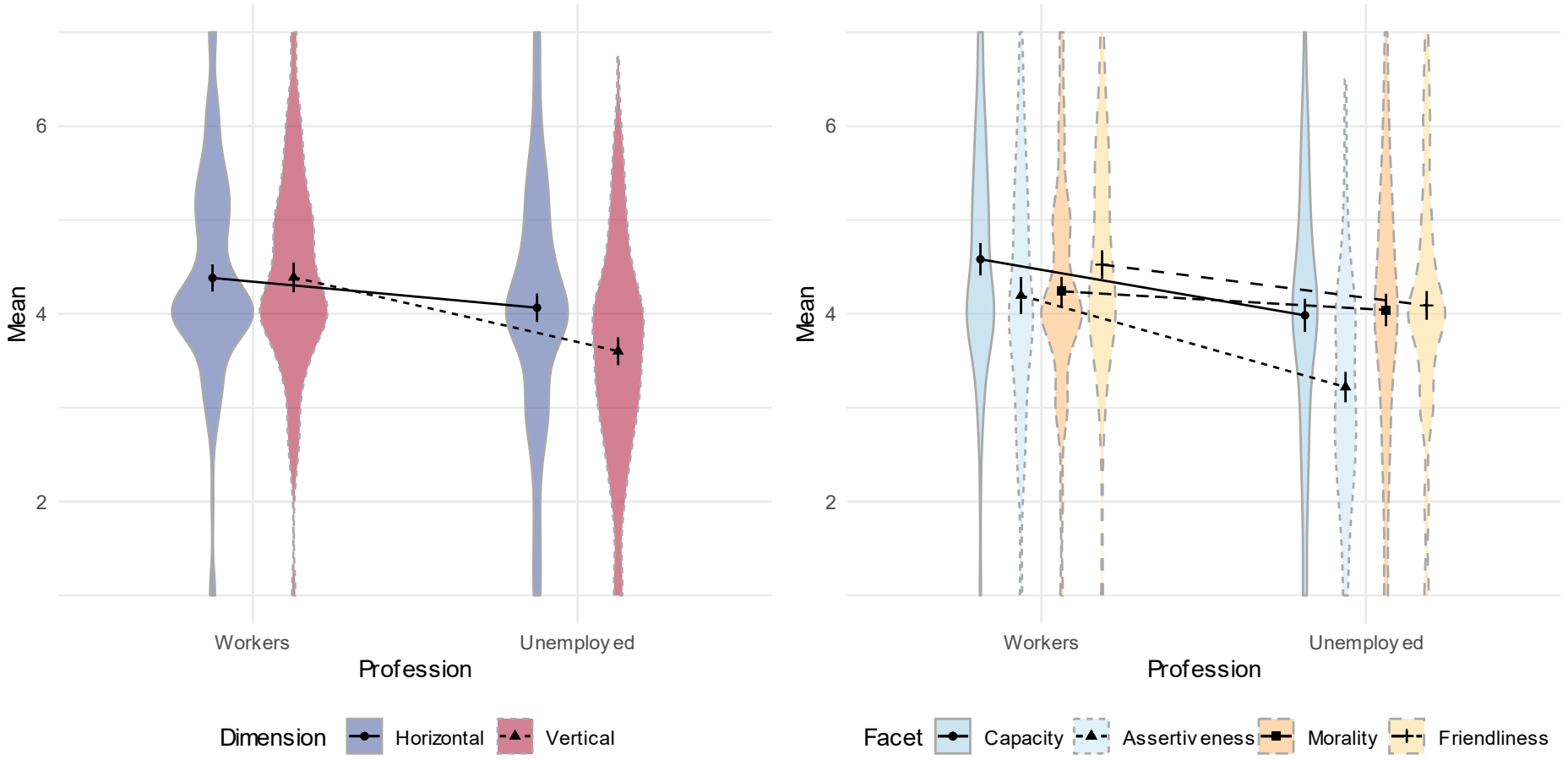
Difference in social judgment between workers and unemployed people

Respondents judged unemployed people the lowest on all dimensions of the stereotype content (main effect of profession F (1, 122) = 24.46, $p < .001$, $\eta p2 = .17$; main effect of stereotype dimension F (1, 122) = 19.62, $p < .001$, $\eta p2 = .14$; interaction effect F (1, 122) = 23.16, $p < .001$, $\eta p2 = .16$). Results are shown in Figure 8 and reported in Table 16 in the Appendix. Unemployed people were judged more negatively on the vertical and the horizontal dimension than employed people (respectively difference = -.32 [-.66; .02], t(122) = -2.55, $p = .027$, d = -.23 [-.41; -.05] and difference = -.32 [-.64; .00], t(122) = -2.66, p = .027, d = -.24 [-.42; -.06]).

Moreover, unemployed people showed a compensation effect and were rated more favorably on the horizontal dimension than on the vertical one (difference = .46 [.28; .65], t(122) = 6.63, $p < .001$, .60 [.41; .79]). employed people, on the other hand, showed no compensation effect and were rated the same on the vertical dimension as they were on the horizontal dimension (difference = -.01 [-.20; .19], t(122) = -.08, $p = .933$, d = -.01 [-.19; .17]).

Figure 8

Study 3. Differences in the dimensions and facets of the stereotypes of workers and of unemployed people.



Unemployed people were also judged the worst across all facets of stereotype content (main effect of profession F (1, 122) = 24.46, $p < .001$, $\eta p2$ = .17; main effect of stereotype facet F (3, 321) = 31.21, $p < .001$, $\eta p2$ = .20; interaction effect F (3, 320) = 14.62, $p < .001$, $\eta p2$ = .11). Results are shown in Figure 9 and reported in Table 17 in the Appendix. Unemployed people were judged as less capable (difference = -.60 [-.88; -.31], t(122) = -4.14, $p < .001$, d = -.37 [-.56; -.19]), less assertive (difference = -.98 [-1.24; -.71], t(122) = -7.26, $p < .001$, d = -.66 [-.85; -.46]) and less friendly (difference = -.43 [-.67; -.20], t(122) = -3.59, $p < .001$, d = -.32 [-.51; -.14]) than employed people. But they were not judged differently on the morality facet (difference = -.20 [-.47; .07], t(122) = -1.48, p = .141, d = -.13 [-.31; .04]).

Difference in attitude between workers and unemployed people

Attitude toward unemployed people were lower than toward employed people (difference = -9.52 [-13.83; -5.21], t(122) = -4.37, $p < .001$, d = -.40 [-.58; -.21]). Results are shown in Figure 9.

Figure 9

Study 3. Differences in the attitudes toward workers and unemployed people.



Discussion of study 3

Respondents rated unemployed people lowest on both dimensions of their stereotype content, which replicates previous work and extends the conclusions and findings from our first two studies to a sample of professional integration workers (Norlander et al., 2020). Moreover, unemployed people were also rated lower than employed people on all facets of their stereotype content except morality. This extends the findings from Norlander et al. (2020) to a sample of professional integration workers. In addition, unemployed people showed a compensation effect and were rated higher on the horizontal dimension than on the vertical dimension (Abele et al., 2021). In contrast to our previous two studies, workers did not show a compensation effect, which we will discuss later. Finally, attitudes toward unemployed people were lower than toward employed people.

Overall, this third study largely replicates the results of our first and second studies conducted with university students, although the differences were smaller for professionals than for students. Findings indicate that unemployed people are also judged badly among professional integration workers, although this difference is less striking than among students.

General discussion

Discussion of the hypotheses

First, we found strong support across all three studies for the hypothesis that unemployed people would be judged lower than employed people on the vertical and the horizontal dimensions of their stereotype (H_{1a}). These results replicate previous findings comparing unemployed people to many groups (Asbrock, 2010; Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; He et al., 2019) and specifically to the group of workers (Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023). Interestingly, the differences were much smaller among professional integration workers than among university students, which we will discuss below.

In addition, we found strong support in three studies for the hypothesis that unemployed people would be rated lower than employed people on all facets of their stereotype ($H1_b$). Two samples of university students and one sample of vocational integration workers rated unemployed people lower on the facets of capacity, assertiveness and friendliness. Finally, unemployed people were also judged less moral than employed people by university students, but not by professional integration workers. These findings partially replicate, challenge and extend the results of Okoroji et al. (2023), who showed that resumes with current unemployment were judged as less competent but were not judged as less moral and friendly than resumes with current employment, in three ways. First, in our sample of vocational integration workers, we replicated their findings that unemployed people were rated as moral as employed people. Thus, vocational integration workers did not judge unemployed people to be less moral and may not see them as freeloaders, at least no more than employed people. This is consistent with previous work on the media treatment of unemployed people, which has found that integration workers and organizations tend to portray them as facing obstacles and difficulties in finding employment, perhaps because of an external attribution of unemployment, or of intergroup contacts (Marie, Bouchat, et al., 2024a; Marie & Bourguignon, 2024; Rauscher, Louvet, et al., 2024). Second, we found that unemployed people were rated as less friendly while Okoroji et al. (2023) did not. This discrepancy may be because we asked people about their stereotypes of employed and unemployed people, whereas Okoroji et al. (2023) asked for judgments about resumes. Third, they only used a measure of the dimension of competence while we used measures of the facets of ability and assertiveness. Doing so, we found in three studies that unemployed people were rated lower on both facets when compared to employed people. Again, professional integration workers' differences were much smaller than university students, which might be due to intergroups contacts (Marie, Bouchat, et al., 2024).

We also found support across all three studies for the hypothesis that unemployed people would be judged higher on the horizontal dimension than on the vertical dimension (H_{2a}). On the opposite, we also found support for the hypothesis that employed people would be rated higher on the vertical dimension than on the horizontal dimension in two studies among university students (H_{2b}). These compensation effects could be interpreted in two ways. First, they could reflect that social inequalities between employed and unemployed people are perceived as large, stable, legitimate and trigger a concern for justice and harmonious relations (Abele et al., 2021). Second, these concerns might be more pronounced among university students than among vocational integration workers, who only show a compensation effect toward unemployed people (Abele et al., 2021).

Moreover, we found strong support across two studies for the hypothesis that unemployed people would be judged lowest on both dimensions of their stereotype compared to the high-high occupation of firefighters and the low-low occupation of railroad workers (H_{3a}) as well as on the facets of their stereotypes (H_{3b}). Unemployed people were systematically judged the lowest on the vertical and the horizontal dimensions, as well as on the capacity, assertiveness, morality and friendliness facets. These findings extend those previously reported in that unemployed people were not only judged more harshly than workers or a valued group, but also than a highly despised low-low occupation. It strengthens our conclusion that unemployed people are highly scorned and that having no job is judged worse than having a despised one (Asbrock, 2010; Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; He et al., 2019; Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023).

In line with these results, we also found strong support in all three studies for the hypothesis that attitude toward unemployed people would be lower than toward employed people (H_{4a}) and toward the high-high occupation of firefighters and the low-low occupation of railroad workers (H_{4b}).

Finally, in one study, we showed that unemployed people were so despised that people could blatantly dehumanized them and declare that they are "less evolutionarily advanced" when compared to employed people (H_{5a}), as well as when compared to the high-high occupation of firefighters and the low-low occupation of railroad workers (H_{5b}). Although a very violent finding, the hypothesis was theoretically and logically derived from the literature and echoes earlier findings by Harris and Fiske (2006) who showed that groups rated lowest on both stereotype dimensions are dehumanized.

Implications

First, our work suggests that the stigma of unemployment could be better integrated into job search programs. On the one hand, employment services could create an environment in which the use of the unemployment stereotype is either neutralized or rendered useless for both vocational integration workers and recruiters. Positive perspectives include resumes that emphasize the number of years an applicant has worked (rather than employment dates, which may convey gaps, Kristal et al., 2023), encouraging and training recruiters to use state-of-the-art recruitment methods such as standardized interviews (Highhouse, 2008; Ryan & Ployhart, 2014) and changing the hiring process of firms (Salognon, 2007). Conversely, anonymous resumes, although initially appealing, have been shown to have detrimental effects (Behaghel et al., 2015). On the other hand, employment services could also support unemployed people in getting organized to delegitimize the stigma of unemployment and buffer against its negative effects (Bourguignon et al., 2022; Garcia-Lorenzo et al., 2022).

Then, our analyses showed much smaller differences among vocational integration workers than among university students. This is consistent with Marie, Bouchat, et al. (2024), who have shown that more qualitative contact with unemployed people predicts a smaller difference in attitudes between employed and unemployed people. Thus, the literature on intergroup contact could be applied to the context of unemployment and extended to the

stereotype of unemployed people (Abele et al., 2021). This could help practitioners develop interventions that might improve the stereotype of unemployed people, leading to better services and support for them.

Limits

The first limitation stems from the cross-sectional method. Future studies could use an audit-like method that presents CVs (Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023) or vignettes (Van Belle et al., 2018) to allow for causal inference.

A second limitation stems from the fact that we only asked for judgments about unemployed people, firefighters, railroad workers, or employed people in general and did not examine different durations of unemployment. Prior research has shown that unemployed people are discriminated against and judged more harshly depending on how long they have been unemployed (Eriksson & Rooth, 2014; Ghayad, 2013; Kroft et al., 2013; Van Belle et al., 2018). Future studies could explore the dimensions and facets of stereotypes as a function of unemployment duration.

Conclusion

People who are unemployed are disliked and carry a stigma that is based on the stereotype of "the unemployed", which has been linked to many harmful individual and collective outcomes (Bourguignon et al., 2022; Camus & Berjot, 2015; Leyens et al., 1994).

First, we replicated previous work and showed that unemployed people are rated lower on the two vertical and horizontal dimensions of a stereotype (Abele et al., 2021; Asbrock, 2010; Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; He et al., 2019; Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023). Then, we extended this work and showed that unemployed people were also rated lower on the vertical and the horizontal dimension than a high-high occupation (firefighters) and a low-low occupation (railroad workers). Finally, we used the most recent integrated model of stereotypes, which further subdivides both dimensions into

the facets of ability and assertiveness for the vertical one and morality and friendliness for the horizontal one (Abele et al., 2021). In two studies of university students, we found that unemployed people were rated lowest on all four facets. In the third study, vocational integration workers rated unemployed people lower on the three facets of friendliness, capacity and assertiveness, but not on morality.

In addition, we showed that attitudes toward unemployed people were lower than toward employed people and were also the lowest compared to the high-high occupation of firefighters and the low-low occupation of railroad workers.

Finally, we showed that the stereotype of unemployed people is so negative that they are blatantly dehumanized when compared to employed people, but also to the high-high and low-low occupations of firefighters and railroad workers.

In summary, our study shows that unemployed people are stereotyped in a very negative way and that unemployment is so despised that not having a job is considered worse than having a despised job. This negative stereotype and its stigmatization are in turn linked to several highly detrimental consequences that further hinder their ability to find employment in a vicious circle that could be addressed by employment services.

Test de la théorie du contact intergroupe et de ses médiateurs entre professionnel·les de l'insertion et personnes sans emploi

Charly Marie[1], Pierre Bouchat[12], et David Bourguignon[1]

[1]PErSEUs, Université de Lorraine

[2]Psychological Sciences Research Institute, UCLouvain, Louvain-la-Neuve, Belgium

Note

Charly Marie : https://orcid.org/0000-0001-5731-990X
Pierre Bouchat : https://orcid.org/0000-0002-6639-6453
David Bourguignon : https://orcid.org/0000-0001-5428-422X

Nous remercions France travail et l'Agence Nationale de la Recherche Scientifique (ANRT) pour le financement du doctorat de Charly Marie. Nous sommes particulièrement reconnaissants envers Catherine Beauvois et Chantal Vessereau. Nous tenons également à remercier le réseau Sève emploi Grand-Est pour leur aide et confiance dans la réalisation de ce travail. Nous n'avons aucun conflit d'intérêt à signaler.

Auteur correspondant : Charly Marie, PErSEUs, Université de Lorraine, Ile du Saulcy - BP 60228, 57045, Metz cedex 01, France. Courriel : charly.marie.pro@gmail.com

Résumé

Les « chômeurs » portent un stigmate aux conséquences individuelles et collectives délétères. Les contacts avec ces dernières pourraient cependant atténuer ce stigmate et améliorer l'attitude envers ce groupe. Pour tester cette hypothèse, nous collaborons avec le réseau Sève emploi Grand-Est et testons un modèle du contact intergroupe et de ses médiateurs entre les personnes au chômage et les professionnel·les de l'insertion (n = 187). Les analyses de régression et de chemins montrent que la fréquence des contacts avec les personnes sans emploi prédit indirectement une différence d'attitude plus faible entre les "chômeurs" et les "travailleurs", médiée par l'individualisation. De plus, les contacts positifs sont également indirectement associés à une baisse de la différence d'attitude, médiée par l'individualisation. A l'inverse, les contacts négatifs prédisent positivement et directement une différence d'attitude plus importante, ainsi qu'indirectement via l'individualisation. Ces résultats suggèrent que la fréquence et que la qualité des contacts avec des personnes sans emploi pourraient réduire leur stigmatisation, en réduisant l'utilisation du stéréotype négatif du "chômeur", mais que ces rencontres pourraient avoir l'effet inverse lorsqu'elles sont négatives.

Mots-clés : Contact intergroupe ; Chômeurs ; Chômage.

Test de la théorie du contact intergroupe et de ses médiateurs entre professionnel·les de l'insertion et personnes sans emploi

Les personnes sans emploi portent un stigmate, défini comme la rencontre d'un attribut réel ou supposé et d'une identité sociale infâmante (Bourguignon et al., 2022; Link & Phelan, 2001; Major & O'Brien, 2005). Elles peuvent en conséquence être la cible de stéréotypes, de préjugés et de discriminations, qui peuvent les amener à vivre, à anticiper et à internaliser le stigmate du chômage et du "chômeur" (Fox et al., 2018; Marie, de Araujo, et al., 2024). Cette stigmatisation peut ensuite entraîner des effets individuels et collectifs délétères, comme une dégradation de la santé des personnes au chômage et de leur accès au droit (Baumberg, 2016; Hentzgen et al., 2022; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009). Une meilleure compréhension des processus de stigmatisation et des moyens de la tempérer apparaît dès lors précieuse. Pour ce faire, nous mobilisons la littérature sur les contacts intergroupes puis testons un modèle du contact intergroupe et de ses médiateurs entre des personnes au chômage et des professionnel·les de l'insertion (Kenworthy et al., 2005).

Dans un premier temps, nous définissons les stéréotypes et mettons en évidence que les personnes sans emploi forment un groupe stigmatisé, porteur d'un stéréotype hautement délétère amenant à des attitudes négatives et des comportements discriminants. Dans un seconde temps, nous détaillons les conséquences de la stigmatisation du point de vue des personnes stigmatisées et des personnes pouvant les stigmatiser. Dans un troisième temps, nous détaillons la théorie du contact intergroupe et proposons des hypothèses de recherche que nous testons grâce à une enquête auprès de professionnel·les de l'insertion du réseau Sève emploi Grand-Est.

Revue de littérature

Les personnes sans emploi portent un stéréotype infâmant

Un stéréotype est un ensemble de croyances partagées sur les caractéristiques et les comportements des personnes appartenant à un groupe (Leyens et al., 1994). En France, le stéréotype des "chômeurs" est particulièrement négatif et oscille entre d'un côté l'image d'une personne profiteuse, assistée, pauvre et responsable de sa situation, et de l'autre l'image d'une personne victime de la société (Camus & Berjot, 2015; Marie & Bourguignon, 2024).

Les recherches sur la structure et sur le contenu des stéréotypes ont montré qu'ils sont organisés en deux dimensions de chaleur (les qualités sociales d'une personne) et de compétence (la capacité d'une personne à transformer une intention en action), prédisant ensuite les préjugés et les comportements envers autrui (Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002). Dans ce modèle, les personnes sans emploi sont le plus souvent vues comme manquant à la fois de chaleur et de compétence, combinaison associée à des préjugés méprisants et des comportements de rejet et d'agression (Friehs et al., 2022; Marie, Bouchat, et al., 2024b; Norlander et al., 2020; Seghouat et al., 2021). Les recherches récentes ont affiné ces dimensions de chaleur et de compétence et les ont respectivement décomposées en facettes de sociabilité et de moralité, ainsi que de capacité et d'affirmation de soi (Abele et al., 2021). En France, Marie et al. (2024b) montrent que les "chômeurs" sont le plus souvent perçus plus négativement que les "travailleurs" sur ces quatre facettes, même lorsque comparés à une profession particulièrement dévalorisée. Ces stéréotypes peuvent notamment se cristalliser dans la couverture médiatique des chômeurs, qui les traite de façon largement déshumanisée et les rapporte d'abord comme des statistiques ou un fait social (le chômage) plutôt qu'en tant que personnes (Marie & Bourguignon, 2024).

Ce stéréotype négatif a des effets sur les personnes sans emploi

En retour, les personnes en charge des recrutements s'appuient sur ce stéréotype en utilisant la durée de chômage comme un signal négatif, un proxy de caractéristiques personnelles inobservables sur un CV comme les compétences sociales de la personne, sa motivation, sa compétence et sa productivité (Fernández-Blanco & Preugschat, 2018; Okoroji et al., 2023; Van Belle et al., 2018). En conséquence, les personnes sans emploi sont discriminées sur le marché de l'emploi en fonction de la durée passée au chômage (Eriksson & Rooth, 2014; Ghayad, 2013; Kroft et al., 2013).

En réaction, les personnes sans emploi sont conscientes de leur stéréotype négatif et tentent d'y répondre de nombreuses façons (Bourguignon & Herman, 2005; Fohrbeck et al., 2014; Garcia-Lorenzo et al., 2022; Marie, de Araujo, et al., 2024; Patrick, 2016). Marie et al. (2024) ainsi que Krug et al. (2019) ont montré que cette conscience de la stigmatisation prédit une santé, une estime de soi, et une satisfaction dans la vie détériorées (voir également Bourguignon et al., 2015, sur les liens entre discriminations personnelles et groupales avec l'estime de soi). Être plus conscient de la stigmatisation prédit également une recherche d'emploi plus intensive (Krug et al., 2019), particulièrement auprès des personnes sans emploi de longue durée (Marie et al., 2024), sans lien avec l'accès à l'emploi. A l'inverse, la stigmatisation peut amener les personnes sans emploi à éviter des contextes et des interactions potentiellement stigmatisants, notamment auprès de professionnel·les de l'insertion (Marie, de Araujo, et al., 2024). Ainsi, un grand nombre de ces personnes ne recourent pas à leurs droits à l'assurance-chômage, aux services des structures d'insertion et à l'accompagnement de conseillers et de conseillères à l'emploi (Baumberg, 2016; Hentzgen et al., 2022; Hoffmann, Picard, Bied, et al., 2024; Hoffmann, Picard, Marie, et al., 2024). En conséquence, mieux comprendre les interactions entre les professionnel·les de l'insertion et les personnes sans emploi peut permettre de réduire leur stigmatisation et ses effets.

Le contact intergroupe comme levier pour améliorer les attitudes entre les groupes

La théorie du contact intergroupe, initiée par Allport (1954), suggère que les interactions entre des personnes appartenant à différents groupes peuvent réduire les préjugés de ces personnes, améliorer leurs relations et donc réduire la stigmatisation. Allport propose quatre conditions nécessaires à l'efficacité de ces rencontres. Les contacts devraient être soutenus par les institutions et autorités, les participants et participantes devraient avoir un statut égal, les groupes devraient travailler vers un objectif commun et le contact devrait permettre des interactions interpersonnelles significatives permettant de corriger le stéréotype et d'individualiser les personnes. Pettigrew et Tropp (2006) ont réalisé une méta-analyse de 515 études comprenant 250 089 personnes provenant de 38 nations et ont confirmé que le contact intergroupe réduit bel et bien les préjugés envers les groupes stigmatisé, cela dans un grand nombre de contextes. Leurs conclusions soutiennent également les hypothèses avancées par Allport, les interactions étant d'autant plus bénéfiques lorsque les rencontres sont soutenues par les institutions, que les groupes ont un statut égal, qu'ils partagent un objectif commun, et qu'ils permettent aux personnes de développer un sentiment de similarité. En complément des conditions dans lesquels les contacts sont réalisés, des travaux ont également montré que la fréquence et que la qualité de ces contacts modèrent ses effets, les interactions négatives ayant plus de poids que les interactions positives (Barlow et al., 2012; Islam & Hewstone, 1993; Paolini et al., 2024).

En parallèle des conditions et des modérateurs des effets du contact, la recherche s'est également intéressée aux processus psychologiques ou médiateurs à l'origine de la diminution des préjugés (Pettigrew, 1998). Kenworthy et al. (2005) intègrent ces nombreux travaux dans un modèle unifié du contact intergroupe incluant les conditions du contact, leur qualité et fréquence, ainsi que ses médiateurs. Les auteurs postulent que le contact intergroupe aurait un effet direct sur l'attitude envers l'exogroupe et des effets indirects

médiés par des processus cognitifs et affectifs, les premiers ayant un effet plus faible que les seconds. Parmi les facteurs cognitifs, le contact permettrait le dévoilement de soi, les individus partageant des informations personnelles et en recevant en retour. Ces échanges amèneraient ensuite à d'autant plus percevoir autrui en tant qu'individu plutôt que représentant d'un groupe, augmentant la variabilité perçue de l'exogroupe et l'attitude envers ses membres. Parmi les facteurs affectifs, le contact réduirait les sentiments d'anxiété et de menace ressentis durant les rencontres. Cette diminution amènerait les personnes à se décentrer et à prendre le point de vue de leur interlocuteur·ice, développant par la même un sentiment d'empathie améliorant l'attitude envers l'exogroupe et ses membres. Pettigrew et Tropp (2008) réalisent une méta-analyse de ces trois médiateurs et confirment que les effets du contact sont médiés par l'amélioration des connaissances à propos de l'exogroupe, par la réduction de l'anxiété ressentie lors des rencontres et par le développement d'une empathie et d'une prise de perspective. Il et elle montrent également que la réduction de l'anxiété et le développement d'une empathie et d'une prise de perspective ont un effet plus important que la seule amélioration des connaissances, en influençant les processus émotionnels et cognitifs qui sous-tendent les attitudes.

Présentation de l'étude

Objectifs de notre travail et hypothèses

Objectifs

La littérature sur la théorie du contact intergroupe est soutenue par un grand nombre de travaux et montre qu'il peut améliorer les relations entre les groupes et l'attitude envers l'exogroupe. Cependant, la plupart des travaux réalisés l'ont été auprès de minorités ethniques et aucun travail n'a jamais testé la théorie dans un contexte de recherche d'emploi afin de l'appliquer aux rencontres entre travailleurs et travailleuses de l'insertion professionnelle et personnes sans emploi. Nous testons donc les différentes dimensions de la

théorie du contact intergroupe afin de prédire l'attitude envers les personnes sans emploi par des professionnel·les de l'insertion. Plus précisément, nous prédisons la *différence* d'attitude entre les personnes avec un emploi et les personnes sans emploi afin de mesurer le degré d'appréciation ou de rejet des personnes sans emploi.

Hypothèses

Nous dérivons des hypothèses directionnelles à partir du modèle et des travaux présentés en revue de littérature.

Hypothèse 1a : *La fréquence des contacts avec les personnes sans emploi prédira directement et négativement la différence d'attitude envers elles.*

Hypothèse 1b : *La fréquence des contacts avec les personnes sans emploi prédira indirectement et négativement la différence d'attitude envers elles, médiée par une augmentation de la variabilité perçue de l'exogroupe, de l'empathie, de la prise de perspective, et une baisse du sentiment de menace.*

Hypothèse 2a : *Les contacts positifs avec les personnes sans emploi prédiront directement et négativement la différence d'attitude envers elles.*

Hypothèse 2b : *Les contacts positifs avec les personnes sans emploi prédiront indirectement et négativement la différence d'attitude envers elles, médiés par une augmentation de la variabilité perçue de l'exogroupe, de l'empathie, de la prise de perspective et une baisse du sentiment de menace.*

Hypothèse 2c : *Les contacts négatifs avec les personnes sans emploi prédiront directement et positivement la différence d'attitude envers elles.*

Hypothèse 2d : *Les contacts négatifs avec les personnes sans emploi prédiront indirectement et positivement la différence d'attitude envers elles, médias par une diminution de la variabilité perçue de l'exogroupe, de l'empathie, de la prise de perspective et une augmentation du sentiment de menace.*

Hypothèse 2e : *Les contacts négatifs avec les personnes sans emploi prédiront directement et indirectement plus fortement la différence d'attitude envers elles que les contacts positifs.*

Hypothèse 3 : *La variabilité perçue du groupe des personnes sans emploi prédira négativement la différence d'attitude envers elles.*

Hypothèse 4 : *Le sentiment d'anxiété durant les rencontres avec des personnes sans emploi prédira positivement la différence d'attitude envers elles.*

Hypothèse 5 : *Prendre la perspective des personnes sans emploi prédira négativement la différence d'attitude envers elles.*

Hypothèse 6 : *L'empathie envers les personnes sans emploi prédira négativement la différence d'attitude envers elles.*

Méthode

Transparence et pratiques de science ouverte

L'ensemble du matériel utilisé, ainsi que les codes r pour reproduire les analyses, les tables et la figure, sont disponibles sur la plateforme Open Science Framework à l'adresse https://osf.io/2jgpe/?view_only=a16729f195e54b408c964b15968a9425.

Participants et participantes & procédure

Nous avons collaboré avec le réseau Sève emploi Grand-Est à l'occasion d'une intervention du premier et du troisième auteur sur le sujet des stéréotypes des personnes au chômage. Le Programme Sève Emploi est une initiative portée par la Fédération des acteurs de la solidarité pour favoriser l'insertion durable des salarié·e·s des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE). Le programme consiste à déployer une offre de services en Ressources Humaines (RH) à destination des TPE et PME, promouvant les rencontres directes entre les personnes sans emploi et les personnes cherchant à recruter, via une

médiation active des professionnel·le·s de l'accompagnement vers l'emploi. En cela, le programme Sève emploi est fortement inspiré de la méthode IOD et (Auvin, 2021).

Les coordinatrices régionales du réseau ont envoyé par courriel une enquête facultative à l'ensemble des professionnel·les de l'insertion convié·es à notre intervention. Les personnes volontaires indiquaient au début du questionnaire leur consentement à participer. Notre enquête respectait les principes du protocole d'Helsinki pour la recherche sur les personnes. Aucune analyse de puissance n'a été effectuée. L'ordre d'apparition des différents blocs de questions et les questions au sein de ces blocs étaient aléatoirisés.

Mesures

Lorsque l'échelle comporte au moins trois questions, nous rapportons un coefficient de cohérence interne alpha α et oméga catégoriel ω avec un intervalle de confiance à 95% calculé par 999 bootstrappes corrigés des biais et accélérés (*bias corrected and accelerated bootstraps*, Kelley, 2022; Kelley & Pornprasertmanit, 2016). Lorsque l'échelle ne comporte que deux questions, nous rapportons un coefficient de corrélation de Spearman-Brown (Pronk, 2023; Pronk et al., 2022). L'ensemble des questions posées est disponible en Annexe 1.

Attitude. Nous avons demandé aux personnes leur attitude envers les "chômeurs" et envers les "travailleurs" en utilisant l'image d'un thermomètre allant de 0 à 100. La note de 50 représentait une attitude ni favorable ni défavorable envers le groupe en question. Nous calculons ensuite la différence entre l'attitude des travailleurs et des chômeurs, et traitons cette différence comme notre variable à prédire. Un score positif dénote une attitude plus positive envers les "travailleurs" alors qu'un score négatif rend compte d'une attitude plus positive envers les "chômeurs."

Fréquence des contacts. Sur base des travaux de Islam et Hewstone (1993), un item mesurait la fréquence avec laquelle les personnes ont des contacts avec des chômeurs en général, de 1 = Jamais à 7 = Très souvent.

Qualité des contacts. Nous avons utilisé les items utilisé par Barlow et al. (2012), que nous avons adaptés à notre étude. Pour le contact négatif, nous avons demandé si, de manière générale, ces rencontres étaient tendues, désagréables, ou ont abouti à des situations conflictuelles (α = .92 [.86 ; .95] ; ω = .92 [.86 ; .96]). Pour le contact positif, nous avons demandé si, de manière générale, ces rencontres étaient harmonieuses, agréables, ou ont abouti à des résultats positifs (α = .92 [.86 ; .96] ; ω = .92 [.86 ; .96]). Les modalités de réponses allaient de 1 = Pas du tout à 7 = Tout à fait.

Prise de perspective et empathie. Les items proviennent de l'échelle d'Index de réactivité interpersonnelle (Interpersonal Reactivity Index, IRI) en français, traduite et validée par Gilet et al. (2013). L'IRI est un questionnaire d'autoévaluation mesurant les aspects affectifs et cognitifs de l'empathie. Nous avons sélectionné des items issus des sous-échelles d'empathie affective, c'est-à-dire la tendance d'une personne être préoccupée ou à ressentir de l'empathie pour autrui (α = .60 [.41 ; .73] ; ω = .80 [.67 ; 1]) et cognitive, c'est-à-dire la tendance d'une personne à adopter la perspective ou le point de vue d'autrui (α = .93 [.88 ; .96] ; ω = .93 [.90 ; .96]). Les modalités de réponses allaient de 1 = Pas du tout à 7 = Tout à fait.

Anxiété inter-groupes. Nous avons repris six items issus de l'échelle d'anxiété de Stephan et Stephan (1985) et avons adapté les questions au contexte des rencontres entre personnes sans emploi et professionnel·les de l'insertion en leur demandant comment elles se sentiraient si elles interagissaient avec un groupe de personnes au chômage, par rapport à d'autres situations où elles interagiraient avec des personnes avec un emploi (α = .95 [.92 ; .97] ; ω = .95 [.91 ; .97]). Les modalités de réponses allaient de 1 = Nerveux ; Inquièt·e· ;

Effrayé·e· ; Embarassé·e· ; Sur la défensive ; Méfiant·e· à 7 = Détendu·e· ; Relax ; Rassuré·e· ; A l'aise ; Ouvert·e· ; Confiant·e·. Pour faciliter la lecture, les réponses ont été inversées avant d'analyser les données.

Variabilité perçue de l'exogroupe. Nous avons créé trois items adaptés à notre contexte pour mesurer la variabilité perçue de l'exogroupe (α = .64 [.50 ; .76] ; ω = .72 [.49 ; .80]). Les modalités de réponses allaient de 1 = Pas du tout à 7 = Tout à fait.

Stratégie d'analyse

Pour tester nos hypothèses, nous utilisons d'abord des régressions linéaires avec des erreurs robustes "HC3" pour prédire la différence d'attitude envers les personnes sans emploi (Sjoberg et al., 2021; Zeileis, 2004; Zeileis et al., 2020). Tous les prédicteurs et variables à prédire numériques sont centrés-réduits. Chaque régression inclut des variables socio-démographiques de contrôle (âge ; âge au carré ; genre ; durée de chômage vécue par la personne dans le passé ; type de structure professionnelle dans laquelle la personne est employée ; poste occupé dans cette structure ; durée passée à ce poste ; type de contrat que la personne possède à ce poste).

Nous réalisons ensuite une analyse de chemins (*path analysis*) avec un estimateur de maximum de vraisemblance et des écarts-types bootstrappés avec 999 répétitions afin de tester l'ensemble des prédictions directes et indirectes du modèle (Jorgensen et al., 2022; Rosseel, 2012). Les quatre critères pour juger ce modèle sont le χ^2, le RMSEA, le CFI et le TLI. Le χ^2 devrait être < .05, le RMSEA devrait être < .06, le CFI et le TLI devraient être > .95 (Hu & Bentler, 1999).

Résultats

Description de l'échantillon et de nos mesures

187 professionnel·les de l'insertion ont commencé notre enquête, pour 123 réponses complètes. Les personnes ayant répondu ont en moyenne 43 ans (σ = 10) et sont

majoritairement des femmes (66%). La description complète de l'échantillon, des caractéristiques socio-démographiques des personnes, ainsi que la part de valeurs manquantes pour chaque variable, est disponible dans la Table 1 (Sjoberg et al., 2021). Les statistiques descriptives et les corrélations de Pearson et de Spearman entre nos variables sont rapportées dans la Table 2 (Arel-Bundock, 2022).

Table 1

Description de l'échantillon et variables socio-démographiques.

Caractéristique	**N = 187[1]**
Age	
Moyenne (ET)	43 (10)
N manquant (% manquant)	0 (0%)
Genre	
Féminin	124 (66%)
Masculin	63 (34%)
Durée de chômage vécue dans le passé	
Jamais	36 (19%)
Jusqu'à 6 mois	31 (17%)
De 6 mois à 1 an	25 (13%)
+ de 1 an	31 (17%)
N manquant (% manquant)	64 (34%)
Type de structure professionnelle	
Atelier et chantier d'insertion	89 (48%)
Autre	34 (18%)
N manquant (% manquant)	64 (34%)
Poste occupé dans cette structure	
Administration, gestion et autre	57 (30%)
Conseiller·ère en insertion pro	45 (24%)
Encadrant·e technique d'insertion	21 (11%)
N manquant (% manquant)	64 (34%)
Durée passée à ce poste	
Jusqu'à 6 mois	17 (9.1%)
De 6 mois à 1 an	21 (11%)
+ de 1 an	85 (45%)
N manquant (% manquant)	64 (34%)
Type de contrat à ce poste	
Autre	6 (3.2%)
CDD	23 (12%)

Caractéristique	**N = 187[1]**
CDI	94 (50%)
N manquant (% manquant)	64 (34%)
Contacts, en général	
Moyenne (ET)	5.89 (1.74)
N manquant (% manquant)	59 (32%)
Qualité du contact négative	
Moyenne (ET)	2.07 (1.27)
N manquant (% manquant)	59 (32%)
Qualité du contact positive	
Moyenne (ET)	4.75 (1.24)
N manquant (% manquant)	59 (32%)
Empathie	
Moyenne (ET)	4.84 (1.25)
N manquant (% manquant)	59 (32%)
Prise de perspective	
Moyenne (ET)	5.56 (1.50)
N manquant (% manquant)	60 (32%)
Anxiété intergroupe	
Moyenne (ET)	1.61 (1.44)
N manquant (% manquant)	63 (34%)
Individualisation	
Moyenne (ET)	5.15 (1.32)
N manquant (% manquant)	61 (33%)
Différence d'attitude entre les personnes avec et sans emploi	
Moyenne (ET)	10 (22)
N manquant (% manquant)	64 (34%)

[1]n (%)

Table 2

Statistiques descriptives et corrélations.

	Moyenne	Ecart-type	Cntcts gen	Qult cntcts neg	Qult cntcts pos	Empathie	Prs de prspctv	Anxiété intrgrp	Individualisation	Diff d'attitude
Cntcts gen	5.89	1.74	-	-.34*** [-.49; -.18]	.54*** [.4; .65]	.40*** [.25; .54]	.53*** [.4; .65]	-.48*** [-.6; -.33]	.50*** [.36; .62]	-.30*** [-.46; -.13]
Qult cntcts neg	2.07	1.27	-.30*** [-.46; -.13]	-	-.40*** [-.53; -.24]	-.31*** [-.46; -.14]	-.34*** [-.48; -.17]	.36*** [.19; .5]	-.42*** [-.56; -.27]	.47*** [.32; .59]
Qult cntcts pos	4.75	1.24	.48*** [.33; .61]	-.37*** [-.51; -.2]	-	.60*** [.47; .7]	.73*** [.63; .8]	-.60*** [-.7; -. 48]	.53*** [.39; .65]	-.41*** [-.54; -.25]
Empathie	4.84	1.25	.30*** [.13; .45]	-.19* [-.36; -.01]	.50*** [.36; .63]	-	.69*** [.59; .77]	-.43*** [-.57; -. 28]	.41*** [.26; .55]	-.30*** [-.46; -.13]
Prs de prspctv	5.56	1.50	.37*** [.21; .52]	-.29** [-.44; -.11]	.58*** [.45; .69]	.61*** [.49; .71]	-	-.60*** [-.7; -. 47]	.50*** [.36; .62]	-.41*** [-.55; -.25]
Anxiété intrgrp	1.61	1.44	-.42*** [-.56; -.26]	.30*** [.13; .46]	-.54*** [-.66; -.4]	-.30*** [-.46; -.12]	-.46*** [-.59; -.3]	-	-.42*** [-.56; -.27]	.34*** [.17; .49]
Individualisation	5.15	1.32	.39*** [.23; .53]	-.31*** [-.47; -.14]	.46*** [.31; .59]	.28** [.11; .44]	.29*** [.12; .45]	-.29** [-.45; -.11]	-	-.52*** [-.64; -.38]
Diff d'attitude	1.41	22.43	-.19* [-.36; -.01]	.24** [.06; .41]	-.37*** [-.52; -.21]	-.20* [-.36; -.01]	-.31*** [-.46; -.13]	.20* [.02; .37]	-.38*** [-.53; -.22]	

Note : Corrélations de Spearman au-dessus de la diagonale. Corrélations de Pearson en-dessous de la diagonale. Les statistiques ont été calculées uniquement à partir des réponses complètes (n = 123 à n = 134, voir Table 1), car créer une matrice de corrélations en utilisant des données d'imputation multiple dans r est complexe. $p < .05$. **$p < .01$. ***$p < .001$. Les valeurs entre crochets indiquent l'intervalle de confiance à 95 %.

Cntcts gen = Contacts, en général ; Qult cntcts neg = Qualité du contact, négative ; Qult cntcts pos = Qualité du contact, positive ; Prs de prspctv = Prise de perspective ; Anxiété intrgrp = Anxiété intergroupes ; Diff d'attitude = Différence d'attitude.

Analyses principales : Via des régressions multiples

Pour nos régressions multiples, nous imputons les valeurs manquantes des participants et des participantes qui n'ont pas fini notre enquête en utilisant 60 imputations de chacune 40 itérations (Van Buuren, 2018; van Buuren & Groothuis-Oudshoorn, 2011; von Hippel, 2020).

Nous régressons la différence d'attitude dans quatre modèles emboîtés. Le premier modèle contient l'ensemble des caractéristiques socio-démographiques de contrôle ; le second ajoute la fréquence des contacts en général avec des personnes sans emploi ; le troisième ajoute la qualité positive et négative de ces contacts ; le quatrième modèle ajoute les médiateurs psychologiques d'empathie, de prise de perspective, d'anxiété intergroupe, et d'individualisation. Les résultats sont rapportés dans la Table 3.

Table 3

Régressions multiples de la différence d'attitude entre les personnes sans emploi, et les personnes avec un emploi.

	Différence d'attitude - Modèle 1		**Différence d'attitude - Modèle 2**		**Différence d'attitude - Modèle 3**		**Différence d'attitude - Modèle 4**	
Prédicteur	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***
(Intercept)	.03 [-.92; .97]	.95	-.13 [-1.0; .76]	.77	.12 [-.74; .98]	0.78	0.01 [-0.85; 0.86]	0.99
Âge	.06 [-1.3; 1.4]	.93	-.13 [-1.4; 1.2]	.84	.01 [-1.2; 1.2]	0.99	0.07 [-1.1; 1.2]	0.90
Âge²	-.08 [-1.5; 1.3]	.91	.12 [-1.2; 1.4]	.86	-.06 [-1.3; 1.2]	0.93	-0.16 [-1.3; 1.0]	0.79
Genre								
Féminin	—		—		—		—	
Masculin	.00 [-.38; .38]	.99	.01 [-.35; .37]	.96	-.04 [-.38; .30]	0.83	-0.11 [-0.44; 0.21]	0.49
Durée de chômage vécue								
Jamais	—		—		—		—	
Jusqu'à 6 mois	-.14 [-.60; .31]	.53	-.16 [-.59; .27]	.46	-.24 [-.64; .16]	0.24	-0.12 [-0.51; 0.26]	0.52
De 6 mois à 1 an	-.59* [-1.1; -.10]	**.02**	-.52* [-.98; -.06]	**.03**	-.53* [-.96; -.11]	**0.01**	-0.50* [-0.90; -0.09]	**0.02**

	Différence d'attitude - Modèle 1		Différence d'attitude - Modèle 2		Différence d'attitude - Modèle 3		Différence d'attitude - Modèle 4	
Prédicteur	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***
+ de 1 an	-.32 [-.79; .14]	.17	-.32 [-.76; .11]	.15	-.41* [-.82; .00]	**0.05**	-0.28 [-0.67; 0.11]	0.16
Type de structure								
Atelier et chantier d'insertion	—		—		—		—	
Autre	.05 [-.33; .43]	.80	-.08 [-.45; .28]	.65	-.11 [-.45; .23]	0.52	-0.13 [-0.45; 0.19]	0.43
Poste occupé								
Administration, gestion et autre	—		—		—		—	
Conseiller·ère en insertion pro	-.09 [-.47; .29]	.64	.01 [-.35; .37]	.96	.20 [-.14; .55]	0.25	0.16 [-0.17; 0.50]	0.33
Encadrant·e technique d'insertion	-.29 [-.79; .21]	.25	-.37 [-.84; .10]	.12	-.11 [-.55; .34]	0.64	-0.18 [-0.63; 0.26]	0.41
Durée à ce poste								
Jusqu'à 6 mois	—		—		—		—	
De 6 mois à 1 an	-.52 [-1.1; .09]	.09	-.41 [-.99; .17]	.16	-.30 [-.84; .25]	0.28	-0.35 [-0.88; 0.17]	0.18

	Différence d'attitude - Modèle 1		Différence d'attitude - Modèle 2		Différence d'attitude - Modèle 3		Différence d'attitude - Modèle 4	
Prédicteur	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***
+ de 1 an	.02 [-.50; .55]	.93	.13 [-.37; .63]	.61	.13 [-.33; .60]	0.57	0.10 [-0.36; 0.56]	0.66
Type de contrat								
Autre	—		—		—		—	
CDD	.00 [-.89; .89]	1.0	.22 [-.62; 1.1]	.60	-.08 [-.88; .71]	0.83	0.12 [-0.68; 0.91]	0.77
CDI	.41 [-.40; 1.2]	.32	.64 [-.13; 1.4]	.10	.28 [-.46; 1.0]	0.46	0.44 [-0.28; 1.2]	0.23
Fréquence de contacts, en général			-.40*** [-.61; -.19]	**.00**	-.14 [-.37; .08]	0.20	-0.02 [-0.24; 0.20]	0.83
Qualité de contact négative					.30*** [.13; .47]	**0.00**	0.19* [0.02; 0.37]	**0.03**
Qualité de contact positive					-.19 [-.39; .02]	0.08	-0.03 [-0.27; 0.22]	0.83
Empathie							0.03 [-0.17; 0.24]	0.75
Prise de perspective							-0.15 [-0.41; 0.12]	0.27

	Différence d'attitude - Modèle 1		**Différence d'attitude - Modèle 2**		**Différence d'attitude - Modèle 3**		**Différence d'attitude - Modèle 4**	
Prédicteur	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC]**	**Valeur *p***
Anxiété intergroupe							0.01 [-0.20; 0.22]	0.93
Individualisation							-0.37*** [-0.56; -0.17]	**0.00**
Nombre d'imputations	60		60		60		60	
Nombre d'observations, avant imputations (après imputations)	123 (187)		123 (187)		123 (187)		123 (187)	
R^2	.171		.271		.397		0.484	
R^2 ajusté	.072		.176		.306		0.383	

Note : *p < .05; ** p <.01; *** p <.001. 95%. Les coefficients Beta sont standardisés. IC = Intervalles de confiance à 95%, calculés à partir d'erreurs standards robustes 'HC3'.

Notre premier modèle ne contient que les variables démographiques (R^2 = .07). Lorsque comparées aux personnes qui n'ont jamais connu le chômage, celles qui l'ont connu de six mois à un an rapportent une différence d'attitude plus faible, traduisant une différence d'attitude entre "travailleurs" et "chômeurs" plus réduite (β = -.59 [-1.1; -.10], p = .02).

Notre second modèle introduit la fréquence des contacts avec des personnes sans emploi (R^2 = .18). A nouveau, les professionnel·les de l'insertion qui ont connu le chômage de six mois à un an expriment une différence d'attitude plus faible entre les personnes sans emploi et les personnes avec un emploi (β = -.52 [-.98; -.06], p = .03). De plus, la fréquence des contacts avec les personnes sans emploi prédit une différence d'attitude plus faible (β = -.40 [-.61; -.19], < .001).

Notre troisième modèle intègre la qualité positive et négative des contacts, au-delà de sa fréquence (R^2 = .31). Une fois de plus, le fait d'avoir connu de six mois à un an de chômage prédit une différence d'attitude plus favorable envers les personnes sans emploi (β = -.53 [-.96; -.11], p = .01). Dans ce modèle, le fait d'avoir connu plus d'une année de chômage prédit également une différence d'attitude plus favorable aux personnes sans emploi (β = -.41 [-.82; .00], p = .05). Contrairement à notre second modèle, la fréquence des contacts ne prédit plus la différence d'attitude (β = -.14 [-.37; .08], p = .20). Cependant, le fait que les contacts soient négatifs prédit une différence d'attitude plus élevée (β = .30 [.13; .47], p = .001). A l'inverse, le fait d'avoir des contacts positifs ne prédit pas une différence d'attitude plus faible, bien que le signe de la relation soit cohérent (β = -.19 [-.39; .02], p = .08).

Finalement, notre quatrième et dernier modèle introduit les médiateurs du contact que sont l'empathie, la prise de perspective, l'anxiété intergroupe et l'individualisation (R^2 = .38). A nouveau, avoir passé de six mois à un an au chômage prédit une différence d'attitude plus faible (β = -.50 [-.90; -.09], p = .02). Contrairement au modèle précédent, le fait d'avoir connu au moins une année de chômage ne prédit plus la différence d'attitude (β = -.28 [-.90; -

.09], p = .16). Comme dans le modèle précédent, la fréquence des contacts ne prédit plus la différence d'attitude et son coefficient devient proche de zéro (β = -.02 [-.24; .20], p = .83). La qualité négative des contacts prédit toujours une différence d'attitude exacerbant les différences entre les personnes sans emploi et les personnes avec un emploi (β = .19 [.02; .37], p = .03). La qualité positive des contacts ne prédit à nouveau pas la différence d'attitude, et son coefficient est désormais quasi-égal à zéro (β = -.03 [-.27; .22], p = .83). Parmi les médiateurs testés, ni l'empathie (β = .03 [-.17; .24], p = .75), ni la prise de perspective (β = -.15 [-.41; .12], p = .27), et ni l'anxiété intergroupe (β = .01 [-.20; .22], p = .93), ne prédisent la différence d'attitude. Seule l'individualisation prédit une différence d'attitude plus faible entre les personnes sans emploi et les personnes avec un emploi (β = -.37 [-.56; -.17], p < .001).

Ces premiers résultats pointent vers (1) une prédiction directe du contact négatif sur la différence d'attitude et (2) des prédictions de la fréquence et de la qualité des contacts qui seraient médiées par l'individualisation. Pour ces raisons, nous testons l'ensemble du modèle dans une analyse de chemins.

Analyses principales : Via une analyse de chemins

L'analyse de chemins est réalisée sur le jeu de données non-imputées, car il n'est pas possible d'obtenir des écarts-types bootstrappés en utilisant de l'imputation multiple. Contrairement à nos modèles de régressions, nous n'incluons pas de variable socio-démographique de contrôle afin de garder de la puissance statistique.

Ajustement de notre modèle aux données

Nous rejetons notre premier modèle, qui présente un mauvais ajustement à nos données ($\chi 2$ = 39(6), p < .001 ; RMSEA = .22[.15; .28]; CFI = .89; TLI = .54). Après examen des indices d'évolution du modèle, et en cohérence avec le modèle théorique de Kenworthy et al. (2005), nous incluons une covariance entre la prise de perspective et l'empathie. Le

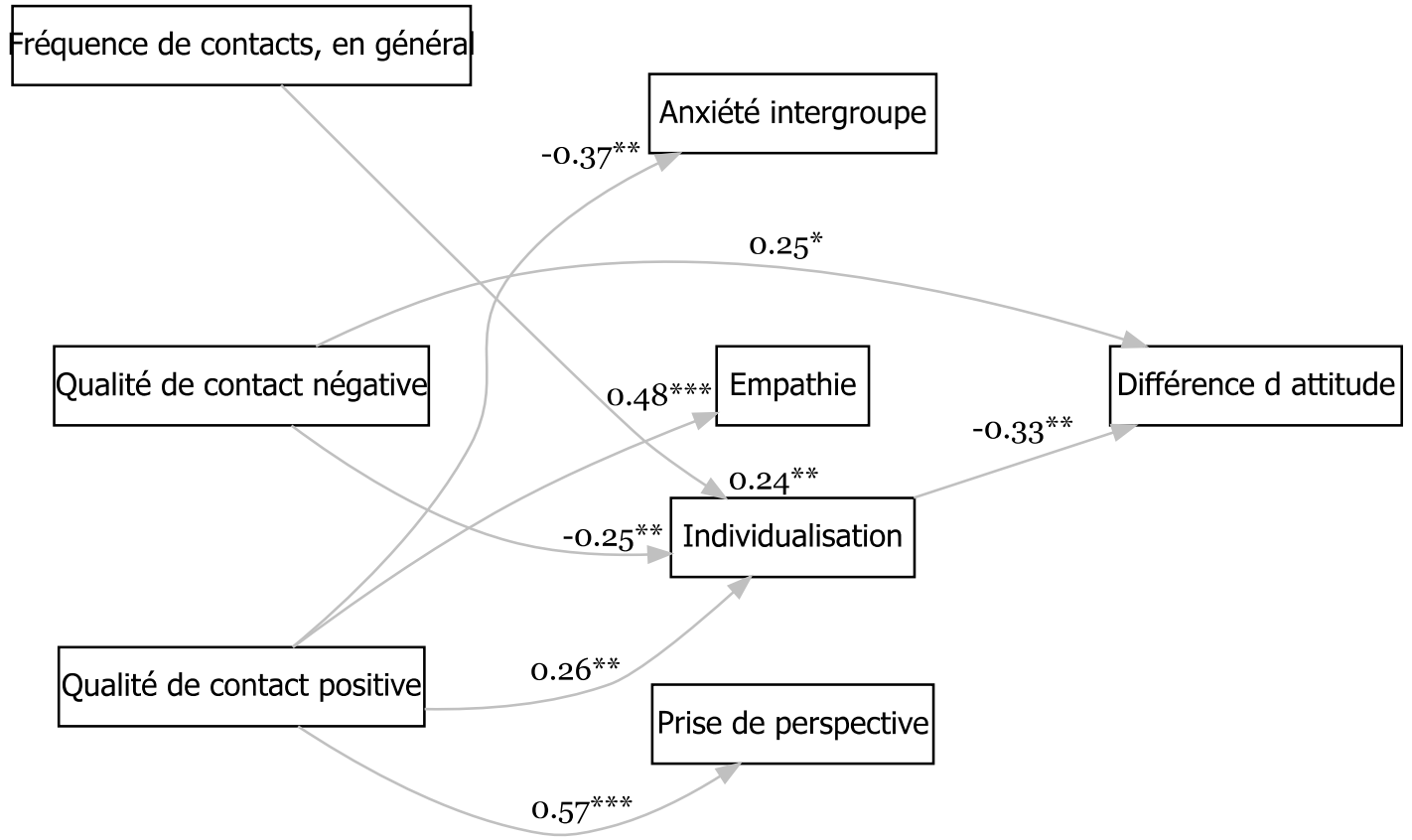
second modèle présente un meilleur ajustement à nos données ($\chi 2$ = 9(5), p = .11 ; RMSEA = .08[.00; .17]; CFI = .99; TLI = .93). L'examen des indices d'évolution ne propose aucun ajustement supplémentaire cohérent avec le modèle, que nous considérons suffisamment ajusté.

Résultats de l'analyse de chemins

Les résultats standardisés des régressions directes issues de l'analyse de chemins sont rapportés dans la Table 4 et les résultats standardisés des liens médiés issus de l'analyse de chemins sont rapportés dans la Table 5 (Thériault, 2023). Le modèle final est représenté dans la Figure 1 (Lishinski, 2024). Seuls les liens significatifs au minimum au seuil α = .05 sont représentés.

Figure 1

Représentation graphique des résultats issus de l'analyse de chemins.



Note : Les coefficients représentés sont standardisés. Seuls les liens significatifs au minimum au seuil α = .05 sont représentés. La covariance entre l'empathie et la prise de perspective n'est pas représentée afin d'alléger la figure (β = .47 [.34; .60], p < .001).

La fréquence des contacts et le fait que ces contacts soient positifs ne prédisent pas directement la différence d'attitude. Cependant, le fait que ces contacts soient négatifs prédit directement une différence d'attitude plus élevée, traduisant une différence d'attitude entre "travailleurs" et "chômeurs" en faveur des premiers (β = .25 [.05; .45], p = .02).

De plus, la fréquence des contacts prédit une plus grande individualisation des personnes sans emploi (β = .24 [.06; .41], p = .009). En miroir, le fait que ces contacts soient négatifs prédit une moindre individualisation des personnes sans emploi (β = -.25 [-.44; -.07], p = .009).

Également, le fait que ces contacts soient positifs prédit une plus faible anxiété intergroupe durant les rencontres (β = -.37 [-.61; -.13], p = .003), une empathie plus élevée envers les personnes au chômage (β = .48 [.33; .64], p < .001), une individualisation plus forte (β = .26 [.08; .44], p = .007), ainsi que le fait de davantage prendre leur perspective en compte (β = .57 [.42; .72], p < .001).

Finalement, la différence d'attitude est négativement prédite par l'individualisation des personnes sans emploi (β = -.33 [.52; .14], p < .001), mais n'est prédite ni par l'anxiété intergroupe, ni par l'empathie, ni par la prise de perspective.

Table 4

Régressions directes issues du modèle de chemin.

Variable prédictrice	Variable à prédire	*β* [95% IC]	Valeur *p*
Fréquence du contact, en général	Différence d'attitude	.05 [-.14, .24]	.589
Qualité de contact négative	Différence d'attitude	.25 [.05, .45]	**.020***
Qualité de contact positive	Différence d'attitude	-.05 [-.27, .17]	.664
Individualisation	Différence d'attitude	-.33 [-.52, -.14]	**.001****
Prise de perspective	Différence d'attitude	-.15 [-.37, .08]	.199
Empathie	Différence d'attitude	.03 [-.18, .24]	.757
Anxiété intergroupe	Différence d'attitude	.04 [-.18, .27]	.713
Fréquence du contact, en général	Individualisation	.24 [.06, .41]	**.009****
Qualité de contact négative	Individualisation	-.25 [-.44, -.07]	**.009****
Qualité de contact positive	Individualisation	.26 [.08, .44]	**.007****
Fréquence du contact, en général	Prise de perspective	.15 [-.02, .33]	.097
Qualité de contact négative	Prise de perspective	-.07 [-.23, .08]	.35
Qualité de contact positive	Prise de perspective	.57	**< .001*****

Variable prédictrice	Variable à prédire	β [95% IC]	Valeur *p*
		[.42, .72]	
Fréquence du contact, en général	Empathie	.09 [-.06, .25]	.256
Qualité de contact négative	Empathie	-.08 [-.23, .07]	.32
Qualité de contact positive	Empathie	.48 [.33, .64]	**< .001*** **
Fréquence du contact, en général	Anxiété intergroupe	-.16 [-.35, .03]	.1
Qualité de contact négative	Anxiété intergroupe	.21 [-.02, .44]	.07
Qualité de contact positive	Anxiété intergroupe	-.37 [-.61, -.13]	**.003** **

Note : *p < .05; ** p <.01; *** p <.001. 95%. Les coefficients β sont standardisés. IC = Intervalles de confiance à 95%, calculés à partir de 999 bootstraps.

Table 5

Effets indirects issus du modèle de chemin.

Chemin	*β* [95% IC]	Valeur *p*
Contacts en général → Individualisation → Différence d'attitude	-.08 [-.15, -.01]	**.034***
Contacts négatifs → Individualisation → Différence d'attitude	.08 [.01, .16]	**.045***
Contacts positifs → Individualisation → Différence d'attitude	-.09 [-.17, -.00]	**.054**
Contacts en général → Prise de perspective → Différence d'attitude	-.02 [-.06, .02]	.352
Contacts négatifs → Prise de perspective → Différence d'attitude	.01 [-.02, .04]	.612
Contacts positifs → Prise de perspective → Différence d'attitude	-.08 [-.21, .04]	.173
Contacts en général → Empathie → Différence d'attitude	0 [-.02, .02]	.821
Contacts négatifs → Empathie → Différence d'attitude	0 [-.02, .01]	.837
Contacts positifs → Empathie → Différence d'attitude	.02 [-.09, .12]	.761
Contacts en général → Anxiété intergroupe → Différence d'attitude	-.01 [-.04, .03]	.773
Contacts négatifs → Anxiété intergroupe → Différence d'attitude	.01 [-.04, .06]	.714
Contacts positifs → Anxiété intergroupe → Différence d'attitude	-.02 [-.10, .07]	.756

Chemin	β [95% IC]	Valeur *p*
Contacts en général → Individualisation + Prise de perspective + Empathie + Anxiété intergroupe → Différence d'attitude (effet direct du contact + effet médié)	-.1 [-.18, -.02]	**.026***
Contacts négatifs → Individualisation + Prise de perspective + Empathie + Anxiété intergroupe → Différence d'attitude (effet direct du contact négatif + effet médié)	.1 [.01, .19]	**.037***
Contacts positifs → Individualisation + Prise de perspective + Empathie + Anxiété intergroupe → Différence d'attitude (effet direct du contact positif + effet médié)	-.17 [-.31, -.03]	**.029***

Note : *p < .05; ** p <.01; *** p <.001. 95%. Les coefficients β sont standardisés. IC = Intervalles de confiance à 95%, calculés à partir de 999 bootstraps.

Ces résultats sont cohérents avec ceux issus de nos régressions multiples, et orientent à nouveau vers des prédictions de la fréquence et de la qualité des contacts qui seraient au moins pour partie médiées par l'individualisation.

En effet, les contacts en général prédisent négativement la différence d'attitude, médiés par l'individualisation (β = -.08[-.15; -.01], p = .03). De plus, les contacts négatifs prédisent positivement la différence d'attitude, médiés par l'individualisation (β = .08[.01; .16], p = .05). Finalement, les contacts positifs prédisent négativement la différence d'attitude en étant médiés par l'individualisation (β = -.09[-.17; .0.00], p = .05).

Analyses de robustesse

Notre modèle théorique spécifiait que la fréquence et que la qualité positive et négative des contacts prédiraient la différence d'attitude. Cependant, la valence des contacts pourrait être un modérateur de la prédiction de l'attitude par la fréquence des contacts. Pour cette raison, nous répliquons nos analyses de régressions multiples en incluant un terme d'interaction entre la fréquence et la qualité positive et négative de ces contacts. Les résultats sont rapportés dans la Table 6. Dans le modèle 5, la qualité négative du contact prédit une plus grande différence d'attitude entre les personnes sans et avec un emploi (β = .28 [.12; .45], p < .001). Ni l'interaction de la fréquence avec les contacts positifs (β =-.15 [-.31; .01], p = .07) ou négatifs (β = .02 [-.15; .19], p = .79) n'est significative. Dans le modèle 6, inclure ce terme d'interaction réduit le coefficient prédicteur de la qualité négative du contact, qui reste cependant significatif (β = .19 [.02; .36], p = .03). Cette fois, l'interaction de la fréquence avec les contacts négatifs prédit une différence d'attitude réduite (β =-.16 [-.31; -.01], p = .04). L'interaction avec les contacts positifs ne prédit pas l'attitude (β =-.05 [-.22; .12], p = .58). A nouveau, seule l'individualisation semble être un médiateur des contacts (β =-.37 [-.57; -.18], p < .001).

Table 6

Test de robustesse. Régressions multiples de la différence d'attitude entre les personnes sans emploi, et les personnes avec un emploi, incluant un terme de modération entre la fréquence des contacts, et la qualité positive et négative de ces contacts.

	Différence d'attitude - Modèle 1		Différence d'attitude - Modèle 2		Différence d'attitude - Modèle 5		Différence d'attitude - Modèle 6	
Prédicteur	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***
(Intercept)	.03 [-.92; .97]	.954	-.13 [-1.0; .76]	.768	.22 [-.71; 1.1]	.644	.26 [-.66; 1.2]	.577
Âge	.06 [-1.3; 1.4]	.927	-.13 [-1.4; 1.2]	.840	.04 [-1.1; 1.2]	.946	.09 [-1.0; 1.2]	.869
Âge²	-.08 [-1.5; 1.3]	.914	.12 [-1.2; 1.4]	.860	-.09 [-1.3; 1.1]	.885	-.18 [-1.3; .96]	.759
Genre								
Féminin	—		—		—		—	
Masculin	.00 [-.38; .38]	.990	.01 [-.35; .37]	.964	.00 [-.34; .34]	.997	-.09 [-.41; .24]	.597
Durée de chômage vécue								
Jamais	—		—		—		—	
Jusqu'à 6 mois	-.14 [-.60; .31]	.533	-.16 [-.59; .27]	.461	-.26 [-.65; .13]	.191	-.17 [-.55; .21]	.371

	Différence d'attitude - Modèle 1		Différence d'attitude - Modèle 2		Différence d'attitude - Modèle 5		Différence d'attitude - Modèle 6	
Prédicteur	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***
De 6 mois à 1 an	-.59* [-1.1; -.10]	**.019**	-.52* [-.98; -.06]	**.028**	-.52* [-.94; -.10]	**.015**	-.50* [-.91; -.10]	**.015**
+ de 1 an	-.32 [-.79; .14]	.168	-.32 [-.76; .11]	.146	-.41* [-.81; .00]	**.048**	-.27 [-.66; .12]	.170
Type de structure								
Atelier et chantier d'insertion	—		—		—		—	
Autre	.05 [-.33; .43]	.796	-.08 [-.45; .28]	.649	-.12 [-.46; .21]	.476	-.13 [-.45; .18]	.408
Poste occupé								
Administration, gestion et autre	—		—		—		—	
Conseiller·ère en insertion pro	-.09 [-.47; .29]	.636	.01 [-.35; .37]	.960	.19 [-.15; .53]	.272	.16 [-.16; .49]	.323
Encadrant·e technique d'insertion	-.29 [-.79; .21]	.251	-.37 [-.84; .10]	.122	-.08 [-.53; .36]	.716	-.18 [-.62; .26]	.416
Durée à ce poste								
Jusqu'à 6 mois	—		—		—		—	
De 6 mois à 1 an	-.52 [-1.1; .09]	.094	-.41 [-.99; .17]	.161	-.35 [-.89; .19]	.203	-.38 [-.89; .14]	.150

	Différence d'attitude - Modèle 1		Différence d'attitude - Modèle 2		Différence d'attitude - Modèle 5		Différence d'attitude - Modèle 6	
Prédicteur	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***
+ de 1 an	.02 [-.50; .55]	.932	.13 [-.37; .63]	.612	.08 [-.39; .54]	.741	.06 [-.40; .51]	.808
Type de contrat								
Autre	—		—		—		—	
CDD	.00 [-.89; .89]	.999	.22 [-.62; 1.1]	.601	-.20 [-1.1; .65]	.641	-.14 [-1.0; .71]	.739
CDI	.41 [-.40; 1.2]	.320	.64 [-.13; 1.4]	.103	.14 [-.66; .94]	.736	.17 [-.61; .94]	.673
Fréquence de contacts, en général			-.40*** [-.61; -.19]	**.000**	-.11 [-.33; .11]	.334	-.01 [-.23; .21]	.933
Qualité de contact négative					.28** [.12; .45]	**.001**	.19* [.02; .36]	**.033**
Qualité de contact positive					-.18 [-.38; .03]	.090	-.04 [-.29; .20]	.717
*Fréquence de contacts, en général * Qualité de contact négative*					-.15 [-.31; .01]	.065	-.16* [-.31; -.01]	**.039**
*Fréquence de contacts, en général * Qualité de contact positive*					.02 [-.15; .19]	.785	-.05 [-.22; .12]	.575
Empathie							.04 [-.17; .25]	.727
Prise de perspective							-.13 [-.39; .13]	.317

Prédicteur	Différence d'attitude - Modèle 1		Différence d'attitude - Modèle 2		Différence d'attitude - Modèle 5		Différence d'attitude - Modèle 6	
	Beta [95% IC][1]	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***	**Beta [95% IC][1]**	**Valeur *p***
Anxiété intergroupe							-.02 [-.23; .19]	.847
Individualisation							-.37*** [-.57; -.18]	**.000**
Nombre d'imputations	60		60		60		60	
Nombre d'observations, avant imputations (après imputations)	123 (187)		123 (187)		123 (187)		123 (187)	
R^2	.171		.271		.428		.508	
R^2 ajusté	.072		.176		.328		.400	

[1] *p<.05; **p<.01; ***p<.001. Les coefficients Beta sont standardisés. 95% IC = Intervals de confiance à 95%, calculés à partir d'erreurs standards robustes 'HC3'.

Ensuite, nous avons imputé les données manquantes dans le but de maximiser notre puissance statistique. Nous répliquons donc les modèles 1 à 4 sans imputer les données, et rapportons les résultats dans la table 7. Les analyses sont globalement identiques. La seule différence majeure concerne les contacts négatifs, qui ne prédisent plus la différence d'attitude dans le modèle 10 (β = .20 [-.01; .43], p = .06). Le coefficient est cependant très proche du modèle 4, et la différence est très probablement causée par la perte de puissance.

Table 7

Test de robustesse. Régressions multiples de la différence d'attitude entre les personnes sans emploi, et les personnes avec un emploi, sans imputation multiple.

	Différence d'attitude - Modèle 7		Différence d'attitude - Modèle 8		Différence d'attitude - Modèle 9		Différence d'attitude - Modèle 10	
Caractéristique	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**
(Intercept)	-.07 [-.73; .60]	.840	-.26 [-1.1; .62]	.554	0.01 [-0.86; 0.88]	0.977	-0.20 [-1.5; 1.1]	0.752
Âge	.02 [-1.5; 1.5]	.984	-.15 [-1.6; 1.3]	.841	0.00 [-1.3; 1.3]	0.995	0.07 [-1.2; 1.3]	0.917
Âge²	-.03 [-1.5; 1.5]	.974	.13 [-1.4; 1.6]	.860	-0.05 [-1.4; 1.3]	0.947	-0.16 [-1.4; 1.1]	0.804
Genre								
Féminin	—		—		—		—	
Masculin	-.03 [-.50; .45]	.907	.01 [-.44; .45]	.980	-0.05 [-0.49; 0.40]	0.840	-0.14 [-0.61; 0.33]	0.549
Durée de chômage vécue								
Jamais	—		—		—		—	
Jusqu'à 6 mois	-.13 [-.67; .41]	.627	-.17 [-.69; .34]	.508	-0.25 [-0.78; 0.27]	0.342	-0.14 [-0.67; 0.40]	0.616

	Différence d'attitude - Modèle 7		Différence d'attitude - Modèle 8		Différence d'attitude - Modèle 9		Différence d'attitude - Modèle 10	
Caractéristique	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**
De 6 mois à 1 an	-.62* [-1.1; -.08]	**.024**	-.57* [-1.1; -.04]	**.034**	-0.58* [-1.1; -0.09]	**0.021**	-0.56* [-1.1; -0.05]	**0.031**
+ de 1 an	-.33 [-.89; .23]	.249	-.35 [-.88; .18]	.197	-0.45 [-0.93; 0.04]	0.069	-0.29 [-0.78; 0.20]	0.236
Type de structure								
Atelier et chantier d'insertion	—		—		—		—	
Autre	.05 [-.40; .49]	.839	-.09 [-.50; .31]	.650	-0.12 [-0.48; 0.23]	0.494	-0.14 [-0.48; 0.20]	0.431
Poste occupé								
Administration, gestion et autre	—		—		—		—	
Conseiller·ère en insertion pro	-.11 [-.60; .38]	.656	.01 [-.44; .46]	.970	0.22 [-0.21; 0.65]	0.320	0.17 [-0.26; 0.60]	0.437
Encadrant·e technique d'insertion	-.32 [-.84; .20]	.230	-.41 [-.90; .09]	.105	-0.12 [-0.59; 0.36]	0.628	-0.20 [-0.69; 0.28]	0.406
Durée à ce poste								
Jusqu'à 6 mois	—		—		—		—	

Caractéristique	Différence d'attitude - Modèle 7		Différence d'attitude - Modèle 8		Différence d'attitude - Modèle 9		Différence d'attitude - Modèle 10	
	Beta [95% IC][1]	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**
De 6 mois à 1 an	-.59 [-1.2; .01]	.055	-.46 [-1.1; .17]	.152	-0.33 [-0.99; 0.32]	0.317	-0.39 [-1.1; 0.29]	0.260
+ de 1 an	.01 [-.53; .54]	.973	.14 [-.40; .68]	.611	0.14 [-0.40; 0.67]	0.606	0.11 [-0.48; 0.71]	0.706
Type de contrat								
Autre	—		—		—		—	
CDD	.14 [-.57; .85]	.694	.26 [-.59; 1.1]	.548	-0.06 [-0.90; 0.77]	0.879	0.23 [-0.91; 1.4]	0.690
CDI	.61 [-.12; 1.3]	.099	.72 [-.11; 1.6]	.089	0.34 [-0.46; 1.1]	0.404	0.58 [-0.51; 1.7]	0.293
Fréquence de contacts, en général			-.35** [-.62; -.09]	**.010**	-0.13 [-0.32; 0.07]	0.211	-0.02 [-0.22; 0.18]	0.858
Qualité de contact négative					0.32** [0.09; 0.55]	**0.006**	0.20 [-0.01; 0.42]	0.064
Qualité de contact positive					-0.19 [-0.41; 0.04]	0.107	-0.03 [-0.30; 0.23]	0.811
Empathie							0.03 [-0.21; 0.27]	0.807
Prise de perspective							-0.15 [-0.45; 0.16]	0.333

Caractéristique	Différence d'attitude - Modèle 7		Différence d'attitude - Modèle 8		Différence d'attitude - Modèle 9		Différence d'attitude - Modèle 10	
	Beta [95% IC][1]	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**
Anxiété intergroupe							0.01 [-0.27; 0.29]	0.952
Individualisation							-0.37** [-0.59; -0.15]	**0.001**
R^2	.171		.267		0.394		0.479	
R^2 ajusté	.071		.171		0.302		0.373	
Sigma	.967		.914		0.838		0.802	
Statistique	1.71		2.78		4.27		4.51	
p-valeur	.068		.001		< .001		< .001	
df	13		14		16		20	
Log-likelihood	-162		-154		-142		-131	
AIC	353		340		321		306	
BIC	395		385		371		367	
Deviance	101		89.3		73.8		63.0	
degrés de liberté des résidus	108		107		105		98	
No. Obs.	123		123		123		123	

[1] *p<.05; **p<.01; ***p<.001. 95% IC = Intervals de confiance à 95%, calculés à partir d'erreurs standards robustes 'HC3'.

Finalement, nous avons cherché à prédire la différence d'attitude entre "travailleurs" et "chômeurs" afin de déterminer si les contacts réduisent les préjugés entre ces deux groupes. Nous répliquons donc nos analyses de régressions et de chemins en cherchant à prédire l'attitude envers les personnes sans emploi. Les résultats sont rapportés dans les tables 8, 9 et 10. Le quatrième modèle linéaire réplique globalement nos résultats (R^2 = .44). Concernant nos analyses de régressions, la fréquence des contacts ne prédit pas l'attitude envers les personnes sans emploi (β = .10 [-.10; .30], p = .30). Contrairement à nos analyses principales, la qualité négative des contacts ne prédit pas l'attitude (β = -.11 [-.27; .05], p = .17). A nouveau contrairement à nos analyses principales, la qualité positive des contacts prédit l'attitude (β = .26 [.04; .48], p = .02). Répliquant nos analyses principales, ni l'empathie (β = -.13 [-.32; .06], p = .17), ni la prise de perspective (β = .09 [-.15; .33], p = .45) et ni l'anxiété intergroupe (β = -.10 [-.29; .08], p = .27) ne prédisent la différence d'attitude. Ici encore, seule l'individualisation prédit l'attitude envers les personnes sans emploi (β = .19 [.02; .37], p = .03).

Table 8

Test de robustesse. Régressions multiples de l'attitude envers les personnes sans emploi.

	Attitude - Modèle 11		Attitude - Modèle 12		Attitude - Modèle 13		Attitude - Modèle 14	
Caractéristique	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**
(Intercept)	-.78 [-1.7; .10]	.080	-.60 [-1.4; .20]	.142	-0.60 [-1.4; 0.15]	0.114	-0.51 [-1.3; 0.27]	0.195
Âge	.66 [-.63; 1.9]	.312	.88 [-.29; 2.1]	.140	0.70 [-0.36; 1.8]	0.191	0.55 [-0.50; 1.6]	0.298
Âge²	-.73 [-2.0; .56]	.265	-.94 [-2.1; .23]	.114	-0.72 [-1.8; 0.34]	0.180	-0.56 [-1.6; 0.49]	0.293
Genre								
Féminin	—		—		—		—	
Masculin	-.02 [-.37; .33]	.912	-.03 [-.35; .30]	.872	0.10 [-0.20; 0.40]	0.504	0.14 [-0.16; 0.43]	0.361
Durée de chômage vécue								
Jamais	—		—		—		—	
Jusqu'à 6 mois	.08 [-.34; .51]	.704	.10 [-.29; .49]	.609	0.17 [-0.18; 0.52]	0.329	0.11 [-0.24; 0.46]	0.525
De 6 mois à 1 an	.48* [.03; .93]	**.038**	.40 [-.01; .81]	.057	0.39* [0.02; 0.76]	**0.041**	0.34 [-0.03; 0.71]	0.072

Caractéristique	Attitude - Modèle 11		Attitude - Modèle 12		Attitude - Modèle 13		Attitude - Modèle 14	
	Beta [95% IC][1]	**p-valeur**	**Beta [95% IC]**[1]	**p-valeur**	**Beta [95% IC]**[1]	**p-valeur**	**Beta [95% IC]**[1]	**p-valeur**
+ de 1 an	.20 [-.23; .63]	.354	.20 [-.19; .59]	.316	0.21 [-0.14; 0.57]	0.239	0.15 [-0.21; 0.51]	0.403
Type de structure								
Atelier et chantier d'insertion	—		—		—		—	
Autre	-.03 [-.39; .32]	.845	.12 [-.21; .44]	.484	0.09 [-0.21; 0.39]	0.552	0.09 [-0.20; 0.38]	0.540
Poste occupé								
Administration, gestion et autre	—		—		—		—	
Conseiller·ère en insertion pro	.34 [-.01; .70]	.057	.23 [-.10; .56]	.166	0.03 [-0.28; 0.33]	0.865	0.06 [-0.24; 0.37]	0.671
Encadrant·e technique d'insertion	.34 [-.13; .80]	.153	.43* [.00; .85]	**.048**	0.13 [-0.26; 0.53]	0.503	0.19 [-0.21; 0.59]	0.349
Durée à ce poste								
Jusqu'à 6 mois	—		—		—		—	
De 6 mois à 1 an	.72* [.16; 1.3]	**.013**	.60* [.08; 1.1]	**.024**	0.40 [-0.07; 0.88]	0.097	0.46 [-0.02; 0.93]	0.058
+ de 1 an	.14 [-.35; .63]	.566	.02 [-.43; .47]	.921	-0.05 [-0.46; 0.36]	0.798	-0.03 [-0.45; 0.39]	0.880
Type de contrat								
Autre	—		—		—		—	

	Attitude - Modèle 11		Attitude - Modèle 12		Attitude - Modèle 13		Attitude - Modèle 14	
Caractéristique	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**
CDD	.59 [-.23; 1.4]	.158	.34 [-.42; 1.1]	.376	0.49 [-0.21; 1.2]	0.170	0.30 [-0.43; 1.0]	0.416
CDI	.34 [-.41; 1.1]	.369	.08 [-.62; .78]	.818	0.27 [-0.38; 0.92]	0.412	0.13 [-0.52; 0.79]	0.686
Fréquence de contacts, en général			.45*** [.26; .64]	**.000**	0.17 [-0.02; 0.37]	0.084	0.10 [-0.10; 0.30]	0.301
Qualité de contact négative					-0.17* [-0.32; -0.02]	**0.023**	-0.11 [-0.27; 0.05]	0.171
Qualité de contact positive					0.34*** [0.16; 0.53]	**0.000**	0.26* [0.04; 0.48]	**0.019**
Empathie							-0.13 [-0.32; 0.06]	0.174
Prise de perspective							0.09 [-0.15; 0.33]	0.454
Anxiété intergroupe							-0.10 [-0.29; 0.08]	0.273
Individualisation							0.19* [0.02; 0.37]	**0.033**

Caractéristique	Attitude - Modèle 11		Attitude - Modèle 12		Attitude - Modèle 13		Attitude - Modèle 14	
	Beta [95% IC][1]	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**
Nombre d'imputations	6.0		6.0		60.0		60.0	
Nombre d'observations, avant imputations (après imputations)	123 (187)		123 (187)		123 (187)		123 (187)	
R^2	.220		.359		0.496		0.534	
R^2 ajusté	.127		.275		0.419		0.442	

[1] *p<.05; **p<.01; ***p<.001. 95% IC = Intervalles de confiance à 95%, calculés à partir d'erreurs standards robustes 'HC3'.

Concernant nos analyses de chemins, le modèle fit à nouveau bien nos données ($\chi 2$ = 9(5), p = .11 ; RMSEA = .08[.00; .17]; CFI = .99; TLI = .94). Seule la qualité positive des contacts prédit directement l'attitude envers les personnes sans emploi (β = .31 [.09; .53], p = .009). De plus, la fréquence des contacts en général, ainsi que leur qualité positive et négative, prédisent directement les différents médiateurs que sont l'individualisation, la prise de perspective, l'empathie et l'anxiété intergroupe. Cependant, aucun de nos médiateurs ne prédit l'attitude envers les personnes sans emploi et ni la fréquence, ni la qualité des contacts, ne prédisent indirectement l'attitude en étant médiés.

Table 9

Régressions directes issues du modèle de chemin de robustesse.

Variable prédictrice	**Variable à prédire**	***β*** **[95% IC]**	**Valeur *p***
Fréquence du contact, en général	Attitude envers les chômeurs	0.6 [-0.11, 0.23]	0.475
Qualité de contact négative	Attitude envers les chômeurs	-0.14 [-0.28, 0.1]	0.66
Qualité de contact positive	Attitude envers les chômeurs	0.31 [0.9, 0.53]	.09
Individualisation	Attitude envers les chômeurs	0.17 [-0.3, 0.37]	0.1
Prise de perspective	Attitude envers les chômeurs	0.18 [-0.6, 0.42]	0.136
Empathie	Attitude envers les chômeurs	-0.17 [-0.37, 0.3]	0.99
Anxiété intergroupe	Attitude envers les chômeurs	-0.1 [-0.30, 0.9]	0.308
Fréquence du contact, en général	Individualisation	0.24 [0.6, 0.41]	**.09**
Qualité de contact négative	Individualisation	-0.25 [-0.44, -0.7]	**.09**
Qualité de contact positive	Individualisation	0.26 [0.8, 0.44]	**.07**
Fréquence du contact, en général	Prise de perspective	0.15 [-0.2, 0.33]	0.97
Qualité de contact négative	Prise de perspective	-0.7 [-0.23, 0.8]	0.35
Qualité de contact positive	Prise de perspective	0.57	**< .01**

Variable prédictrice	Variable à prédire	*β* [95% IC]	Valeur *p*
		[0.42, 0.72]	
Fréquence du contact, en général	Empathie	0.9 [-0.6, 0.25]	0.256
Qualité de contact négative	Empathie	-0.8 [-0.23, 0.7]	0.32
Qualité de contact positive	Empathie	0.48 [0.33, 0.64]	< **.01**
Fréquence du contact, en général	Anxiété intergroupe	-0.16 [-0.35, 0.3]	0.1
Qualité de contact négative	Anxiété intergroupe	0.21 [-0.2, 0.44]	0.7
Qualité de contact positive	Anxiété intergroupe	-0.37 [-0.61, -0.13]	**.03**

Table 10

Effets indirects issus du modèle de chemin de robustesse.

Chemin	*β* [95% IC]	Valeur *p*
Contacts en général → Individualisation → diff	0.04 [-0.01, 0.09]	0.16
Contacts négatifs → Individualisation → diff	-0.04 [-0.10, 0.02]	0.182
Contacts positifs → Individualisation → diff	0.04 [-0.02, 0.11]	0.198
Individualisation (total) → Attitude	0.04 [-0.03, 0.12]	0.362
Contacts en général → Prise de perspective → Attitude	0.03 [-0.02, 0.07]	0.301
Contacts négatifs → Prise de perspective → Attitude	-0.01 [-0.05, 0.02]	0.53
Contacts positifs → Prise de perspective → Attitude	0.1 [-0.04, 0.24]	0.131
Prise de perspective (total) → Attitude	0.12 [-0.05, 0.28]	0.134
Contacts en général → Empathie → Attitude	-0.02 [-0.05, 0.02]	0.413
Contacts négatifs → Empathie → Attitude	0.01 [-0.02, 0.04]	0.459
Contacts positifs → Empathie → Attitude	-0.08 [-0.18, 0.01]	0.108
Empathie (total) → Attitude	-0.09 [-0.19, 0.02]	0.119
Contacts en général → Anxiété intergroupe → Attitude	0.02 [-0.02, 0.06]	0.525

Chemin	β [95% IC]	Valeur *p*
Contacts négatifs → Anxiété intergroupe → Attitude	-0.02 [-0.06, 0.02]	0.336
Contacts positifs → Anxiété intergroupe → Attitude	0.04 [-0.04, 0.12]	0.422
Anxiété intergroupe (total) → Attitude	0.03 [-0.06, 0.13]	0.601
Contacts en général (total) → Attitude	0.07 [0.00, 0.14]	0.088
Contacts négatifs (total) → Attitude	-0.07 [-0.14, 0.01]	0.137
Contacts positifs (total) → Attitude	0.1 [-0.02, 0.23]	0.125
Effets indirects (totaux) → Attitude	0.1 [-0.04, 0.25]	0.234

Note : *p < .05; ** p <.01; *** p <.001. 95%. Les coefficients β sont standardisés. IC = Intervalles de confiance à 95%, calculés à partir de 999 bootstraps.

Discussion

Les personnes sans emploi portent un stigmate (Bourguignon et al., 2022). Elles peuvent en conséquence être l'objet de stéréotypes, de préjugés, et de discriminations, qui peuvent les amener à vivre, à anticiper, et à internaliser le stigmate du chômage et du "chômeur" (Fox et al., 2018; Marie, de Araujo, et al., 2024). Cette stigmatisation entraîne des conséquences individuelles et collectives négatives, que les psychologues pourraient chercher à réduire. Ainsi, la littérature a montré que la fréquence et que la qualité des contacts avec des membres de l'exogroupe peut améliorer l'appréciation générale de ce groupe et de ses membres (Allport, 1954; Pettigrew & Tropp, 2006, 2008). Afin d'explorer des moyens de réduire cette stigmatisation, nous avons testé un modèle intégré du contact intergroupe pour prédire la *différence* d'attitude entre les personnes avec un emploi et les personnes sans emploi par des travailleurs et des travailleuses de l'insertion professionnelle du réseau Sève emploi (Kenworthy et al., 2005).

Discussion des hypothèses

Nous avions posé l'*hypothèse 1a* que la fréquence des contacts avec les personnes sans emploi prédirait directement et négativement la différence d'attitude. Notre second modèle linéaire soutient très largement cette hypothèse, la fréquence des contacts prédisant une différence d'attitude plus faible. Ce résultat est cohérent avec un pan plus ancien de la littérature sur le contact intergroupe, qui a montré que la fréquence des contacts peut améliorer l'attitude envers l'exogroupe (Pettigrew & Tropp, 2006). Cependant, notre troisième modèle linéaire estime que la capacité à prédire l'attitude par la fréquence des contacts n'est plus significative une fois la qualité de ces contacts prise en compte. Ainsi, dans nos données, l'effet explicatif de la fréquence des contacts dépend uniquement de leur qualité. De plus, le coefficient prédicteur est réduit à quasi-zéro dans notre quatrième modèle linéaire, lorsque les médiateurs psychologiques du contact intergroupe sont inclus à la régression. En conséquence, l'effet prédictif de la fréquence des contacts est entièrement expliqué et médié par les processus psychologiques. Finalement, notre analyse de chemin réfute également notre postulat. Afin d'explorer l'ensemble des hypothèses, nous avons réalisé des analyses de robustesse en incluant un terme d'interactions entre la fréquence des contacts et leur qualité positive ou négative. Si la fréquence des contacts semble être modérée par leur qualité négative, nos analyses ne soutiennent cependant que faiblement l'hypothèse que la fréquence des contacts prédirait différemment l'attitude selon l'intensité positive ou négative de ces contacts. De plus, l'analyse de robustesse pour prédire l'attitude envers les personnes au chômage plutôt que la différence d'attitude envers les travailleurs réplique l'absence d'effet des contacts en général. En conséquence, nous concluons que la première hypothèse n'est pas soutenue par les données. Cette interprétation est cohérente avec la littérature plus récente du contact intergroupe, qui conclut que les recherches plus anciennes sur la fréquence des contacts présentent un biais de sélection en ayant principalement analysé

des échantillons ayant des contacts positifs auprès de l'exogroupe. Nos résultats renforcent donc la nécessité de dépasser la seule fréquence des contacts pour prendre leur qualité en compte (Barlow et al., 2012; Islam & Hewstone, 1993; Paolini et al., 2024). De plus, l'*hypothèse 1b* soutenait que la fréquence des contacts avec les personnes sans emploi prédirait indirectement et négativement la différence d'attitude via nos médiateurs psychologiques. Cette hypothèse n'est soutenue ni dans nos modèles linéaires, ni dans notre analyse de chemins principale, pointant à nouveau vers la limite à considérer la seule fréquence des contacts. Cependant, nos analyses de robustesse intégrant un terme d'interaction montrent que la fréquence des contacts avec les personnes sans emploi, même si ces contacts sont négatifs, pourrait amener à réduire la différence d'attitude entre les chômeurs et les travailleurs. Ce résultat exploratoire est surprenant et doit être pris avec précaution. Il pointe cependant vers des interactions complexes entre la fréquence des contacts et leur qualité, ainsi que vers la nécessité de prendre en considération à la fois la valence des contacts et leur fréquence. En résumé, nos résultats sont cohérents avec la littérature plus récente sur le contact intergroupe, et c'est bien la qualité de ces contacts qui semble entraîner des effets sur l'attitude envers l'exogroupe.

Notre *hypothèse 2a* avançait que les contacts positifs avec les personnes sans emploi prédiraient directement et négativement la différence d'attitude. Cette hypothèse n'est soutenue par aucun de nos modèles linéaires principaux ou par notre analyse de chemins principale prédisant la différence d'attitude entre chômeurs et travailleurs. Cependant, l'analyse de robustesse prédisant l'attitude des chômeurs montre que les contacts positifs la prédisent directement et soutient cette hypothèse. L'*hypothèse 2b* proposait que cette prédiction serait médiée par des processus psychologiques. Cohérent avec cette hypothèse, l'analyse de chemins principale montre que les contacts positifs prédisent négativement la différence d'attitude, via une médiation par l'individualisation des personnes sans emploi.

Cependant, la prédiction de l'attitude par les contacts positifs n'apparaît pas être médiée par l'anxiété intergroupe, par l'empathie, ou par la prise de perspective. De plus, l'analyse de robustesse prédisant directement l'attitude ne montre pas d'effet de médiation. Nous concluons donc que cette hypothèse n'est que partiellement soutenue et que l'individualisation semble être le processus psychologique déterminant afin de prédire la différence d'attitude. En miroir, l'*hypothèse 2c* soutenait que les contacts négatifs prédiraient directement une augmentation de la différence d'attitude envers les personnes sans emploi. Cette hypothèse est largement soutenue, à la fois dans notre troisième et dans notre quatrième modèle linéaire, alors que ce dernier inclus également des médiateurs psychologiques. Cette hypothèse est également soutenue par notre modèle de chemins principal, au sein duquel les contacts négatifs prédisent directement et positivement la différence d'attitude. Elle n'est cependant pas soutenue par notre analyse de chemins de robustesse. L'*hypothèse 2d* stipulait que cette prédiction de l'attitude par les contacts négatifs serait également médiée par des processus psychologiques. Contrairement à notre hypothèse de départ, la prédiction n'est médiée que par l'individualisation et ne semble être médiée ni par l'anxiété intergroupe, ni par l'empathie, ni par la prise de perspective. Ainsi, cette hypothèse n'est que pour partie soutenue par nos analyses linéaires et l'analyse de chemin principale et l'individualisation semble être le processus psychologique médiant les liens entre le contact et la différence d'attitude. Finalement, l'*hypothèse 2e* avançait que les contacts négatifs avec les personnes sans emploi prédiraient plus fortement la différence d'attitude envers elles que les contacts positifs. Cette hypothèse est très largement soutenue par nos données. En effet, si les coefficients des contacts négatifs et positifs pour prédire la différence d'attitude sont de même intensité (respectivement β = .08[.01 ; .16] et β = -.09[.17 ; .00]), les contacts négatifs prédisent directement une augmentation de la différence d'attitude alors que les contacts positifs ne la prédisent pas directement. Cette conclusion est cohérente avec la littérature sur

la qualité du contact intergroupe, qui a montré que les contacts négatifs ont un effet plus important sur l'attitude que les contacts positifs (Barlow et al., 2012; Islam & Hewstone, 1993; Paolini et al., 2024). En résumé, (1) les contacts positifs ne prédisent pas directement une attitude plus favorable envers les personnes au chômage, mais la prédisent indirectement en étant médiés par l'individualisation des personnes sans emploi ; (2) les contacts négatifs prédisent directement une attitude plus défavorable aux personnes au chômage, ainsi qu'indirectement via l'individualisation ; (3) les contacts négatifs ont un effet explicatif plus puissant que les effets positifs. En conséquence, les prédicteurs de l'attitude envers les personnes au chômage sont en partie différents des prédicteurs de la différence d'attitude entre les chômeurs et les travailleurs.

Selon l'*hypothèse 3,* la variabilité perçue du groupe des personnes sans emploi prédirait négativement la différence d'attitude envers elles. Cette hypothèse est largement soutenue par nos analyses principales. Cependant, et contrairement à nos *hypothèses 4, 5 et 6*, ni le sentiment d'anxiété durant les rencontres, ni la prise de perspective, ni l'empathie, ne prédisent la différence d'attitude. L'individualisation des personnes sans emploi semble donc être le processus psychologique déterminant afin de prédire la différence d'attitude, que nous développons ci-dessous.

Implications

Alors que la plupart des travaux réalisés dans le cadre de la théorie du contact intergroupe l'ont été auprès de minorités ethniques, nos résultats montrent que la théorie peut être transposée au contexte de l'insertion professionnelle pour prédire l'attitude envers les personnes sans emploi. Il s'agit de la première application de la théorie dans ce contexte, ce qui renforce sa validité externe.

D'abord, nos résultats montrent que l'individualisation semble médier les liens entre les contacts avec les personnes sans emploi et l'attitude envers elles. L'individualisation

renvoie au fait de considérer les personnes en tant que telles et non pas en fonction de leur appartenance groupale, ce qui réduit en retour le recours aux stratégies d'identité sociale et de stéréotypisation (Kenworthy et al., 2005). Ainsi, les contacts prédisent une attitude plus positive en étant médiés par un plus faible recours au stéréotype hautement négatif de "chômeur." Cependant, l'individualisation peut également avoir des effets délétères en traitant les expériences positives comme une exception plutôt que comme la norme, ce qui réduit en retour la probabilité que les professionnel·les de l'insertion généralisent les effets des contacts aux autres membres du groupe des personnes au chômage (Kenworthy et al., 2005). Des travaux complémentaires pourraient être conduits à ce sujet, afin de déterminer si les effets positifs de l'individualisation contrebalancent ses potentiels effets négatifs.

Ensuite, nos résultats montrent que l'empathie et que la prise de perspective ne sont pas des médiateurs du lien entre les contacts et l'attitude envers les personnes sans emploi. Ce résultat est surprenant et va à l'encontre à la fois de nos hypothèses et d'un ensemble de recherches sur le sujet. Une explication possible serait que les personnes en charge de l'accompagnement sont, lors des rencontres avec les personnes sans emploi, très largement en situation de pouvoir. Or, des travaux ont montré qu'être en situation de pouvoir amène à être d'autant plus centré sur soi, ainsi qu'à mettre autrui à distance, ce qui amène finalement à moins prendre sa perspective (Fiske, 1993; Galinsky et al., 2006). Ainsi, la situation même de l'accompagnement vers l'emploi pourrait influencer les processus psychologiques habituellement à l'œuvre durant les contacts intergroupes. De futurs travaux pourraient étudier si la prise de perspective et l'empathie sont modérées par la situation de pouvoir dans un contexte d'insertion professionnelle.

Finalement, nos résultats montrent également que l'anxiété intergroupe ne médie pas les liens entre les contacts et l'attitude envers les personnes au chômage. Ce résultat va également à l'encontre de nos hypothèses et d'un ensemble de recherches sur les contacts

intergroupes. Cependant, il pourrait potentiellement également être expliqué par l'asymétrie des relations entre les deux parties. En effet, l'anxiété intergroupe est principalement due à l'anticipation de rencontres menaçantes, dominées par la gêne et l'embarras, voire le rejet et la discrimination, cela d'autant plus lorsque les différences de statuts entre les groupes sont fortes (Kenworthy et al., 2005 ; Stephan & Stephan, 1985). Ici, les professionnel·les de l'accompagnement à l'emploi peuvent potentiellement vivre des rencontres gênantes, mais ne vivront, du fait de leur position privilégiée dans la relation, pas ses conséquences les plus négatives de rejet et de discrimination. En conséquence, l'anxiété pourrait ne pas être un médiateur pertinent dans le cadre d'une relation aussi asymétrique que celle que nous étudions.

En conclusion, nos résultats orientent vers des interventions fondées sur la théorie du contact intergroupe, qui auraient théoriquement des effets positifs à la fois auprès des professionnel·les de l'insertion et des personnes accompagnées. Pour les professionnel·les en charge de l'accompagnement, nos données suggèrent que les contacts pourraient permettre d'améliorer les rencontres avec les personnes au chômage. Selon nos résultats, ces améliorations pourraient les amener à davantage considérer les personnes de façon individuelle, ce qui pourrait en retour (1) réduire la différence d'attitude entre les personnes accompagnées et les personnes avec un emploi et (2) également amener les professionnel·les à moins s'appuyer sur leurs stéréotypes, à potentiellement mieux accompagner leurs usagers selon leurs besoins et attentes, augmentant en retour les contacts positifs dans un cercle vertueux. Pour les personnes sans emploi, une amélioration de ces contacts pourrait réduire leur sentiment de stigmatisation, réduisant par la suite ses effets négatifs sur la santé, sur les capacités psychologiques, sur l'accompagnement, sur l'accès au droit et potentiellement également à l'emploi (Baumberg, 2016; Hentzgen et al., 2022; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009). Cependant, aucun travail n'existe afin de caractériser ce qui constitue

un contact positif et un contact négatif selon ces professionnel·les, qui plus est dans leur contexte complexe d'accompagnement à l'emploi fait de frustrations et de réussites. Des travaux cartographiant les nombreuses interactions entre ces professionnel·les et les personnes au chômage afin de caractériser la fréquence et la qualité de ces contacts seraient dès lors nécessaires afin d'actionner ces recommandations.

Limites

D'abord, notre échantillon est uniquement constitué de professionnel·les du réseau Sève emploi. Le programme Sève emploi promeut fortement les rencontres entre les personnes sans emploi et les personnes chargées de recruter, notamment accompagnées par les professionnel·les de l'insertion (Auvin, 2021). Ces professionnel·les ont donc un grand nombre de contacts avec les personnes au chômage, ce qui peut directement influencer nos conclusions. Il serait intéressant de répliquer ce travail auprès de professionnel·les du réseau France travail, qui promeuvent très peu les rencontres avec les personnes chargées de recruter et échangent principalement avec leurs usagers dans les agences France travail, par téléphone, et par courriel.

De plus, notre enquête a été partagée à notre échantillon par les coordinatrices régionales du réseau Sève emploi. Si l'enquête était clairement précisée facultative et que la confidentialité des analyses était rappelée, ce contexte professionnel pourrait avoir amené nos répondants et répondantes à ne pas réellement exprimer leurs opinions par peur de conséquences négatives.

Ensuite, notre échantillon de réponses complètes est relativement faible, ce qui est typique des populations difficiles d'accès. Nous avons cherché à dépasser cette limite, en imputant les données manquantes lorsque les personnes n'avaient pas fini notre enquête. Ces données n'ont cependant pas pu être utilisées dans nos régressions multiples, car il n'est pas possible de calculer des erreurs-standards bootstrappées pour nos analyses de médiations en

utilisant des données d'imputations multiples. L'analyse de robustesse réalisée sur les données non-imputées montre cependant des résultats cohérents, renforçant la confiance dans nos conclusions.

Finalement, les analyses principales prédisent la différence d'attitude envers les chômeurs et les travailleurs et montrent des résultats cohérents avec les hypothèses et la littérature passée. Cependant, l'analyse de robustesse cherchant directement à prédire l'attitude envers les chômeurs montre des conclusions plus nuancées. Il nous semble pour autant que l'analyse principale est la plus pertinente, car l'intérêt n'est pas de connaître l'attitude envers le groupe des chômeurs, aussi méprisé soit-il, mais bien l'écart entre celui-ci et le groupe des travailleurs.

Conclusion

Nos résultats montrent que les contacts négatifs avec des personnes au chômage prédisent une augmentation de la différence d'attitude entre les personnes avec et sans emploi auprès de professionnel·les de l'insertion. Cette prédiction est à la fois directe et indirecte, en étant médiée par une baisse de l'individualisation des personnes au chômage. De plus, notre travail montre que la fréquence de ces contacts et que les contacts positifs pourraient réduire cette différence d'attitude, mais uniquement indirectement, cette fois en augmentant l'individualisation des personnes sans emploi. Dans l'ensemble, les contacts négatifs semblent avoir un poids plus important que les contacts positifs, et seraient à approfondir afin de les réduire.

Partie 3
Le stigmate de chômeur, de la perspective des personnes au chômage

L'Épreuve du Chômage : Baromètre de la Stigmatisation des "Chômeurs" et du Chômage et Liens avec le Sentiment d'Auto-Efficacité

Charly Marie[1], Emma de Araujo[2], Morgane Hoffmann[3] et David Bourguignon[1]

[1]PErSEUs, Université de Lorraine

[2]LaPsyDÉ, Université Paris-Cité

[3]CREST - CNRS - Ecole polytechnique - GENES - ENSAE

Note

Charly Marie : https://orcid.org/0000-0001-5731-990X
Emma de Araujo : https://orcid.org/0000-0002-7940-3835
Morgane Hoffmann : No Open Researcher and Contributor ID
David Bourguignon : https://orcid.org/0000-0001-5428-422X

Nous réutilisons des données initialement collectées pour de Araujo et al. (2024). L'étude originale a été approuvée par le Comité Ethique de l'Université Paris-Cité, référence 00012023-140. Les réponses anonymes à l'enquête et le code r utilisé pour réaliser les analyses et les graphiques sont disponibles sur la page Open Science Framework de l'étude (https://osf.io/h3yb9/?view_only=643a4f1789c2451585368477cb1ea49a). Les données démographiques appartiennent à France travail et pourraient permettre d'identifier les personnes ayant participé à l'étude. Elles ne sont donc pas rendues publiques. Nous remercions France travail, particulièrement Catherine Beauvois, Chantal Vessereau et Axel Gaugler, ainsi que l'Agence Nationale de la Recherche Scientifique (ANRT), pour le financement des thèses de Charly Marie, Emma de Araujo et Morgane Hoffmann. Nous n'avons aucun conflit d'intérêt à signaler.

Auteur correspondant : Charly Marie, PErSEUs, Université de Lorraine, Ile du Saulcy - BP 60228, 57045, Metz cedex 01, France. Courriel : charly.marie.pro@gmail.com

Résumé

Les personnes sans emploi portent un stigmate et peuvent vivre, anticiper et internalisent la stigmatisation. En retour, elles peuvent déployer un ensemble de stratégies afin d'y faire face. Malgré ses conséquences négatives pour la santé et l'insertion, l'étendue de ce stigmate et des façons de faire avec reste largement inconnue. En conséquence, nous réalisons une enquête de victimation afin de quantifier la stigmatisation et les stratégies que les individus mettent en place pour y faire face via un échantillon représentatif des personnes sans emploi en catégorie A de France travail (n = 2 098). Nous montrons qu'entre une personne sans emploi sur deux et une sur trois rapporte vivre et anticiper être stigmatisé·e ; entre une sur cinq et une sur six internalise la stigmatisation ; entre une sur trois et une sur six évite les personnes et les contextes potentiellement stigmatisants. Ensuite, nous utilisons une méthode de k-moyennes pour classifier les différentes formes de stigmatisation et mettons à jour trois *clusters* qui diffèrent principalement sur leur âge, leur situation familiale et le fait de recevoir les minimas sociaux. Finalement, ces trois clusters présentent différents niveaux de sentiment d'auto-efficacité indépendamment d'importantes variables de contrôle. Ce travail pointe la nécessité de réduire la stigmatisation des personnes sans emploi, particulièrement les plus jeunes, célibataires et au RSA. Celles-ci sont les plus à risque de se dire stigmatisées de façon aigüe et quotidienne, d'anticiper l'être, d'internaliser leur stigmate, de mettre en place des comportements évitants et d'avoir un sentiment d'auto-efficacité dégradé, ce qui pourrait entraîner des conséquences sur leur santé et leur insertion.

Mots-clés: chômage, stigmatisation, victimation, auto-efficacité

L'Épreuve du Chômage : Baromètre de la Stigmatisation des "Chômeurs" et du Chômage et Liens avec le Sentiment d'Auto-Efficacité

Les personnes sans emploi portent un stigmate qui résulte de l'association entre une caractéristique (le fait de ne pas avoir d'emploi) et une identité sociale dévalorisée associée au stéréotype négatif de "chômeur" (Bourguignon et al., 2022; Demazière, 2006; Major & O'Brien, 2005; Schnapper, 1994). Ce stéréotype oscille entre l'image d'une personne profiteuse responsable de sa situation et celle d'une personne victime de la société (Camus & Berjot, 2015; Marie & Bourguignon, 2024; Seghouat et al., 2021; Unédic & Elabe, 2023).

De la perspective des personnes sans emploi, ce stigmate peut entraîner une stigmatisation aiguë (au sens d'évènements rares, marquants et mémorables) et quotidienne (au sens d'expériences chroniques et subtiles, Fox et al., 2018; Link & Phelan, 2001). Les personnes au chômage sont conscientes de cette stigmatisation et peuvent donc anticiper être la cible de stéréotypes, de préjugés et de discriminations (Bourguignon et al., 2022; Demazière, 2006; Fohrbeck et al., 2014; Fox et al., 2018; Patrick, 2016). Elles peuvent également internaliser leur stigmate, en adhérant personnellement aux croyances et aux sentiments négatifs associés à leur groupe (Bourguignon et al., 2022; Demazière, 2006; Fox et al., 2018). Elles développent en retour un ensemble de stratégies pour s'opposer ou s'adapter à leur situation. Elles peuvent ainsi minimiser les discriminations, cacher leur situation professionnelle, réduire ou au contraire augmenter leurs efforts afin de trouver un emploi, ou encore s'organiser et résister collectivement (Bourguignon et al., 2022; Bourguignon & Herman, 2005; Brand, 2015; de Araujo et al., 2024; Demazière, 2006; Garcia-Lorenzo et al., 2022; Kanfer et al., 2001; Marie, Rauscher, et al., 2024).

Ce stigmate, le processus de stigmatisation qui en découle et les stratégies déployées sont associés à de nombreuses conséquences individuelles et collectives comme une dégradation de la santé des personnes chômeuses et chômeurs (Krug et al., 2019; Krug &

Eberl, 2018; Marie, Rauscher, et al., 2024; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009), une augmentation du non-recours (Baumberg, 2016; Dubois, 2021; Hentzgen et al., 2022) et leur discrimination sur le marché de l'emploi et dans l'accès aux services (Dubois, 2021; Eriksson & Rooth, 2014; Ghayad, 2013; Kroft et al., 2013; Marie, Bouchat, et al., 2024a).

D'un côté, les études de psychologie ont principalement étudié la stigmatisation des personnes sans emploi sous l'angle des processus psychologiques et de leurs conséquences (Bourguignon et al., 2022). De l'autre, les études de sociologie ont principalement cherché à comprendre la pluralité des parcours de vie, des expériences, des significations et des manières de vivre le chômage (Demazière, 2006). Aucun travail académique n'a cependant cherché à quantifier la fréquence et l'intensité des différentes formes de stigmatisation des personnes sans emploi ainsi que leurs réactions. De plus, aucun travail n'a cherché à organiser statistiquement cette stigmatisation afin d'explorer leur hétérogénéité. Finalement, les liens entre les différentes formes de stigmatisation des personnes sans emploi et leurs processus motivationnels, comme le sentiment d'auto-efficacité, sont mal connus.

Nous réalisons une étude en trois parties, répondant à autant d'objectifs et questions de recherche, auprès d'une population représentative de demandeurs d'emploi en catégorie A du service public de l'emploi français France travail (anciennement Pôle emploi). D'abord, nous réalisons une enquête victimation afin de décrire l'étendue de la stigmatisation dont les personnes sans emploi sont la cible (fréquence et intensité du vécu, de l'anticipation, de l'internalisation et des stratégies mobilisées pour y faire face). Ensuite, nous classifions et organisons ces expériences de stigmatisation via une méthode de k-moyennes et décrivons les segments socio-démographiques qui y sont associés. Finalement, nous examinons si ces profils se distinguent sur leur sentiment d'efficacité à l'égard, en contrôlant pour un ensemble d'observables.

Méthode commune aux trois parties

Transparence et pratiques de science ouverte

Les données d'enquête et le code `R` pour répliquer les analyses et les graphiques sont disponibles sur la page Open Science Framework de l'étude (https://osf.io/h3yb9/?view_only=643a4f1789c2451585368477cb1ea49a). Cependant, les données socio-démographiques appartiennent à France travail et pourraient permettre d'identifier les personnes ayant participé à l'étude. Elles ne sont donc pas rendues publiques.

Participants et participantes & procédure

Nous avons collaboré avec France travail et avons sélectionné aléatoirement 30 000 personnes sans emploi de 18 ans et plus inscrites à l'organisme en février 2024. Les personnes devaient être en catégorie A et avoir accepté de recevoir des enquêtes par courriel. L'enquête a été approuvée par le Comité Ethique de l'Université Paris-Cité, sous la référence 00012023-140.

Nous avons envoyé un courrier électronique invitant les personnes à participer à une étude afin de mieux les connaître et de mieux cerner leurs expériences du chômage. Les participants et participantes devaient d'abord lire une lettre d'information explicitant l'enquête et ses objectifs puis consentir à y participer. Les sections du questionnaire et l'ordre des questions ont été aléatoirisés. Les participants et participantes n'ont pas été rémunéré·e·s pour leur participation et nous avons précisé que le fait de répondre à l'enquête n'aurait aucune incidence sur les personnes ou sur leur allocation de retour à l'emploi.

Les réponses ont ensuite été liées aux informations socio-démographiques déjà connues de France travail grâce à un identifiant anonyme. Une adresse électronique pour contacter les auteur·ice·s a été fournie dans le courriel, dans la lettre d'information et dans le questionnaire.

Etude 1a

Méthode

Mesures

Il n’existe pas de mesure de la stigmatisation vécue, internalisée et des stratégies d’adaptation des personnes sans emploi en français. Nous nous sommes donc inspiré·e·s de la littérature sur la stigmatisation des personnes avec une maladie mentale car leur stéréotype a de nombreux points communs avec celui des personnes sans emploi. Nous avons ensuite adapté les questions en nous appuyant sur le baromètre de la perception du chômage et de l'emploi (Unédic & Elabe, 2023). L’ensemble des questions posées, le cadre théorique auquel elles se rapportent, les mesures d’inspiration et les modalités de réponses sont rapportées en Table 1.

Mesures de la stigmatisation vécue. Nous avons construit une mesure de la stigmatisation aigüe en utilisant l’échelle des expériences de rejet (Link et al., 1997) et de la stigmatisation quotidienne en utilisant la sous-échelle d’expérience de la stigmatisation de la version française du questionnaire d’internalisation de la maladie mentale (Boyd et al., 2014; Boyd Ritsher et al., 2003). Les sept questions portaient sur la fréquence d’expérience de la stigmatisation, en cinq catégories de réponses de *(Presque) jamais* à *(Presque) tout le temps*.

Mesures de la stigmatisation anticipée. Nous avons utilisé des questions issues de la version française du questionnaire de conscience de la stigmatisation adapté aux personnes sans emploi (Marie, Rauscher, et al., 2024; Pinel, 1999). Les trois questions portaient sur le degré d’accord de la personne envers nos propositions, en cinq catégories de réponses de *Pas du tout d'accord* à *Tout à fait d'accord*.

Table 1

Ensemble des questions posées dans l'enquête de victimation.

Concept théorique	Mesures d'inspiration	Questions posées	Modalités de réponses
Stigmatisation vécue aigue	Version française du questionnaire d'internalisation de la maladie mentale (sous-échelle d'expérience de la stigmatisation, Boyd et al., 2014; Boyd Ritsher et al., 2003)	Depuis que je suis chômeur·e, je suis discriminé·e (dans l'accès au logement, à la santé, à l'emploi, à l'éducation, prêt bancaire, à une assurance, services publics…)	Fréquence d'expérience de la stigmatisation. Cinq catégories de réponses, de *(Presque) jamais* à *(Presque) tout le temps*
		Depuis que je suis chômeur·e, des proches (famille, amis…) me traitent différemment	
		Depuis que je suis chômeur·e, on m'a fait comprendre que je suis trop exigeant·e dans ma recherche d'emploi	
		Depuis que je suis chômeur·e, on m'a fait comprendre que je ne fais pas assez d'efforts	
Stigmatisation vécue quotidienne	Echelle des expériences de rejet, Link et al., (1997)	Depuis que je suis chômeur·e, les gens me font moins confiance	
		Depuis que je suis chômeur·e, les gens me prennent moins au sérieux	
		Depuis que je suis chômeur·e, les gens me respectent moins	
Anticipation de la stigmatisation	Version française du questionnaire de conscience de la stigmatisation, adapté aux personnes sans emploi (Marie, Rauscher, et al., 2024; Pinel, 1999)	Les gens ne considèrent pas les chômeur·e·s comme leurs égaux	Degré d'accord de la personne. Cinq catégories de réponses, de *Pas du tout d'accord* à *Tout à fait d'accord*
		Même s'ils ne le disent pas forcément, les gens ont une mauvaise opinion des chômeur·e·s	
		Je suis conscient·e d'être jugé·e en tant que chômeur·e	
Internalisation de la stigmatisation	Version française du questionnaire d'internalisation de la maladie mentale (sous-échelle d'aliénation et de retrait social, Boyd et al., 2014; Boyd Ritsher et al., 2003)	Parce que je suis chômeur·e, je me sens inférieur·e aux autres	Degré d'accord de la personne. Cinq catégories de réponses, de *Pas du tout d'accord* à *Tout à fait d'accord*
		Parce que je suis chômeur·e, je me déçois	
		Parce que je suis chômeur·e, je me sens incompétent·e	
		Parce que je suis chômeur·e, j'ai besoin qu'on prenne des décisions pour moi	
		Parce que je suis chômeur·e, je me sens inutile	
		Parce que je suis chômeur·e, je me sens coupable	
		Parce que je suis chômeur·e, je devrais accepter n'importe quel emploi	
Stratégies d'adaptation	Questionnaire sur la discrimination anticipée (Gabbidon et al., 2013)	J'évite les gens parce que j'ai peur de leur regard sur les chômeur·e·s	Degré d'accord de la personne. Cinq catégories de réponses, de *Pas du tout d'accord* à *Tout à fait d'accord*
		J'évite les situations où je pourrais être jugé·e en tant que chômeur·e	
		J'essaie de cacher aux gens que je suis chômeur·e	

Mesures de la stigmatisation internalisée. Nous avons adapté la sous-échelle d'aliénation et de retrait social de la version française du questionnaire d'internalisation de la maladie mentale (Boyd et al., 2014; Boyd Ritsher et al., 2003). Les sept questions portaient sur le degré d'accord de la personne envers nos propositions, en cinq catégories de réponses de *Pas du tout d'accord* à *Tout à fait d'accord*.

Mesures des stratégies d'adaptation. Nous avons adapté des questions du questionnaire de la discrimination anticipée des personnes avec une maladie mentale (Gabbidon et al., 2013). Les trois questions portaient sur le degré d'accord de la personne envers nos propositions, en cinq catégories de réponses de *Pas du tout d'accord* à *Tout à fait d'accord*.

Résultats

Description des participants et participantes & gestion de l'attrition

Description des participants et participantes. Sur les 30 000 personnes ayant reçu notre enquête, 3 198 l'ont commencée et 2 098 l'ont complétée. En moyenne, les personnes l'ayant complétée ont 38 ans (σ = 13 ; médiane = 43 ans), sont majoritairement des femmes (59%) et ont principalement un diplôme de niveau BAC + 2. Une comparaison socio-démographique des personnes ayant fini l'enquête et du reste de l'échantillon est présentée en Table 2.

Gestion de l'attrition. Nous avons calculé des scores de propension en utilisant l'ensemble des caractéristiques socio-démographiques rapportées en Table 2 via un modèle boosté généralisé non-paramétrique (*Generalized boosted model*, Greifer, 2023, 2024; McCaffrey et al., 2004). Nous rognons les poids inférieurs au 1er percentile et supérieurs au 99ème percentile. Nous obtenons une taille d'échantillon estimée de 1 723 personnes. Les personnes ayant répondu et n'ayant pas répondu, pondéré·e·s pour l'attrition, sont comparées en Table 2.

Table 2

Tables de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, non-pondérée et pondérée pour l'attrition.

	Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, non pondérée pour tenir compte de l'attrition				**Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, pondérée pour tenir compte de l'attrition**		
Variable	*Non-répondants N = 27,902* [95% CI][1]	*Répondants N = 2,098* [95% CI][1]	*Différence [95% IC]*[2]	*Valeur p*[3]	*Non-répondants, N = 27,902*[4]	*Répondants, pondérés pour tenir compte de l'attrition, N = 2,098*[5]	*Différence [95% IC]*[6]
Âge	38 [38; 38]	43 [42, 43]	-.39 [-.44; -.35]	**<.001**	38 [38, 38]	39 [39, 40]	
Genre			.17 [.12; .21]	**<.001**			.10 [.08; .11]
Féminin	50% [50%; 51%]	59% [57%, 61%]			51% [50%, 51%]	56% [53%, 58%]	
Masculin	50% [49%; 50%]	41% [39%, 43%]			49% [49%, 50%]	44% [42%, 47%]	
Niveau d'études			.19 [.15; .24]	**<.001**			.07 [.06; .09]
Infra BAC - Aucun diplôme	18% [17%; 18%]	12% [11%, 14%]			18% [17%, 18%]	15% [14%, 17%]	
Infra BAC - Brevet des collèges	25% [24%; 25%]	24% [22%, 26%]			25% [24%, 25%]	24% [22%, 26%]	
Niveau BAC	24% [23%; 24%]	22% [21%, 24%]			24% [23%, 24%]	23% [21%, 25%]	
BAC+2 et +	34% [33%; 34%]	41% [39%, 44%]			34% [34%, 35%]	37% [35%, 39%]	
Durée d'inscription			.04 [.00; .09]	.3			.01 [-.01; .02]

	Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, non pondérée pour tenir compte de l'attrition				**Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, pondérée pour tenir compte de l'attrition**		
Variable	*Non-répondants N = 27,902* [95% CI][1]	*Répondants N = 2,098* [95% CI][1]	*Différence [95% IC]*[2]	*Valeur p*[3]	*Non-répondants, N = 27,902*[4]	*Répondants, pondérés pour tenir compte de l'attrition, N = 2,098*[5]	*Différence [95% IC]*[6]
0 à 3 mois	28% [27%; 28%]	27% [25%, 29%]			28% [27%, 28%]	28% [26%, 30%]	
3 à 6 mois	17% [17%; 17%]	16% [15%, 18%]			17% [17%, 17%]	17% [15%, 19%]	
6 à 12 mois	19% [18%; 19%]	18% [17%, 20%]			19% [18%, 19%]	18% [17%, 20%]	
12 mois et +	36% [36%; 37%]	38% [36%, 40%]			37% [36%, 37%]	37% [34%, 39%]	
Circonstances dans lesquelles le dernier emploi a pris fin			.27 [.23; .32]	**<.001**			.10 [.08; .12]
Autre	26% [25%; 26%]	20% [19%, 22%]			25% [25%, 26%]	24% [22%, 27%]	
Démission ou fin de la période d'essai	6.2% [5.9%; 6.5%]	7.0% [5.9%, 8.2%]			6.3% [6.0%, 6.5%]	6.6% [5.6%, 7.9%]	
Fin de CDD ou de contrat d'intérim	26% [25%; 26%]	19% [17%, 21%]			25% [25%, 26%]	22% [20%, 24%]	
Fin de formation	11% [11%; 11%]	14% [12%, 15%]			11% [11%, 12%]	13% [11%, 14%]	
Licenciement	11% [11%; 12%]	16% [14%, 18%]			12% [11%, 12%]	13% [11%, 14%]	
Maladie, ou naissance d'un enfant	4.2% [4.0%; 4.5%]	4.9% [4.0%, 5.9%]			4.3% [4.0%, 4.5%]	4.2% [3.4%, 5.2%]	
Nouveaux arrivants	4.4% [4.2%; 4.6%]	2.9% [2.2%, 3.7%]			4.3% [4.1%, 4.5%]	3.7% [2.9%, 4.8%]	

	Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, non pondérée pour tenir compte de l'attrition				**Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, pondérée pour tenir compte de l'attrition**		
Variable	*Non-répondants N = 27,902* [95% CI][1]	*Répondants N = 2,098* [95% CI][1]	*Différence [95% IC]*[2]	*Valeur p*[3]	*Non-répondants, N = 27,902*[4]	*Répondants, pondérés pour tenir compte de l'attrition, N = 2,098*[5]	*Différence [95% IC]*[6]
Rupture conventionnelle d'un CDI	12% [11%; 12%]	16% [15%, 18%]			12% [12%, 12%]	13% [12%, 15%]	
Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV)			.16 [.12; .21]	**<.001**			.06 [.04; .08]
Non	88% [87%; 88%]	93% [91%, 94%]			88% [88%, 88%]	90% [88%, 91%]	
Oui	12% [12%; 13%]	7.4% [6.3%, 8.6%]			12% [12%, 12%]	10% [8.6%, 12%]	
Nombre de jours d'indemnités chômage restants			.19 [.14; .23]	**<.001**			.03 [.01; .05]
Sans indemnité chômage	51% [51%; 52%]	44% [42%, 47%]			51% [7.4%, 8.0%]	50% [6.4%, 8.9%]	
0 à 3 mois	7.7% [7.4%; 8.0%]	7.4% [6.4%, 8.7%]			7.7% [6.7%, 7.3%]	7.5% [5.7%, 8.0%]	
3 à 6 mois	7.0% [6.7%; 7.3%]	7.1% [6.1%, 8.3%]			7.0% [17%, 18%]	6.8% [15%, 19%]	
6 à 12 mois	17% [17%; 18%]	17% [15%, 19%]			17% [17%, 18%]	17% [17%, 20%]	
12 mois et +	17% [16%; 17%]	24% [22%, 26%]			17% [50%, 51%]	18% [48%, 53%]	

	Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, non pondérée pour tenir compte de l'attrition				**Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, pondérée pour tenir compte de l'attrition**		
Variable	*Non-répondants N = 27,902* [95% CI][1]	*Répondants N = 2,098* [95% CI][1]	*Différence [95% IC]*[2]	*Valeur p*[3]	*Non-répondants, N = 27,902*[4]	*Répondants, pondérés pour tenir compte de l'attrition, N = 2,098*[5]	*Différence [95% IC]*[6]
A eu un entretien avec son conseiller ou sa conseillère au cours des trois derniers mois			.15 [.11; .20]	**<.001**			.07 [.05; .09]
Non	61% [61%; 62%]	54% [52%, 56%]			61% [60%, 61%]	57% [55%, 60%]	
Oui	39% [38%; 39%]	46% [44%, 48%]			39% [39%, 40%]	43% [40%, 45%]	
Type d'accompagnement France travail			.09 [.04; .13]	**.003**			.03 [.01; .05]
Suivi	19% [19%; 20%]	21% [20%, 23%]			19% [19%, 20%]	20% [18%, 22%]	
Guidé	61% [61%; 62%]	61% [59%, 64%]			61% [61%, 62%]	62% [60%, 64%]	
Renforcé	16% [16%; 17%]	13% [12%, 15%]			16% [16%, 16%]	15% [13%, 17%]	
Global	3.3% [3.1%; 3.5%]	3.7% [3.0%, 4.6%]			3.3% [3.1%, 3.5%]	3.5% [2.8%, 4.4%]	
Nationalité			.17 [.13; .22]	**<.001**			.05 [.03; .07]
Française	85% [84%; 85%]	90% [89%, 92%]			85% [85%, 85%]	87% [85%, 88%]	
Non-française	15% [15%; 16%]	9.7% [8.5%, 11%]			15% [15%, 15%]	13% [12%, 15%]	

	Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, non pondérée pour tenir compte de l'attrition				**Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, pondérée pour tenir compte de l'attrition**		
Variable	*Non-répondants N = 27,902* [95% CI][1]	*Répondants N = 2,098* [95% CI][1]	*Différence [95% IC]*[2]	*Valeur p*[3]	*Non-répondants, N = 27,902*[4]	*Répondants, pondérés pour tenir compte de l'attrition, N = 2,098*[5]	*Différence [95% IC]*[6]
Région de résidence			.13 [.08; .17]	**.001**			.07 [.05; .09]
Auvergne Rhône-Alpes	11% [10%; 11%]	11% [9.8%, 13%]			11% [10%, 11%]	12% [10%, 13%]	
Bourgogne-Franche-Comté	3.5% [3.3%; 3.7%]	3.7% [3.0%, 4.6%]			3.5% [3.3%, 3.7%]	3.2% [2.5%, 4.1%]	
Bretagne	4.4% [4.1%; 4.6%]	4.8% [3.9%, 5.8%]			4.4% [4.2%, 4.7%]	4.6% [3.7%, 5.7%]	
Centre-Val de Loire	3.3% [3.1%; 3.5%]	3.7% [2.9%, 4.6%]			3.3% [3.1%, 3.6%]	3.6% [2.8%, 4.6%]	
Grand-Est	7.2% [6.9%; 7.5%]	6.8% [5.7%, 7.9%]			7.2% [6.9%, 7.5%]	7.1% [6.0%, 8.5%]	
Hauts-de-France	9.2% [8.8%; 9.5%]	8.8% [7.7%, 10%]			9.1% [8.8%, 9.5%]	9.7% [8.3%, 11%]	
Ile-de-France	20% [20%; 20%]	17% [15%, 18%]			20% [19%, 20%]	19% [17%, 21%]	
Normandie	4.1% [3.8%; 4.3%]	4.9% [4.0%, 5.9%]			4.1% [3.9%, 4.3%]	4.3% [3.5%, 5.3%]	
Nouvelle-Aquitaine	8.0% [7.7%; 8.3%]	8.8% [7.7%, 10%]			8.0% [7.7%, 8.4%]	8.4% [7.2%, 9.8%]	

	Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, non pondérée pour tenir compte de l'attrition				**Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, pondérée pour tenir compte de l'attrition**		
Variable	*Non-répondants N = 27,902* [95% CI][1]	*Répondants N = 2,098* [95% CI][1]	*Différence [95% IC]*[2]	*Valeur p*[3]	*Non-répondants, N = 27,902*[4]	*Répondants, pondérés pour tenir compte de l'attrition, N = 2,098*[5]	*Différence [95% IC]*[6]
Occitanie	10% [10%; 11%]	9.9% [8.7%, 11%]			10% [10%, 11%]	9.3% [8.1%, 11%]	
Pays de la Loire	4.7% [4.5%; 5.0%]	5.2% [4.3%, 6.3%]			4.8% [4.5%, 5.0%]	4.7% [3.8%, 5.7%]	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8.5% [8.1%; 8.8%]	7.7% [6.6%, 8.9%]			8.4% [8.1%, 8.7%]	7.7% [6.5%, 9.1%]	
Territoires & Départements français d'outre-mer et Corse	6.1% [5.8%; 6.4%]	8.0% [6.9%, 9.2%]			6.2% [5.9%, 6.5%]	7.0% [6.0%, 8.2%]	
Situation maritale			.21 [.17; .25]	**<.001**			.05 [.03; .07]
Marrié·e	36% [36%; 37%]	44% [42%, 46%]			37% [36%, 37%]	39% [37%, 42%]	
Séparé·e	9.5% [9.1%; 9.8%]	12% [10%, 13%]			9.6% [9.3%, 10%]	9.4% [8.2%, 11%]	
Seul·e	54% [54%; 55%]	44% [42%, 46%]			54% [53%, 54%]	51% [49%, 54%]	
Nombre d'enfants à charge			.10 [.05; .14]	**<.001**			.05 [.04; .07]
0	60% [59%; 60%]	56% [54%, 58%]			59% [59%, 60%]	58% [56%, 60%]	
1	16% [16%; 17%]	19% [17%, 20%]			17% [16%, 17%]	18% [16%, 19%]	

	Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, non pondérée pour tenir compte de l'attrition				**Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, pondérée pour tenir compte de l'attrition**		
Variable	*Non-répondants N = 27,902* [95% CI][1]	*Répondants N = 2,098* [95% CI][1]	*Différence [95% IC]*[2]	*Valeur p*[3]	*Non-répondants, N = 27,902*[4]	*Répondants, pondérés pour tenir compte de l'attrition, N = 2,098*[5]	*Différence [95% IC]*[6]
2	14% [13%; 14%]	16% [15%, 18%]			14% [14%, 14%]	15% [14%, 17%]	
3 et plus	10% [9.7%; 10%]	9.2% [8.0%, 10%]			1.0% [9.6%, 10%]	9.1% [7.8%, 11%]	
Secteur d'activité ciblé			.26 [.22; .31]	**<.001**			.12 [.10; .14]
Agriculture, pêche, espaces nat et verts, soins aux animaux	3.1% [2.9%; 3.3%]	2.7% [2.1%, 3.5%]			3.1% [2.9%, 3.3%]	3.0% [2.3%, 3.9%]	
Arts et Façonnage d'ouvrages d'art	.6% [.54%; .72%]	.4% [.21%, .84%]			.6% [.53%, .71%]	.3% [.15%, .60%]	
Banque, Assurance, Immobilier	1.1% [1.0%; 1.3%]	1.0% [.67%, 1.6%]			1.1% [1.0%, 1.3%]	.8% [.49%, 1.3%]	
Commerce, Vente et Grande distribution	11% [11%; 12%]	11% [9.9%, 13%]			11% [11%, 12%]	12% [11%, 14%]	
Communication, Média et Multimédia	2.5% [2.4%; 2.7%]	2.8% [2.2%, 3.6%]			2.5% [2.4%, 2.7%]	2.3% [1.7%, 3.1%]	
Construction, Bâtiment et Travaux publics	5.1% [4.9%; 5.4%]	3.6% [2.9%, 4.5%]			5.0% [4.8%, 5.3%]	4.5% [3.6%, 5.7%]	
Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	7.1% [6.8%; 7.4%]	5.6% [4.7%, 6.7%]			7.0% [6.7%, 7.3%]	6.4% [5.3%, 7.8%]	

	Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, non pondérée pour tenir compte de l'attrition				**Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, pondérée pour tenir compte de l'attrition**		
Variable	*Non-répondants N = 27,902* [95% CI][1]	*Répondants N = 2,098* [95% CI][1]	*Différence [95% IC]*[2]	*Valeur p*[3]	*Non-répondants, N = 27,902*[4]	*Répondants, pondérés pour tenir compte de l'attrition, N = 2,098*[5]	*Différence [95% IC]*[6]
Industrie	4.6% [4.4%; 4.9%]	5.4% [4.5%, 6.5%]			4.7% [4.4%, 4.9%]	5.1% [4.2%, 6.2%]	
Installation et Maintenance	3.0% [2.8%; 3.2%]	3.1% [2.5%, 4.0%]			3.0% [2.8%, 3.2%]	3.2% [2.4%, 4.1%]	
N'a pas de secteur d'activité ciblé	22% [22%; 23%]	17% [15%, 18%]			22% [21%, 22%]	20% [18%, 22%]	
Santé	2.5% [2.3%; 2.7%]	2.0% [1.5%, 2.8%]			2.5% [2.3%, 2.7%]	1.9% [1.4%, 2.7%]	
Services à la personne et à la collectivité	14% [13%; 14%]	18% [16%, 20%]			14% [14%, 14%]	15% [14%, 17%]	
Spectacle	2.7% [2.5%; 2.9%]	2.0% [1.4%, 2.7%]			2.6% [2.4%, 2.8%]	2.4% [1.7%, 3.3%]	
Support à l'entreprise	12% [12%; 12%]	18% [17%, 20%]			12% [12%, 13%]	15% [13%, 16%]	
Transport et Logistique	8.6% [8.3%; 9.0%]	7.6% [6.5%, 8.8%]			8.6% [8.2%, 8.9%]	7.9% [6.7%, 9.3%]	
Bénéficiaire du RSA			.05 [.01; .10]	**.023**			.01 [.00; .03]
Non	74% [73%; 74%]	76% [74%, 78%]			74% [73%, 74%]	73% [71%, 75%]	
Oui	26% [26%; 27%]	24% [22%, 26%]			26% [26%, 27%]	27% [25%, 29%]	

	Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, non pondérée pour tenir compte de l'attrition				**Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, pondérée pour tenir compte de l'attrition**		
Variable	*Non-répondants N = 27,902* [95% CI][1]	*Répondants N = 2,098* [95% CI][1]	*Différence [95% IC]*[2]	*Valeur p*[3]	*Non-répondants, N = 27,902*[4]	*Répondants, pondérés pour tenir compte de l'attrition, N = 2,098*[5]	*Différence [95% IC]*[6]
Priorités à travailler selon le conseiller France travail			.08 [.03; .12]	.052			.05 [.03; .07]
Adaptation nécessaire	11% [11%; 12%]	11% [9.8%, 13%]			11% [11%, 12%]	11% [9.7%, 13%]	
Projet professionnel	25% [24%; 25%]	24% [23%, 26%]			25% [24%, 25%]	24% [22%, 26%]	
Quelques légers obstacles	13% [13%; 14%]	12% [10%, 13%]			13% [13%, 13%]	12% [10%, 13%]	
Retour direct à l'emploi	30% [30%; 31%]	33% [31%, 35%]			31% [30%, 31%]	32% [30%, 34%]	
Stratégie de recherche d'emploi	13% [13%; 14%]	13% [12%, 15%]			13% [13%, 14%]	14% [12%, 15%]	
Techniques de recherche d'emploi	7.2% [6.9%; 7.5%]	6.3% [5.3%, 7.4%]			7.1% [6.8%, 7.5%]	6.9% [5.7%, 8.2%]	
Salaire de réserve			.16 [.11; .20]	**<.001**			.04 [.03; .06]
Salaire minimum (SMIC)	5.0% [4.8%; 5.3%]	5.1% [4.2%, 6.1%]			5.0% [4.8%, 5.3%]	5.2% [4.2%, 6.4%]	
2ème décile	6.3% [6.0%; 6.6%]	4.9% [4.0%, 5.9%]			6.2% [5.9%, 6.5%]	5.3% [4.3%, 6.5%]	
4ème décile	51% [51%; 52%]	46% [44%, 48%]			51% [50%, 51%]	51% [49%, 53%]	

	Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, non pondérée pour tenir compte de l'attrition				**Table de comparaison des répondant·e·s et des non-répondant·e·s, pondérée pour tenir compte de l'attrition**		
Variable	*Non-répondants N = 27,902* [95% CI][1]	*Répondants N = 2,098* [95% CI][1]	*Différence [95% IC]*[2]	*Valeur p*[3]	*Non-répondants, N = 27,902*[4]	*Répondants, pondérés pour tenir compte de l'attrition, N = 2,098*[5]	*Différence [95% IC]*[6]
6ème décile	28% [28%; 29%]	30% [28%, 32%]			28% [28%, 29%]	28% [26%, 30%]	
8ème décile et au-delà	9.4% [9.0%; 9.7%]	14% [12%, 15%]			9.7% [9.3%, 10%]	10% [9.0%, 12%]	
Type de contrat recherché			.03 [-.01; .07]	.2			.02 [.00; .04]
CDD	20% [20%; 21%]	19% [17%, 21%]			20% [20%, 20%]	19% [17%, 21%]	
CDI	80% [79%; 80%]	81% [79%, 83%]			80% [80%, 80%]	81% [79%, 83%]	
Temps de travail recherché			.04 [.00; .09]	.052			.00 [-.01; .02]
Temps partiel	17% [16%; 17%]	18% [17%, 20%]			17% [16%, 17%]	17% [15%, 19%]	
Temps plein	83% [83%; 84%]	82% [80%, 83%]			83% [83%, 84%]	83% [81%, 85%]	

[1] Moyenne. 95% IC = intervalle de confiance à 95%.

[2] Âge = d de Cohen; Autres variables = Différence Moyenne Standardisée.

[3] Âge = test de Wilcoxon-Mann-Whitney; Autres variables = χ^2 d'indépendance

[4] Moyenne pondérée pour tenir compte de l'attrition. % pondéré. 95% IC = intervalle de confiance à 95%.

[5] Moyenne pondérée pour tenir compte de l'attrition. % pondéré. 95% IC = intervalle de confiance à 95%. Taille estimée de l'échantillon = 1 723.

[6] Différence Moyenne Standardisée. Aucune valeur p n'est rapportée, car les tests d'hypothèse sont inappropriés pour mesurer la balance (Greifer, 2024).

Toutes les statistiques rapportées dans le texte, dans les figures et dans les tables de l'étude 1 sont pondérées pour prendre en compte l'attrition (Iannone et al., 2024; Lumley et al., 2024; Sjoberg et al., 2021; Wickham, 2016). Les statistiques non pondérées pour l'attrition sont disponibles sur la page Open Science Framework et diffèrent peu des analyses pondérées. Les pourcentages dans les tables et les figures ont été arrondis à l'unité et leur somme peut donc ne pas être exactement égale à 100 (voir par exemple Diaconis & Freedman, 1979, sur les erreurs d'arrondi). Pour alléger la présentation des résultats, seules les figures sont rapportées dans cet article. Les tables correspondantes sont disponibles sur la page Open Science Framework de l'étude. Des analyses complémentaires rognant les poids au 5ème et au 95ème percentile ont également été réalisées. Elles ne montrent que peu de différences et ne sont pas rapportées.

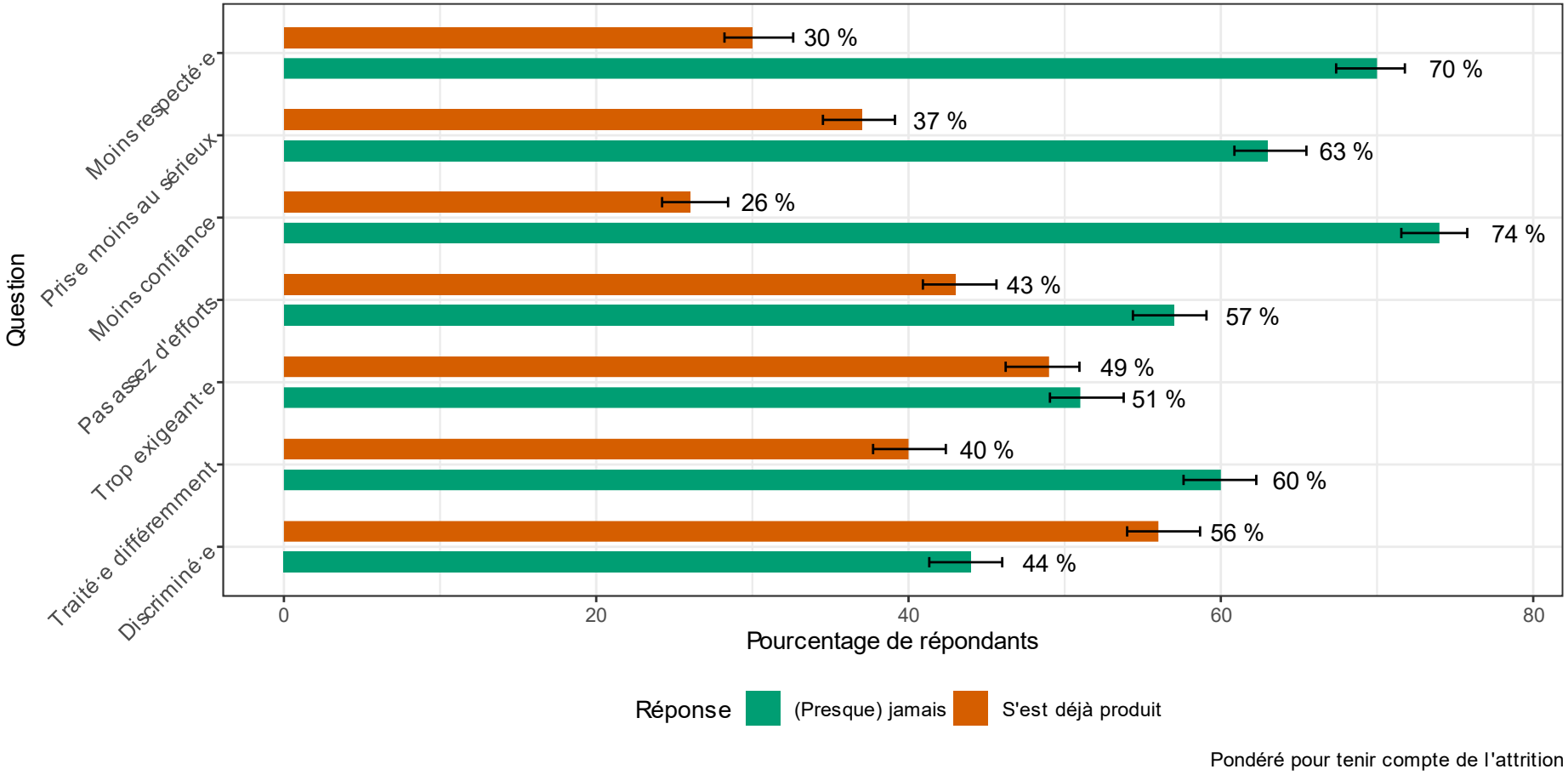
Analyses principales

Stigmatisation vécue des personnes sans emploi. Les réponses sont représentées dans les figures 1 et 2 et révèlent de fortes expériences de stigmatisation aigüe. Depuis qu'elles sont sans emploi, 56% [54%; 59%] des personnes interrogées rapportent avoir été discriminées au moins de temps en temps dans l'accès à une ressource cruciale comme le logement, la santé, l'emploi, l'éducation, un prêt bancaire, une assurance, ou encore aux services publics. 49% [46%; 51%] considèrent qu'on leur a fait comprendre qu'elles et ils sont trop exigeant·e·s dans leur recherche d'emploi, 43% [41%; 46%] qu'on leur a fait comprendre ne pas faire suffisamment d'efforts et 40% [38%; 42%] estiment avoir été traité·e·s différemment par des proches. Les expériences de stigmatisation quotidienne sont également importantes. Ainsi, 37% [35%; 39%] estiment être moins pris·e·s au sérieux, 30% [28%; 33%] disent être moins respecté·e·s et 26% [24%;29%] ressentent être moins considéré·e·s comme une personne de confiance.

Cette expérience de la stigmatisation est principalement ponctuelle, en étant surtout vécue "de temps en temps" (de 24% [22%; 26%] pour le fait d'être trop exigeant·e dans sa recherche d'emploi à 14% [12%; 15%] pour le fait d'être traité·e avec moins de confiance). Cependant, une part de nos répondantes et répondants exprime une stigmatisation importante. En effet, 24% [12%; 36%] rapportent être souvent ou (presque) tout le temps discriminées et 7% [5.5%; 9.1%] ressentent être souvent ou (presque) tout le temps considéré·e·s comme moins de confiance.

Figure 1.

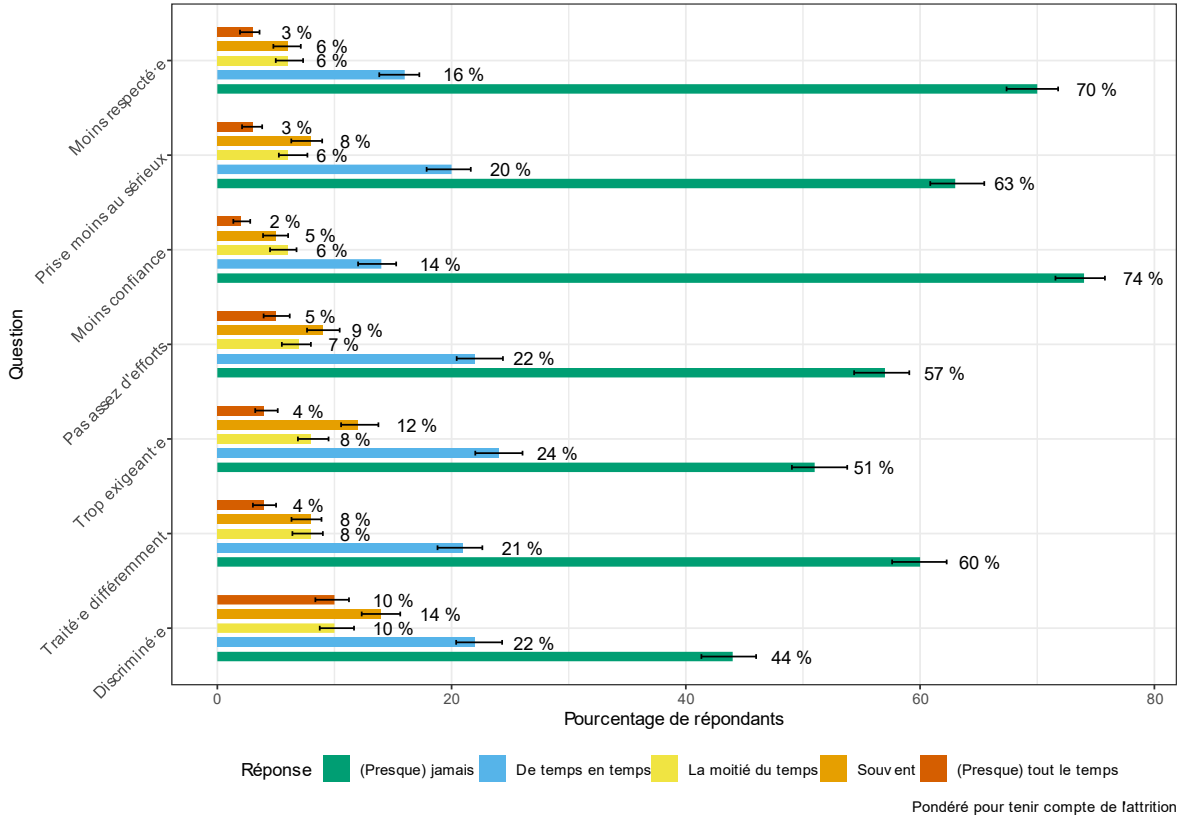
Expériences aiguës et quotidiennes de stigmatisation chez les personnes au chômage, pondéré pour tenir compte de l'attrition.



Note : Les barres d'erreurs indiquent l'intervalle de confiance à 95%. Les pourcentages ont été arrondis à l'unité et leur somme peut en conséquence ne pas être exactement égale à 100 (Diaconis & Freedman, 1979).

Figure 2.

Fréquence des expériences aiguës et quotidiennes de stigmatisation chez les personnes au chômage, pondéré pour tenir compte de l'attrition.



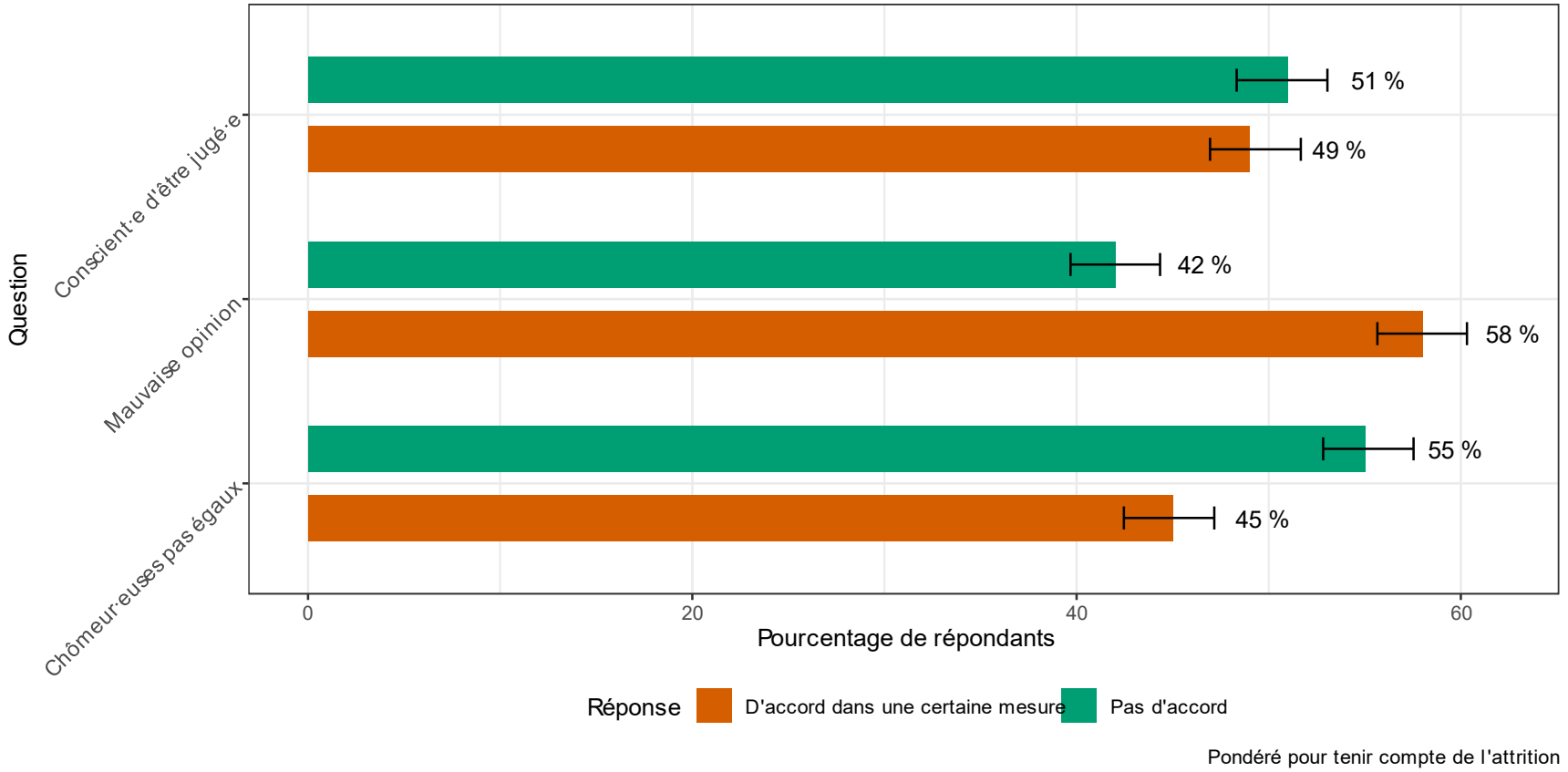
Note : Les barres d'erreurs indiquent l'intervalle de confiance à 95%. Les pourcentages ont été arrondis à l'unité et leur somme peut en conséquence ne pas être exactement égale à 100 (Diaconis & Freedman, 1979).

Stigmatisation anticipée des personnes sans emploi. Les réponses sont représentées dans les figures 3 et 4. Parmi les personnes, 58% [56%; 60%] sont d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que "les gens" ont une mauvaise opinion des personnes au chômage et 45% [42%; 47%] estiment que "les gens" ne considèrent pas les chômeur·e·s de façon égale. Finalement, 49% [47%; 52%] pensent être jugé·e·s en tant que personne sans emploi.

Les réponses montrent cependant une grande hétérogénéité. A l'opposé, 17% [14%; 20%] ne sont pas du tout d'accord ou pas d'accord avec la proposition que "les gens" ont une mauvaise opinion des personnes sans emploi et 26% [22%; 30%] avec le fait que "les gens" ne considèrent pas les chômeur·e·s de façon égale. Finalement, 29% [27%; 33%] des personnes ne sont pas du tout d'accord ou pas d'accord avec le fait qu'elles et ils sont jugé·e·s en tant que chômeur·e·s.

Figure 3.

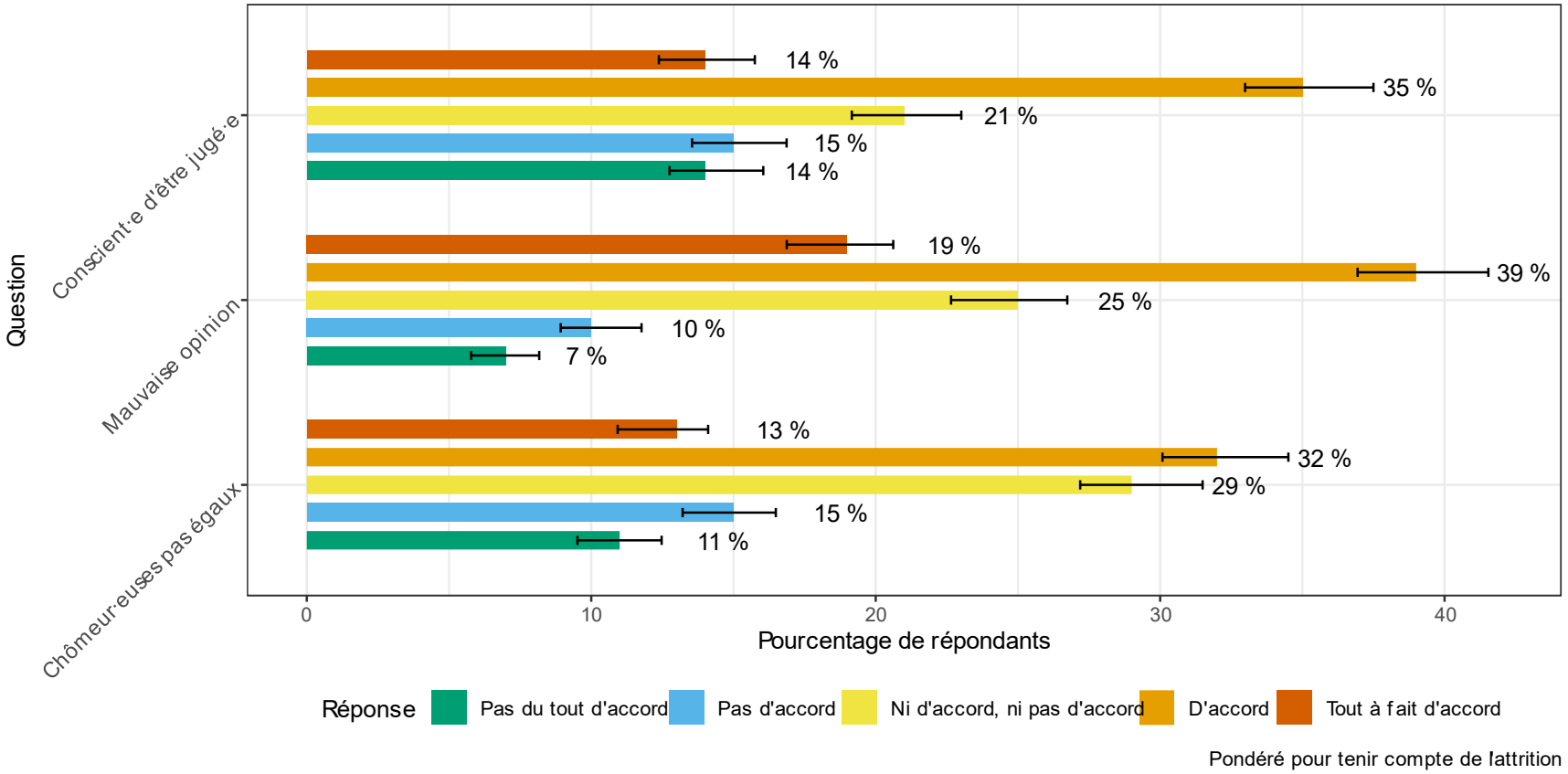
Anticipation de la stigmatisation chez les personnes au chômage, pondéré pour tenir compte de l'attrition.



Note : Les barres d'erreurs indiquent l'intervalle de confiance à 95%. Les pourcentages ont été arrondis à l'unité et leur somme peut en conséquence ne pas être exactement égale à 100 (Diaconis & Freedman, 1979).

Figure 4.

Intensité de l'anticipation de la stigmatisation chez les personnes au chômage, pondéré pour tenir compte de l'attrition.



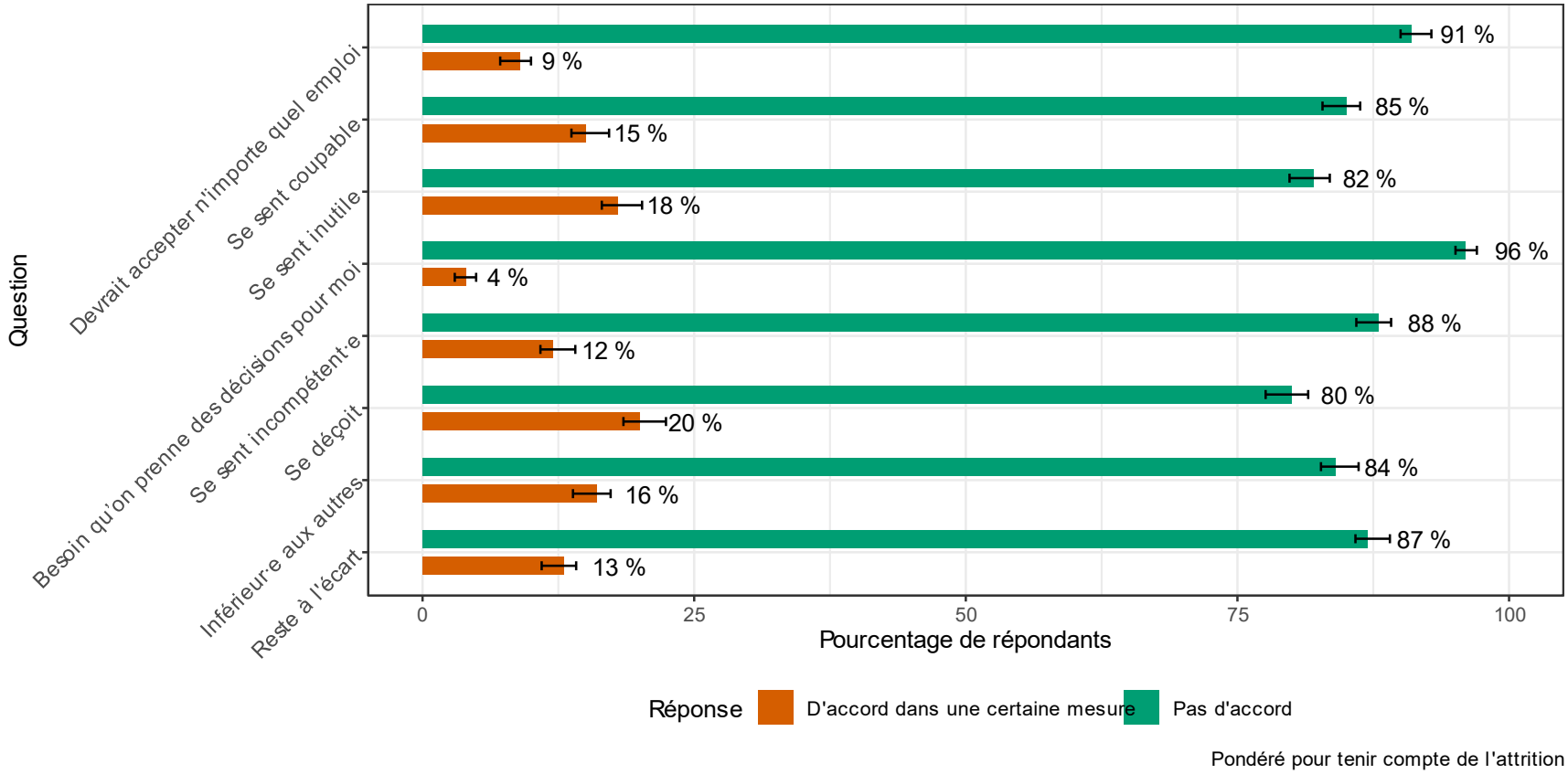
Note : Les barres d'erreurs indiquent l'intervalle de confiance à 95%. Les pourcentages ont été arrondis à l'unité et leur somme peut en conséquence ne pas être exactement égale à 100 (Diaconis & Freedman, 1979).

Stigmatisation internalisée des personnes sans emploi. Les réponses sont représentées dans les figures 5 et 6. Parmi les personnes, 20% [19%; 22%] sont d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait de se décevoir parce que chômeur·e·s, 18% [17%; 20%] se sentent au moins pour partie inutiles, 16% [14%; 17%] se considèrent inférieur·es aux autres et 15% [14%; 17%] se sentent coupables spécifiquement parce que chômeur·e·s. Cependant, seules 9% [7%; 10%] des personnes considèrent qu'elles et ils devraient accepter n'importe quel emploi et 4% [3%; 5%] considèrent que le fait d'être sans emploi devrait permettre de prendre des décisions à leur place.

Les réponses sont à nouveau très hétérogènes. Les personnes sont largement en désaccord avec nos propositions et le pourcentage d'individus qui ne sont pas du tout d'accord ou pas d'accord avec nos propositions oscille de 87% [83%; 92%] pour la proposition "j'ai besoin qu'on prenne des décisions pour moi" à 62% [58%; 67%] pour la proposition "je me déçois."

Figure 5.

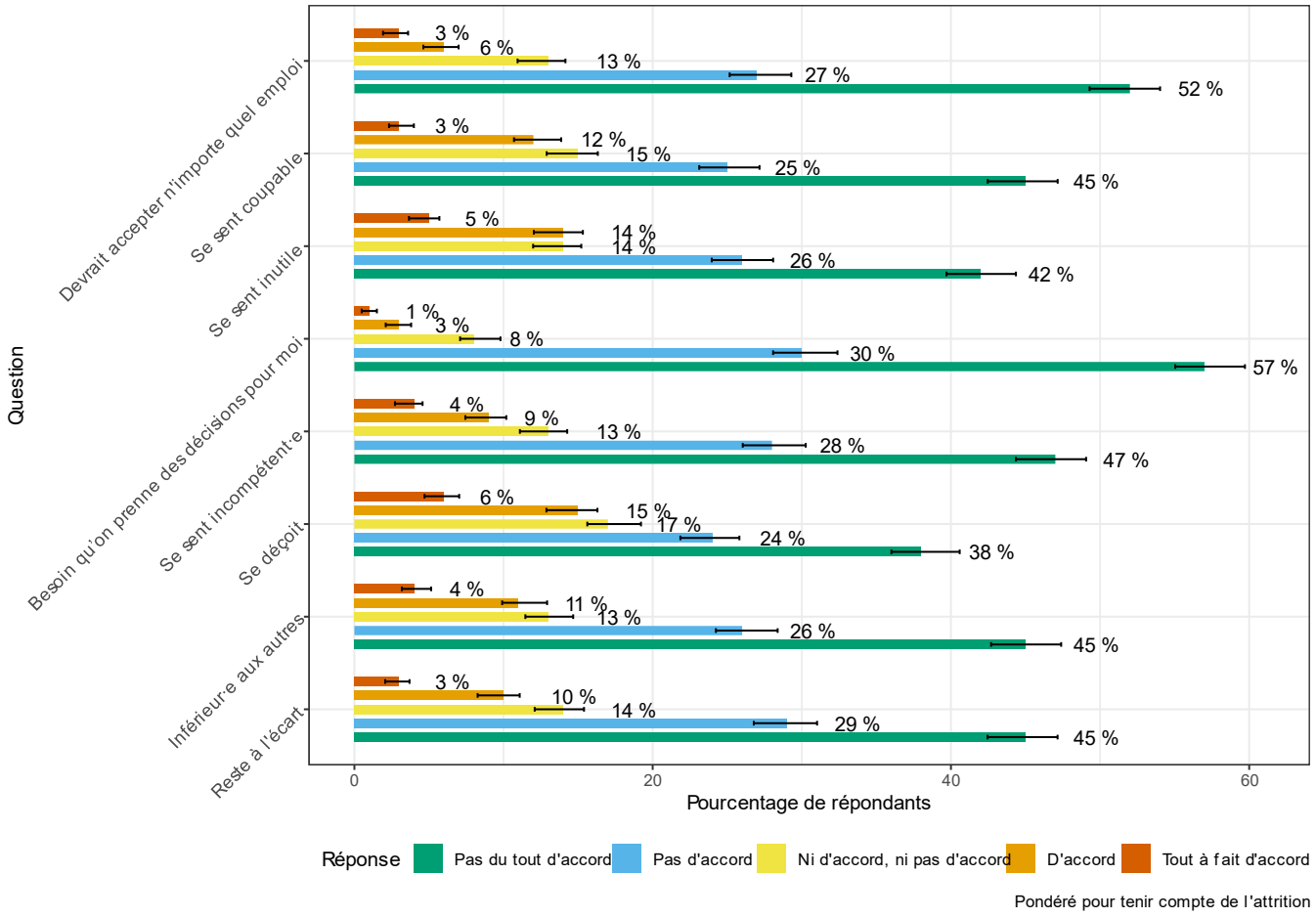
Internalisation de la stigmatisation chez les personnes au chômage, pondéré pour tenir compte de l'attrition.



Note : Les barres d'erreurs indiquent l'intervalle de confiance à 95%. Les pourcentages ont été arrondis à l'unité et leur somme peut en conséquence ne pas être exactement égale à 100 (Diaconis & Freedman, 1979).

Figure 6.

Intensité de l'internalisation de la stigmatisation chez les personnes au chômage, pondéré pour tenir compte de l'attrition.



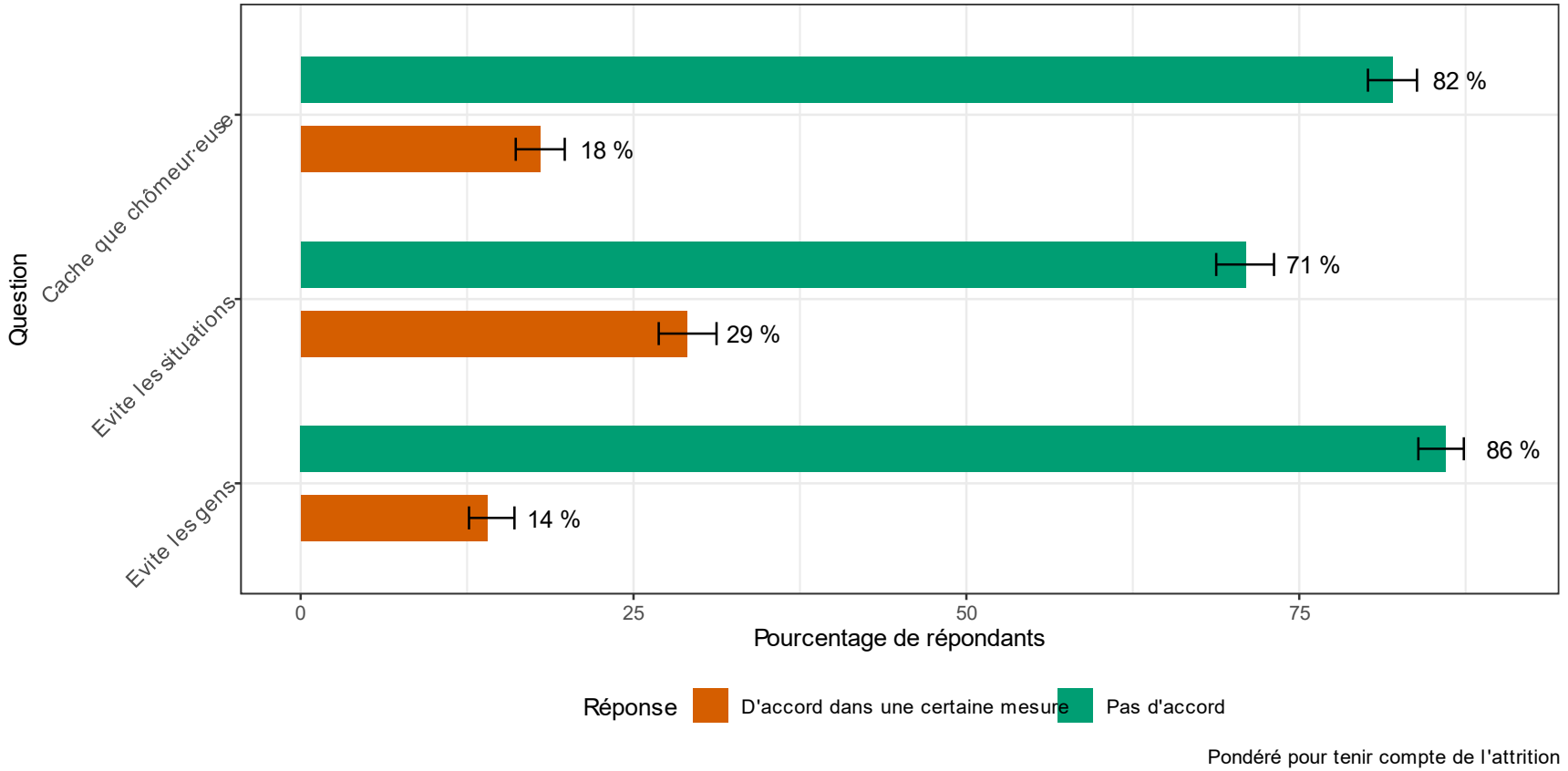
Note : Les barres d'erreurs indiquent l'intervalle de confiance à 95%. Les pourcentages ont été arrondis à l'unité et leur somme peut en conséquence ne pas être exactement égale à 100 (Diaconis & Freedman, 1979).

Stratégies d’adaptation. Finalement, 29% [27%; 31%] des personnes rapportent éviter les situations où elles pourraient être jugé·e·s en tant que chômeur·e·s, 18% [16%; 20%] tentent de cacher leur situation aux autres et 14% [13%; 16%] évitent pour partie au moins "les gens" de peur de leur regard sur les chômeur·e·s.

Les personnes rejettent à nouveau massivement nos propositions. 51% [47%; 55%] se disent pas du tout d’accord ou pas d’accord avec le fait qu’elles évitent les situations où elles pourraient être jugé·e·s, 65% [60%; 69%] avec le fait de cacher sa situation et 70% [66%; 75%] avec le fait d’éviter "les gens."

Figure 7.

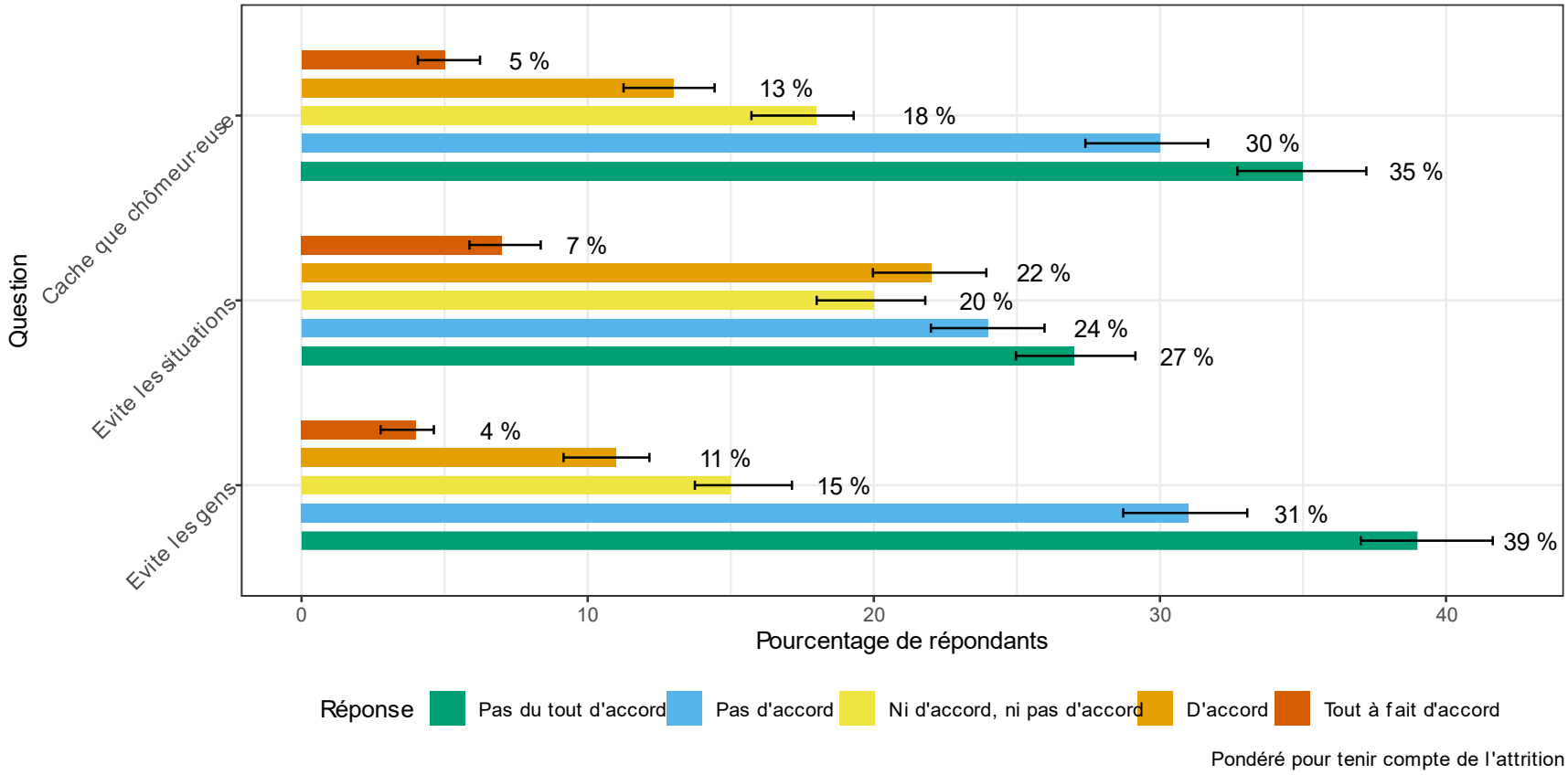
Stratégies utilisées pour faire face à la stigmatisation chez les personnes au chômage, pondéré pour tenir compte de l'attrition.



Note : Les barres d'erreurs indiquent l'intervalle de confiance à 95%. Les pourcentages ont été arrondis à l'unité et leur somme peut en conséquence ne pas être exactement égale à 100 (Diaconis & Freedman, 1979).

Figure 8.

Intensité de l'utilisation des stratégies pour faire face à la stigmatisation chez les personnes au chômage, pondéré pour tenir compte de l'attrition.



Note : Les barres d'erreurs indiquent l'intervalle de confiance à 95%. Les pourcentages ont été arrondis à l'unité et leur somme peut en conséquence ne pas être exactement égale à 100 (Diaconis & Freedman, 1979).

Hétérogénéité

Après avoir quantifié le vécu, l'anticipation, l'internalisation et les stratégies mises en place *en moyenne,* nous explorons hétérogénéité des réponses.

Stratégies d'analyses. Nous étudions l'hétérogénéité de deux façons. D'abord, nous réalisons des tris à plat selon le genre, l'âge, le niveau de formation et la durée passée au chômage. Les tables d'hétérogénéité 1 à 32 sont disponibles sur la page Open Science Framework de l'étude. Puis, nous traitons chaque réponse à notre enquête comme une variable numérique (Presque jamais = 1 ; De temps en temps = 2, …) et calculons un indicateur moyen de stigmatisation aigüe ($\omega_{catégoriel}$ = .72 [.69; .74]; α = .72 [.70; .75])[23], quotidienne ($\omega_{catégoriel}$ = .89 [.88; .90]; α = .89 [.87; .90]), anticipée ($\omega_{catégoriel}$ = .79 [.77; .81]; α = .79 [.77; .81]), internalisée ($\omega_{catégoriel}$ = .91 [.90; .92]; α = .90 [.89; .91]) et de comportements en réaction ($\omega_{catégoriel}$ = .86 [.85; .88]; α = .86 [.85; .87])[24]. Nous régressons ensuite chaque indicateur numérique centré-réduit par le genre, l'âge, le niveau de formation, la durée de chômage, le fait de vivre dans un Quartier Prioritaire de la politique de la Ville, la situation familiale de la personne et le fait de recevoir des minimas sociaux[25]. Nous incluons comme contrôles la durée restante d'indemnités chômage, la modalité d'accompagnement France travail, la nationalité de la personne et le nombre d'enfants dont la personne a la charge. Nous utilisons des erreurs robustes "HC3" (Zeileis, 2004; Zeileis et

---

[23] Les intervalles de confiance à 95% sont calculés avec 9 999 bootstraps corrigés des biais et accélérés (*bias corrected and accelerated bootstraps*, Kelley, 2022; Kelley & Pornprasertmanit, 2016).

[24] Pour la variable de comportements, un score plus élevé indique plus de comportements d'évitement.

[25] Nous explorons l'hétérogénéité de plus de variables car il est plus simple d'étudier l'hétérogénéité de variables numériques que de variables catégorielles avec chacune cinq modalités de réponses.

al., 2020). La table d'hétérogénéité 33 est disponible sur la page Open Science Framework de l'étude.

Genre. Les analyses d'hétérogénéité montrent que la stigmatisation aigüe et quotidienne, son internalisation, son anticipation ainsi que les façons d'y faire face ne varient pas fondamentalement selon le genre de la personne. Les analyses quantitatives nuancent ces conclusions et les hommes rapportent vivre plus de stigmatisation aigüe et quotidienne que les femmes indépendamment des autres variables (respectivement β = .11 [.01; .21], p = .039 et β = .16 [.05; .28], p = .004).

Âge. L'âge semble être une variable d'hétérogénéité importante. En effet, les personnes de 18 à 39 ans rapportent généralement une fréquence et une intensité de stigmatisation aigüe et quotidienne plus forte que les personnes plus âgées. Ce motif est ensuite retrouvé dans l'anticipation de la stigmatisation. L'internalisation de la stigmatisation semble également différer selon l'âge, principalement en montrant des niveaux plus faibles au-delà de 55 ans. Finalement, les comportements mis en place diffèrent légèrement selon l'âge, les personnes plus jeunes évitant plus les situations où elles pourraient être jugé·e·s. Ces conclusions sont largement soutenues par les analyses quantitatives, l'âge prédisant négativement et linéairement le fait de vivre de la stigmatisation aigüe (β = -.32 [-.46; -.18], p < .001) et quotidienne (β = -.26 [-.41; -.12], p < .001), d'anticiper en vivre (β = -.28 [-.41; -.15], p < .001) et de l'internaliser (β = -.19 [-.33; -.05], p = .008), mais ne prédisant pas les stratégies mises en place afin d'y faire face indépendamment des autres variables.

Niveau de formation. Le niveau d'éducation semble également être une variable d'hétérogénéité importante. Plus le niveau de diplôme des personnes est élevé, plus elles rapportent vivre de la stigmatisation aigüe et quotidienne, anticiper être stigmatisées et internaliser la stigmatisation liée à leur statut de personne sans emploi, sans différence sur les

stratégies mises en place. Les analyses quantitatives nuancent ces conclusions, en révélant que le niveau de formation prédit positivement et de façon linéaire le fait de vivre de la stigmatisation aigüe (β = .13 [.02; .23], p = .022), d'anticiper en vivre (β = .27 [.16; .38], p < .001) et de mettre en place plus de stratégies d'évitement (β = .11 [.00; .23], p = .044), mais pas le fait de vivre de la stigmatisation au quotidien ou de l'internaliser, indépendamment des autres variables.

Durée de chômage. Finalement, l'analyse qualitative de l'hétérogénéité du vécu, de l'anticipation, de l'internalisation et des façons de faire avec la stigmatisation du chômage et des chômeur·e·s ne montre que peu d'hétérogénéité selon la durée de chômage. Les analyses quantitatives montrent cependant que la durée de chômage prédit la stigmatisation aigüe et quotidienne de façon linéaire et positive (β = .11 [.01; .21], p = .034 et β = .11 [.00; .21], p = .042), mais pas le fait d'anticiper en vivre, de l'internaliser ou d'y faire face indépendamment des autres variables. De plus, la durée de chômage prédit de façon curvilinéaire et négative la stigmatisation quotidienne (β = -.12 [-.23; -.01], p = .037) et son internalisation (β = -.13 [-.24; -.02], p = .02) indépendamment des autres variables.

Autres variables d'hétérogénéité. Le fait de vivre dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ne prédit aucune facette de la stigmatisation. Les personnes séparées ou seules rapportent vivre plus de stigmatisation aigüe que les personnes mariées (respectivement β = .27 [.09; .45], p = .003 et β = .14 [.02; .27], p = .027). Les personnes séparées expriment également vivre plus de stigmatisation quotidienne que les personnes mariées (β = .22 [.03; .41], p = .025). Finalement, les personnes recevant le RSA rapportent vivre plus de stigmatisation aigüe que celles qui ne le perçoivent pas (β = .21 [.08; .34], p = .002).

Discussion de l'étude 1a

Nos premiers résultats montrent qu'en moyenne, au sein d'un échantillon représentatif de la Catégorie A de France travail, les personnes sans emploi rapportent vivre et anticiper de la

stigmatisation sur leur statut de chômeur·e·s, peu internaliser leur stigmate, ainsi que déployer un ensemble de stratégies pour y faire face. Les situations semblent cependant être hétérogènes vis-à-vis du genre, de l'âge et du niveau de formation. Ce résultat est cohérent avec des travaux précédents, qui ont déjà montré que le vécu du chômage, de sa stigmatisation et des façons d'y faire face présentent une forte hétérogénéité (Bourguignon et al., 2022; Demazière, 2006; Garcia-Lorenzo et al., 2022).

Etude 1b

Les travaux déjà conduits sur le sujet de la stigmatisation des personnes sans emploi étaient cependant quasi-uniquement qualitatifs et aucun n'a cherché à organiser statistiquement ces catégories de stigmatisation. Pour pallier ce manque et étendre nos premières analyses, nous réalisons une analyse en cluster de la stigmatisation des personnes sans emploi. Nous décrivons ensuite ces clusters, puis leur hétérogénéité socio-démographique.

Méthode

Mesures

Nous traitons à nouveau chaque réponse à notre enquête comme une variable numérique. Nous standardisons les réponses aux expériences de stigmatisation aigüe et quotidienne, anticipée, internalisée et des comportements pour y faire face, puis réalisons une analyse en clusters. Nous utilisons des k-moyennes via la méthode de Hartigan et Wong (1979), pour regrouper les réponses en k groupes minimisant la sommes de leurs carrés.

Résultats

Analyse de clusters

L'analyse des indices d'ajustement, ainsi que les méthodes visuelles, font apparaître entre deux et trois clusters (Charrad et al., 2014). Sur 30 indices mathématiques mobilisés, la solution

en deux clusters est soutenue par 11 et la solution en trois clusters est soutenue par 7. Pour ces raisons, nous avons exploré les deux solutions.

La première solution renvoie un premier cluster de personnes plus stigmatisées et plus évitantes et un second cluster de personnes moins stigmatisées et moins évitantes.

La seconde solution renvoie un premier cluster constitué de personnes qui se disent plus stigmatisé·e·s, l'anticipent plus, l'internalisent plus et ont plus de comportements d'évitement que la moyenne. Le second cluster, de personnes moyennement stigmatisé·e·s, qui l'anticipent plus, l'internalisent plus et qui sont plus évitantes que la moyenne. Le troisième cluster, de personnes moins stigmatisé·e·s, qui l'anticipent moins, l'internalisent moins et qui sont également moins évitantes que la moyenne.

Après avoir exploré les deux solutions, nous considérons que la classification en trois clusters permet de mieux explorer la complexité et l'hétérogénéité de la stigmatisation du chômage et des personnes qui le vivent et choisissons de la rapporter.

Description et hétérogénéité des clusters

Stratégies d'analyse. Nous explorons l'hétérogénéité de nos clusters via des tris à plat selon le genre, l'âge, le niveau de formation, la durée de chômage, le fait que la personne habite ou non dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, sa situation familiale et le fait qu'elle reçoive des minimas sociaux. Les résultats sont rapportés dans la Table 3.

Description et hétérogénéité des clusters. Le premier cluster est le plus réduit de notre échantillon et représente 17% de l'échantillon (n = 348). Les différences standardisées vont en moyenne de 1.68 [1.6; 1.8] écart-type supplémentaire pour le fait de vivre de la stigmatisation au quotidien à en moyenne .92 [.85; .98] écart-type supplémentaire pour l'anticipation de la stigmatisation. Démographiquement, ce cluster se distingue en étant en moyenne plus jeune que les deux autres clusters (âge moyen = 39 ans [37; 40]), avec une sur-représentation des 26 – 39

ans (43% [38%; 48%]). Les personnes sont plus souvent célibataires que les deux autres clusters (57% [52%; 63%]) et sont plus nombreuses à recevoir le RSA comparées aux deux autres clusters (30% [26%; 36%]).

Notre second cluster représente 37% de notre échantillon (*n* = 778). Les personnes qui le composent vivent en moyenne autant de stigmatisation aigüe et légèrement moins de stigmatisation quotidienne que la moyenne de notre échantillon (respectivement -.04 [-.10; .01] et -.19 [-.22; .15]). Cependant, elles rapportent plus anticiper vivre de la stigmatisation, l'internaliser et mettre en place des comportements évitants (respectivement .33 [.28; .38], .40 [.35; .45] et .41 [.35; .46]). Ces personnes sont en moyenne légèrement plus âgées que notre premier cluster (âge moyen = 43 ans [42; 44]), avec une sur-représentation des personnes de 55 ans et plus lorsque comparé à notre premier cluster (25% [22%; 28%]). Les personnes constituant ce cluster ont également plus de probabilité d'être mariées que le premier cluster (moyenne = 44% [40%; 47%]).

Enfin, notre troisième cluster représente 46% de l'échantillon (*n* = 972). Les différences standardisées vont en moyenne de -.77 [-.79; -.74] écart-type pour l'internalisation de la stigmatisation à -.45 [-.48; -.43] pour le fait d'en vivre au quotidien. En moyenne, les personnes sont aussi âgées que notre second cluster mais plus âgées que le premier (âge moyen = 44 ans [43; 45]), sont moins célibataires que nos deux premiers clusters (moyenne = 38% [35%; 41%]) et perçoivent moins le RSA que notre premier cluster (moyenne = 22% [19%; 25%]).

Aucun de ces clusters ne se distingue sur le genre des personnes, leur niveau d'études, la durée d'inscription à France travail, ou encore le fait d'habiter un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Table 3

Table de description de l'hétérogénéité de la stigmatisation aigüe et quotidienne, anticipée, internalisée et des stratégies pour y faire face, par cluster.

Variable	**Moins stigmatisé·e·s et moins conscient·e·s N = 972** [95% CI][1]	**Moyennement stigmatisé·e·s et plus conscient·e·s N = 778** [95% CI][1]	**Plus stigmatisé·e·s et plus conscient·e·s N = 348** [95% CI][1]	**Valeur p**[2]
Stigmatisation aigüe	-.48 [-.52; -.44]	-.04 [-.10; .01]	1.44 [1.3; 1.5]	**<.001**
Stigmatisation quotidienne	-.45 [-.48; -.43]	-.19 [-.22; -.15]	1.68 [1.6; 1.8]	**<.001**
Stigmatisation anticipée	-.59 [-.65; -.53]	.33 [.28; .38]	.92 [.85; .98]	**<.001**
Stigmatisation internalisée	-.77 [-.79; -.74]	.40 [.35; .45]	1.24 [1.1; 1.3]	**<.001**
Stratégies pour faire face	-.72 [-.75; -.68]	.41 [.35; .46]	1.09 [.99; 1.2]	**<.001**
Genre				.4
Féminin	59% [56%; 62%]	60% [56%; 63%]	55% [50%; 61%]	
Masculin	41% [38%; 44%]	40% [37%; 44%]	45% [39%; 50%]	
Âge (linaire)	44 [43; 45]	43 [42; 44]	39 [37; 40]	**<.001**
Âge (catégories)				**<.001**
- 25	8.6% [7.0%; 11%]	11% [9.3%; 14%]	15% [12%; 20%]	
26 - 39	30% [27%; 33%]	31% [28%; 34%]	43% [38%; 48%]	
40 - 54	33% [30%; 37%]	33% [30%; 37%]	29% [24%; 34%]	
55 et +	28% [26%; 31%]	25% [22%; 28%]	13% [9.7%; 17%]	
Niveau d'études				.4
Infra BAC - Aucun diplôme	13% [11%; 15%]	13% [11%; 15%]	11% [8.2%; 15%]	
Infra BAC - Brevet des collèges	25% [23%; 28%]	23% [20%; 26%]	22% [17%; 26%]	

Variable	**Moins stigmatisé·e·s et moins conscient·e·s N = 972** [95% CI][1]	**Moyennement stigmatisé·e·s et plus conscient·e·s N = 778** [95% CI][1]	**Plus stigmatisé·e·s et plus conscient·e·s N = 348** [95% CI][1]	**Valeur p**[2]
Niveau BAC	23% [21%; 26%]	21% [18%; 24%]	23% [19%; 28%]	
BAC+2 et +	39% [36%; 42%]	43% [40%; 47%]	44% [39%; 50%]	
Durée d'inscription				.5
0 à 3 mois	28% [26%; 31%]	26% [23%; 30%]	26% [21%; 31%]	
3 à 6 mois	15% [12%; 17%]	17% [14%; 20%]	19% [15%; 24%]	
6 à 12 mois	19% [16%; 21%]	18% [16%; 21%]	18% [15%; 23%]	
12 mois et +	38% [35%; 42%]	39% [35%; 42%]	37% [32%; 42%]	
Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV)				.14
Non	92% [90%; 94%]	94% [92%; 95%]	91% [87%; 93%]	
Oui	7.6% [6.1%; 9.5%]	6.2% [4.6%; 8.2%]	9.5% [6.7%; 13%]	
Situation maritale				**<.001**
Marrié·e	49% [46%; 52%]	44% [40%; 47%]	32% [27%; 37%]	
Séparé·e	13% [11%; 15%]	11% [9.0%; 14%]	11% [7.9%; 15%]	
Seul·e	38% [35%; 41%]	45% [42%; 49%]	57% [52%; 63%]	
Bénéficiaire du RSA				**.006**
Non	78% [75%; 81%]	76% [73%; 79%]	70% [64%; 74%]	
Oui	22% [19%; 25%]	24% [21%; 27%]	30% [26%; 36%]	

[1] Moyenne centrée-réduite ($\mu = 0$; $\sigma = 1$). 95% IC = intervalle de confiance à 95%.

[2] Variables numériques = test de Wilcoxon-Mann-Whitney; Variables catégorielles = χ^2 d'indépendance.

Discussion de l'étude 1b

L'analyse par clusters fait apparaître trois façons de vivre, d'anticiper, d'internaliser et de répondre à la stigmatisation du chômage, renvoyant à des segments de population distincts. Au-delà de se distinguer démographiquement, ces trois clusters pourraient également se distinguer psychologiquement.

Etude 1c

Nous postulons que ces trois clusters pourraient également se distinguer sur leur sentiment d'auto-efficacité. Le sentiment d'auto-efficacité est défini comme la croyance qu'une personne a en sa capacité à adopter un comportement, puis que ce comportement ait des effets positifs (Bandura, 1977). La littérature a montré que l'expérience, l'anticipation et l'internalisation de la stigmatisation prédisent une auto-efficacité dégradée, par exemple auprès de personnes avec une maladie mentale et avec une schizophrénie (Jahn et al., 2020; Kleim et al., 2008; Livingston & Boyd, 2010). Chez les personnes sans emploi, un sentiment d'auto-efficacité plus élevé prédit plus de comportements de recherche d'emploi puis plus de chances d'accéder à l'emploi (Kanfer et al., 2001; Rauscher, Marie, et al., 2024; van Hoof et al., 2021). Cependant, aucun travail n'a été réalisé afin de mieux comprendre les liens entre la stigmatisation et l'auto-efficacité auprès de personnes sans emploi. Nous utilisons donc les trois clusters mis en évidence afin de prédire l'auto-efficacité.

Méthode

Mesures

Notre enquête incluait également l'échelle de sentiment général d'auto-efficacité traduite en français par Dumont et al (2000), constituée de 10 questions en cinq catégories de réponses de *Pas du tout d'accord* à *Tout à fait d'accord*. Nous moyennons les réponses aux questions pour obtenir un indicateur d'auto-efficacité générale ($\omega_{catégoriel}$ = .89 [.88; .90]; α = .89 [.88; .90]).

Résultats

Stratégies d'analyse

Nous commençons par décrire l'auto-efficacité par cluster. Puis, nous régressons l'auto-efficacité standardisée par nos clusters et par l'âge, le niveau de formation, la durée de chômage, le fait de vivre dans un Quartier Prioritaire de la politique de la Ville, la situation familiale de la personne, le fait de recevoir des minimas sociaux, la durée restante d'indemnités chômage, la modalité d'accompagnement France travail, la nationalité de la personne et le nombre d'enfants dont la personne a la charge. Finalement, nous comparons les moyennes marginales non-standardisées issues de cette régression (Lenth, 2024).

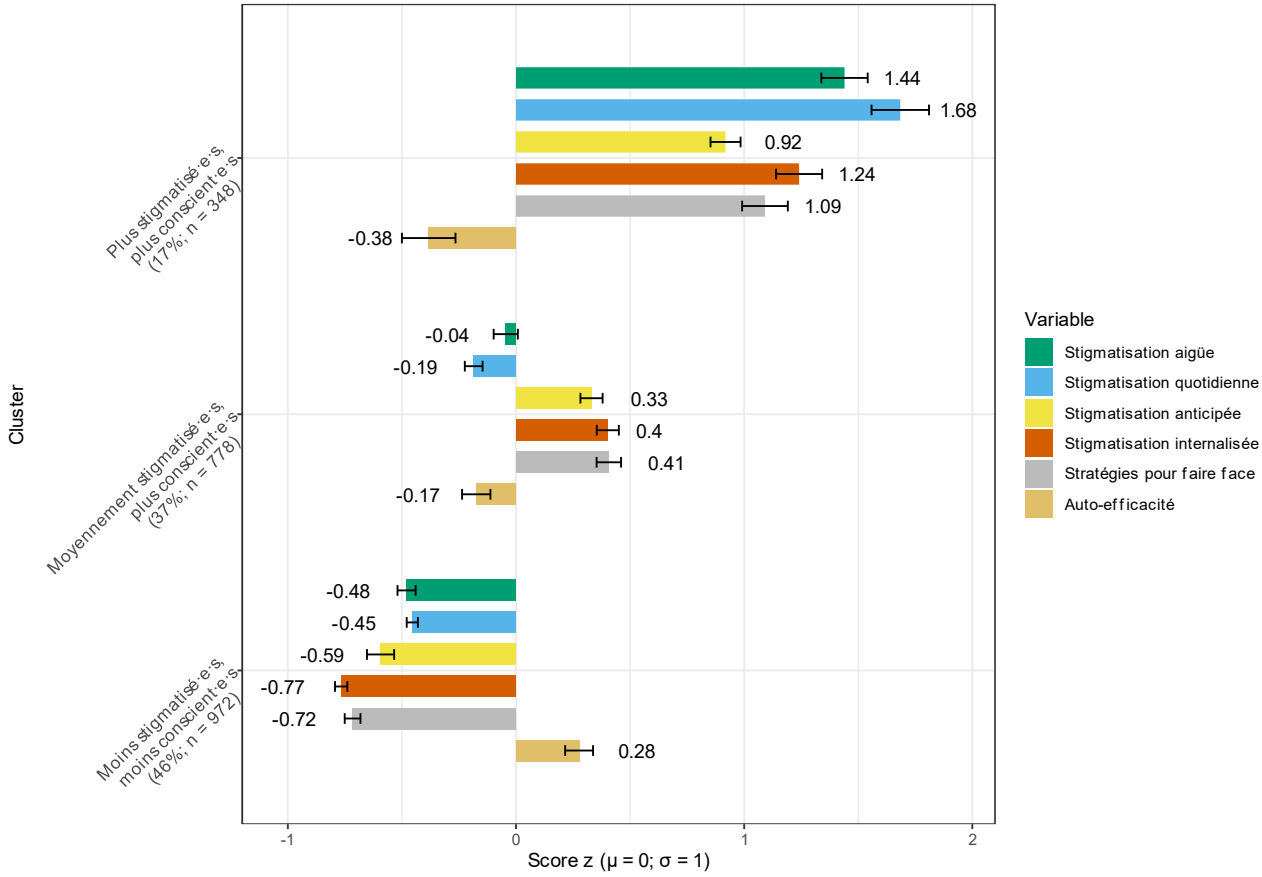
Description des clusters

Les moyennes standardisées de la stigmatisation vécue, anticipée, internalisée, des comportements et de l'auto-efficacité, par cluster, sont rapportées dans la Figure 9.

Nos trois clusters se distinguent en termes de sentiment d'auto-efficacité. Les personnes les moins stigmatisées et qui mettent en place moins de comportements évitants présentent le sentiment d'auto-efficacité le plus élevé ($M_{standardisée}$ = .28 [.22; .34]), suivies par les personnes moyennement stigmatisées ($M_{standardisée}$ = -.17 [-.24; -.11]), puis par les personnes les plus stigmatisées ($M_{standardisée}$ = -.38 [-.50; -.27]).

Figure 9

Représentation graphique de la stigmatisation aigüe et quotidienne, anticipée, internalisée, des stratégies pour y faire face et de l'auto-efficacité, par cluster.



Note : Les moyennes des scores ont été centrées-réduites avec une moyenne de 0 et un écart-type de 1.

Régression de l'auto-efficacité par cluster

Les résultats standardisés sont rapportés dans la table 4 et montrent à nouveau que l'auto-efficacité varie selon les clusters, cette fois indépendamment d'importantes variables socio-démographiques.

D'abord, le cluster des personnes moins stigmatisé·e·s présente un sentiment d'auto-efficacité plus élevé que le cluster des personnes moyennement stigmatisé·e·s (M = 4.11 [4.00;

4.22], ET = .05 contre M = 3.85 [3.74; 3.96], ET = .05; diff = .26 [.20; .32], ET = .03, $t(2070) = 9.83$, $p_{Tukey} < .001$, $d_{Cohen} = .46$ [.37; .55]). De plus, le cluster des personnes moins stigmatisé·e·s présente également un sentiment d'auto-efficacité plus élevé que le cluster des personnes plus stigmatisé·e·s (M = 4.11 [4.00; 4.22], ET = .05 contre M = 3.73 [3.60; 3.85], ET = .05; diff = .38 [.29; .48], ET = .04, $t(2070) = 9.50$, $p_{Tukey} < .001$, $d_{Cohen} = .68$ [.54; .82]). Finalement, le cluster des personnes moyennement stigmatisé·e·s présente lui aussi un sentiment d'efficacité plus élevé que le cluster des personnes plus stigmatisé·e·s (M = 3.85 [3.74; 3.96], ET = .05 contre M = 3.73 [3.60; 3.85], ET = .05; diff = .12 [.03; .22], ET = .04, $t(2070) = 3.11$, $p_{Tukey} = .005$, $d_{Cohen} = .22$ [.08; .36]).

Table 4

Table de régression de l'auto-efficacité, par clusters.

Prédicteur	**Beta [95% IC]**[1]	**p-valeur**
(Intercept)	.35 [.15; .56]	**.001**
Cluster		
Moins stigmatisé·e·s et moins conscient·e·s	—	
Moyennement stigmatisé·e·s et plus conscient·e·s	-.44 [-.53; -.35]	**.000**
Plus stigmatisé·e·s et plus conscient·e·s	-.65 [-.78; -.52]	**.000**
Genre		
Féminin	—	
Masculin	.09 [.00; .17]	**.046**
Âge		
Linéaire	-.12 [-.24; .00]	**.050**
Quadratique	-.05 [-.14; .05]	.367

Prédicteur	**Beta [95% IC][1]**	**p-valeur**
Cubique	-.02 [-.10; .06]	.580
Niveau d'études		
Infra BAC - Aucun diplôme	—	
Infra BAC - Brevet des collèges	-.04 [-.21; .12]	.596
Niveau BAC	.07 [-.09; .23]	.403
BAC+2 et +	.01 [-.14; .16]	.891
Durée d'inscription		
0 à 3 mois	—	
3 à 6 mois	-.02 [-.15; .11]	.764
6 à 12 mois	.01 [-.12; .13]	.915
12 mois et +	-.13 [-.24; -.02]	**.018**
Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV)		
Non	—	
Oui	-.03 [-.19; .13]	.716
Situation maritale		
Marrié·e	—	
Séparé·e	.06 [-.08; .20]	.412
Seul·e	-.06 [-.17; .04]	.239
Bénéficiaire du RSA		
Non	—	
Oui	-.02 [-.14; .09]	.696
Durée d'indemnités restantes		
Sans indemnité chômage	—	
0 à 3 mois	.09 [-.08; .26]	.314
3 à 6 mois	.05 [-.11; .21]	.567
6 à 12 mois	.06 [-.06; .17]	.338

Prédicteur	Beta [95% IC][1]	p-valeur
12 mois et +	-.01 [-.13; .10]	.825
Modalité d'accompagnement France travail		
Suivi	—	
Guidé	-.17 [-.26; -.07]	**.001**
Renforcé	-.20 [-.35; -.05]	**.010**
Global	-.20 [-.49; .09]	.170
Nationalité		
Française	—	
Non-française	.19 [.02; .35]	**.028**
Nombre d'enfants à charge		
0	—	
1	.14 [.02; .25]	**.019**
2	.18 [.06; .31]	**.004**
3 et plus	.05 [-.11; .21]	.575

R^2 = .102; Adjusted R^2 = .090; Sigma = .954; Statistique = 8.71; p-valeur = <.001; df = 27; Log-likelihood = -2,864; AIC = 5,785; BIC = 5,949; Deviance = 1,883; degrés de liberté des résidus = 2,070; No. Obs. = 2,098

[1] Beta standardisé. 95% IC = intervalle de confiance à 95%, calculés à partir d'erreurs robustes 'HC3'.

Discussion de l'étude 1c

Au-delà de se distinguer sociologiquement, nos clusters diffèrent également sur leur sentiment d'auto-efficacité indépendamment de variables contrôles importantes.

Discussion générale

Discussion

L'enquête de victimation quantifie une forte fréquence et degré de stigmatisation

D'abord, notre enquête de victimation quantifie la fréquence et le degré de la stigmatisation des personnes sans emploi dans un échantillon en catégorie A de France travail. Les personnes rapportent vivre de la stigmatisation aigüe et quotidienne, avec près d'une sur deux qui estime avoir déjà été discriminée dans un domaine de vie important et près d'une sur quatre qui estime que ces discriminations ont souvent ou presque tout le temps lieu. En lien, les personnes rapportent également anticiper être stigmatisé·e·s avec quasi une sur deux qui se dit conscient·e· d'être jugé·e sur ce statut. Finalement, si les personnes internalisent en moyenne peu la stigmatisation du chômage, entre une sur cinq et une sur six se déçoit, se sent inutile ou inférieure parce que chômeur·e. Ces premiers résultats invitent à une meilleure prise en compte de l'importance de la stigmatisation des personnes sans emploi, qui dégrade leur santé physique et mentale (Krug et al., 2019; Marie, Rauscher, et al., 2024; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009). Notre enquête montre également que les personnes sans emploi cherchent en retour à éviter les contextes et les personnes qui pourraient les stigmatiser, près d'une sur trois évitant les situations où elle pourrait être jugé·e en tant que chômeur·e. Ce second résultat renforce la nécessité de mieux prendre leur stigmatisation en compte, ces stratégies d'évitement pouvant entraîner du non-recours aux services publics et couper les personnes d'un soutien social qui pourrait pourtant les protéger des effets négatifs de la stigmatisation (Baumberg, 2016; Bourguignon et al., 2022; Hentzgen et al., 2022).

La stigmatisation du chômage et des chômeur·e·s peut être catégorisée en trois groupes sociologiquement et psychologiquement distincts

De plus, la stigmatisation du chômage et des chômeur·e·s peut être catégorisée en trois groupes sociologiquement et psychologiquement distincts. Le premier groupe représente 17% de

notre échantillon et est constitué de personnes qui disent plus vivre, anticiper et internaliser la stigmatisation que la moyenne des répondantes et des répondants, puis mettre en place plus de stratégies pour l'éviter. Ce groupe est en moyenne plus jeune, plus souvent célibataire et perçoit plus le RSA que les deux autres. Le second groupe représente 37% de notre échantillon et est constitué de personnes qui vivent en moyenne autant de stigmatisation que le reste de l'échantillon, mais qui anticipent plus en être la cible et mettent en place plus de comportements évitants. Les personnes sont plus âgées et ont plus de probabilité d'être mariées que le premier cluster. Le troisième groupe représente 46% de notre échantillon. Les personnes se sentent en moyenne moins vivre, anticiper et internaliser la stigmatisation, puis mettent en place moins de stratégies d'évitement que le reste de l'échantillon. Les personnes sont aussi âgées que le second cluster et plus âgées que le premier, sont moins célibataires que les deux autres clusters et perçoivent moins le RSA que le premier cluster. Ainsi, la stigmatisation du chômage est vécue de façon très hétérogène et semble d'autant plus importante pour le segment plus à risque des personnes plus jeunes, célibataires et recevant le RSA.

De plus, vivre de la stigmatisation ne semble pas être une condition nécessaire pour anticiper en être la cible, pour internaliser les croyances et les sentiments négatifs associés aux personnes sans emploi ou pour mettre en place des stratégies d'évitement. Ce résultat est cohérent avec d'autres travaux, par exemple auprès de personnes avec une maladie mentale, qui peuvent anticiper être stigmatisé·e·s et internaliser leur stigmate même en l'absence de discriminations (P. W. Corrigan & Rao, 2012).

Ces trois clusters se distinguent également sur le sentiment d'auto-efficacité des personnes, indépendamment d'importantes variables démographiques. Ainsi, le premier cluster présente une auto-efficacité la plus dégradée, le second une auto-efficacité légèrement dégradée et le troisième une auto-efficacité plus forte que la moyenne de notre échantillon. Il apparaît donc

que l'anticipation et que l'internalisation de la stigmatisation sont de plus importants prédicteurs de l'auto-efficacité des personnes sans emploi que le fait d'en vivre. En conséquence, intégrer la prise en charge de la stigmatisation aux politiques de l'emploi pourrait permettre de protéger le sentiment d'auto-efficacité des personnes au chômage, facilitant potentiellement leur insertion (P. W. Corrigan & Rao, 2012; Creed et al., 2001; Rauscher, Marie, et al., 2024; Saks et al., 2015; van Hoof et al., 2021).

La stigmatisation des personnes sans emploi est hétérogène et dépend de leurs insertions

Finalement, ce travail permet de mieux appréhender l'hétérogénéité de l'expérience de la stigmatisation du chômage. D'abord, nos analyses descriptives montrent que celle-ci ne varie pas fondamentalement selon le genre de la personne. Nos résultats sont donc en miroir de travaux précédents qui ont conclu que le vécu du chômage ne varie pas fondamentalement selon le genre des personnes (Demazière, 2006). Nos analyses par régressions affinent ces conclusions et montrent que le genre prédit le fait de vivre de la stigmatisation indépendamment d'importance variables contrôles, renforçant la conclusion que le vécu de la stigmatisation dépend plus des insertions sociales que du genre de la personne.

Ensuite, la stigmatisation est largement différenciée selon l'âge des personnes à la fois dans nos analyses descriptives, par régression et par clusters. Les personnes plus âgées rapportent vivre et anticiper moins de stigmatisation, ce qui est inattendu considérant l'ensemble des travaux montrant des discriminations à l'emploi liées à l'âge des personnes (Demazière, 2006). De plus, les personnes plus âgées rapportent également moins internaliser la stigmatisation du chômage, un résultat qui a déjà été observé par exemple auprès de personnes qui ont une maladie mentale (Livingston & Boyd, 2010). Finalement, l'âge ne prédit pas le fait de mettre en place des stratégies d'évitement. Ce résultat réplique une des conclusions de l'analyse en clusters, les

personnes plus âgées étant aussi évitantes que les plus jeunes alors qu'elles vivent, anticipent et internalisent moins la stigmatisation (P. W. Corrigan & Rao, 2012).

De plus, nos analyses descriptives montrent que l'expérience, l'anticipation et l'internalisation de la stigmatisation augmentent avec le niveau de diplôme mais sans être lié aux comportements d'évitement. Nos régressions nuancent ces conclusions, la stigmatisation aigüe, anticipée et les comportements évitants augmentant avec le niveau de formation des personnes, mais pas la stigmatisation quotidienne et son internalisation. Cependant, nos clusters ne diffèrent pas selon le niveau d'éducation. Mis bout à bout, ces résultats dépeignent des interactions complexes entre la stigmatisation et le niveau de diplôme que nos analyses ne permettent pas de départager (Demazière, 2006).

Contrairement à notre hypothèse, ni les analyses descriptives et ni les analyses par clusters ne soutiennent l'hypothèse d'hétérogénéité de la stigmatisation du chômage et des stratégies d'adaptation selon la durée d'inscription à France travail. Nos régressions nuancent ces résultats, la stigmatisation aigüe et quotidienne augmentant linéairement avec le temps passé au chômage mais pas son anticipation, son internalisation et les stratégies déployées. De plus, la durée passée au chômage prédit la stigmatisation quotidienne et son internalisation de façon curvilinéaire. L'expérience de la stigmatisation pourrait donc dépendre de la durée passée au chômage, alors que son anticipation et les comportements d'évitement seraient un bloc vécu et mis en place dès les premiers jours de chômage. L'internalisation serait quant à elle apprise et réduirait à mesure que la personne passe au chômage de longue durée.

Finalement, la situation familiale des personnes est également une importante variable d'hétérogénéité à la fois dans nos régressions et pour différencier nos clusters. Les personnes séparées et seules rapportent vivre plus de stigmatisation aigüe que les personnes mariées, alors que seules les personnes séparées rapportent vivre plus de stigmatisation quotidienne que les

personnes mariées. Les personnes séparées rapportent également plus internaliser la stigmatisation du chômage que les personnes mariées. Bien que le coefficient ne soit pas significatif[26], les personnes seules semblent également plus internaliser la stigmatisation que les personnes mariées. Ces résultats pointent vers l'importance du soutien social, des pairs et de la famille pour déconstruire la stigmatisation et pour protéger de ses effets négatifs (Bourguignon et al., 2022; Demazière, 2006; Livingston & Boyd, 2010).

En conclusion, l'hétérogénéité de la stigmatisation du chômage ne se situe pas dans le fait d'habiter un quartier de la politique de la ville ou dans l'intensité du travail domestique mesurée par le nombre d'enfants à charge. Ainsi, si la stigmatisation du chômage n'est pas indépendante de certaines caractéristiques sociales, elle n'y est pas pour autant assimilable.

Limites

Notre étude présente plusieurs limites. D'abord, nous analysons des données qui n'ont pas été construites spécifiquement pour conduire une étude de victimation et les questions sur les comportements déployés prennent uniquement le prisme de la honte, de l'évitement et des pertes de liens sociaux. Un futur travail devrait chercher à mieux rendre compte de l'éventail des stratégies que les personnes peuvent déployer, comme s'organiser collectivement ou intensifier leur recherche d'emploi (Bourguignon et al., 2022; Demazière, 2006; Garcia-Lorenzo et al., 2022; Marie, Rauscher, et al., 2024). Nous soutenons néanmoins que nos données peuvent se prêter à une étude de victimation et décrivent un panorama détaillé du vécu, de l'anticipation et de l'internalisation de la stigmatisation des personnes sans emploi.

De plus, ce travail est uniquement quantitatif et nous sommes aveugles au sens que les personnes peuvent donner à la stigmatisation des personnes chômeurs et chômeuses. Un futur

---

[26] β = .12 [-.01; .25], p = .062.

travail pourrait chercher à inventorier la stigmatisation du chômage au sein d'un panorama de contextes de vie importants afin de la réduire (Dubois, 2021; Marie, Bouchat, et al., 2024a).

Conclusion

Les "chômeurs" portent un stigmate négatif, qui peut les amener à vivre de la stigmatisation aigüe et quotidienne, à anticiper en être la cible, ainsi qu'à l'internaliser (Bourguignon et al., 2022; Demazière, 2006; Fox et al., 2018). Elles et ils mettent en place des façons de faire avec cette stigmatisation, notamment en cachant leur situation, en évitant les contextes potentiellement stigmatisants, en intensifiant leur recherche d'emploi ou encore en s'organisant collectivement (Bourguignon et al., 2022; Brand, 2015; de Araujo et al., 2024; Garcia-Lorenzo et al., 2022; Kanfer et al., 2001; Marie, Rauscher, et al., 2024). Cette stigmatisation est liée à un ensemble de conséquences négatives sur la santé, l'accès au droit et à l'emploi (Eriksson & Rooth, 2014; Hentzgen et al., 2022; Kroft et al., 2013; Krug et al., 2019; Marie, Rauscher, et al., 2024; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009).

D'abord, nous quantifions la fréquence et l'importance de la stigmatisation des personnes sans emploi grâce à une enquête auprès d'un échantillon représentatif des personnes sans emploi en catégorie A de France travail. Nous montrons qu'elles vivent, anticipent et internalisent être stigmatisé·e·s puis mettent en place des stratégies afin de l'éviter. Ensuite, nous organisations cette stigmatisation et montrons qu'elle peut être classifiées en trois groupes qui diffèrent sociologiquement, le cluster le plus stigmatisé étant en moyenne plus jeune, plus célibataire et recevant plus souvent le RSA. Finalement, nous montrons que le cluster des personnes les plus stigmatisées présente un sentiment d'auto-efficacité le plus dégradé indépendamment d'importantes variables démographiques.

Ce travail oriente vers le besoin de cartographier les contextes et les interactions potentiellement stigmatisantes afin de les réduire et améliorer la santé, l'accès au droit et à

l’emploi des personnes qui en sont aujourd’hui dépourvues. Ce travail oriente également vers l’opportunité de déconstruire la stigmatisation pour le public le plus à risque des personnes les plus jeunes, célibataires et recevant le RSA (P. W. Corrigan & Rao, 2012).

French Validation of Pinel's Stigma Consciousness Questionnaire Among Unemployed People: Links with Well-Being, Motivation, Objective Job Search Behavior, and Access to Employment

Charly Marie[1], Charlotte Rauscher[2], Morgane Hoffmann[3], Pierre Bouchat[14], David Bourguignon[1]

[1] PErSEUs, University of Lorraine, Metz, France

[2] LPC UR4440, University of Strasbourg, Strasbourg, France.

[3] CREST, CNRS, Ecole polytechnique, GENES, ENSAE, Paris, France

[4] Psychological Sciences Research Institute, UCLouvain, Louvain-la-Neuve, Belgium

Author note

We gratefully acknowledge funding from France travail for the PhDs of Charly Marie and Morgane Hoffmann, and the Mairie de Paris for the PhD of Charlotte Rauscher. We gratefully acknowledge funding from the French National Agency for Scientific Research (Agence Nationale de la Recherche Scientifique, ANRT) for the PhDs of Charly Marie, Charlotte Rauscher, and Morgane Hoffmann. We have no conflicts of interest to disclose. We would like to thank Pierre Bouchat, Emma de Araujo, Aurélien Frot, Mathieu Perona and the Facebook Psychological Methods Discussion Group for their help and suggestions. This work would not have been possible without the support of France travail; we are particularly grateful for the help and comments of Catherine Beauvois and Chantal Vessereau, and for the essential technical support provided by Axel Gaugler. A first version has been published on PsyArXiv.

Anonymized survey responses, research materials and all r scripts are available at https://osf.io/5g76f/?view_only=2b9f05611f5a453c9c71986cc47cf75c. Demographic data, job search behavior and access to employment are proprietary to the French PES, could also enable personal identification, and therefore cannot be shared. The study plan and hypotheses were preregistered at https://osf.io/wdxjb/?view_only=d241d7519988468fb33fc7bc3cfaf456.
Correspondence concerning this article should be addressed to Charly Marie, Université de Lorraine, Laboratoire Perseus, UFR Sciences humaines et arts, Ile du Saulcy, B.P. 30309, 57006 Metz cedex 1, France. Email: charly.marie.pro@gmail.com

Abstract

Previous studies have shown that unemployed people carry a highly negative stigma. We examined whether their anticipation of being stigmatized, measured as stigma consciousness, predicted core psychological processes, objective job search behavior, and access to employment both after three months. We first translated the Stigma Consciousness Questionnaire (Pinel, 1999), which was originally designed for women, gay and Black people, into French, and adapted it to a population of jobseekers. We then sent a survey to a large and representative sample of unemployed people (N = 30,000; $n_{respondents}$ = 2,055). Responses were linked to administrative databases of the Public Employment Service to assess whether stigma consciousness predicted objective job search behavior and access to employment. The scale showed good psychometric properties. Controlling for important confounders, stigma consciousness negatively predicted well-being, reported health, and life satisfaction, and positively predicted social and identified-regulated motivation to (re)work. Three months post-survey, stigma consciousness predicted increased job search efforts among jobseekers who had been unemployed for at least one year , contradicting previous work suggesting that stigma consciousness predicts avoidance behavior. However, this more intensive job search did not result in increased reemployment after three or five months. Our results show that active long-term jobseekers attempt to manage their stigma by attempting to re-enter the workforce, possibly motivated to avoid its negative effects, which did not result in re-employment. This could potentially increase their stigma consciousness, further deteriorating their well-being, health, and life satisfaction, in turn negatively affecting their ability to work, suggesting a detrimental cycle where stigma consciousness is a crucial factor.

Keywords: Unemployment, Social stigma, Stigma consciousness, Health, Job search behavior

French Validation of Pinel's Stigma Consciousness Questionnaire Among Unemployed People: Links with Well-Being, Motivation, objective Job Search Behavior, and Access to Employment

Compared to workers, unemployed people report lower levels of well-being and life satisfaction, experience higher levels of depression, anxiety, and show poorer health (Brand, 2015; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012). Much of the research on the consequences of unemployment has been conducted from an individual perspective and we argue that looking at the issue through an intergroup lens, specifically from the perspective of unemployed people, is relevant to understand the links between unemployment and their well-being, motivation, health, job search behavior, and access to employment (Bourguignon et al., 2022; Garcia-Lorenzo et al., 2022; Krug et al., 2019; Patrick, 2016). More specifically, we argue that people who are unemployed carry a stigma and that being conscious of this stigma should be related to core psychological processes such as self-evaluation, motivation, health, job search behavior, and later access to employment.

We have two goals in this paper. First, to translate and validate the Stigma Consciousness Questionnaire (Pinel, 1999), which was originally designed for women, gay and Black people, into French, and adapt it to a population of jobseekers. Second, to assess the relationship between stigma consciousness and well-being, reported health, life satisfaction, as well as motivation to (re)work by sending a survey to a representative sample of jobseekers. Finally, we link these responses to the administrative databases of the Public Employment Service (PES) France travail to evaluate its relationships with job search behavior and access to employment after three months.

In doing so, we both replicate and extend previous work in understanding whether and why stigma consciousness is related to approach or avoidance behavior among stigmatized populations by exploring its links to unemployed people's motivations to (re)work.

Literature Review

Stigma is as a mark of discredit that reduces a person to a despised attribute (Goffman, 1963; Link & Phelan, 2001; Major & O'Brien, 2005; Pescosolido & Martin, 2015). According to Crocker et al. (1998, p. 505), stigmatization can occur when a person possesses (or is perceived to possess) "an attribute or characteristic that conveys a devalued social identity in a particular social context". Link and Phelan (2001) associated the concept of stigma to power in that stigma arises when differences between members of groups are distinguished and labeled with negative stereotypes, leading to group separation, exclusion, and discrimination in a given social context in which the stigmatized person has low status and power. Using the Mental Illness Stigma Framework, we review research first from the perspective of the person who may stigmatize and then from the perspective of the person who carries a stigma (MISF, Fox et al., 2018).

From the perspective of those who can stigmatize, jobseekers bear a stereotype that can lead to the development of prejudice and result in unequal treatment and discrimination. Unemployed people carry a negative stereotype and are judged as lacking the two fundamental dimensions of social cognition that are warmth and competence, as well as their facets of morality, ability, assertiveness and friendliness (Abele et al., 2021; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; Marie et al., 2023: Norlander et al., 2020; Seghouat et al., 2021). Reflecting this negative stereotype, unemployed people can be dehumanized and othered in the written press, described as undeserving people who share a common benefit culture and do not value hard work (Marie & Bourguignon, 2023; Okoroji et al., 2021). This negative stereotype has consequences in the labor market, as hiring managers use unemployment duration as a negative signal and a proxy for unobservable characteristics such as social skills, work motivation, competence and productivity (Fernández-Blanco & Preugschat, 2018; Okoroji et al., 2023; Van Belle et al., 2018). Thus, jobseekers are discriminated against on the

basis of the duration of their unemployment, with the critical duration of unemployment appearing to be between six and nine months (Eriksson & Rooth, 2014; Ghayad, 2013; Kroft et al., 2013).

From their perspective, people with a stigma could *experience*, *internalize,* and *anticipate* stigma or stigmatization, the latter being "the extent to which a person (…) expects to be the target of stereotypes, prejudice, or discrimination in the future" (Fox et al., 2018, p. 352). Previous work has shown that threatening contexts reduce unemployed people's cognitive abilities as well as their intentions to engage in job search behaviors compared to a non-threatening context (Spencer et al., 2016; Bourguignon et al., 2007), but evidence remain scarce for this population and works have challenged the stereotype threat literature (Forscher et al., 2023). Anticipated stigma is also a synonym of status-based rejection sensitivity (Mendoza-Denton et al., 2002), or stigma consciousness. The latter reflects individual differences, either dispositional or contextual, in the extent to which one focuses on one's stereotyped status in interactions with outgroup members and expects to be judged based on that group membership (Pinel, 1999). Stigma consciousness has been shown to have a significant impact on people's work-related behaviors and outcomes. For instance, women who were more stigma conscious were more likely to attribute a negative evaluation written by a male peer to discrimination than women who were less stigma conscious (Pinel, 2004). Moreover, women who scored higher on the stigma consciousness scale were more likely to leave their jobs after two years in order to avoid a highly stigmatizing context (Pinel & Paulin, 2005). Finally, stigma consciousness has been shown to moderate the effects of stereotype threat on women's performance on a math test (Brown & Pinel, 2003). Overall, anticipated stigma, measured as stigma consciousness, plays a critical role for stigmatized individuals. Its cognitive and behavioral consequences shape their experiences of stereotypes, prejudice, and discrimination, which can in turn reduce access to opportunities and impair their ability to

move forward. Despite its importance, little work has addressed stigma consciousness and its consequences from the perspective of jobseekers.

O'Donnell and colleagues (2015) found greater psychological distress among unemployed individuals who anticipated more stigmatization, which in turn predicted greater somatic symptoms. Although the measure of anticipated stigma used by the authors is considered to have good content validity, it has not undergone a full validation process (Fox et al., 2018). Moreover, the sample included only 48 participants. Krug et al. (2019) used data from the "Labour Market and Social Security" (PASS) panel study, which oversampled long-term unemployed with a mean duration of 5.05 years (*SD* = 4.86). Controlling for covariates (age, age squared, gender, marital status, migration background, educational attainment, residence in East or West Germany, household size and household income), they found that long-term unemployed people with higher levels of stigma consciousness reported a more active job search, which did not predict their likelihood of finding a job but was associated with worse health and life satisfaction. Their finding of more intense job search is surprising, as stigma consciousness has been theorized and shown to predict avoidance behavior (Pinel & al., 2005; Pinel & Paulin, 2005).

Consequently, replicating their results would both strengthen their conclusions and challenge theories of anticipated stigma, which has been thought to lead to avoidance behavior. However, we question their findings for two reasons. First, although their scale has undergone a full validation process, the authors may have found this result because it includes "insights from other concepts and definitions" other than stigma consciousness (Krug et al., 2019, p. 6). For example, we argue that the item "I feel burdened because of being unemployed" is more a consequence of internalizing the stigma of unemployment than of stigma consciousness. In addition, the item "There are situations in everyday life in which I become aware that life is more difficult for someone unemployed than for employed people"

may reflect an objective situation of general deprivation rather than stigma consciousness. While this is not inherently a problem, it does limit our ability to measure only stigma consciousness to assess its relationships, as well as the ability to compare their work to existing literature. Second, this work used self-reports of job search behavior and access to employment, which are subject to recall and self-presentation biases.

Overview of the Study

Drawing on this literature review, this study has two goals that build upon and extend previous work:

1. Translate Pinel's (1999) Stigma Consciousness Questionnaire into French and adapt it to a population of jobseekers. We specifically chose stigma consciousness because of its theoretical importance and because it is a measure that assesses only anticipated stigma (Fox et al., 2018);
2. Replicate and extend earlier work by examining the relationship between anticipated stigma measured as stigma consciousness and reported health, life satisfaction, psychological well-being, motivation, behavior, and job search outcomes using objective data from administrative sources rather than self-report measures;

Hypotheses

Factor Validity

As in the original study, a one-factor model should best fit the scale.

Convergent and Divergent Validity

Given that stigma consciousness reflects the extent to which a person expects to be stereotyped based on their group membership, the scale should correlate with the personal, general and group perceived discrimination measures (Pinel, 1999, study 2).

In addition, the more people are conscious of their stigma, the more they might be concerned about how others view them. However, prior studies have produced mixed results which complicates a priori hypotheses (Pinel, 1999). As such, our translation may correlate with the Public and Private dimensions of the Self-Consciousness Scale (Fenigstein et al., 1975). The stigma consciousness questionnaire should show little to no correlation with the Social Anxiety subscale, replicating previous findings. Moreover, previous research has shown that stigma consciousness correlated with lower self-esteem (Pinel, 2004; Pinel & Paulin, 2005). Therefore, we postulated that stigma consciousness would correlate with Rosenberg's (1965) general self-esteem scale.

Predictive Validity

Jobseekers are aware of the negative stereotypes associated with their unemployment status (Marie, Bouchat, et al., 2024b; Marie, de Araujo, et al., 2024; Marie & Bourguignon, 2024; Unédic & Elabe, 2022). As a result, they may expect to be stigmatized for this identity, which could have consequences.

Predicting Psychological Well-Being, Reported Health and Overall Life Satisfaction. Previous works indicated that stigma is a stressor that might, either directly or indirectly, elicit stress responses that could in turn impair people’s health (P. Corrigan, 2004; Link & Phelan, 2006). Numerous studies have demonstrated that, compared to employed people, individuals seeking employment report lower levels of psychological well-being, health, and overall life satisfaction (Brand, 2015; Wanberg, 2012), in part due to stigmatization (Krug & Eberl, 2018; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009). O’Donnell et al. (2015) found that unemployed people who anticipated stigmatization reported more psychological distress, which in turn predicted more somatic symptoms. Krug et al. (2019) found that stigma consciousness predicted a lower health and life satisfaction. Krug and Eberl (2018) found that a significant part of the negative effect of unemployment on

health could be accounted for by a loss of perceived social status, which can be linked to social identity and stigma. Stigma consciousness should therefore negatively predict self-esteem, self-reported health, and life satisfaction.

Predicting Motivation to (re)Work. Anticipated stigma and motivation have been linked, for instance, among people with a weight-based stigma (Hunger et al., 2015). Moreover, past studies have indicated a positive correlation between autonomous motivation and reported job search behaviors (Vansteenkiste et al., 2004). Finally, Krug et al. (2019) found that jobseekers who were more stigma conscious undertook more job search activities and suggested that this behavior could reflect a social motivation to leave their devalued position. This prior finding points to the relevance of testing the exploratory effect of stigma consciousness on different forms of motivations to (re)work, suggesting that it may positively predict external social motivation, i.e. the motivation to adopt socially encouraged behaviors and/or to avoid social disapproval or sanctions (Camus et al., 2017).

Predicting Job-Search Behaviors. Previous works have shown that stigma consciousness predicts a wide range of behavior. Women who were more stigma conscious were more likely to leave their position to avoid a highly stigmatizing context (Pinel & Paulin, 2005). In addition, anticipating being stigmatized can lead individuals with mental illness to avoid stigmatizing relationships, which may later impair their treatment (Corrigan, 2004). Although evidence is poor with unemployed people, they might also avoid interactions to avoid being stigmatized. For example, 1 in 3 French unemployed people who are eligible do not claim unemployment insurance, partly to avoid the stigma of unemployment (Hentzgen et al., 2022). On the contrary, Krug et al. (2019) found that jobseekers who were more stigma conscious engaged in a more active and thorough job search such as spending more time looking for a job, sending more applications and using a greater variety of job search techniques. We built on works reported in the literature review to hypothesize that jobseekers

who are more stigma conscious would perform less job-search behavior to avoid stigmatizing contexts. We also postulate that, if stigma consciousness leads to disengaging from stigmatizing contexts, stigma consciousness could predict the desire to become an entrepreneur and start a company to avoid potentially stigmatizing job search situations.

Predicting Job-Search Outcomes. We hypothesized that stigma consciousness would not predict job search outcomes, for two main reasons. First, previous works have shown that an active job search is a key determinant of a successful job search outcome, and we hypothesized that jobseekers who are more stigma conscious would perform fewer job search behavior (van Hoof et al., 2021). Stigma consciousness should therefore lead to lower employment finding rate. Second, Krug et al. (2019) found that stigma consciousness did not predict jobseekers' job-search success. Overall, these mixed results led us to hypothesize a null effect.

Temporal Stability or Test-Retest Reliability

The scale was administered twice, to assess its stability over time. Results at T1 and T2 should be positively correlated. More information is provided in the procedure section.

Method

Transparency and Openness

We adhered to the Journal of Applied Psychology methodological checklist. All analyses were performed in r version 4.2.0 (R Core Team, 2022). The anonymized survey responses, as well as all r scripts, are available on the project's Open Science Framework page (https://osf.io/5g76f/?view_only=2b9f05611f5a453c9c71986cc47cf75c). Demographic data, job search behavior and access to employment are proprietary to the French PES, could also enable personal identification, and therefore cannot be shared. We have no conflicts of interest to disclose.

Participants

The study was conducted in collaboration with France travail[27], the main PES in France, where the first and third authors did their PhDs. 60,000 jobseekers were randomly sampled from the organization's lists of registered jobseekers in June 2023, which includes approximately 5,000,000 registered job seekers. Randomly selected jobseekers had to be at least 18 years old, registered in category A, B or C (i.e., required to realize positive job search activities)[28] and to have agreed to receive communications and surveys by emails. Of these 60,000, half were randomly sampled to be included in our survey and half were not included in our survey to check for any measurement effect. The sections of the questionnaire and the order of the items were randomized. Participants provided informed consent at the beginning of the questionnaire, which followed the guidelines of the Helsinki Protocol for Human Research and the ethical standards. They were not paid for their participation, and we made it clear several times in the communications and in the survey that there would be no repercussions for them or their unemployment benefits. No power analysis was performed.

Procedure

This study is part of a larger body of work, and we refer the reader to our OSF project for more information. The survey included only psychological scales and jobseekers' answers were matched with the information system data using an anonymous identifier. Our survey has three data collection times. At the first time in June 2023, we extracted the demographic data from the information system and sent the survey to our sample (T1). Demographics are reported in Appendix 1. A first follow-up survey was sent to individuals one month later, to assess the temporal stability of the stigma consciousness scale (T2). Finally, we extracted job

---

[27] https://www.francetravail.fr/accueil/

[28] A person in category A did not work in the last month. A person in category B has worked a maximum of 78 hours in the last month. A person in category C has worked a minimum of 78 hours in the last month.

search behavior and access to employment from the information system 3 months after the survey was sent (T3).

Jobseeker behavior were measured by the number of applications sent by the jobseeker to job offers; the number of clicks on job offers on the job board; and the time spent on the job board. Not planned in our preregistration, to reduce the effect of outliers in our regressions, we replaced data above the 99th percentile with the percentile's value for these three job search behaviors.

Job search outcomes were measured by (1) job search success in getting any kind of contract, whether traditional part-time/full-time, fixed-term/open-ended or a temporary assignment; (2) job search success as a traditional stable employment only, defined as a part-time/full-time open-ended contract; (3) job search success as a traditional fixed-term employment only, defined as a part-time/full-time fixed-term contract; (4) job search success as a temporary assignment; as well as the desire to create a company.

Not planned in our preregistration, we calculated a job search intensity score, ranging from zero to five, by counting one for each behavior the person has performed: sent at least one application; clicked on at least one job offer; visited the job search platform at least once; uploaded their resume to the platform; made an online profile on the PES website and made it publicly available to recruiters. We did this to create a more nuanced score that incorporates multiple behaviors at once.

Measures

Because our questionnaire was sent for multiple studies, we report here only the scales relevant to this work and refer the reader to our OSF project and Appendix 16 for more information. We chose these scales because they were short and easy to understand for our sample of unemployed people, and because they replicated previous work. We checked the internal validity of each scale by computing hierarchical omega and Cronbach's alpha with

9,999 bootstrapped robust 95% confidence intervals with a Bias-Corrected and accelerated approach (BCa, Kelley, 2022).

Stigma consciousness (Pinel, 1999). The first and last authors began by translating Pinel's (1999) Stigma Consciousness Questionnaire into French and adapted it to the context of people out of employment (Boateng et al., 2018). The scale was translated back into English by the fourth author and a linguist, both of whom are fluent in French and English. Once translated and adapted into French, the scale was reviewed by several experts in the field of vocational integration and found to be appropriate. The scale ranges from 0 (strongly disagree) to 6 (strongly agree), with a midpoint of 3 (neither agree nor disagree). Original items included for instance "Stereotypes about homosexuals have not affected me personally" or "My being female does not influence how people act with me." Omega and alpha validity coefficients are reported in the results section. Translated and adapted items are reported in Appendix 2.

Self-Consciousness Scale (Feningstein et al., 1975). We chose to use the revised version by Scheier and Carver (1985), which has been translated into French (Pelletier & Vallerand, 1990), which is more understandable by a non-academic sample of unemployed people (Scheier & Carver, 1985). We remove item four[29] which translation appears obsolete[30]. Due to a data collection error, participants did not answer question 13 "I'm generally attentive to my inner feelings." The scale ranges from 0 (not at all like me) to 3 (a lot like me) with 2 (somewhat like me) and 1 (a little like me). For the private self-consciousness subscale, ω = .72 [.69; .73] and α = .71 [.69; .73]. For the public self-consciousness subscale, ω = .80 [.79; .82] and α = .80 [.79; .81]. For the social anxiety subscale, ω = .76 [.74; .77] and α = .68 [.66; .69].

---

[29] “I’m often the subject of my own fantasies.”
[30] « Mes rêveries sont souvent à mon sujet. »

Pinel's personal, general and group perceived discrimination measure (1999, study 2). The original questions were "indicate (…) the extent to which [you] believe that (1) women as a group are discriminated against; (2) the average woman is discriminated against; and (3) [you are] discriminated against personally as a woman." (Pinel, 1999, p. 117) on a 7-point scale (1 = not at all, 7 = extremely). We translated and adapted it to the group of unemployed people[31].

Rosenberg's general self-esteem scale (1965). Which has been translated into French by Vallieres & Vallerand (1990). Scale ranges from 1 (Strongly disagree) to 4 (Strongly agree) with 2 (Disagree) and 3 (Agree). ω = .85 [.84; .87] and α = .85 [.84; .86].

Camus et al.'s (2017) Motivation to (re)work scale. The scale is based on self-determination theory to assess the motivation of unemployed people to (re)work. It covers autonomous motivations (i.e., driven by the individual and their interest in the task), external motivations (i.e., seen as a way to reach a valued goal), and the absence of any motivation. Specifically, jobseekers might have an autonomous motivation and seek a position as an end in itself; an identified-regulated motivation, defined as a motivation that is consistent with personal values; an external-social motivation, defined as behaviors that are performed to respond to socially encouraged behaviors and/or to avoid social disapproval or sanctions; an external-material motivation, defined as a way to obtain a material reward, such as an income or the ability to purchase new goods; or an amotivation, defined as the lack of any behavioral regulation and the inability to perceive a connection between one's behavior and the consequences of that behavior. Scale ranges from 1 (Strongly disagree) to 5 (Strongly agree). For the autonomous motivation subscale, ω = .85 [.84; .87] and α = .85 [.84; .87]. For the

---

[31] Questions were "Indiquez (…) dans quelle mesure vous pensez que (1) les chômeurs sont discriminés en tant que groupe; (2) le chômeur moyen est discriminé; et (3) vous êtes personnellement discriminé en tant que chômeur." sur une échelle en 7 points (1 = pas du tout, 7 = tout à fait).

identified-regulated motivation subscale, ω = .76 [.74; .78] and α = .76 [.74; .78]. For the external social subscale, ω = .69 [.67; .72] and α = .64 [.61; .67]. For the external material subscale, ω = .76 [.73; .78] and α = .76 [.73; .78]. For the amotivation subscale, ω = .76 [.73; .79] and α = .76 [.73; .79].

DeSalvo et al.'s (2006) **general self-rated health question.** General Self Rated Health is a single item that assesses self-reported general health. It correlates well with mortality, even after adjusting for key covariates and comorbidity. We translated it into French[32] and asked people ''In general, how would you rate your health?" with response options of ''Excellent", "Very good", "Good", "Fair", or "Poor".

Cheung and Lucas' (2014) **single-item life satisfaction measure.** This single item Life Satisfaction measure performs very similarly to the psychometrically well-established measure of Satisfaction With Life Scale. We translated it into French[33] and asked people "In general, how satisfied are you with your life?" with response options of on a 4-point scale from 1 (Very Dissatisfied) to 4 (Very Satisfied).

Results

Descriptive Statistics and Participants Flow

We randomly sampled 60,000 jobseekers from the organization's lists. Only half were randomly sent our survey to check for measurement effect. Of those 30,000 individuals, 3,790 participants started our study (≈ 13%) for 2,226 complete answers (≈ 27%). We dropped 11 participants who had a variance of less than 0.5 for the entire data frame, indicating that they repeated (almost) the same answer throughout the survey. We also dropped 160 respondents who had a variance less than 0.5 for at least half of our scales, for the same reason. This

---

[32] Question was "En général, comment évaluez-vous votre état de santé ?" with response options of "Excellent", "Très bon", "Bon", "Passable", "Mauvais".
[33] Question was " D'une manière générale, êtes-vous satisfait de votre vie ?" with response options on a 4 points scale ranging from 1 = Très insatisfait to 4 = Très satisfait."

leaves 2,055 responses at T1. While our random sample was representative of unemployed people in France, attrition leads to a non-representative sample that is on average 44 years old (*min* = 18, *max* = 69, *SD* = 12) and mostly female (*n* = 1,310). For further descriptions, we report a table of the balance of *covariates* between respondents and non-respondents in Appendix 1 (Iannone et al., 2024; Sjoberg et al., 2021).

To account for any measurement effect of our survey, we provide a table of the balance of *outcomes* between the sample that randomly received our survey and the sample that randomly did not receive our survey in Appendix 3. We found a difference in the number of applications sent by one's caseworker in 3 months ($t(59{,}969) = -2.47$, $p = .01$; $d = -.02$ [-.04; -.00], which is unlikely to be caused by our survey because caseworkers were not made aware of it. We also found a difference in the desire to become an entrepreneur and start a company $\chi 2(1) = 6$, $p = .01$, $\varphi = .01$ [.00; .02], which is also unlikely to be attributable to our survey because this information is most often provided to the counselor when the person enrolls with the agency. This comparison suggests that receiving our survey had no measurement effect.

At T2, we sent the follow-up survey to all of the 3,790 participants who had begun answering the survey at T1. We received 1,159 answers of which 998 were complete. We performed the same data cleaning procedures, which left 897 answers. Considering that we dropped outliers at T1 and T2, we merged 859 responses from respondents at T1 and T2.

All negatively worded items were reversed before analyzing the data for ease of reading, so that a positive statistic indicates a stronger and positive link.

Data analysis

Fit Indices Minimum Thresholds

Following Hu and Bentler (1999), our 4 criteria of interest are the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI), Tucker-Lewis Index (TLI)

and the Standardized Root Mean Residual (SRMR). The RMSEA should be < .06 to indicate a good fit; the CFI and the TLI should both be > .95; the SRMR should be <. 06. Any value that would not meet the pre-specified bounds would lead us to reject our pre-specified models and investigate the reasons for the poor fit.

Exploratory Factor Analysis

A first Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted on a sample of 200 randomly selected respondents at T1, using an oblimin rotation (Osborne, 2015; Rosseel, 2012). This planned analysis led us to reject the hypothesized one-factor model ($\chi 2$ = 213(35), p < .01; RMSEA = .16[.14; .18]; CFI = .60; TLI = .48; SRMR = 0.14). The exploratory factor analysis is reported in Appendix 4 and suggested a better 2-factor solution ($\chi 2$ = 52(26), p < .01; RMSEA = .07[.04; .10]; CFI = .94; TLI = .90; SRMR = .05). Examining this solution, the first factor loaded mostly on negatively worded items and the second factor loaded mostly on positively worded items. Negatively worded item 9 loaded on both factors (.25 and -.40 respectively).

Confirmatory Factor Analysis

As planned, a Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted on the rest of the sample (n = 1,855). We used the Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) estimator, which is specifically designed for ordinal data (Li, 2016b, 2016a). We computed bootstrapped standard errors with 9,999 iterations. We set the variances of the latent variables to 1 to freely estimate the loading of the first manifest variable. One-factor CFA rejected the hypothesized one-factor structure of the scale ($\chi 2$ = 1142(35), p < .01; RMSEA = .13 [.12; .14]; CFI = .76; TLI = .69; SRMR = .12). Considering this first result and the previous EFAs, we conducted multiple CFAs that are reported in Appendix 5. The model that almost meets our preregistered thresholds is a two factors CFA that drops item 9 and retains a negatively worded items factor and a positively worded items factor ($\chi 2$ = 241(26), p < .01; RMSEA = .07 [.06; .07]; CFI =

.95; TLI = .93; SRMR = .06). We interpreted this two factors result as an indication of a problem that could be caused by reverse-worded items (Suárez Álvarez et al., 2018; Woods, 2006).

Therefore, we fitted an unplanned 2-factor model to explore whether this poor model fit could be caused by an acquiescence bias. We used the full dataset and excluded item 9. The first factor had constrained loadings of 1 for positive items and -1 for negative items to statistically model an acquiescence bias, and the second factor included all stigma consciousness items. In this way, the second factor was cleared from any acquiescence bias and only reflected stigma consciousness. This model showed a good fit to the data, that almost met our pre-registered thresholds ($\chi 2$ = 270(27), p < .01; RMSEA = .07 [.06; .07]; CFI = .95; TLI = .93; SRMR = .06). Because the fit indices of models estimated with a DWLS estimator are more likely to be inflated compared to fit indices computed using a maximum likelihood estimator (Xia & Yang, 2019), we conducted robustness checks using a Maximum Likelihood Robust estimator (MLR robust statistics $\chi 2$ = 183(27), p < .01; RMSEA = .06[.05; .07]; CFI = .95; TLI = .93; SRMR = .07) and a Weighted Least Square Mean and Variance robust estimator (WLSMV robust statistics $\chi 2$ = 252(27), p < .01; RMSEA = .07[.06; .07]; CFI = .95; TLI = .93; SRMR = .06). These estimators provided comparable results and indicated a good fit of the model to the data, pointing to a one-factor scale with acquiescence bias in this first data frame. Although this model did not meet our strict pre-registered fit thresholds, we consider it to be acceptable but also recognize that the scale could be improved (Boateng et al., 2018). The omega coefficients calculated from the DWLS model are .67 for the stigma consciousness scale and .11 for the acquiescence bias. Thus, 67% of the total variance of the items can be attributed to the stigma consciousness questionnaire, over and above the influence that is specific to the acquiescence bias.

We replicated the same model on the responses at T2 as a robustness check. Analyses showed an excellent fit of the model to the data using a DWLS estimator ($\chi 2$ = 37(*27*), p = .10; RMSEA = .02 [.00; .04]; CFI = 1; TLI = 1; SRMR = .03), and standardized loadings for the items are reported for both analyses in Appendix 5 with 95% confidence intervals. Models with a MLR estimator (robust statistics $\chi 2$ = 84(27), p < .01; RMSEA = .05[.04; .06]; CFI = .97; TLI = .96; SRMR = .04) and a WLSMV estimator (robust statistics $\chi 2$ = 49(27), p = .01; RMSEA = .03[.03; .04]; CFI = 1; TLI = 1; SRMR = .03) also showed an excellent fit. The omega coefficients calculated from the DWLS model are .74 for the stigma consciousness scale and .09 for the acquiescence bias (Jorgensen et al., 2022). Thus, 74% of the total variance of the items can be attributed to the stigma consciousness questionnaire, over and above the influence that is specific to the acquiescence bias. Results in this second data frame reinforced the hypothesized one-factor scale with acquiescence bias.

Table 1

Results of the retained CFAs for the Stigma Consciousness Questionnaire at T1 and T2, free of an acquiescence bias factor.

Item	Standardized loadings β [95% CI] at T1	Standardized loadings β [95% CI] at T2
Stereotypes about the unemployed have not affected me personally (R) [Les stéréotypes sur les chômeurs ne me touchent pas personnellement]	.45*** [.41; .49]	.59*** [.54; .64]
I never worry that my behavior will be seen as reflecting stereotypes of the unemployed (R) [Je ne m'inquiète jamais que mes comportements soient vus comme reflétant les stéréotypes des chômeurs]	.47*** [.43; .51]	.59*** [.54; .64]
When interacting with workers who know I am unemployed, I feel that they interpret all my behaviors in the light of my work situation [Quand j'interagis avec des travailleurs qui savent que je suis au chômage, j'ai l'impression qu'ils	.28*** [.23; .33]	.27*** [.19; .35]

interprètent tous mes comportements à la lumière de ma situation professionnelle]		
Most workers do not judge the unemployed by the fact that they are unemployed [La plupart des travailleurs ne jugent pas les chômeurs sur le fait qu'ils sont au chômage]	.10*** [.05; .16]	.28*** [.20; .36]
My being unemployed does not influence how workers act with me. (R) [Le fait d'être au chômage n'influence pas la façon dont les travailleurs se comportent avec moi]	.43*** [.38; .47]	.59*** [.54; .65]
I almost never think about the fact that I am unemployed when I interact with workers (R) [Je ne pense presque jamais au fait que je suis chômeur quand j'interagis avec des travailleurs]	.45*** [.38; .47]	.51*** [.45; 57]
My being unemployed does not influence how people act with me [Le fait d'être au chômage n'influence pas la façon dont les gens en général se comportent avec moi]	.42*** [.38; .47]	.56*** [.50; .66]
Most workers have a lot more negative thoughts about the unemployed than they openly express [La plupart des travailleurs ont plus d'opinions négatives sur les chômeurs que celles qu'ils expriment ouvertement]	.69*** [.63; .74]	.58*** [.50; .66]
Most workers have a problem viewing unemployed as equals [La plupart des travailleurs ont du mal à considérer les chômeurs comme leurs égaux]	.49*** [.44; .55]	.43*** [.34; .52]
$\chi 2(df)$	270 (27)***	37 (27)
RMSEA [95% CI]	.07 [.06; .07]	.02 [.00; .04]
CFI	.95	1
TLI	.93	1

Note. $p < .05$. $^{**}p < .01$. $^{***}p < .001$. CI = Confidence Interval.
Deleted item 9 is: *I often think that workers are unfairly accused of being prejudiced against the unemployed* (R) [Je pense souvent que les travailleurs sont injustement accusés d'entretenir des préjugés à l'égard des chômeurs]

We also tested the measurement invariance of our scale across genders and levels of education and report more details about the method and thresholds in Appendix 6. We conclude that strict measurement invariance across gender is supported, but weak measurement invariance across education level is not, which is a limit of our translated scale. For the remainder of this paper, given that a one-factor scale with modelled acquiescence bias shows a good fit across two data frames, we treat our scale as a one-factor measure and drop

item 9 from our analyses. In all analyses, we use the mean of the stigma consciousness items with reversed scores for negatively worded items. We report robustness analyses that include item 9 as footnotes where appropriate.

Structure Validity

Our scale showed good internal consistency (ω = .64 [.59; .69], α = .70[.68; .72])[34] with Cronbach's alpha at our preset threshold of α = .70. This is consistent with previous works such as Pinel (1999) in which α ranged from .72 to .74 or Lewis et al.'s (2003) study with α = .74.

Convergent and Divergent Validity

Although our preregistration plan specified Pearson correlations, our data did not follow a Gaussian distribution and we computed Spearman rank-based correlations with 95% confidence intervals (Signorell, 2023).

[34] The inclusion of item 9 does not significantly change the results (ω = .63 [.57; .67] and α = .67[.64; .69]).

Table 2

Descriptive Statistics and Spearman Correlations for Study Variables.

	Mean	SD	Stigma Consciousness	Self e	SC: Private	SC: Public	SC: Social anxiety	Group dis	Mean dis	Personal dis	S-r health	Life satisfaction	M. Autonomous	M. Identified motivation	M. External social	M. External material
Stigma Consciousness	2.93	1.05	—													
Self e	3.93	.80	-.30*** [-.34; -.26]	—												
SC: Private	2.03	.57	.02 [-.02; .07]	.01 [-.04; .05]	—											
SC: Public	1.95	.64	.04 [-.01; .08]	-.06** [-.1; -.01]	.48*** [.45; .52]	—										
SC: Social anxiety	1.44	.68	.14*** [.1; .18]	-.40*** [-.44; -.36]	.20*** [.15; .24]	.31*** [.27; .35]	—									
Group dis	4.23	2.07	.22*** [.18; .27]	-.13*** [-.17; -.08]	.17*** [.13; .21]	.11*** [.06; .15]	.16*** [.12; .2]	—								
Mean dis	4.20	1.93	.25*** [.21; .29]	-.14*** [-.18; -.09]	.15*** [.11; .19]	.12*** [.08; .17]	.14*** [.09; .18]	.73*** [.71; .75]	—							
Personal dis	2.95	2.08	.36*** [.32; .4]	-.24*** [-.28; -.2]	.05* [0; .09]	.05* [0; .09]	.12*** [.08; .17]	.45*** [.41; .48]	.54*** [.51; .57]	—						
S-r health	2.22	1.08	-.21*** [-.25; -.16]	.32*** [.28; .36]	.06** [.01; .1]	.01 [-.03; .05]	-.19*** [-.23; -.15]	-.11*** [-.15; -.07]	-.08***	-.16*** [-.21; -.12]	—					

	Mean	SD	Stigma Consciousness	Self e	SC: Private	SC: Public	SC: Social anxiety	Group dis	Mean dis	Personal dis	S-r health	Life satisfaction	M. Autonomous	M. Identified motivation	M. External social	M. External material
									[-.12; -.04]							
Life satisfaction	2.83	.87	-.26*** [-.31; -.22]	.41*** [.38; .45]	-.03 [-.08; .01]	-.09*** [-.13; -.04]	-.19*** [-.23; -.14]	-.16*** [-.2; -.12]	-.18*** [-.22; -.13]	-.27*** [-.31; -.23]	.33*** [.29; .37]	—				
M. Autonomous	4.14	.89	-.03 [-.08; .01]	.16*** [.12; .21]	.10*** [.06; .15]	.11*** [.07; .16]	-.15*** [-.19; -.1]	-.05* [-.1; -.01]	-.00 [-.05; .04]	-.05* [-.09; 0]	.17*** [.13; .21]	.08*** [.03; .12]	—			
M. Identified motivation	2.91	1.29	.20*** [.16; .24]	-.31*** [-.35; -.27]	.15*** [.11; .2]	.27*** [.23; .31]	.19*** [.15; .23]	.16*** [.11; .2]	.17*** [.13; .21]	.17*** [.13; .22]	-.07** [-.11; -.02]	-.23*** [-.28; -.19]	.30*** [.26; .34]	—		
M. External social	2.50	1.12	.27*** [.23; .31]	-.33*** [-.37; -.29]	.06* [.01; .1]	.22*** [.17; .26]	.22*** [.18; .26]	.14*** [.09; .18]	.16*** [.11; .2]	.24*** [.19; .28]	-.13*** [-.17; -.08]	-.21*** [-.26; -.17]	.14*** [.09; .18]	.53*** [.5; .56]	—	
M. External material	4.11	.95	.02 [-.02; .07]	-.00 [-.04; .04]	.10*** [.06; .14]	.19*** [.14; .23]	.04 [0; .09]	.02 [-.03; .06]	.04 [0; .09]	-.01 [-.06; .03]	.05* [0; .09]	-.07** [-.12; -.03]	.42*** [.38; .45]	.26*** [.22; .3]	.27*** [.23; .31]	—
M. Amotivation	1.53	.83	.07** [.03; .11]	-.19*** [-.23; -.15]	-.07** [-.11; -.02]	-.05* [-.09; 0]	.13*** [.09; .18]	.04* [0; .09]	.05* [0; .09]	.14*** [.1; .18]	-.16*** [-.2; -.11]	-.08*** [-.12; -.03]	-.40*** [-.44; -.36]	-.06** [-.11; -.02]	.15*** [.1; .19]	-.15*** [-.19; -.1]

Note. n = 2,055. Spearman correlations. $p < .05$. $^{**}p < .01$. $^{***}p < .001$. Values in square brackets indicate the 95% confidence interval. Self e = Self esteem. SC = Self Consciousness. Dis = Discriminations. S-r = Self-reported. M. = Motivation.

As expected, stigma consciousness correlated positively with perceived group discrimination (r = .22 [.18; .26], p < .001), perceived discrimination in general (r = .25 [.21; .29], p < .001) and perceived personal discrimination (r = .36 [.32; .40], p < .001). Effects sizes were consistent with earlier findings such as Pinel's (1999) seminal work, in which group perceived discrimination ranged from r = .19 to r = .54; perceived discrimination in general ranged from r = .18 to r = .63; personal discrimination ranged from r = .23 to r = .77. Stigma consciousness did not correlate with public self-consciousness (r = .04 [-.01; .08], p = .09) nor with private self-consciousness (r = .02 [-.02; .07], p = .3). Consistent with earlier work showing a clear and weak relationship, stigma consciousness was indeed weakly correlated with the social anxiety subscale (r = .14 [.10; .18], p < .001).

Stigma consciousness correlated negatively and as expected with the Rosenberg general self-esteem scale (r = -.30 [-.34; -.26], p < .001), replicating Pinel and Paulin's (2005) correlation of r = -.23.

In an exploratory way, stigma consciousness correlated with the identified-regulated motivation to (re)work subscale (r = .20 [.16; .24], p < .001), the external social motivation to (re)work (r = .27 [.23; .31], p <.001), and the amotivation to (re)work (r = .07 [.03; .11], p = .001) but did not correlate with the autonomous motivation to (re)work (r = -.03 [-.08; .01], p = .10) nor the external material motivation (r = .02 [-.02; .07], p = .3).

Temporal Stability

Stigma consciousness correlated positively at a 4-week interval (r = .55 [.50; .59], p < .001) and showed a lower temporal validity than Pinel's (1999) second study in which r = .76 at 5 weeks. Overall, we believe the scale has sufficient temporal validity.

Predictive Validity: Estimation Strategy

We used linear regressions to predict standardized self-esteem and standardized subscales of the motivation to (re)work scale. Although they are ordinal scales, we also used

linear regressions to predict standardized life satisfaction, reported health and job search intensity.

Although our preregistration plan specified linear regression, we used negative binomial count data regressions, which is close to a Poisson regression, and report the exponentiated coefficients to predict the number of applications sent by a jobseeker to job offers, the time spent on the job board, the number of clicks on job offers on the job board (Venables & Ripley, 2002).

We used binary logistic regressions and report the exponentiated coefficients to predict whether a jobseeker sent at least one application, spent at least one minute on the job board, clicked at least on one job offer on the job board, success in finding employment and the desire to start a business. We used robust standard errors "HC3" for all analyses (Zeileis et al., 2020).

Predictive Validity: Tests of the Hypothesis

As a result of missing data and administrative limits, some of the preregistered variables cannot be used as covariates in the analyses. We included the same covariates as Krug et al. (2019), when available and/or relevant: gender; duration of unemployment; age; age squared; migration background (using the person's nationality as French or not); level of education; marital situation; number of children to care for. We also included the administrative category of the jobseeker (A, B or C, see footnote number 2) and the type of support provided by the PES.

Consistent with our hypothesis, stigma consciousness negatively predicts psychological well-being measured by self-esteem (β = -.22 [-.25; -.18], p < .001), self-reported health (β = -.20 [-.24; -.15], p < .001), and overall life satisfaction (β = -.21 [-.25; -.17], p < .001). Results are reported in Appendix 7.

We had exploratory questions without assumptions about the motivation to (re)work. Exploratory analyses indicate that stigma consciousness is positively linked to external social motivation to (re)work (β = .27 [.22; .31], p < .001) and identified-regulated motivation to (re)work (β = .27 [.22; .33], p < .001). Results are reported in Appendix 8.

Three months after the measure, stigma consciousness is not linked to the number of sent applications (*IRR* = 1.06 [.91; 1.23], p = .48), the time spent looking for a job (*IRR* = 1.09 [.93; 1.29], p = .28), the number of job ads the person clicked on (*IRR* = 1.12 [.98; 1.28], p = .09) or the intensity of the job search (β = .04 [-.02; .10], p = .15). Moreover, it is not related to whether one sent at least one application (*OR* = 1.11 [.97; 1.28], p = .12), spent any time looking for a job (*OR* = 1.10 [.96; 1.26], p =.17), or clicked on any job adds (*OR* = 1.06 [.94; 1.19] p = .37). In addition, being more stigma conscious did not lead to wanting to start a business (*OR* = .93 [.77; 1.13] p = .48). Results are reported in Appendix 9.

Consistent with our hypotheses, being more stigma conscious as an unemployed person did not predict the likelihood of finding any type of job (*OR* = 1.06 [.95; 1.20], p = .29), whether traditional part-time/full-time, fixed-term/open-ended contract (*OR* = 1.01 [.88; 1.15], p = .92), traditional stable part-time/full-time open-ended employment (*OR* = .95 [.71; 1.28], p = .74), traditional fixed-term part-time/full-time fixed-term employment (*OR* = 1.08 [.92; 1.26], p = .34), or a temporary mission (*OR* = 1.04 [.88; 1.23], p = .65). Results are reported in Appendix 10.

Robustness Checks

To strengthen our work, we conducted robustness analyses designed to falsify our hypothesis by testing alternative explanations for our results.

As detailed in Appendix 1, people who responded to the survey were different from those who did not respond. To account for attrition, we calculated inverse probability weights trimmed to the 1st and 99th percentiles (Greifer, 2023). Estimated Sample Size is 1,626.

Procedure and analyses of the regressions of stigma consciousness on psychological well-being, self-reported health and overall life satisfaction are detailed in Appendix 11. Weighted exploratory analyses of stigma consciousness and motivation to (re)work are not reported. Analyses of job search behavior weighted for attrition are reported in Appendix 12. Analyses of job search outcomes are presented in Appendix 13. All these analyses are consistent with previously reported results. This first robustness check suggests that attrition does not affect our results, which can be considered representative of French jobseekers.

Second, the only comparable study that we are aware of is that of Krug et al. (2019). The authors used data from the "Labour Market and Social Security" (PASS) panel study, which oversampled long-term unemployed people registered with the Federal Employment Service in Germany (mean unemployment duration in years is 5.05, *SD* = 4.86). In our sample, mean unemployed duration in years is 1.71 (*SD* = 2.53). Therefore, we included an interaction term between stigma consciousness and the time spent unemployed, to test whether the effects of stigma consciousness were moderated by the time spent unemployed. Using 0 to 3 months of unemployment as the reference category, we found that stigma consciousness positively predicted the number of applications sent by those unemployed for at least one year (*IRR* = 1.47 [1.01; 2.16], *p* = .05), the time spent on the job board (*IRR* = 1.68 [1.07; 2.62], *p* = .02), the probability of spending at least one minute on the job board (*OR* = 1.41 [1.00; 1.98], *p* = .05), but not the number of job ads the person has clicked on (*IRR* = 1.38 [.99; 1.93], *p* = .06), clicking on at least one job ad on the job board (*OR* = 1.27 [.93; 1.72], *p* = .13), the intensity of the job search (β = .10 [-.05; .25], *p* = .18), and the probability of sending at least one application (*OR* = 1.23 [.88; 1.74], *p* = .23). Analyses are reported in Appendix 14. These findings should be taken with caution, as they are exploratory. In contrast to this more active job search, the effects of stigma consciousness were not moderated by the time spent unemployed to predict the likelihood of finding any

type of job (*OR* = 1.31 [.98; 1.75], *p* = .07), whether traditional part-time/full-time, fixed-term/open-ended contract (*OR* = 1.26 [.91; 1.75], *p* = .16), traditional stable part-time/full-time open-ended employment (*OR* = 2.08 [.94; 4.61], *p* = .07), traditional fixed-term part-time/full-time fixed-term employment (*OR* = .97 [.68; 1.39], *p* = .88), or a temporary mission (*OR* = 1.33 [.87; 2.03], *p* = .19). Results are reported in Appendix 15. Because job search activities conducted in the three months after responding to our survey can require some delay in obtaining a job, we replicated this analysis using access to employment after five months. We found comparable results, which are therefore not reported. We also tested interaction terms between stigma consciousness and age, stigma consciousness and gender, and stigma consciousness and level of education. We found no significant interactions and do not report these results. This second robustness check may explain the differences between our results and those of Krug et al. (2019), suggesting that the link between stigma consciousness and job search behavior could be moderated by time spent unemployed.

Third, our dependent variables contained a high proportion of zeros (85.7% for the number of sent applications; 83.4% for the time spent on the job board; 82.4% for the number of clicks on the job board). This could be because jobseekers did not engage in any job search behavior ("true" zeros), because jobseekers were not logged in to their account but were still using the platform of the PES ("false" zeros) or were searching for a job on another platform ("false" zeros). Therefore, we replicated previous regressions on engaging in job search behavior and restricted our analyses to the subset of respondents who performed the outcome at least once. Doing so does not change our conclusions about the number of sent applications (*IRR* = .98 [.89; 1.08] vs. *IRR* = 1.06 [.91; 1.23] in the entire sample, *p* = .67, *n* = 294), the time spent looking for a job (*IRR* = 1 [.89; 1.13] vs. *IRR* = 1.09 [.93; 1.29] in the entire sample, *p* = 1, *n* = 341), or the number of clicks on the job board (*IRR* = 1.04 [.95; 1.14] vs. *IRR* = 1.12 [.98; 1.28] in the entire sample, *p* = .42, *n* = 362).

Fourth, our study was conducted in June to predict job search behaviors in the later 3 months, when jobseekers are less active in their job search because of summer vacations. Indeed, on average jobseekers sent fewer applications in the 3 months after responding to our survey than in the 3 months before ($t(2194) = -2.29$, $p = .02$; $d = -.10$ [-.18, -.01]), spent less time on the job board ($t(2142) = -4.86$, $p < .001$; $d = -.15$ [-.21, -.09]), and clicked on fewer job ads on the job board ($t(2150) = -4.43$, $p < .001$; $d = -.14$ [-.20, -.08]). This result should be taken with caution, as there is a selection effect with people re-entering the labor market. To check whether this might change our results, we ran our analyses on behaviors performed in the 3 months prior to our survey. These robustness tests yield coefficients comparable to those found when testing our original hypotheses and are not reported. Overall, they suggest that seasonality is not an issue.

Fifth, self-esteem and life satisfaction could be influenced by covariates other than those we initially used. First, reasons for unemployment may influence both psychological well-being and life satisfaction (Wanberg, 2012). We replicated the analyses including the reason for registering with the unemployment office and found similar links of stigma consciousness with self-esteem ($\beta = -.20$ [-.24; -.17], $p < .001$) and life satisfaction ($\beta = -.20$ [-.24; -.16], $p < .001$). This check eliminates the influence of the reasons for unemployment to explain the negative links between stigma consciousness and both self-esteem and life satisfaction, which strengthens our conclusions. Second, works have shown that psychological well-being follows a U-shaped trajectory throughout life, including in France (Bartram, 2023). Including categorical age (18-30; 30-40; 40-50; 50-60; 60-69) as an ordered linear, quadratic, cubic and fourth-order factor yields consistent associations of stigma consciousness with self-esteem ($\beta = -.21$ [-.24; -.17], $p < .001$) and life satisfaction ($\beta = -.20$ [-.24; -.16], $p < .001$). This robustness analysis further strengthens the negative relationship between stigma consciousness and both self-esteem and life satisfaction, by ruling out a third hypothesis.

Third, as overall unemployment rises, one's own unemployment represents a smaller deviation from the social norm. This could lead to lower stigma consciousness and higher self-esteem and life satisfaction, at least for men (A. Clark et al., 2010). To rule out this explanation, we first included a dummy for whether the person lived in a prioritized neighborhood of the City Policy, in which unemployment rate more than doubles for women and almost triples for men (INSEE, 2022). Doing so did not change the links of stigma consciousness with self-esteem (β = -.21 [-.24; -.17], p < .001) and life satisfaction (β = -.20 [-.24; -.16], p < .001), even if we specified an interaction term with gender. To further rule out this explanation, we also included the region of residence of the person and found similar results for self-esteem (β = -.20 [-.24; -.17], p < .001) and life satisfaction (β = -.20 [-.24; -.17], p < .001), even when we included an interaction term with gender. These final checks consolidate our initial findings by ruling out alternative explanations for the negative association between stigma consciousness and both self-esteem and life satisfaction.

Discussion

Support of Original Hypotheses

Convergent, Divergent and Temporal Validity

We have translated and validated the Stigma Consciousness Questionnaire (Pinel, 1999) into French and adapted it to a population of unemployed people. Overall, the translated scale showed good convergent, divergent and temporal validity. This suggests that our translated scale captures the concept of stigma consciousness. Cronbach's alpha was comparable with earlier works and correlation coefficients and signs were consistent with our hypotheses. First, as expected, stigma consciousness correlated positively with personal, group and general perceived discrimination, with effect sizes consistent with our hypothesis. This is coherent with Pinel (1999), who suggested that stigma consciousness reflects the extent to which a person expects to be stereotyped based on their group membership. Second,

our results suggested that stigma consciousness did not correlate with public and private self-consciousness among unemployed people and correlated weakly and positively with the social anxiety subscale as expected. This replicates the results of Pinel (1999, study 4). Third, stigma consciousness correlated negatively with self-esteem and predicted an important decrease in self-esteem even after controlling for important demographic variables. These findings replicated earlier research showing that stigma consciousness negatively predicted self-esteem (Pinel, 2004; Pinel & Paulin, 2005). To our knowledge, this is the first study to report that stigma consciousness is detrimental to the psychological well-being of jobseekers as measured by self-esteem.

Factorial Validity

Confirmatory factor analysis showed excellent model fit indices when acquiescence bias was accounted for, even when robust estimators were used as a robustness check and when the analyses were replicated in a different dataset. When the acquiescence bias was not accounted for, the one-factor model showed a poor fit. First, these results indicate a problem caused by reverse-worded items. Reverse-worded items were introduced to reduce or eliminate biases but have been criticized for doing more harm such as increasing the difficulty of understanding the items and introducing bias in the factor structure (Suárez Álvarez et al., 2018; Woods, 2006). As a result, we had to drop item 9, which had poor loading, was too long and confusing, and should be revised for future use. This could be due both to our sample of unemployed people, whose level of education and therefore verbal ability differs from Pinel's academic samples. This could also be due to the French translation, which ended in long and complex questions. Both hypotheses are consistent with the work of Gurr and Jungbauer-Gans (2013), who developed the stigma consciousness questionnaire that Krug et al. (2019) used. The authors first tried to translate and modify the original stigma consciousness questionnaire into German, but ended up with wording problems such as long expressions that could have

led to misunderstandings for the target group. This topic might be one of the many facets of the replication crisis in (social) psychology. Indeed, the Stigma Consciousness Questionnaire was first developed and tested among Western Educated Industrialized Rich and Democratic samples (WEIRD, Henrich et al., 2010), which does not guarantee that a less verbally proficient population will understand it and its reverse-worded items (Marsh et al., 2010). We recommend that researchers who translate older ones start by doing so with less verbally proficient populations rather than university students, to ensure that psychological scales can then be used and understood by everyone.

Predictive Validity

Consistent with our hypotheses, stigma consciousness predicted lower reported health, life satisfaction and self-esteem, independent of important third variables. This is important for two reasons. First, this is in line with previous research that has shown that jobseekers with higher levels of stigma consciousness have poorer health (Krug et al., 2019; O'Donnell et al., 2015). Second, we extend research on the negative effects of anticipated stigma on health, by focusing specifically on the anticipated facet of the stigma of unemployment (Corrigan, 2004; Link & Phelan, 2006).

Moreover, stigma consciousness positively predicted external social motivation to (re)work. This is consistent with the hypothesis of Krug et al. (2019), who postulated that stigma consciousness could predict more job search behavior due to greater social pressure and motivation. Stigma consciousness also positively predicted identified-regulated motivation to (re)work, which implies that a person would engage in job search behavior because it allows them to achieve valued goals. This could also be interpreted in line with Krug et al. (2019), who found that stigma consciousness predicted a higher value placed on getting employment. Both findings would also be consistent with an individual mobility strategy, in which unemployed people are individually motivated to look for a new job in

order to avoid the negative effects of stigma by joining a higher status group (Tajfel & Turner, 1979).

As we already mentioned, stigma could cause individuals to psychologically distance themselves from threatening environments. Contrary to our hypotheses, stigma consciousness did not predict a decrease in job search behavior or intensity, even when conducting robustness checks such as weighting to account for attrition or considering only respondents who had engaged in the behavior under study at least once. Our results therefore do not replicate those of Krug et al. (2019), who found that stigma consciousness predicted a more active job search. These differences could be caused by our different samples because their work oversampled long-term unemployed people. To check this hypothesis, we conducted complementary analyses that included an interaction term between stigma consciousness and the time spent unemployed. In doing so, we replicated their behavioral findings, with stigma consciousness predicting a more active job search in the three months following our survey among those registered for at least one year compared to those registered for less than three months at the time of the survey. It appears that it takes at least about a year for the stigma of unemployment to be anticipated in future labor market interactions and to influence job search behavior. By showing that stigma consciousness could also predict more job search behavior, possibly to avoid the negative situation of unemployment and its associated stigma, our findings challenge the existing literature and theory that stigma consciousness leads to avoidance behaviors. We offer several hypotheses to explain this finding. First, it could be because it takes time to experience stigmatization and thus learn to be more conscious of the stigma that applies to one. We tested the first hypothesis by running an exploratory linear regression model to predict stigma using similar covariates to those used previously and found that length of registration with the unemployment office linearly predicts stigma consciousness (β = .10 [.01; .19], p = .03). This ‘stigma learning’ hypotheses would be

consistent with work showing that hiring discrimination against unemployed people seems to appear between 6 and 9 months after being out of work, which could be perceived by jobseekers (Eriksson & Rooth, 2014; Ghayad, 2013; Kroft et al., 2013). Second, because the stigmatized identity of long-term unemployed people becomes more central to their self, that is, they begin to internalize it (Earnshaw & Quinn, 2012; Quinn & Chaudoir, 2015). We could not test this hypothesis. Finally, it may be that the consequences of stigma consciousness are moderated by structural factors, such as the ability to leave one's stigmatized group, which future research could explore (Tajfel & Turner, 1979). In addition, previous work has shown that jobseekers who are more active in their job search have poorer mental health (McKee-Ryan et al., 2005). Our results suggest that stigma consciousness may help explain this finding, at least among longer-term unemployed people. Finally, as an exploratory hypothesis, we showed that stigma consciousness did not predict the desire to start a business, which could have been a way out for individuals who expect to be stigmatized in the labor market. This result should be interpreted with caution, as this information is usually collected at the time of registration and is rarely updated. Overall, we contribute to the literature showing that the (long-term) unemployed do not react passively to stigmatization or try to withdraw from the market to protect themselves, but instead appear to be even more motivated to escape their stigmatized identity by following an individual mobility strategy (Garcia-Lorenzo et al., 2022; Krug et al., 2019; Patrick, 2016).

Consistent with our hypotheses and previous findings, this more active job search among those who have been unemployed for at least 12 months does not predict more employment. Put together, our results illustrate the difficulties faced by unemployed people in regaining employment and contradicts previous work which has shown that active job search is key to employment (van Hooft et al., 2021).

Limitations

Regarding the Stigma Consciousness Scale, our work shows factorial limitations and wording problems. This may be due to the 7 negatively worded items out of 10, which are more difficult to understand for less verbally able respondents. In the absence of a better and fully tested scale, we argue that our work provides a starting point for researchers investigating anticipated stigma in a French-speaking context.

An important limitation stems from the fact that our study was conducted in France. On the one hand, the country has a historically strong and mature unemployment insurance system which might buffer the effect of unemployment stigma on our psychological well-being, health and life satisfaction outcomes (Cylus et al., 2015). On the other hand, reforms implemented in the years preceding our study make access to unemployment insurance more difficult and are correlated with greater stigma of unemployment (Unédic & Elabe, 2022). Therefore, our results may be most comparable to countries in Western Europe or countries with strong unemployment and health care systems.

Although we used objective behavioral data, our dataset is based exclusively on the PES online search platform. While the database contains on average over one million job openings, making it a valuable tool, it is possible that the people who took part in our survey used it little or without logging in to their account, thus preventing us from knowing their true behavior. We believe that we have done our best to rule out this explanation, and that our results cannot be explained by this limitation.

Finally, although we were able to get job search behavior and access to employment after 3 months, we only used cross-sectional data for reported health, life satisfaction, self-esteem, and motivation to (re) work. While we have taken great care in selecting covariates to estimate stigma consciousness effects, choosing good variables for statistical control is a challenging process (Rohrer, 2018). New machine learning methods (Belloni et al., 2014) and

longitudinal studies (Leszczensky & Wolbring, 2022) could provide stronger evidence on the topic, without the need to experimentally manipulate stigma, which raises ethical questions and ecological shortcomings.

Conclusions

While a wealth of research documented the stigma of unemployment and its labor market consequences, work from the perspective of unemployed people is rare. We examined the effects of unemployment from an intergroup perspective and used the notion of stigma consciousness, which is a synonym of anticipated stigma.

We translated the Stigma Consciousness Questionnaire (Pinel, 1999) in French, and adapted it to a population of unemployed people. Our translation showed overall good psychometric qualities, and we believe that it can be used but could be improved.

Overall, greater stigma consciousness was associated with poorer psychological well-being, life satisfaction, and health, which in turn may hinder employment opportunities in a vicious cycle. In addition, the more a person is stigma conscious, the more they feel socially motivated to (re)work, and personally values getting a job. Finally, being more conscious of the stigma of unemployment is associated with a more active job search among the long-term unemployed to leave unemployment and remove the social stigma. This does not lead to regaining employment, and may in turn increase feelings of stigma, and reinforce the negative association with well-being, health, and life satisfaction. Our results replicate the findings of Krug et al. (2019) and are consistent with an individual mobility strategy (Tajfel & Turner, 1979). On the contrary, our findings challenge the conventional view that the (long-term) unemployed respond passively to stigma or avoid stigmatizing contexts to avoid being stigmatized.

In conclusion, we argue that unemployment agencies need to pay greater attention to the stigmatization of unemployed people, as it appears to deteriorate key characteristics that

subsequently affect their ability to work in a harmful cycle. We also argue that more academic research should be conducted on stigma of unemployment from the perspective of jobseekers, to better understand its forms and the contexts in which it occurs, and to explore ways to mitigate its effects.

Discussion générale

Rappel de la thèse de cette thèse et des trois parties empiriques qui en découlent

J'ai, durant l'introduction générale de cette thèse, rappelé l'historique de l'invention du chômage et des chômeurs, ainsi que les principaux travaux conduits sur les conséquences individuelles et collectives du chômage. J'ai ensuite avancé puis développé que la très grande majorité de ces travaux a étudié le chômage et ses conséquences sur les personnes qui le vivent d'un point de vue individuel, appuyant l'opportunité de mobiliser des approches collectives et intergroupes.

Pour étayer ce propos, j'ai d'abord défini le stigmate et la stigmatisation, ainsi que ses développement théoriques et organisations les plus récentes. J'ai ensuite décrit le cadre de pensée de Fox et al. (2018) et l'ai utilisé afin d'organiser la littérature sur la stigmatisation des personnes sans emploi. D'abord de façon macro, puis selon la perspective des personnes pouvant stigmatiser et finalement de la perspective des personnes stigmatisées. Ce faisant, j'ai pointé des manques de la littérature auxquels nous avons tenté de répondre avec mes co-auteurs et co-autrices via trois chapitres empiriques suivant cette même articulation.

Synthèse des travaux effectués et de leurs résultats

Le travail sur le stigmate perçu

D'abord, j'ai développé l'argument que le stigmate nécessite qu'une différence soit créée et liée à une étiquette, c'est-à-dire à une représentation sociale et à un stéréotype infâmants à la fois largement connus et partagés (Link et al., 2001). Les précieux et riches travaux historiques (Castel, 1995; Demazière, 2006; Gautié, 2002 ; Salais et al., 1999; Topalov, 1994) politiques (Dubois, 2021) et psychologiques (Camus & Berjot, 2015) ont déjà montré que les chômeurs sont largement liés à une représentation négative, associée à un stéréotype au mieux paternaliste teinté d'incapacité et au pire dégradant, méprisant voire déshumanisant. Cependant, nous avons considéré qu'une compréhension à la fois holistique et fine des discours et des représentations des chômeurs et des chômeuses manquait. Pour cette

raison, nous avons mobilisé des concepts et approches issus de psychologie, des sciences de la communication et des modèles sociologiques du stigmate afin d'étudier les discours médiatiques sur les chômeurs et les chômeuses (Moscovici, 1988 ; Pescosolido & Martin, 2015 ; Scheufele & Tewksbury, 2007).

Ce premier travail, descriptif et exploratoire, est à mes yeux précieux car il offre un panorama large de leur représentation médiatique. Pour commencer, si nous cherchions au départ à objectiver leur traitement médiatique en recherchant spécifiquement les articles de presse mentionnant les termes de *chômeur, chômeurs, chômeuse* et *chômeuses* dans leur titre, nous avons montré que près de 80% des segments de texte analysés renvoyaient à la quantification et à la qualification des chômeurs, leur prise en charge par les pouvoirs publics ou encore par les associations spécialisées, plutôt qu'aux personnes. En conséquence, traiter des chômeurs revient principalement à traiter du chômage, substituant les personnes au fait social présenté de façon dépolitisée. La portée de cette inexistence médiatique était inattendue et est d'une violence extrême. Ensuite, ce travail a permis de tracer la représentation des chômeurs dans la presse écrite française, qui est un acteur majeur de la (re)production des discours et des pensées politiques. Nous mettons ainsi en évidence les cadrages largement déshumanisés et déshumanisants mobilisés pour les mettre en discours, ainsi que les réseaux cognitifs qui les organisent et les cimentent (Scheufele & Tewksbury, 2007). Parmi ces cadrages, nous montrons que le 1er cadrage de *Accounting for unemployment and the unemployed*, le second de *Political visions and management of unemployment and the unemployed*, ainsi que le troisième de *Putting political visions into practice*, sont très proches des cadrages médiatiques déjà mis en évidence par Okoroji et al. au Royaume-Uni (2021). Ces cadrages émergent principalement du haut, c'est-à-dire de membres du gouvernement, de structures et de personnalités politiques qui ont accès à l'univers des apparences médiatisées (Voirol, 2005). En complément, nous montrons que le quatrième cadrage de *Territorial and*

associative support for the unemployed, le cinquième cadrage de *Being unemployed, living, telling, suffering the ordeal of unemployment* et le sixième cadrage de *Collective actions of the unemployed* émergent du bas, c'est-à-dire de journaux régionaux rendant compte des activités associatives ayant lieu sur leurs territoires, ou de personnes au chômage. Ainsi, étudier les discours sur les chômeurs en partant de la presse écrite française plutôt que des discours politiques nous a permis de rendre compte de l'image des chômeurs de façon agnostique tout en intégrant des regards auxquels le seul travail sur le sujet était aveugle du fait de sa construction (Okoroji et al., 2021).

Il y a fort à parier que les personnes sans emploi sont bien conscientes de ces discours et de cette absence de visibilité, qui pourraient entraîner des conséquences sur l'ensemble des parties impliquées dans le chômage. En conséquence, les structures accueillant et accompagnant des personnes en recherche d'emploi pourraient intégrer ces résultats, en cherchant par exemple des moyens de signaler à leurs publics qu'ils sont reconnus et accompagnés en tant que personne pleine et entière. Je développerai comment de futurs travaux pourraient approfondir nos résultats dans la partie perspectives.

Les travaux prenant la perspective des personnes pouvant stigmatiser

Nous sommes ensuite repartis des propositions théoriques de Link et Phelan (2001), qui développent la nécessité d'un accès différencié à des ressources et à du pouvoir pour transformer un stigmate en stigmatisation. Pour approfondir cette perspective, nous avons conduit deux travaux auprès de personnes pouvant potentiellement stigmatiser.

D'abord, nous avons étudié le stéréotype des chômeurs et l'avons comparé à celui des travailleurs en général, ainsi qu'à celui d'une profession dévalorisée, en mobilisant les avancées théoriques les plus récentes sur la structure des stéréotypes (Abele et al., 2021). Nos données montrent que le stéréotype de chômeur est le plus négatif sur l'ensemble des dimensions et des facettes du stéréotype, à la fois lorsque comparé à celui des travailleurs

ainsi qu'à celui d'une profession dévalorisée, via deux études en population étudiante. Nous avons ensuite conduit une étude auprès de professionnel·le·s de l'insertion et avons répliqué la comparaison négative entre chômeurs et travailleurs sur l'ensemble des dimensions et des facettes du contenu du stéréotype, à l'exception des aspects de moralité. Deux conclusions m'apparaissent à retenir de ce travail. En premier, le contenu du stéréotype des chômeurs est largement négatif lorsque comparé à celui des travailleurs, mais ces différences sont plus faibles dans notre échantillon de professionnel·le·s de l'insertion que dans notre échantillon d'étudiant·e·s. En cela, nous répliquons des travaux passés qui ont montré que les chômeurs sont moins bien jugés en comparaison à un ensemble de groupes (Asbrock, 2010; Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022; He et al., 2019), mais aussi en comparaison au groupe des travailleurs (Seghouat et al., 2021; Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023). En second, si les étudiant·e·s jugeaient les chômeurs les plus négativement sur l'ensemble des dimensions et des facettes des stéréotypes, les professionnel·le·s de l'insertion ne les jugeaient pas moins moraux, c'est-à-dire ne trahissant ou ne respectant pas moins bien les normes sociales en vigueur que les travailleurs. Ces deux résultats pointent vers un jugement social potentiellement modéré par le contexte des professionnel·le·s de l'insertion, notamment leurs échanges et relations auprès des personnes sans emploi.

Pour cette raison, nous avons ensuite étudié les prédicteurs et les médiateurs de l'attitude de professionnel·le·s de l'insertion envers les personnes au chômage. Nous avons pour cela été les premiers à appliquer les modèles du contact intergroupe au contexte de l'accompagnement à l'emploi (Kenworthy et al., 2005; Pettigrew et Tropp, 2006, 2008). Ce faisant, nous avons conclu que les contacts négatifs que les professionnel·le·s de l'insertion peuvent avoir avec des personnes sans emploi prédisent une attitude plus défavorable envers ces dernières. De plus, les contacts positifs, négatifs et en général prédisent également une attitude respectivement plus, moins et plus favorable envers les personnes au chômage, en

étant médiés par l'individualisation cognitive. Ainsi, si le stéréotype de chômeur est très négatif, fréquenter des personnes sans emploi et avoir des contacts positifs avec ces dernières pourraient amener à développer une attitude plus favorable en réduisant le recours à ce stéréotype. De façon plus surprenante, nos analyses ne montrent aucune médiation par l'empathie et par la prise de perspective, qui sont des médiateurs bien connus et établis dans la littérature, notamment intergroupe (Kenworthy et al., 2005; Pettigrew et Tropp, 2006, 2008). Il est possible que nous obtenions ces résultats car les chômeurs ne sont pas reconnus comme un groupe mais uniquement traités comme un ensemble d'individualités. Ainsi, les professionnel·le·s de l'accompagnement à l'emploi pourraient ne pas développer d'empathie envers *les chômeurs* car ce groupe n'existerait pas à leurs yeux. Cette proposition est par exemple cohérente avec les modes d'accompagnement à l'emploi, qui mettent l'accent sur l'individu et sur son accompagnement *personnalisé* plutôt que sur les aspects systémiques du chômage et du recrutement (Auvin, 2021; Larquier & Marchal, 2016; Salognon, 2007). Elle est également cohérente avec les conclusions de nos travaux sur la presse écrite française, qui traite principalement le chômage de façon individualisée et ne convoque quasiment jamais de regard systémique. Finalement, elle est aussi cohérente avec la considération même du chômage, qui est une condition infériorisée, un état qui n'est que transitoire et que les personnes souhaitent d'abord et avant tout quitter, ce qui rend complexe la construction d'un groupe (Demazière, 2006).

Ces travaux, ainsi que les perspectives ouvertes via ce second chapitre empirique, pourraient nourrir des interventions visant à améliorer les points de contacts et les rencontres avec les personnes sans emploi. Cela aurait théoriquement de nombreux effets positifs sur l'ensemble des parties, qui pourraient ultimement même améliorer l'accès à l'emploi des personnes qui en recherchent un, par exemple via des mécanismes d'accès au droit ou encore

de mobilisation des offres de services d'accompagnement à l'emploi. Je développerai ce point ci-dessous, dans la rubrique perspective.

Les travaux prenant la perspective des personnes sans emploi

Finalement, j'ai cherché à réaliser une thèse embrassant largement son sujet et triangulant les perspectives en étudiant la réception de la stigmatisation par les personnes sans emploi.

Il m'est d'abord apparu qu'aucun travail académique quantitatif et représentatif de la victimation des personnes au chômage, intégrant les nombreuses formes et composantes de leur stigmatisation, n'avait jamais été réalisé. Nous avons donc commencé par objectiver le phénomène en réalisant une étude de victimation via un échantillon représentatif des demandeurs d'emploi en catégorie A de France travail. Cette enquête a révélé que les personnes au chômage vivent massivement une stigmatisation aigüe avec 56% [54%; 59%] des personnes interrogées qui rapportent avoir été discriminées au moins « de temps en temps » dans l'accès à une ressource cruciale depuis qu'elle sont sans emploi (dont 24% [12%; 36%] estiment l'être être « souvent » ou « (presque) tout le temps. ») Ensuite, les personnes au chômage ont très fortement conscience de leur stigmatisation avec 58% [56%; 60%] qui sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec le fait que « les gens » ont une mauvaise opinion des chômeur·e·s même s'ils et elles ne le disent pas forcément. Finalement, une part faible mais significative des personnes internalisent la stigmatisation du chômage avec 20% [19%; 22%] des personnes interrogées qui sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec le fait de se décevoir parce que chômeur·e·s. Si nous souhaitions rendre compte de l'expérience, de l'anticipation et de l'internalisation du stigmate et de la stigmatisation, je ne m'attendais pas à rapporter des statistiques aussi élevées. Ensuite, nous avons exploré l'hétérogénéité de cette stigmatisation, d'abord en mobilisant les observables socio-démographiques puis en réalisant des clusters de stigmatisation. Nous avons montré que

la stigmatisation du chômage varie selon le genre, l'âge ainsi que le niveau de formation et semble organisée en trois clusters renvoyant à des segments socio-démographiques distincts. Nous avons donc pour partie approfondi les rares travaux sur le sujet, qui concluaient jusqu'ici que l'hétérogénéité des vécus du chômage ne se situait pas dans les observables socio-démographiques (Demazière, 2006; Schnapper, 1994). Finalement, nous avons établi que ces clusters de stigmatisation se distinguent sur leur sentiment d'auto-efficacité, même conditionnés par d'importantes variables démographiques. Nous en avons conclu que l'anticipation et que l'internalisation de la stigmatisation semblent plus importants que son expérience afin d'en expliquer les effets négatifs, notamment sur l'auto-efficacité. Ainsi, en réalisant un premier état des lieux de cette réalité et en quantifiant les différentes formes de stigmatisation, nous permettons à des structures institutionnelles, associatives et/ou politiques de s'emparer du sujet et de le mettre à l'agenda. De plus, en liant ces formes de stigmatisation à des observables démographiques, nous ouvrons aux acteurs et aux actrices de terrain la possibilité d'orienter leur attention et de cibler leurs actions envers des segments de population plus à risque, dans notre cas les personnes jeunes, au RSA et célibataires. Par ailleurs, en réalisant des clusters de cette stigmatisation et en la liant à l'auto-efficacité des personnes, nous faisons le lien entre ces observables, la stigmatisation et la motivation des personnes afin de mieux les accompagner. Finalement, nos résultats tendent à montrer qu'il n'est pas nécessaire de vivre de la stigmatisation pour en voir ses effets négatifs, mais qu'il importe plutôt de l'anticiper et de l'internaliser. Ce résultat mériterait d'être exploré plus en profondeur et je développerai ces questions en perspectives de recherches.

Après avoir objectivé et quantifié la stigmatisation des personnes sans emploi, nous avons choisi de nous concentrer sur son anticipation en cherchant d'un même mouvement à (1) traduire l'échelle de conscience de la stigmatisation, qui peut être comprise comme un synonyme de l'anticipation de la stigmatisation (Fox et al., 2018); (2) à répliquer des résultats

déjà connus; et (3) à les étendre (Krug et al., 2019 ; Pinel, 1999). Nous avons répliqué que la conscience de la stigmatisation prédit un bien-être psychologique, une satisfaction de sa vie et une santé rapportée dégradés, à nouveau en conditionnant par d'importantes variables démographiques. Ce résultat était déjà connu chez d'autre populations, mais aussi chez les personnes sans emploi (Krug et al., 2019; O'Donnell et al., 2015). Nous avons également répliqué et approfondit le résultat de Krug et al. (2019) que la conscience de la stigmatisation pourrait prédire une hausse des comportements de recherche d'emploi, cette fois en utilisant une variable de comportements objectifs de recherche d'emploi plutôt qu'auto-rapportés. Cependant, nous ne répliquons leur résultat qu'auprès des personnes en chômage de longue durée et ce résultat doit être pris de façon exploratoire. En conséquence, si la conscience de la stigmatisation est habituellement considérée comme amenant à des comportements évitants, nous montrons qu'elle pourrait être associée à des comportements d'approche, ici via une recherche d'emploi plus intensive par des personnes au chômage (Pinel, 2002, 2005). Nous répliquons et étendons également leur résultat que cette recherche d'emploi plus importante ne prédit pas de hausse d'accès à l'emploi, à nouveau en utilisant une variable objective d'accès à l'emploi. Pour conclure, nous approfondissons leur travail en montrant que la conscience de la stigmatisation prédit une motivation sociale et identifiée-régulée à (re)travailler. Ainsi, la plus forte intensité de recherche d'emploi pourrait provenir de processus motivationnels, ce que de futurs travaux pourraient investiguer. Des travaux auprès des personnes au chômage pourraient chercher à mieux comprendre les dynamiques entre stigmatisation, motivation et stratégies intergroupes que les personnes sans emploi mettent en place (Tajfel & Turner, 1979).

Forces et limites des travaux engagés

En complément des aspects théoriques discutés ci-dessus et au sein des trois chapitres empiriques, les travaux réalisés présentent à mes yeux un grand nombre de forces. Pour

commencer, lorsque les modèles théoriques étaient suffisamment précis ou que des travaux passés existaient déjà, nous avons postulé des hypothèses directionnelles dont la plupart a été pré-enregistrée via la plateforme Open Science Framework. Nous y avons également spécifié la méthode mise en œuvre afin de recueillir les données, les nettoyer puis les analyser, cela de la façon la plus précise possible afin de réduire au maximum les degrés de liberté du chercheur (Lakens, 2019). Si cette démarche n'est pas sans difficultés, je suis cependant convaincu que cette transparence dans le processus de recherche permet à chacun et à chacune de se faire une conviction la plus éclairée sur la qualité du travail effectué et ultimement de le considérer de façon positive ou négative (Lakens, 2024). Ensuite, de façon cohérente, l'ensemble des données partageables ainsi que l'ensemble des scripts R pour répliquer les analyses ont également été mis en ligne via la plateforme OSF. Lorsque les données ne pouvaient être partagées pour des raisons de propriété ou d'anonymisation, les scripts permettent de suivre et de comprendre les analyses réalisées. Lorsque les données pouvaient être rendues publiques, ces scripts permettent à minima de répliquer nos analyses et les figures et au mieux de répliquer et exporter les mêmes tables de données que celles ensuite insérées aux différents travaux. Cet effort participe d'une même volonté de transparence, pour renforcer la confiance dans le travail réalisé (Simmons et al., 2011).

Ensuite, mobiliser les bases de données de Pôle emploi / France travail a permis de réaliser des études auprès d'un grand nombre de participants en situation de chômage, de connaître leur hétérogénéité fine, ou encore de prédire des comportements objectifs de recherche d'emploi dépassant les mesures de comportements auto-rapportés et d'intentions habituellement mobilisées en psychologie. Ces données nous ont également permis de conditionner nos résultats à un ensemble d'observables et donc de renforcer la confiance dans nos résultats, bien que l'exercice soit complexe (Rohrer, 2018). Ces données ont également

permis de redresser nos échantillons et de réaliser un grand nombre d'analyses de robustesse afin d'éprouver nos résultats principaux en cherchant à les falsifier.

En outre, les travaux conduits durant cette thèse ont défriché un ensemble de champs, de questions et d'échelles d'analyses qui ne l'ont pas ou peu été par le passé, spécifiquement auprès des personnes au chômage.

En miroir, ces travaux ne sont pas sans présenter des limites, qui ont été explicitées dans chacun des papiers. La limite commune est certainement qu'aucune des études réalisées n'a mobilisé de méthode expérimentale, cela pour plusieurs raisons. Ethique pour commencer, car augmenter le sentiment de stigmatisation semble difficilement justifiable. Pratique ensuite, car diminuer le sentiment de stigmatisation est extrêmement complexe, pour peu que cela soit même faisable. Empirique ensuite, car je ne suis pas convaincu que manipuler un processus cognitif en laboratoire nous renseigne sur la répétition de ce processus, en situation d'asymétrie de pouvoirs, à mesure que le vécu du chômage se sédimente dans les cœurs et dans les corps des chômeurs. Pour ces raisons, j'aurais souhaité conduire des travaux longitudinaux et/ou d'échantillons de vécu (*experience sampling*), que je n'ai pas pu déployer dans ma thèse pour des raisons pratiques et méthodologiques.

Perspectives

Je souhaite aujourd'hui poursuivre plusieurs des axes de recherche empruntés durant la thèse.

Travaux à poursuivre

Continuer à étudier le stigmate perçu des personnes au chômage, en dépassant l'aspect descriptif de notre étude pour étudier les effets causaux du traitement médiatique. Comme je l'avais montré en introduction et comme nous l'avons rappelé dans le chapitre empirique dédié, Okoroji et al. (2021) ont montré l'existence d'une corrélation négative entre l'altérisation des chômeurs dans la presse écrite anglaise et l'attitude envers les

personnes sans emploi. En parallèle et comme nous l'avons montré via plusieurs travaux empiriques, la stigmatisation des personnes au chômage corrèle avec leurs stratégies et comportements de recherche d'emploi. Cependant, ces conclusions sont uniquement descriptives et aucun travail n'a établi de lien de causalité entre la stigmatisation et les comportements de recherche d'emploi. Il serait cependant possible d'exploiter la couverture médiatique des chômeurs, en considérant les variations imprévues de cette couverture médiatique comme des chocs exogènes traduisant mais aussi affectant la stigmatisation, qui pourraient en retour directement influencer les comportements sur le marché de l'emploi. Mettre ces variations en regard des comportements de recherche d'emploi pourrait d'abord permettre de mettre à jour une corrélation entre les traitements médiatiques et la recherche d'emploi. De plus, réaliser une analyse de différences-en-différences, en comparant par exemple les comportements de recherche d'emploi des demandeurs d'emploi en catégorie A (n'ayant pas travaillé une seule heure le mois passé) et des demandeurs d'emploi en catégorie C (ayant travaillé au moins 78 heures le mois passé) permettrait, sous certaines hypothèses, d'estimer un effet causal des différents traitements médiatiques sur les comportements de recherche d'emploi. Nous avons donc candidaté et été admis à l'appel à projets 2024-2025 du Lab de l'Institut National de l'Audiovisuel (INA) pour avoir accès aux archives de cette couverture médiatique. Nous chercherons donc dans un premier avec mes co-auteurs et ma co-autrice Guillaume Bied, Morgane Hoffmann et Vincent Verger, à caractériser le traitement médiatique des chômeurs de 2014 à 2024. Nous chercherons dans un second temps à lier cette couverture à la recherche d'emploi des personnes, en présentant notre projet à France travail afin d'exploiter leurs bases de données sur la même période. Nous pensons que cette recherche constituerait une contribution majeure à la littérature, car peu de travaux sont capables de combiner à la fois une couverture médiatique à grande échelle et des micro-données comportementales fines sur plusieurs millions de personnes sur une décennie :

Bied, G., Hoffmann, M., Marie, C., & Verger, V. (2024). *Impact of Media Coverage of Unemployed People on Job Search : Evidence From Large-Scale Media Coverage and Job Search Microdata [Manuscript in preparation]*.

Continuer à étudier les déterminants de la recherche d'emploi des personnes au chômage. Ensuite, nous avons avec Charlotte Rauscher cherché à traduire et à valider la Job-search self-efficacy scale de Saks et al. (2015) en français. L'échelle a été (magistralement) traduite par Charlotte et nous avons réalisé l'ensemble des analyses statistiques nécessaires afin la valider selon une méthode que nous avons pré-enregistrée (validité interne, factorielle, convergente, divergente, prédictive, test re-test…). Reste aujourd'hui à rédiger le manuscrit et à le soumettre à l'international :

Rauscher, C., Marie, C., & Hoffmann, M. (2024). *French Translation and Validation of the Job Search Self-Efficacy Scale [Manuscript in preparation]*. https://osf.io/hnbuk

De plus, nous avons avec Emma de Araujo et Morgane Hoffmann cherché à intégrer et confronter un ensemble de courants de recherches psychologiques sur les déterminants de la recherche d'emploi. Nous avons considéré que la recherche d'emploi est une période potentiellement longue, qui nécessite de se fixer des objectifs clairs de recherche d'emploi, de transformer ces objectifs en plans, puis d'adopter et de maintenir des comportements orientés vers ces objectifs pendant une période intrinsèquement stressante. En synthèse, la recherche d'emploi est un processus d'autorégulation orienté vers un objectif, impliquant des processus psychologiques cognitifs, motivationnels et interpersonnels. Par exemple, une personne en recherche d'emploi devrait d'abord s'engager de façon quasi-quotidienne dans des comportements de recherche d'emploi, potentiellement désagréables, qui ne sont pas immédiatement payants. Cette personne devrait également continuer à croire en sa capacité à mettre en œuvre une stratégie de recherche d'emploi efficace, même lorsque confrontée à des refus, afin de poursuivre sa recherche. Enfin, cette personne pourrait être confrontée à de la

stigmatisation au cours du processus de recherche d'emploi, ce qui pourrait influencer ses pensées et ses actions ultérieures. Ces prédicteurs sont situés dans des courants de recherche distincts et à différents niveaux d'analyse, ce qui amène le plus souvent à les étudier de façon indépendante les uns des autres (Kanfer et al., 2001; van Hoof et al., 2021). Nous avons donc cherché à intégrer trois niveaux d'analyse complémentaires dans une approche prédictive : le niveau personnel des capacités cognitives, via l'intelligence fluide objective et auto-rapportée, ainsi que la gratification différée ; le niveau personnel des croyances sur ses propres compétences et capacités, via le sentiment d'auto-efficacité, le locus de contrôle et l'état d'esprit fixe et malléable ; le niveau interpersonnel et intergroupe, via la stigmatisation vécue, anticipée et internalisée. Ce faisant, nous serons en mesure de cartographier l'importance relative de certains des principaux mécanismes d'autorégulation, à des niveaux d'analyse complémentaires, afin de mieux organiser la littérature. Nous pourrons également tester des processus psychologiques qui n'ont jamais été évalués, mais qui pourraient jouer un rôle dans le processus de recherche d'emploi, comme l'état d'esprit fixe et malléable.

de Araujo, E., Marie, C., Hoffmann, M., Bourguignon, D., Houdé, O., & Borst, G. (2024). *A Focus on the Interplay of Socio-Emotional Skills, Beliefs and Stigma to Predict Job-Search Behavior among Unemployed People [Manuscript in preparation]*.

Pour conclure, la structure interne aux processus de stigmatisation est aujourd'hui mal connue. Quinn et al (2015) ont par exemple postulé que vivre de la stigmatisation amène à plus l'anticiper puis à plus l'internaliser. Cependant, leur travail n'a pas été réalisé dans un cadre de modélisation par équations structurelles (*Structural equation modeling*), ce qui ne permet ni n'évaluer si leur modèle est bien ajusté aux données, ni si un modèle concurrent serait mieux ajusté aux données. En miroir, les travaux issus sur la conscience de la stigmatisation montrent qu'anticiper être la cible de stéréotypes, de préjugés et de

discriminations amène à être plus attentif ou attentive à de potentielles marques de stigmatisation, augmentant donc la probabilité de caractériser une situation comme de la stigmatisation (Major & O'Brien, 2005; Major & Schmader, 2017; Mendoza-Denton et al., 2002; Pinel, 1999, 2004). Cette anticipation quotidienne pourrait, avec le temps et la saillance, amener les personnes à d'autant plus l'internaliser. Ainsi, au moins deux modèles théoriques sont en concurrence afin de rendre compte de la structure interne des processus de stigmatisation. Nous souhaitons, dans le futur, tester ces deux modèles l'un contre l'autre afin de déterminer le processus approximant le mieux nos données.

Marie, C., de Araujo, E., Hoffmann, M., & Bourguignon, D. (2024). *From Experienced Stigma to Job Access of Unemployed People : The Mediating Roles of Anticipated Stigma, Internalized Stigma, Self-Efficacy, and Job Search Behavior [Manuscript in preparation]*.

Travaux à engager

Mobiliser les larges bases de données de panels qui existent aujourd'hui et sont sous-consommées en psychologie. De nombreuses bases nationales (comme l'enquête INSEE de Statistiques sur les Ressources et les Conditions de Vie SRCV) et internationales (European Value Survey ; World Value Survey…) existent mais sont largement sous-consommées en psychologie alors qu'elles renferment un grand nombre d'avantages. Ces enquêtes sont le plus souvent réalisées auprès d'un échantillon de personnes représentatives du pays en question, sont réalisées de façon (quasi) concomitante dans un grand nombre de pays, incluent d'importantes variables socio-démographiques permettant d'explorer l'hétérogénéité et de conditionner les effets et sont même parfois répliquées de façon identique à travers plusieurs vagues. Ces données de panels sont précieuses et permettraient de tester des théories et des hypothèses directement issues de la littérature psychologique, de comparer différents pays, de quantifier l'évolution ou l'absence d'évolution d'un effet et

finalement son hétérogénéité. Je souhaite, pour commencer, mobiliser ces panels pour répliquer et étendre des travaux sur le jugement social des personnes sans emploi, ses déterminants et modérateurs (Furåker & Blomsterberg, 2003).

Le besoin de confronter les théories actuelles aux conditions vécues par les personnes au chômage. L'ensemble des travaux réalisés durant cette thèse n'ont été que quantitatifs, à la fois du fait de ma formation initiale et de l'opportunité de mobiliser les bases de données complexes et très fournies de France travail. Je souhaite dans le futur engager des travaux qualitatifs, afin de cartographier la stigmatisation des personnes au chômage de leur point de vue. Quelles sont les situations stigmatisantes, que celle-ci soit quotidienne ou aigüe ? Quels contextes les amènent à anticiper être la cible de stéréotypes, de préjugés et de discriminations ? Toutes les situations ne se valent certainement pas et certaines sont-elles vécues plus intensément que d'autres ? De façon plus répétée ? Ont-elles les mêmes conséquences selon qu'elles émanent d'une personne proche ou d'une personne inconnue ? Si l'ensemble de ces questions peuvent être abordées d'un point de vue quantitatif, je souhaite désormais les approfondir via une méthode qualitative permettant d'explorer plus finement le sens que les personnes sans emploi donnent à leur stigmatisation en fonction de leurs insertions sociales, de leurs ressources et leurs parcours de vie. Ce travail serait dès lors le pendant naturel de l'ensemble des travaux quantitatifs conduits durant cette thèse.

Continuer à faire vivre les relations avec le service public de l'emploi, développer un partenariat avec les associations nationales et locales ainsi que les syndicats de chômeurs et de chômeuses

L'opportunité de réaliser une thèse à Pôle emploi / France travail est immense, à la fois du point de vue professionnel (j'ai eu à coordonner un grand nombre de projets internes en relations avec des experts et expertes en sciences comportementales) et académique. Cette expérience m'a profondément structuré professionnellement et permis d'acquérir une méthode

exigeante répondant aux attendus d'une Direction Générale. Je souhaite continuer à faire vivre ce lien privilégié avec le service public de l'emploi, à la fois pour chercher à appliquer nos résultats de recherche et pour conduire de nouveaux travaux. Le projet en cours avec l'INA en est un des aspects.

En parallèle, je crois fortement à la nécessité de faire vivre les résultats de la recherche académique hors ses murs. De nombreuses associations d'accompagnement des personnes au chômage existent, comme Solidarités nouvelles face au chômage (SNC) ou Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD), qui pourraient être intéressées par un complément psychologique à leurs approches. De plus, des structures accompagnement les personnes au chômage comme la CGT chômeurs (ou Comité National CGT des Travailleurs Privés d'Emploi et Précaires, CNTPEP-CGT). Je souhaite donc prendre attache auprès de ces structures, afin de créer des partenariats à la fois académiques et de vulgarisation des résultats issus de la recherche.

Post-scriptum : poursuivre les travaux engagés en sciences comportementales

Au-delà de mon appétence pour le jugement des personnes sans emploi, j'ai également eu la chance de travailler avec d'autres doctorants et doctorantes également en thèse à Pôle emploi / France travail pour engager des travaux en sciences comportementales (Morgane Hoffmann, Bertille Picard et Guillaume Bied). Nous avons mobilisé une approche comportementale, définie comme l'application des connaissances issues des sciences comportementales à l'analyse, la création ou encore l'évolution d'une politique publique, pour comprendre les raisons du non-recours au Profil de compétences de Pôle emploi et tester des communications visant à inciter à la mobilisation de l'outil (Hallsworth, 2023; Hoffmann, Picard, Marie, et al., 2024). Une première version a été rédigée. Ce travail sera dans le futur repris et transformé, très certainement pour être soumis à une revue internationale généraliste

de type Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS), bien que je ne puisse pas me prononcer au nom de l'ensemble de mes co-autrices et de mon co-auteur :

> Hoffmann, M., Picard, B., Marie, C., & Bied, G. (2024). *An Adaptive Experiment to Boost Online Skill Signaling and Visibility [Manuscript in preparation]*. https://bertillepicard.github.io/documents/papers/AnAdaptiveExpeToBoostOnlineSkillsSignaling.pdf

De plus, la démarche initiée a également permis d'évaluer l'impact causal du profil de compétences de Pôle emploi sur l'accès à l'emploi des personnes, ainsi que les médiateurs de ces effets (Hoffmann, Picard, Bied, et al., 2024). Une première version de ce travail est également disponible, qui sera dans le futur également soumise à l'international, bien que nous ne sachions aujourd'hui pas encore où :

> Hoffmann, M., Picard, B., Bied, G., & Marie, C. (2024). *Unlocking Job Opportunities Through Digital Platforms [Manuscript in preparation]*. https://drive.google.com/file/d/1mdFNVbPNgG4jij-ZK-xNYVI-7XKFrE2n/view?usp=sharing

Conclusion générale

La situation de chômage entraîne un ensemble de conséquences négatives sur les personnes qui la vivent, notamment en dégradant leur santé, sentiment d'efficacité et bien-être (Creed et al., 2003 ; McKee-Ryan et al., 2005 ; Meneton et al., 2017 ; Paul & Moser, 2009 ; Roelfs et al., 2011). La plupart des études conduites sur le sujet ont mobilisé une approche individuelle, ne considérant pas ou peu le fait que les chômeurs ne le sont par nature qu'en contraste des travailleurs (Bourguignon et al., 2022; Herman, 2007b). Nous avons donc exploré l'étiquette de « chômeur » et ses liens, d'abord de façon macro, puis en prenant la perspective des personnes pouvant stigmatiser et finalement des personnes pouvant vivre la stigmatisation, à travers trois chapitres empiriques.

Nous avons commencé par cartographier la couverture médiatique des personnes au chômage et avons montré que le traitement des chômeurs revient à traiter du chômage plutôt que des personnes qui le vivent. Cette couverture, largement déshumanisée, ne traitait que peu son sujet au profit du fait social du chômage et présentait une forte hétérogénéité selon que le journal soit national ou régional.

Ensuite, nous avons exploré l'étiquette de chômeur auprès d'étudiants et d'étudiantes, puis de professionnel·le·s de l'insertion et avons montré que leur stéréotype est considéré comme le plus négatif à la fois en regard de celui des travailleurs, mais aussi d'une profession hautement dévalorisée, traduisant que l'absence d'emploi semble bien en être le vecteur. De plus, nous avons testé un modèle de contact intergroupe entre des professionnel·le·s de l'insertion et leurs publics et avons montré que des contacts plus réguliers et plus positifs pouvaient prédire une attitude moins défavorable aux personnes au chômage, en étant médié par une hausse de l'individualisation. Ainsi, les contacts pourraient amener à considérer les chômeurs et chômeuses de façon plus personnelle, nécessitant moins le recours à des stratégies de stéréotypisation, dont nous avons montré le contenu corrosif. En miroir, les

contacts négatifs prédisaient une attitude plus défavorable, à nouveau médiés par une baisse de l'individualisation.

Finalement, nous avons quantifié et qualifié la stigmatisation des personnes sans emploi et avons montré qu'elles vivent une importante stigmatisation quotidienne et aigüe, qu'elles anticipent en être la cible, internalisent pour partie leur stigmate et mettent en place un ensemble de stratégies afin de s'y adapter. Nous avons également montré que ces vécus sont hétérogènes et recoupent en réalité trois principaux clusters de stigmatisation renvoyant à des segments socio-démographiques distincts. De plus, ces clusters se distinguaient sur leur sentiment d'auto-efficacité, même en conditionnant par d'importantes co-variables. Pour finir, nous nous sommes concentré·e·s sur la conscience de la stigmatisation, qui est un synonyme de l'anticipation d'être la cible de stéréotypes, de préjugés et de discriminations et est une des nombreuses facettes de la stigmatisation. Nous avons ainsi montré que celle-ci prédit une estime de soi, une santé et une satisfaction dans sa vie dégradées, une recherche d'emploi potentiellement plus importante chez les personnes sans emploi de longue durée, sans lien avec l'accès à l'emploi, conditionné par un ensemble de co-variables.

Ces travaux font un premier pas dans un ensemble de directions, à différents niveaux d'études et d'analyses, qui peuvent être poursuivis et approfondis afin de (1) mieux comprendre le vécu du chômage *par et à travers le regard d'autrui* et (2) ouvrir des voies et chercher des moyens afin d'en tempérer les effets.

Références

Abele, A. E., Ellemers, N., Fiske, S. T., Koch, A., & Yzerbyt, V. (2021). Navigating the social world : Toward an integrated framework for evaluating self, individuals, and groups. *Psychological Review*, *128*(2), 290-314. https://doi.org/10.1037/rev0000262

Aitken, J. A., Cannon, J. A., Kaplan, S. A., & Kim, H. (Jenna). (2023). The Benefits of Work : A Meta-analysis of the Latent Deprivation and Agency Restriction Models. *Journal of Business and Psychology*. https://doi.org/10.1007/s10869-023-09920-9

Allport, G. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.

Arel-Bundock, V. (2022). modelsummary : Data and Model Summaries in R. *Journal of Statistical Software*, *103*(1), 1-23. https://doi.org/10.18637/jss.v103.i01

Asbrock, F. (2010). Stereotypes of social groups in Germany in terms of warmth and competence. *Social Psychology*, *41*, 76-81. https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000011

Auvin, T. (2021). *La médiation active à l'emploi, un outil pour lutter contre le chômage des publics précaires* [Thèse de doctorat]. Bordeaux.

Bähr, S., Batinic, B., & Collischon, M. (2022). Heterogeneities in the latent functions of employment : New findings from a large-scale German survey. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.909558

Balty, M., Bourguignon, D., Robion, M., & Berjot, S. (2022). *L'Enfermement d'un Public « Invisible » : Une Lecture Psychosociale [The Confinement of an « Invisible » Public : A Psychosocial Perspective]*. Colloque des Jeunes Chercheurs 2L2S - L'enfermement dans tous ses états [2L2S Young Researchers Conference - Confinement in all its forms], Metz, France.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191-215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

Barlow, F. K., Paolini, S., Pedersen, A., Hornsey, M. J., Radke, H. R. M., Harwood, J., Rubin, M., & Sibley, C. G. (2012). The Contact Caveat : Negative Contact Predicts Increased Prejudice More Than Positive Contact Predicts Reduced Prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *38*(12), 1629-1643. https://doi.org/10.1177/0146167212457953

Bartram, D. (2023). Is happiness u-shaped in age everywhere ? A methodological reconsideration for Europe. *National Institute Economic Review*, *263*, 61-75. https://doi.org/10.1017/nie.2022.1

Baumberg, B. (2016). The stigma of claiming benefits : A quantitative study. *Journal of Social Policy*, *45*(2), 181-199. Cambridge Core. https://doi.org/10.1017/S0047279415000525

Beck, V., Warren, T., & Lyonette, C. (2024). Is Any Job Better Than No Job? Utilising Jahoda's Latent Deprivation Theory to Reconceptualise Underemployment. *Work, Employment and Society*, 09500170241254794. https://doi.org/10.1177/09500170241254794

Becker, H. S. (1985). *Outsiders : Études de sociologie de la déviance*. Métailié.

Behaghel, L., Crépon, B., & Le Barbanchon, T. (2015). Unintended Effects of Anonymous Résumés. *American Economic Journal: Applied Economics*, *7*(3), 1-27. https://doi.org/10.1257/app.20140185

Belloni, A., Chernozhukov, V., & Hansen, C. (2014). Inference on Treatment Effects after Selection among High-Dimensional Controls. *The Review of Economic Studies*, *81*(2), 608-650. https://doi.org/10.1093/restud/rdt044

Berjot, S., & Bourguignon, D. (2023). *Le Soi et l'identité en psychologie sociale. Fondements, concepts et applications* (Dunod). Dunod. https://shs.cairn.info/le-soi-et-l-identite-en-psychologie-sociale--9782100852635

Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research : A Primer. *Frontiers in Public Health*, *6*.

Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V., & Herman, G. (2007). Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action : Le cas des personnes sans emploi [Stereotype activation, intellectual performance and action intentions: The case of unemployed people]. *Revue internationale de psychologie sociale*, *20*(4), 123-153.

Bourguignon, D., & Herman, G. (2005). La stigmatisation des personnes sans emploi : Conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi [Stigmatization of the Unemployed : Psychological Consequences and Self-Defense Strategies]. *Recherches Sociologiques [Sociological Researches]*, *1*.

Bourguignon, D., & Herman, G. (2013). Et si on évaluait les politiques d'emploi au regard de leurs effets sur la santé mentale des chômeurs ? Une analyse psychosociale. In *Les cahiers du Cirtes, Actes du colloque de l'IST (Institut des Sciences du Travail)*. Université Catholique de Louvain.

Bourguignon, D., & Herman, G. (2014). *Putting in question the unemployed stigma ! The moderating role of legitimacy on coping strategies.* 17th General Meeting of The European Association of Social Psychology (EASP), Amsterdam, Holland.

Bourguignon, D., Seghouat, S., Marie, C., & Herman, G. (2022). Le chômage et la stigmatisation à l'oeuvre [Unemployment and stigma in action]. In K. Faniko, D. Bourguignon, O. Sarrasin, & S. Guimond, *Psychologie de la discrimination et des préjugés : De la théorie à la pratique [Psychology of discrimination and prejudice : From Theory to Practice]* (2nd édition). De Boeck.

Bourguignon, D., Yzerbyt, V. Y., Teixeira, C. P., & Herman, G. (2015). When does it hurt? Intergroup permeability moderates the link between discrimination and self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, *45*(1), 3-9. https://doi.org/10.1002/ejsp.2083

Boyd, J. E., Adler, E. P., Otilingam, P. G., & Peters, T. (2014). Internalized Stigma of Mental Illness (ISMI) Scale : A multinational review. *Comprehensive Psychiatry*, *55*(1), 221-231. https://doi.org/10.1016/j.comppsych.2013.06.005

Boyd Ritsher, J., Otilingam, P. G., & Grajales, M. (2003). Internalized stigma of mental illness : Psychometric properties of a new measure. *Psychiatry Research*, *121*(1), 31-49. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2003.08.008

Brand, J. E. (2015). The Far-Reaching Impact of Job Loss and Unemployment. *Annual Review of Sociology*, *41*(1), 359-375. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071913-043237

Brown, R. P., & Pinel, E. C. (2003). Stigma on my mind : Individual differences in the experience of stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, *39*(6), 626-633. https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00039-8

Bullock, H. E., Wyche, K. F., & Williams, W. R. (2001). Media Images of the Poor. *Journal of Social Issues*, 229-246.

Camus, G., & Berjot, S. (2015). Comment sont perçues les personnes au chômage au sein de la société française ? Étude de la composition du stéréotype [How are unemployed people perceived in French society? Study of the stereotype composition]. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, *Numéro 105*(1), 53-81.

Camus, G., Berjot, S., Amoura, C., & Forest, J. (2017). Échelle de motivation à (re)travailler : Vers une nouvelle approche de la théorie de l'autodétermination. [Scale of motivation to (re)work: Towards a new approach to the theory of self-determination.]. *Canadian*

Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement, *49*, 122-132. https://doi.org/10.1037/cbs0000072

Castel, R. (1995). *Les Métamorphoses de la question sociale : Une chronique du salariat*. Fayard.

Castel, R. (2007). Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précariat. In *Repenser la solidarité* (p. 415-433). Presses Universitaires de France; Cairn.info. https://doi.org/10.3917/puf.pauga.2007.02.0415

Chagny, O. (2005). Les réformes du marché du travail en Allemagne. *La Revue de l'Ires*, *48*(2), 3-41. https://doi.org/10.3917/rdli.048.0003

Charrad, M., Ghazzali, N., Boiteau, V., & Niknafs, A. (2014). NbClust : An R Package for Determining the Relevant Number of Clusters in a Data Set. *Journal of Statistical Software*, *61*(6), 1-36. https://doi.org/10.18637/jss.v061.i06

Chaudoir, S. R., Earnshaw, V. A., & Andel, S. (2013). "Discredited" Versus "Discreditable" : Understanding How Shared and Unique Stigma Mechanisms Affect Psychological and Physical Health Disparities. *Basic and Applied Social Psychology*, *35*(1), 75-87. https://doi.org/10.1080/01973533.2012.746612

Cheung, F., & Lucas, R. E. (2014). Assessing the validity of single-item life satisfaction measures : Results from three large samples. *Quality of Life Research*, *23*(10), 2809-2818. https://doi.org/10.1007/s11136-014-0726-4

Chong, D., & Druckman, J. N. (2007). Framing Theory. *Annual Review of Political Science*, *10*(1), 103-126. https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.10.072805.103054

Clark, A. E., & Lepinteur, A. (2024). I Can't Forget About U : Lifetime Unemployment and Retirement Well-Being. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.4868759

Clark, A., Knabe, A., & Rätzel, S. (2010). Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job insecurity. *Labour Economics*, *17*(1), 52-61. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.05.007

Collectif Pour la parole de chômeurs. (2022). *Livre blanc "Paroles de chômeurs"*. https://www.tzcld.fr/wp-content/uploads/2022/01/Livre-blanc-Paroles-de-chomeurs.pdf

Collins, A. M., & Loftus, E. F. (1975). A spreading-activation theory of semantic processing. *Psychological Review*, *82*(6), 407-428. https://doi.org/10.1037/0033-295X.82.6.407

Corrigan, P. (2004). How stigma interferes with mental health care. *American Psychologist*, *59*(7), 614-625. https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.7.614

Corrigan, P. W., & Rao, D. (2012). On the Self-Stigma of Mental Illness : Stages, Disclosure, and Strategies for Change. *The Canadian Journal of Psychiatry*, *57*(8), 464-469. https://doi.org/10.1177/070674371205700804

Creed, P. A., Bloxsome, T. D., & Johnston, K. (2001). Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs. *Community, Work & Family*, *4*(3), 285-303. https://doi.org/10.1080/01405110120089350

Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem : The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, *96*, 608-630. https://doi.org/10.1037/0033-295X.96.4.608

Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social Stigma. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & L. Gardner (Éds.), *Handbook of Social Psychology* (Vol. 2, p. 504-553). McGraw-Hill.

Cuddy, Fiske, S., & Glick, P. (2007). The BIAS map : Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, *92*(4), 631.

Cylus, J., Glymour, M. M., & Avendano, M. (2015). Health Effects of Unemployment Benefit Program Generosity. *American Journal of Public Health*, *105*(2), 317-323. https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302253

de Araujo, E., Marie, C., Hoffmann, M., Bourguignon, D., Houdé, O., & Borst, G. (2024). *A Focus on the Interplay of Socio-Emotional Skills, Beliefs and Stigma to Predict Job-Search Behavior among Unemployed People [Manuscript in preparation]*.

Decety, J., Echols, S., & Correll, J. (2010). The Blame Game : The Effect of Responsibility and Social Stigma on Empathy for Pain. *Journal of Cognitive Neuroscience*, *22*(5), 985-997. https://doi.org/10.1162/jocn.2009.21266

Défenseur des Droits. (2015). *8eme Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi : Zoom « Demandeurs d'emploi d'origine étrangère »*. https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=16349

Delamotte, Y. (1967). Ledrut R., Sociologie du chômage [compte-rendu]. *Revue française de sociologie*, *8*(2), 251-252. Persée https://www.persee.fr.

Demazière, D. (2006). *Sociologie des chômeurs*. La Découverte; Cairn.info. https://www.cairn.info/sociologie-des-chomeurs--9782707148926.htm

Demazière, D. (2013). Qu'est-ce que le travail d'accompagnement des chômeurs ? *Regards croisés sur l'économie*, *13*(1), 137-150. https://doi.org/10.3917/rce.013.0137

DeSalvo, K. B., Bloser, N., Reynolds, K., He, J., & Muntner, P. (2006). Mortality prediction with a single general self-rated health question : A meta-analysis. *Journal of General Internal Medicine*, *21*(3), 267-275. https://doi.org/10.1111/j.1525-1497.2005.00291.x

D'hert, L., Baert, S., & Lippens, L. (2024). *Unemployment, Inactivity, and Hiring Chances : A Systematic Review and Meta-Analysis* (SSRN Scholarly Paper No. 4898321). https://doi.org/10.2139/ssrn.4898321

Diaconis, P., & Freedman, D. (1979). On Rounding Percentages. *Journal of the American Statistical Association*, *74*(366a), 359-364. https://doi.org/10.1080/01621459.1979.10482518

Dubois, V. (2021). *Contrôler les assistés* (Raisons d'agir).

Dumont, M., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2000). French adaptation of the general self-efficacy scale. *Consulté a: http://userpage. fu-berlin. de/~ health/french. htm*.

Earnshaw, V. A., & Quinn, D. M. (2012). The Impact of Stigma in Healthcare on People Living with Chronic Illnesses. *Journal of Health Psychology*, *17*(2), 157-168. https://doi.org/10.1177/1359105311414952

Eberl, A., Collischon, M., & Wolbring, T. (2023). Subjective Well-Being Scarring Through Unemployment : New Evidence from a Long-Running Panel. *Social Forces*, *101*(3), 1485-1518. https://doi.org/10.1093/sf/soac022

Elcheroth, G., Doise, W., & Reicher, S. (2011). On the Knowledge of Politics and the Politics of Knowledge : How a Social Representations Approach Helps Us Rethink the Subject of Political Psychology. *Political Psychology*, *32*(5), 729-758. https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2011.00834.x

Eriksson, S., & Rooth, D.-O. (2014). Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment. *American Economic Review*, *104*(3), 1014-1039. https://doi.org/10.1257/aer.104.3.1014

Feather, N. T. (1983). Causal attributions and beliefs about work and unemployment among adolescents in state and Independent secondary schools. *Australian Journal of Psychology*, *35*(2), 211-232. https://doi.org/10.1080/00049538308255067

Feather, N. T. (1985). Attitudes, values, and attributions : Explanations of unemployment. *Journal of Personality and Social Psychology*, *48*(4), 876-889. https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.4.876

Fenigstein, A., Scheier, M. F., & Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness : Assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *43*, 522-527. https://doi.org/10.1037/h0076760

Fernández-Blanco, J., & Preugschat, E. (2018). On the effects of ranking by unemployment duration. *European Economic Review*, *104*, 92-110. https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2018.02.003

Fiske, S. T. (1993). Controlling other people : The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, *48*(6), 621-628. https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.6.621

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content : Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*(6), 878-902. https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878

Fohrbeck, A., Hirseland, A., & Lobato, P. R. (2014). How Benefits Recipients Perceive Themselves through the Lens of the Mass Media—Some Observations from Germany. *Sociological Research Online*, *19*(4), 74-81. https://doi.org/10.5153/sro.3524

Forscher, P. S., Taylor, V. J., Cavagnaro, D., Neil Lewis, J., Buchanan, E. M., Moshontz, H., Mark, A. Y., Appleby, S., Batres, C., Bennett-Day, B., Chopik, W. J., Damian, R. I., Ellis, C. E., Faas, C., Gaither, S., Green, D. J., Hall, B., Hinojosa, B. M., Howell, J., … Chartier, C. R. (2023). *Stereotype Threat in Black College Students Across Many Operationalizations*. https://doi.org/10.31234/osf.io/6hju9

Fox, A. B., Earnshaw, V. A., Taverna, E. C., & Vogt, D. (2018). Conceptualizing and measuring mental illness stigma : The mental illness stigma framework and critical review of measures. *Stigma and Health*, *3*, 348-376. https://doi.org/10.1037/sah0000104

Fremigacci, F., Gall, R. L., l'Horty, Y., & Petit, P. (2016). *Le conformisme des recruteurs : Une expérience contrôlée [Recruiters' conformity: a controlled experience]*. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01374419

Frerebeau, N. (2024). *khroma : Colour Schemes for Scientific Data Visualization* [Logiciel]. Université Bordeaux Montaigne. https://doi.org/10.5281/zenodo.1472077

Friehs, M.-T., Aparicio Lukassowitz, F., & Wagner, U. (2022). Stereotype content of occupational groups in Germany. *Journal of Applied Social Psychology*, *52*(6), 459-475. https://doi.org/10.1111/jasp.12872

Furåker, B., & Blomsterberg, M. (2003). Attitudes towards the unemployed. An analysis of Swedish survey data. *International Journal of Social Welfare*, *12*(3), 193-203. https://doi.org/10.1111/1468-2397.t01-1-00005

Gabbidon, J., Brohan, E., Clement, S., Henderson, R. C., Thornicroft, G., & MIRIAD Study Group. (2013). The development and validation of the Questionnaire on Anticipated Discrimination (QUAD). *BMC Psychiatry*, *13*(1), 297. https://doi.org/10.1186/1471-244X-13-297

Gaignon, A., & Lieurade, C. (2018). Le contrôle de la recherche d'emploi : L'impact sur le parcours des demandeurs d'emploi [Job search monitoring : The impact on jobseekers' career paths]. *Eclairages et Synthèses [Insights and Summaries]*, *45*. https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/ES_45_le_contr%C3%B4le_de_la_recherche_d'emploi%20_l'impact_sur_le_parcours_des_demandeurs_d'emploi.pdf

Galinsky, A. D., Magee, J. C., Inesi, M. E., & Gruenfeld, D. H. (2006). Power and Perspectives Not Taken. *Psychological Science*, *17*(12), 1068-1074. https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01824.x

Garcia-Lorenzo, L., Sell-Trujillo, L., & Donnelly, P. (2022). Responding to stigmatization : How to resist and overcome the stigma of unemployment. *Organization Studies, 43*(10), 1629-1650. https://doi.org/10.1177/01708406211053217

Gautié, J. (2002). De l'invention du chômage à sa déconstruction. *Genèses, 46*(1), 60-76. Cairn.info. https://doi.org/10.3917/gen.046.0060

Ghayad, R. (2013). *The Jobless Trap*.

Gilet, A.-L., Mella, N., Studer, J., Grühn, D., & Labouvie-Vief, G. (2013). Assessing dispositional empathy in adults : A French validation of the Interpersonal Reactivity Index (IRI). *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement, 45*, 42-48. https://doi.org/10.1037/a0030425

Goffman, E. (1963). *Stigma : Notes on the Management of Spoiled Identity*. Prentice Hall.

Goffman, E. (1973). *La Présentation de soi. La Mise en scène de la vie quotidienne*. Les Éditions de minuit.

Grégoire, M., & Vivès, C. (2021). L'assurance chômage de 1979 à 2021 : Quelles évolutions des droits ? [Unemployment insurance from 1979 to 2021: what changes in rights?]. *La Revue de l'Ires [The IRES Journal], 105*(3), 25-59.

Greifer, N. (2023). *WeightIt : Weighting for Covariate Balance in Observational Studies* (Version R package version 0.14.2) [Logiciel].

Greifer, N. (2024). *cobalt : Covariate Balance Tables and Plots* (Version 4.5.5.9000) [R package]. https://ngreifer.github.io/cobalt/

Guillon, R. (1969). Raymond Ledrut, Sociologie du chômage, 1966 [compte-rendu]. *Sociologie du travail, 2*(11). https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1969_num_11_2_1422_t1_0214_0000_3

Gurr, T., & Jungbauer-Gans, M. (2013). Stigma consciousness among the unemployed and prejudices against them : Development of two scales for the 7th wave of the panel study "Labour Market and Social Security (PASS)". *Journal for Labour Market Research, 46*(4), 335-351. https://doi.org/10.1007/s12651-013-0144-z

Hallsworth, M. (2023). A manifesto for applying behavioural science. *Nature Human Behaviour, 7*(3), Article 3. https://doi.org/10.1038/s41562-023-01555-3

Harris, L. T., & Fiske, S. T. (2006). Dehumanizing the Lowest of the Low : Neuroimaging Responses to Extreme Out-Groups. *Psychological Science, 17*(10), 847-853. https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01793.x

Hartigan, J. A., & Wong, M. A. (1979). Algorithm AS 136 : A K-Means Clustering Algorithm. *Journal of the Royal Statistical Society. Series C (Applied Statistics), 28*(1), 100-108. https://doi.org/10.2307/2346830

Hatzenbuehler, M. L., Phelan, J. C., & Link, B. G. (2013). Stigma as a Fundamental Cause of Population Health Inequalities. *American Journal of Public Health, 103*(5), 813-821. https://doi.org/10.2105/AJPH.2012.301069

He, J. C., Kang, S. K., Tse, K., & Toh, S. M. (2019). Stereotypes at work : Occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 103318. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103318

Henrich, J., Heine, S. J., & Norenzayan, A. (2010). The weirdest people in the world? *Behavioral and Brain Sciences, 33*(2-3), 61-83. https://doi.org/10.1017/S0140525X0999152X

Hentzgen, C., Pariset, C., Savary, K., & Limon, E. (2022). *Quantifier le non-recours à l'assurance chômage [Quantifying non-take-up of unemployment insurance]* (No. Document d'étude n°263). DARES.

Herman, G. (2007a). Chômage et santé mentale : Quels effets, quelles explications ? In *Travail, chômage et stigmatisation* (p. 65-97). De Boeck Supérieur. https://doi.org/10.3917/dbu.herma.2007.01.0065

Herman, G. (2007b). *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale [Work, unemployment and stigma. A psychosocial analysis]*. De Boeck Supérieur; Cairn.info. https://www.cairn.info/travail-chomage-et-stigmatisation--9782804152826.htm

Herman, G., & Van Ypersele, D. (1998). L'identité sociale des chômeurs. *Les cahiers du Cerisis*, *98*(10).

Hetschko, C., Knabe, A., & Schöb, R. (2019). Looking Back in Anger? Retirement and Unemployment Scarring. *Demography*, *56*(3), 1105-1129. https://doi.org/10.1007/s13524-019-00778-2

Highhouse, S. (2008). Stubborn Reliance on Intuition and Subjectivity in Employee Selection. *Industrial and Organizational Psychology*, *1*(3), 333-342. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00058.x

Hilton, J. L., & von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, *47*(1), 237-271. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.47.1.237

Hoffmann, M., Picard, B., Bied, G., & Marie, C. (2024). *Unlocking Job Opportunities Through Digital Platforms [Manuscript in preparation]*. https://drive.google.com/file/d/1mdFNVbPNgG4jij-ZK-xNYVI-7XKFrE2n/view?usp=sharing

Hoffmann, M., Picard, B., Marie, C., & Bied, G. (2024). *An Adaptive Experiment to Boost Online Skill Signaling and Visibility [Manuscript in preparation]*. https://bertillepicard.github.io/documents/papers/AnAdaptiveExpeToBoostOnlineSkillsSignaling.pdf

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis : Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6*(1), 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Hunger, J. M., Major, B., Blodorn, A., & Miller, C. T. (2015). Weighed Down by Stigma : How Weight-Based Social Identity Threat Contributes to Weight Gain and Poor Health. *Social and Personality Psychology Compass*, *9*(6), 255-268. https://doi.org/10.1111/spc3.12172

Iannone, R., Cheng, J., Schloerke, B., Hughes, E., Lauer, A., Seo, J., Software, P., & PBC. (2024). *gt : Easily Create Presentation-Ready Display Tables* (Version 0.10.1) [Logiciel].

INSEE. (2022). *Taux d'activité et taux de chômage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les unités urbaines englobantes [Labor force participation and unemployment rates in priority urban neighborhoods and surrounding urban units]*.

Islam, M. R., & Hewstone, M. (1993). Dimensions of Contact as Predictors of Intergroup Anxiety, Perceived Out-Group Variability, and Out-Group Attitude : An Integrative Model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *19*(6), 700-710. https://doi.org/10.1177/0146167293196005

Iyengar, S. (1990). Framing responsibility for political issues : The case of poverty. *Political Behavior*, *12*(1), 19-40. https://doi.org/10.1007/BF00992330

Jahn, D. R., Leith, J., Muralidharan, A., Brown, C. H., Drapalski, A. L., Hack, S., & Lucksted, A. (2020). The influence of experiences of stigma on recovery : Mediating roles of internalized stigma, self-esteem, and self-efficacy. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, *43*(2), 97-105. https://doi.org/10.1037/prj0000377

Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment : Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, *36*(2), 184-191. https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184

Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment : A Social-Psychological Analysis* (Cambridge University Press).

https://www.cambridge.org/fr/academic/subjects/psychology/social-psychology/employment-and-unemployment-social-psychological-analysis?format=PB&isbn=9780521285865

Janlert, U., & Hammarström, A. (2009). Which theory is best? Explanatory models of the relationship between unemployment and health. *BMC Public Health*, *9*(1), 235. https://doi.org/10.1186/1471-2458-9-235

Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., Rosseel, Y., Miller, P., Quick, C., Garnier-Villarreal, M., Selig, J., Boulton, A., Preacher, K., Coffman, D., Rhemtulla, M., Robitzsch, A., Enders, C., Arslan, R., Clinton, B., Panko, P., Merkle, E., Chesnut, S., … Johnson, A. R. (2022). *semTools : Useful Tools for Structural Equation Modeling* (Version 0.5-6) [Logiciel].

Jugnot, S. (2013). Les mesures du chômage. *Regards croisés sur l'économie*, *13*(1), 31-44. https://doi.org/10.3917/rce.013.0031

Kahneman, D., & Tversky, A. (1984). Choices, values, and frames. *American Psychologist*, *39*(4), 341-350. https://doi.org/10.1037/0003-066X.39.4.341

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment : A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, *86*(5), 837-855. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837

Keita, S., Renault, T., & Valette, J. (2024). The Usual Suspects : Offender Origin, Media Reporting and Natives' Attitudes Towards Immigration. *The Economic Journal*, *134*(657), 322-362. https://doi.org/10.1093/ej/uead059

Kelley, K. (2022). *The MBESS R Package* (Version 4.9.2.) [Logiciel].

Kelley, K., & Pornprasertmanit, S. (2016). Confidence intervals for population reliability coefficients : Evaluation of methods, recommendations, and software for composite measures. *Psychological Methods*, *21*(1), 69-92. https://doi.org/10.1037/a0040086

Kenworthy, J. B., Turner, R. N., Hewstone, M., & Voci, A. (2005). Intergroup Contact : When Does it Work, and Why? In *On the Nature of Prejudice* (p. 278-292). https://doi.org/10.1002/9780470773963.ch17

Kleim, B., Vauth, R., Adam, G., Stieglitz, R.-D., Hayward, P., & Corrigan, P. (2008). Perceived stigma predicts low self-efficacy and poor coping in schizophrenia. *Journal of Mental Health*, *17*(5), 482-491. https://doi.org/10.1080/09638230701506283

Kristal, A. S., Nicks, L., Gloor, J. L., & Hauser, O. P. (2023). Reducing discrimination against job seekers with and without employment gaps. *Nature Human Behaviour*, *7*(2), Article 2. https://doi.org/10.1038/s41562-022-01485-6

Kroft, K., Lange, F., & Notowidigdo, M. J. (2013). Duration Dependence and Labor Market Conditions : Evidence from a Field Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, *128*(3), 1123-1167. https://doi.org/10.1093/qje/qjt015

Krug, G., Drasch, K., & Jungbauer-Gans, M. (2019). The social stigma of unemployment : Consequences of stigma consciousness on job search attitudes, behaviour and success. *Journal for Labour Market Research*, *53*(1), 11. https://doi.org/10.1186/s12651-019-0261-4

Krug, G., & Eberl, A. (2018). What explains the negative effect of unemployment on health? An analysis accounting for reverse causality. *Research in Social Stratification and Mobility*, *55*, 25-39. https://doi.org/10.1016/j.rssm.2018.03.001

Kteily, N., Bruneau, E., Waytz, A., & Cotterill, S. (2015). The ascent of man : Theoretical and empirical evidence for blatant dehumanization. *Journal of Personality and Social Psychology*, *109*(5), 901-931. https://doi.org/10.1037/pspp0000048

Lakens, D. (2019). The value of preregistration for psychological science : A conceptual analysis. *Japanese Psychological Review*, *62*(3), 221-230. https://doi.org/10.24602/sjpr.62.3_221

Lakens, D. (2024). When and How to Deviate From a Preregistration. *Collabra: Psychology*, *10*(1), 117094. https://doi.org/10.1525/collabra.117094

Langer, M., Hafner, A., Urban, J., Schwertgen, D., Theocharis, I., & Edbauer, P. (2023). *European perceptions of public programmes for zero unemployment* [Policy brief]. Foundation for European Progressive Studies. https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2023/09/European-perceptions-of-public-programmes-for-zero-unemployment.pdf

Larquier, G. de, & Marchal, E. (2016). Does the formalization of practices enhance equal hiring opportunities? An analysis of a French nation-wide employer survey. *Socio-Economic Review*, *14*(3), 567-589. https://doi.org/10.1093/ser/mwv034

Lazarsfeld, P., Jahoda, M., & Zeisel, H. (1982). *Les Chômeurs de Marienthal*. Les Éditions de minuit.

Ledrut, R. (1966). *Sociologie du chômage*. Presses Universitaires de France.

Lenth, R. (2024). *emmeans : Estimated Marginal Means, aka Least-Squares Means* (Version R package version 1.10.1) [Logiciel]. https://CRAN.R-project.org/package=emmeans

Leszczensky, L., & Wolbring, T. (2022). How to Deal With Reverse Causality Using Panel Data? Recommendations for Researchers Based on a Simulation Study. *Sociological Methods & Research*, *51*(2), 837-865. https://doi.org/10.1177/0049124119882473

Lewis, R. J., Derlega, V. J., Griffin, J. L., & Krowinski, A. C. (2003). Stressors for Gay Men and Lesbians : Life Stress, Gay-Related Stress, Stigma Consciousness, and Depressive Symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *22*(6), 716-729. https://doi.org/10.1521/jscp.22.6.716.22932

Leyens, J.-P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition* (p. ix, 240). Sage Publications, Inc.

Li, C.-H. (2016a). Confirmatory factor analysis with ordinal data : Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*, *48*(3), 936-949. https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7

Li, C.-H. (2016b). The performance of ML, DWLS, and ULS estimation with robust corrections in structural equation models with ordinal variables. *Psychological Methods*, *21*(3), 369-387. https://doi.org/10.1037/met0000093

Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, *27*(1), 363-385. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363

Link, B. G., & Phelan, J. C. (2006). Stigma and its public health implications. *The Lancet*, *367*(9509), 528-529. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(06)68184-1

Link, B. G., Struening, E. L., Rahav, M., Phelan, J. C., & Nuttbrock, L. (1997). On Stigma and Its Consequences : Evidence from a Longitudinal Study of Men with Dual Diagnoses of Mental Illness and Substance Abuse. *Journal of Health and Social Behavior*, *38*(2), 177-190. https://doi.org/10.2307/2955424

Lishinski, A. (2024). *lavaanPlot : Path Diagrams for « Lavaan » Models via « DiagrammeR »* (Version 0.8.1.) [Logiciel].

Livingston, J. D., & Boyd, J. E. (2010). Correlates and consequences of internalized stigma for people living with mental illness : A systematic review and meta-analysis. *Social Science & Medicine*, *71*(12), 2150-2161. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.09.030

Louvet, E., & Rohmer, O. (2016). Évaluation des personnes en situation de handicap en milieu éducatif et professionnel : Approche expérimentale. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, *74*(2), 159-169. https://doi.org/10.3917/nras.074.0159

Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction. *Psychological Science*, *15*(1), 8-13. https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x

Lüdecke, D., Ben-Shachar, M. S., Patil, I., Wiernik, B. M., Bacher, E., Thériault, R., & Makowski, D. (2022). *easystats : Framework for Easy Statistical Modeling, Visualization, and Reporting* [Logiciel]. https://easystats.github.io/easystats/

Lumley, T., Gao, P., & Schneider, B. (2024). *survey : Analysis of Complex Survey Samples* (Version 4.4-2) [R package]. https://cran.r-project.org/web/packages/survey/index.html

Machin, S., & Manning, A. (1999). The causes and consequences of longterm unemployment in Europe. In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, p. 3085-3139). Elsevier. https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)30038-9

Major, B., & O'Brien, L. T. (2005). The Social Psychology of Stigma. *Annual Review of Psychology*, *56*(1), 393-421. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070137

Major, B., & Schmader, T. (2017). *Stigma, Social Identity Threat, and Health*. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190243470.013.3

Margolis, L. (2024). *Les retraités sont-ils plus heureux que les actifs ?* (Nos. 2024-04; Note de l'Observatoire du Bien-être du CEPREMAP). CEPREMAP. https://www.cepremap.fr/2024/04/note-de-lobservatoire-du-bien-etre-n2024-04-les-retraites-sont-ils-plus-heureux-que-les-actifs/

Marie, C., Bouchat, P., & Bourguignon, D. (2024a). *Test de la théorie du contact intergroupe et de ses médiateurs entre professionnel·les de l'insertion et personnes sans emploi [Testing the Intergroup Contact Theory and Mediators Among Job Placement Officers and Unemployed People. Manuscript in preparation]*.

Marie, C., Bouchat, P., & Bourguignon, D. (2024b). *« You're a Nobody When you're Unemployed » : Exploring the Content of Unemployed People's Stereotype*. https://doi.org/10.31234/osf.io/3a2mw

Marie, C., & Bourguignon, D. (2024). *What the Press Reveals About « The Unemployed » : A Lexicometric Analysis of 12,996 Articles from French Written Newspapers from 2005 to 2022*. https://doi.org/10.31234/osf.io/86mev

Marie, C., de Araujo, E., Hoffmann, M., & Bourguignon, D. (2024). *L'Épreuve du Chômage : Baromètre de la Stigmatisation des « Chômeurs » et du Chômage et Liens avec le Sentiment d'Auto-Efficacité [The Ordeal of Unemployment : Barometer of the Stigma of "the Unemployed" and Unemployment and Links with Self-Efficacy. Manuscript in preparation]*.

Marie, C., Rauscher, C., Hoffmann, M., Bouchat, P., & Bourguignon, D. (2024). *French Validation of Pinel's Stigma Consciousness Questionnaire Among Unemployed People : Links with Well-Being, Motivation, objective Job Search Behavior, and Access to Employment*. https://osf.io/preprints/psyarxiv/ac89v

Marková, I. (2007). Social Identities and Social Representations. In G. Moloney & I. Walker (Éds.), *Social Representations and Identity : Content, Process, and Power* (p. 215-236). Palgrave Macmillan US. https://doi.org/10.1057/9780230609181_12

Marsh, H. W., Scalas, L. F., & Nagengast, B. (2010). Longitudinal tests of competing factor structures for the Rosenberg Self-Esteem Scale : Traits, ephemeral artifacts, and stable response styles. *Psychological Assessment*, *22*(2), 366-381. https://doi.org/10.1037/a0019225

Masciantonio, A., Schumann, S., & Bourguignon, D. (2021). Sexual and gender-based violence : To tweet or not to tweet? *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, *15*(3). https://doi.org/10.5817/CP2021-3-4

McCaffrey, D. F., Ridgeway, G., & Morral, A. R. (2004). Propensity Score Estimation With Boosted Regression for Evaluating Causal Effects in Observational Studies. *Psychological Methods*, *9*(4), 403-425. https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.403

McCombs, M., & Shaw, D. (1972). The agenda-setting function of mass media. *Public Opinion Quarterly*, *36*(2), 176-187. https://doi.org/10.1086/267990

McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment : A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, *90*(1), 53-76. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53

Mendoza-Denton, R., Downey, G., Purdie, V. J., Davis, A., & Pietrzak, J. (2002). Sensitivity to status-based rejection : Implications for African American students' college experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, *83*(4), 896-918. https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.896

Meneton, P., Kesse-Guyot, E., Méjean, C., Fezeu, L., Galan, P., Hercberg, S., & Ménard, J. (2015). Unemployment is associated with high cardiovascular event rate and increased all-cause mortality in middle-aged socially privileged individuals. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *88*(6), 707-716. https://doi.org/10.1007/s00420-014-0997-7

Meneton, P., Plessz, M., Courtin, É., Ribet, C., Goldberg, M., & Zins, M. (2017). Le chômage : Un problème de santé publique majeur [Unemployment: a major public health problem]. *La Revue de l'Ires*, *9192*(1), 141-154.

Moscovici, S. (1988). Notes towards a description of Social Representations. *European Journal of Social Psychology*, *18*(3), 211-250. https://doi.org/10.1002/ejsp.2420180303

Norlander, P., Ho, G. C., Shih, M., Walters, D. J., & Pittinsky, T. L. (2020). The Role of Psychological Stigmatization in Unemployment Discrimination. *Basic and Applied Social Psychology*, *42*(1), 29-49. https://doi.org/10.1080/01973533.2019.1689363

Oberholzer-Gee, F. (2008). Nonemployment stigma as rational herding : A field experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *65*(1), 30-40. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2004.05.008

O'Donnell, A. T., Corrigan, F., & Gallagher, S. (2015). The impact of anticipated stigma on psychological and physical health problems in the unemployed group. *Frontiers in Psychology*, *6*.

Okoroji, C., Gleibs, I. H., & Howard, S. (2023). Inferring incompetence from employment status : An audit-like experiment. *PLOS ONE*, *18*(3), e0280596. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280596

Okoroji, C., Gleibs, I. H., & Jovchelovitch, S. (2021). Elite stigmatization of the unemployed : The association between framing and public attitudes. *British Journal of Psychology*, *112*(1), 207-229. https://doi.org/10.1111/bjop.12450

Osborne, J. (2015). What is Rotating in Exploratory Factor Analysis? *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, *20*(1). https://doi.org/10.7275/hb2g-m060

Paolini, S., Gibbs, M., Sales, B., Anderson, D., & McIntyre, K. (2024). Negativity bias in intergroup contact : Meta-analytical evidence that bad is stronger than good, especially when people have the opportunity and motivation to opt out of contact. *Psychological Bulletin*, No Pagination Specified-No Pagination Specified. https://doi.org/10.1037/bul0000439

Patrick, R. (2016). Living with and responding to the 'scrounger' narrative in the UK : Exploring everyday strategies of acceptance, resistance and deflection. *Journal of Poverty and Social Justice*, *24*(3), 245-259. https://doi.org/10.1332/175982716X14721954314887

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health : Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 264-282. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001

Paul, K. I., Scholl, H., Moser, K., Zechmann, A., & Batinic, B. (2023). Employment status, psychological needs, and mental health : Meta-analytic findings concerning the latent deprivation model. *Frontiers in Psychology, 14*. https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1017358

Pelletier, L. G., & Vallerand, R. J. (1990). L'Échelle Révisée de Conscience de Soi : Une traduction et une validation canadienne-française du Revised Self-Consciousness Scale. [The Revised Self-Consciousness Scale: A translation and a French-Canadian validation of the Revised Self-Consciousness Scale.]. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement, 22*, 191-206. https://doi.org/10.1037/h0078983

Pescosolido, B. A., & Martin, J. K. (2015). The Stigma Complex. *Annual Review of Sociology, 41*(1), 87-116. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071312-145702

Pescosolido, B. A., Martin, J. K., Lang, A., & Olafsdottir, S. (2008). Rethinking theoretical approaches to stigma : A Framework Integrating Normative Influences on Stigma (FINIS). *Social Science & Medicine, 67*(3), 431-440. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.03.018

Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology, 49*(1), 65-85. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.65

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*, 751-783. https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology, 38*(6), 922-934. https://doi.org/10.1002/ejsp.504

Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness : The psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*(1), 114. https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.1.114

Pinel, E. C. (2004). You're Just Saying That Because I'm a Woman : Stigma Consciousness and Attributions to Discrimination. *Self and Identity, 3*(1), 39-51. https://doi.org/10.1080/13576500342000031

Pinel, E. C., & Paulin, N. (2005). Stigma Consciousness at Work. *Basic and Applied Social Psychology, 27*(4), 345-352. https://doi.org/10.1207/s15324834basp2704_7

Pronk, T. (2023). *splithalfr : Estimates split-half reliabilities for scoring algorithms of cognitive tasks and questionnaires* (Version 2.2.0) [R]. https://github.com/tpronk/splithalfr

Pronk, T., Molenaar, D., Wiers, R. W., & Murre, J. (2022). Methods to split cognitive task data for estimating split-half reliability : A comprehensive review and systematic assessment. *Psychonomic Bulletin & Review, 29*(1), 44-54. https://doi.org/10.3758/s13423-021-01948-3

Quinn, D. M., & Chaudoir, S. R. (2015). Living with a concealable stigmatized identity : The impact of anticipated stigma, centrality, salience, and cultural stigma on psychological distress and health. *Stigma and Health, 1*(S), 35-59. https://doi.org/10.1037/a0015815

Quinn, D. M., Williams, M. K., & Weisz, B. M. (2015). From discrimination to internalized mental illness stigma : The mediating roles of anticipated discrimination and anticipated stigma. *Psychiatric Rehabilitation Journal, 38*(2), 103-108. https://doi.org/10.1037/prj0000136

R Core Team. (2022). *R: A Language and Environment for Statistical Computing* [Logiciel]. R Foundation for Statistical Computing. https://www.R-project.org/

Rasinski, K. A. (1989). The effect of question wording on public support for government spending. *Public Opinion Quarterly*, *53*(3), 388-394. https://doi.org/10.1086/269158

Ratinaud, P. (2018). *Amélioration de la précision et de la vitesse de l'algorithme de classification de la méthode Reinert dans IRaMuTeQ [Improving the accuracy and speed of the Reinert method classification algorithm in IRaMuTeQ]*. *2*, 616-625.

Rauscher, C. (2024). *Ne pas avoir d'emploi, un frein au retour à l'emploi ? Rôle des croyances méritocratiques dans l'attribution causale du chômage et la stéréotypisation des chômeurs*. Strasbourg.

Rauscher, C., Louvet, E., & Bourguignon, D. (2024). 'To succeed at work, you just need to work hard' : How beliefs in professional meritocracy serve to blame unemployed people. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, *34*(1). https://doi.org/10.1002/casp.2762

Rauscher, C., Marie, C., & Hoffmann, M. (2024). *French Translation and Validation of the Job Search Self-Efficacy Scale [Manuscript in preparation]*. https://osf.io/hnbuk

Reinert, M. (1990). Alceste une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application : Aurelia De Gerard De Nerval [ALCESTE - A Methodology of Textual Data Analysis and an Application: Aurélia by Gérard de Nerval]. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, *26*(1), 24-54. https://doi.org/10.1177/075910639002600103

Richardson, P., Boone, L., Giorno, C., Meacci, M., Rae, D., & Turner, D. (2000). *The Concept, Policy Use and Measurement of Structural Unemployment : Estimating a Time Varying NAIRU Across 21 OECD Countries*. OCDE. https://doi.org/10.1787/785730283515

Rico, M. S., Plessz, M., Airagnes, G., Ribet, C., Hoertel, N., Goldberg, M., Zins, M., & Meneton, P. (2023). Cardiovascular burden and unemployment : A retrospective study in a large population-based French cohort. *PLOS ONE*, *18*(7), e0288747. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288747

Rodin, M., Price, J., Sanchez, F., & McElligot, S. (1989). Derogation, Exclusion, and Unfair Treatment of Persons with Social Flaws : Controllability of Stigma and the Attribution of Prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*. https://doi.org/10.1177/0146167289153013

Roelfs, D. J., Shor, E., Davidson, K. W., & Schwartz, J. E. (2011). Losing life and livelihood : A systematic review and meta-analysis of unemployment and all-cause mortality. *Social Science & Medicine*, *72*(6), 840-854. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.01.005

Rohrer, J. M. (2018). Thinking Clearly About Correlations and Causation : Graphical Causal Models for Observational Data. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, *1*(1), 27-42. https://doi.org/10.1177/2515245917745629

Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton University Press.

Rosseel, Y. (2012). lavaan : An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, *48*, 1-36. https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02

Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2014). A Century of Selection. *Annual Review of Psychology*, *65*(1), 693-717. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115134

Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy : Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, *86*, 104-114. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.007

Salais, R., Baverez, N., & Reynaud-Cressent, B. (1999). *L'invention du chômage*. PUF.

Salognon, M. (2007). Reorienting companies' hiring behaviour : An innovative `back-to-work' method in France. *Work, Employment and Society*, *21*(4), 713-730. https://doi.org/10.1177/0950017007082878

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). The Self-Consciousness Scale : A Revised Version for Use with General Populations. *Journal of Applied Social Psychology*, *15*(8), 687-699. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1985.tb02268.x

Scheufele, D. A., & Tewksbury, D. (2007). Framing, Agenda Setting, and Priming : The Evolution of Three Media Effects Models: Models of Media Effects. *Journal of Communication*, *57*(1), 9-20. https://doi.org/10.1111/j.0021-9916.2007.00326.x

Scheuring, S. (2020). The Effect of Fixed-Term Employment on Well-Being : Disentangling the Micro-Mechanisms and the Moderating Role of Social Cohesion. *Social Indicators Research*, *152*(1), 91-115. https://doi.org/10.1007/s11205-020-02421-9

Schnapper, D. (1994). *L'épreuve du chômage [The ordeal of unemployment]* (2ème). Gallimard.

Schonhardt-Bailey, C. (2005). Measuring Ideas More Effectively : An Analysis of Bush and Kerry's National Security Speeches. *PS: Political Science & Politics*, *38*(4), 701-711. https://doi.org/10.1017/S1049096505050195

Seghouat, S., Bourguignon, D., & Herman, G. (2021). Les chômeurs au prisme du modèle de contenu des stéréotypes [The Unemployed Through the Lens of the Stereotype Content Model]. In A.-M. Vonthron, M.-E. Bobillier Chaumon, B. Gangloff, & P. Gilbert (Éds.), *Transitions en vie de travail et en formation : Processus psychosociaux et pratiques d'accompagnement [Transitions in working life and training : Psychosocial processes and support practices]* (L'Harmattan, p. 91-107). L'Harmattan.

Selenko, E., Batinic, B., & Paul, K. (2011). Does latent deprivation lead to psychological distress? Investigating Jahoda's model in a four-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *84*(4), 723-740. https://doi.org/10.1348/096317910X519360

Signorell, A. (2023). *DescTools : Tools for Descriptive Statistics* (Version 0.99.48) [R package].

Simmons, J. P., Nelson, L. D., & Simonsohn, U. (2011). False-Positive Psychology : Undisclosed Flexibility in Data Collection and Analysis Allows Presenting Anything as Significant. *Psychological Science*, *22*(11), 1359-1366. https://doi.org/10.1177/0956797611417632

Singmann, H., Bolker, B., Westfall, J., Aust, F., & Ben-Shachar, M. S. (2024). *afex : Analysis of Factorial Experiments* [Logiciel]. https://CRAN.R-project.org/package=afex

Sjoberg, D. D., Whiting, K., Curry, M., Lavery, J. A., & Larmarange, J. (2021). Reproducible Summary Tables with the gtsummary Package. *The R Journal*, *13*(1), 570-580.

Slater, M. D. (2015). Reinforcing Spirals Model : Conceptualizing the Relationship Between Media Content Exposure and the Development and Maintenance of Attitudes. *Media Psychology*, *18*(3), 370-395. https://doi.org/10.1080/15213269.2014.897236

Spencer, S. J., Logel, C., & Davies, P. G. (2016). Stereotype Threat. *Annual Review of Psychology*, *67*(1), 415-437. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-073115-103235

Stam, K., Sieben, I., Verbakel, E., & de Graaf, P. M. (2016). Employment status and subjective well-being : The role of the social norm to work. *Work, Employment and Society*, *30*(2), 309-333. https://doi.org/10.1177/0950017014564602

Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (1985). Intergroup Anxiety. *Journal of Social Issues*, *41*(3), 157-175. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1985.tb01134.x

Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Éds.), *The social psychology of intergroup relations* (p. 33-47). Brooks/Cole.

Thériault, R. (2023). lavaanExtra : Convenience functions for lavaan. *Journal of Open Source Software, 8*(90), 5701. https://doi.org/10.21105/joss.05701

Topalov, C. (1994). *Naissance du chômeur, 1880-1910*. Albin Michel.

Trzebiatowski, T. M., Wanberg, C. R., & Dossinger, K. (2020). Unemployed Needn't Apply : Unemployment Status, Legislation, and Interview Requests. *Journal of Management, 46*(8), 1380-1407. https://doi.org/10.1177/0149206318823952

Unédic. (2024). *Apprentissage et Assurance chômage : Éléments de suivi*. https://www.unedic.org/storage/uploads/2024/07/29/Apprentissage-et-Assurance-chomage-Elements-de-suivi-juillet-2024_uid_66a7acbc3f734.pdf

Unédic & Elabe. (2022). *Baromètre de la perception du chômage et de l'emploi [Barometer of perceptions of unemployment and employment]*. Unédic.

Unédic & Elabe. (2023). *Baromètre de la perception du chômage et de l'emploi [Barometer of perceptions of unemployment and employment]*. Unédic.

Vallieres, E. F., & Vallerand, R. J. (1990). Traduction et Validation Canadienne-Française de L'échelle de L'estime de Soi de Rosenberg. *International Journal of Psychology, 25*(2), 305-316. https://doi.org/10.1080/00207599008247865

Van Belle, E., Di Stasio, V., Caers, R., De Couck, M., & Baert, S. (2018). Why Are Employers Put Off by Long Spells of Unemployment? *European Sociological Review, 34*(6), 694-710. https://doi.org/10.1093/esr/jcy039

Van Buuren, S. (2018). *Flexible imputation of missing data* (Second). CRC press. https://stefvanbuuren.name/fimd/

van Buuren, S., & Groothuis-Oudshoorn, K. (2011). mice : Multivariate Imputation by Chained Equations in R. *Journal of Statistical Software, 45*(3), 1-67. https://doi.org/10.18637/jss.v045.i03

van Hoof, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success : A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology, 106*(5), 674-713. https://doi.org/10.1037/apl0000675

Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The 'why' and 'why not' of job search behaviour : Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology, 34*(3), 345-363. https://doi.org/10.1002/ejsp.202

Venables, W. N., & Ripley, B. D. (2002). *Modern Applied Statistics with S* (Fourth). Springer. https://www.stats.ox.ac.uk/pub/MASS4/

Vishwanath, T. (1989). Job Search, Stigma Effect, and Escape Rate from Unemployment. *Journal of Labor Economics, 7*(4), 487-502. https://doi.org/10.1086/298218

Voirol, O. (2005). Les luttes pour la visibilité. Esquisse d'une problématique [Struggles for visibility. Outline of a problematic]. *Réseaux [Networks], 129-130*(1-2), 89-121.

von Hippel, P. T. (2020). How Many Imputations Do You Need? A Two-stage Calculation Using a Quadratic Rule. *Sociological Methods & Research, 49*(3), 699-718. https://doi.org/10.1177/0049124117747303

Wanberg, C. R. (2012). The Individual Experience of Unemployment. *Annual Review of Psychology, 63*(1), 369-396. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500

Watson, A. C., Corrigan, P., Larson, J. E., & Sells, M. (2007). Self-Stigma in People With Mental Illness. *Schizophrenia Bulletin, 33*(6), 1312-1318. https://doi.org/10.1093/schbul/sbl076

Weiner, B., Perry, R. P., & Magnusson, J. (1988). An attributional analysis of reactions to stigmas. *Journal of Personality and Social Psychology, 55*(5), 738-748. https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.5.738

Wickham, H. (2016). *ggplot2 : Elegant Graphics for Data Analysis*. Springer-Verlag New York. https://ggplot2.tidyverse.org

Xia, Y., & Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data : The story they tell depends on the estimation methods. *Behavior Research Methods, 51*(1), 409-428. https://doi.org/10.3758/s13428-018-1055-2

Yzerbyt, V. (2018). The Dimensional Compensation Model : Reality and strategic constraints on warmth and competence in intergroup perceptions. In *Agency and Communion in Social Psychology*. Routledge.

Zeileis, A. (2004). Econometric computing with HC and HAC covariance matrix estimators. *Econometric computing with HC and HAC covariance matrix estimators*.

Zeileis, A., Köll, S., & Graham, N. (2020). Various Versatile Variances : An Object-Oriented Implementation of Clustered Covariances in R. *Journal of Statistical Software, 95,* 1-36. https://doi.org/10.18637/jss.v095.i01

Annexes

Ecole Doctorale SLTC (Sociétés, Langages, Temps, Connaissances)
Laboratoire PErSEUs (Psychologie Ergonomique et Sociale pour l'Expérience Utilisateurs)

ANNEXES à la Thèse

Présentée et soutenue publiquement pour l'obtention du titre de

DOCTEUR DE l'UNIVERSITE DE LORRAINE

Mention PSYCHOLOGIE

par **Charly Marie**

Sous la direction de David Bourguignon

Être Sans Emploi, un Frein dans la Recherche d'Emploi ? Enjeux et Perspectives Psycho-Sociales sur la Stigmatisation des « Chômeurs »

Jeudi 19 décembre 2024
Sous la présidence du jury de Mme. Ginette Herman

Membres du jury

Directeur de thèse	David Bourguignon	Professeur des Universités, HDR, Université de Lorraine
Rapporteur et rapportrice	Nicolas Kervyn	Professeur, Université Catholique de Louvain-la-Neuve
	Jessica Mange	Maîtresse de conférences, HDR, Université de Caen
	Toon Kuppens	Assistant Professor, University of Groningen
Examinateurs et examinatrice	Anne Pignault	Professeure des Universités, HDR, Université de Lorraine
	Ginette Herman	Professeure ordinaire émérite, Université Catholique de Louvain-la-Neuve

Table des matières

APPENDICES TO WHAT THE PRESS REVEALS ABOUT "THE UNEMPLOYED": A LEXICOMETRIC ANALYSIS OF 12,996 ARTICLES FROM FRENCH WRITTEN NEWSPAPERS FROM 2005 TO 2022 340

APPENDIX 1 341

NUMBER OF ANALYZED PRESS ARTICLES, PER JOURNAL AND PEAR YEAR OF PUBLICATION 341

APPENDIX 2 343

MORE DETAILED RESULTS OF THE HIERARCHICAL DESCENDING CLASSIFICATION OF OUR CORPUS. BE CAREFUL WHEN PRINTING THIS PAGE, AS IT IS IN A3 FORMAT (297MM × 420MM; 11.7INCH × 16.57INCH). 343

APPENDIX 3 344

CORRESPONDENCE ANALYSIS OF FULL WORDS, FOLLOWING THE HIERARCHICAL DESCENDING CLASSIFICATION OF OUR CORPUS. WORDS MOST ASSOCIATED WITH EACH CLASS ARE PLOTTED. TEXT SIZE IS PROPORTIONAL TO THE CHI-SQUARED STATISTIC OF ASSOCIATION WITH THE CLASS. BE CAREFUL WHEN PRINTING THIS PAGE, AS IT IS IN A3 FORMAT (297MM × 420MM; 11.7INCH × 16.57INCH). 344

APPENDIX 4 345

CORRESPONDENCE ANALYSIS OF THE JOURNAL AND YEAR OF PUBLICATION, FOLLOWING THE HIERARCHICAL DESCENDING CLASSIFICATION OF OUR CORPUS. BE CAREFUL WHEN PRINTING THIS PAGE, AS IT IS IN A3 FORMAT (297MM × 420MM; 11.7INCH × 16.57INCH). 345

APPENDIX 5 346

CORRESPONDENCE ANALYSIS OF THE CLASSES, FOLLOWING THE HIERARCHICAL DESCENDING CLASSIFICATION OF OUR CORPUS. BE CAREFUL WHEN PRINTING THIS PAGE, AS IT IS IN A3 FORMAT (297MM × 420MM; 11.7INCH × 16.57INCH) 346

APPENDICES TO "YOU'RE A NOBODY WHEN YOU'RE UNEMPLOYED": EXPLORING THE CONTENT OF UNEMPLOYED PEOPLE'S STEREOTYPE 347

STUDY 1 348

TABLE 1 348
TABLE 2 350
TABLE 3 351
TABLE 4 352
TABLE 5 353
TABLE 6 355
TABLE 7 356

STUDY 2 357

TABLE 8 357
TABLE 9 359
TABLE 10 360
TABLE 11 361
TABLE 12 362
TABLE 13 364
TABLE 14 365

STUDY 3 366

TABLE 15 366
TABLE 16 368
TABLE 17 369

ANNEXE : TEST DE LA THEORIE DU CONTACT INTERGROUPE ET DE SES MEDIATEURS ENTRE PROFESSIONNEL·LES DE L'INSERTION ET PERSONNES SANS EMPLOI 370

QUESTIONNAIRE 371

ANNEXE L'ÉPREUVE DU CHOMAGE : BAROMETRE DE LA STIGMATISATION DES "CHOMEURS" ET DU CHOMAGE ET LIENS AVEC LE SENTIMENT D'AUTO-EFFICACITE 374

INFORMATION 375

APPENDICES TO FRENCH VALIDATION OF PINEL'S STIGMA CONSCIOUSNESS QUESTIONNAIRE AMONG UNEMPLOYED PEOPLE: LINKS WITH WELL-BEING, MOTIVATION, OBJECTIVE JOB SEARCH BEHAVIOR, AND ACCESS TO EMPLOYMENT..... 376

APPENDIX 1: COVARIATES BALANCE TABLE IN BETWEEN RESPONDENTS AND NON-RESPONDENTS 377
APPENDIX 2: TRANSLATED AND ADAPTED STIGMA CONSCIOUSNESS QUESTIONNAIRE ITEMS 380
APPENDIX 3: OUTCOMES BALANCE TABLE IN BETWEEN SURVEY SAMPLE AND NON-SURVEY SAMPLE 381
APPENDIX 4: STANDARDIZED LOADING PATTERNS FROM EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS OF THE STIGMA CONSCIOUSNESS QUESTIONNAIRE 382
APPENDIX 5: CONFIRMATORY FACTOR ANALYSES 383
APPENDIX 6: MEASUREMENT INVARIANCE 385
Measurement invariance across genders 385
Measurement invariance across levels of education 386
APPENDIX 7: EFFECTS OF STIGMA CONSCIOUSNESS ON SELF-ESTEEM, SELF-REPORTED HEALTH AND LIFE SATISFACTION 387
APPENDIX 8: EXPLORATORY REGRESSIONS TABLE (MOTIVATION TO REWORK SCALE)..... 389
APPENDIX 9: EFFECTS OF STIGMA CONSCIOUSNESS ON JOBSEARCH BEHAVIORS 391
APPENDIX 10: EFFECTS OF STIGMA CONSCIOUSNESS ON JOBSEARCH OUTCOME 394
APPENDIX 11: WEIGHTED EFFECT OF STIGMA CONSCIOUSNESS ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, REPORTED HEALTH AND LIFE SATISFACTION 396
APPENDIX 12: WEIGHTED EFFECTS OF STIGMA CONSCIOUSNESS ON JOB SEARCH BEHAVIORS 399
APPENDIX 13: WEIGHTED EFFECTS OF STIGMA CONSCIOUSNESS ON JOB SEARCH SUCCESS 402
APPENDIX 14: EFFECTS OF STIGMA CONSCIOUSNESS ON JOBSEARCH BEHAVIOR MODERATED BY THE TIME SPENT UNEMPLOYED 404
APPENDIX 15: EFFECTS OF STIGMA CONSCIOUSNESS ON JOB SEARCH OUTCOMES, FOR THOSE REGISTERED FOR AT LEAST 12 MONTHS 407

REFERENCES 409

APPENDICES TO What the Press Reveals About "The Unemployed": A Lexicometric Analysis of 12,996 Articles from French Written Newspapers from 2005 to 2022

Charly Marie[1], David Bourguignon[1]

[1] PErSEUs, University of Lorraine, Metz, France

Appendix 1

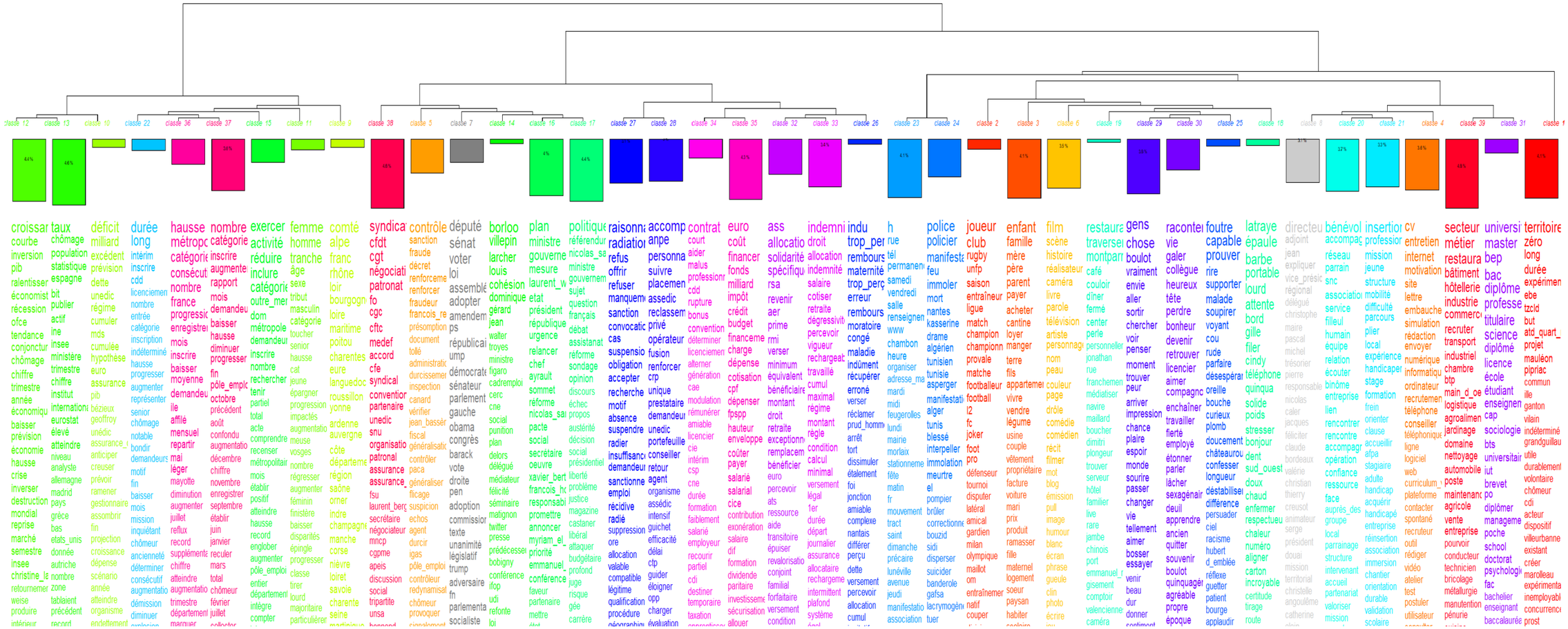
Number of analyzed press articles, per journal and pear year of publication

Journal	Year of publication																		
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total count
Agence France Presse (AFP)	61	180	127	228	254	184	120	180	162	118	55	66	50	42	48	61	23	6	1965
Aujourd'hui en France	10	18	24	15	33	25	13	15	21	19	19	16	21	15	16	13	13	1	307
Other local and regional daily newspapers	2	47	47	100	115	119	124	154	174	126	115	134	98	65	87	59	58	30	1654
L'Express	1	4	3	0	1	1	3	1	0	2	0	1	4	2	1	0	0	0	24
L'Humanité	17	27	10	20	26	34	22	17	22	30	18	22	13	14	11	12	8	1	324
La Croix	9	14	19	25	33	24	29	41	50	46	35	16	27	10	13	12	8	1	412
La nouvelle République du Centre Ouest	10	53	32	30	31	26	17	28	31	28	24	26	24	16	33	18	31	15	473
La voix du Nord	17	44	30	29	35	22	11	31	26	12	36	37	12	14	24	14	16	10	420
Le Figaro	12	59	30	74	79	46	65	85	94	104	80	92	62	44	31	38	27	7	1029
Le Monde	18	28	35	46	82	77	47	66	59	59	31	43	38	26	19	22	12	7	715
Le Monde Diplomatique	0	2	0	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	7

Le Parisien	13	44	47	39	45	41	33	36	49	22	30	72	46	27	35	11	9	3	602
Le Point	0	3	3	12	25	15	10	21	26	27	7	10	11	4	8	0	3	0	185
Le Progrès	23	76	34	39	118	84	64	47	53	52	38	38	22	24	26	19	24	13	794
Le Télégramme	4	26	16	23	45	42	11	18	28	25	19	25	13	22	47	23	41	16	444
Les Echos	13	52	35	59	65	52	36	57	48	49	40	39	26	27	23	30	33	9	693
Libération	12	32	13	22	20	21	16	18	23	17	11	13	13	6	4	4	5	2	252
Ouest France	39	119	95	97	123	114	91	96	92	86	85	93	51	69	69	48	53	31	1451
Presse Spécialisée	8	44	25	50	100	72	23	42	35	36	17	26	15	12	8	20	9	0	542
Presse Sportive	0	3	1	3	4	6	2	0	3	1	3	5	3	2	0	1	0	0	37
Sud-Ouest	10	36	24	29	52	52	41	45	47	38	50	36	42	26	16	19	19	9	591
Valeurs Actuelles	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	2	2	0	0	0	8
					1,28	1,05			1,04										
Count per year	279	911	650	941	7	7	779	999	6	898	713	810	591	469	521	424	393	161	12,929

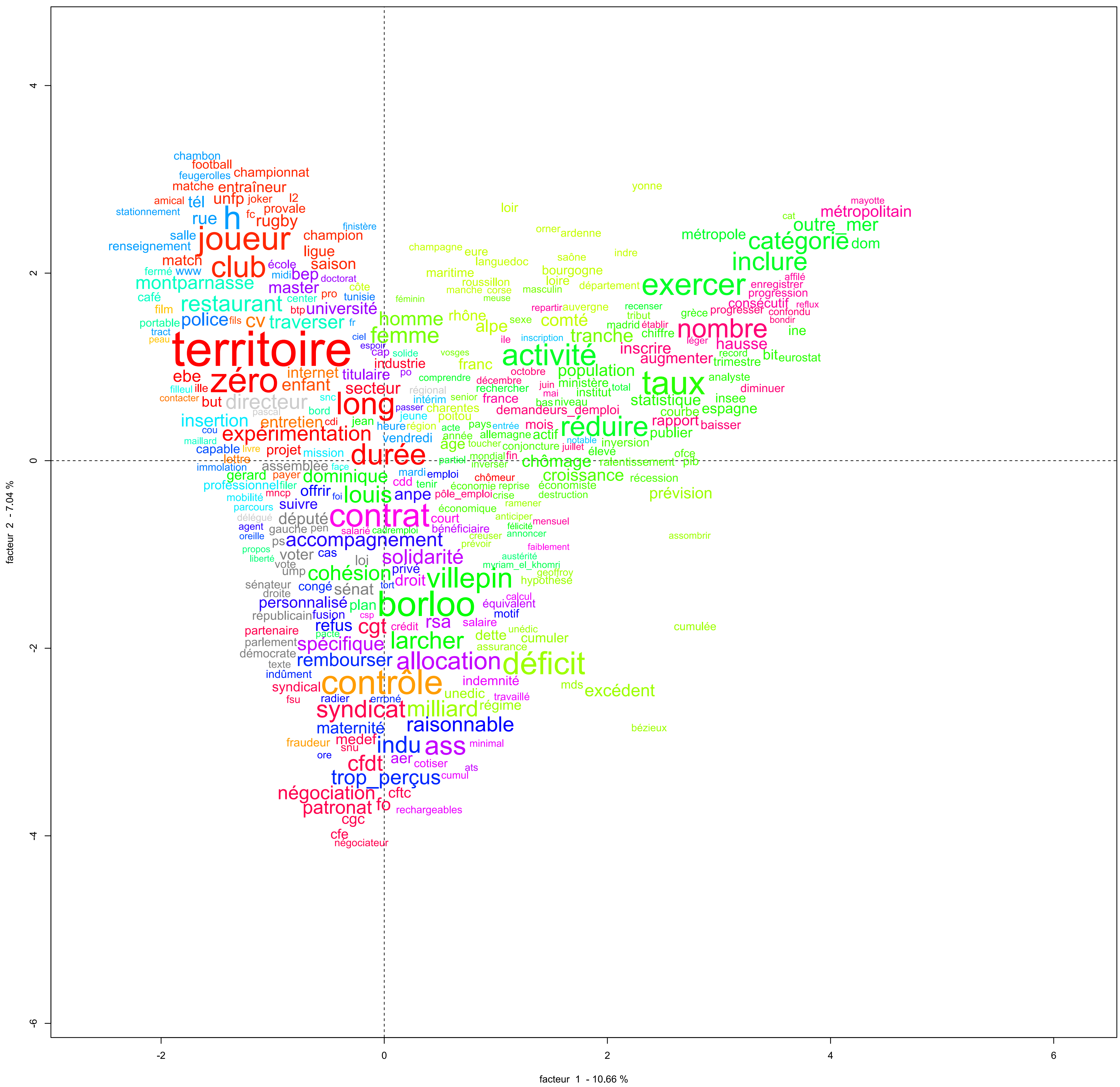
Appendix 2

More detailed results of the Hierarchical Descending Classification of our corpus. Be careful when printing this page, as it is in A3 format (297mm × 420mm; 11.7inch × 16.57inch).



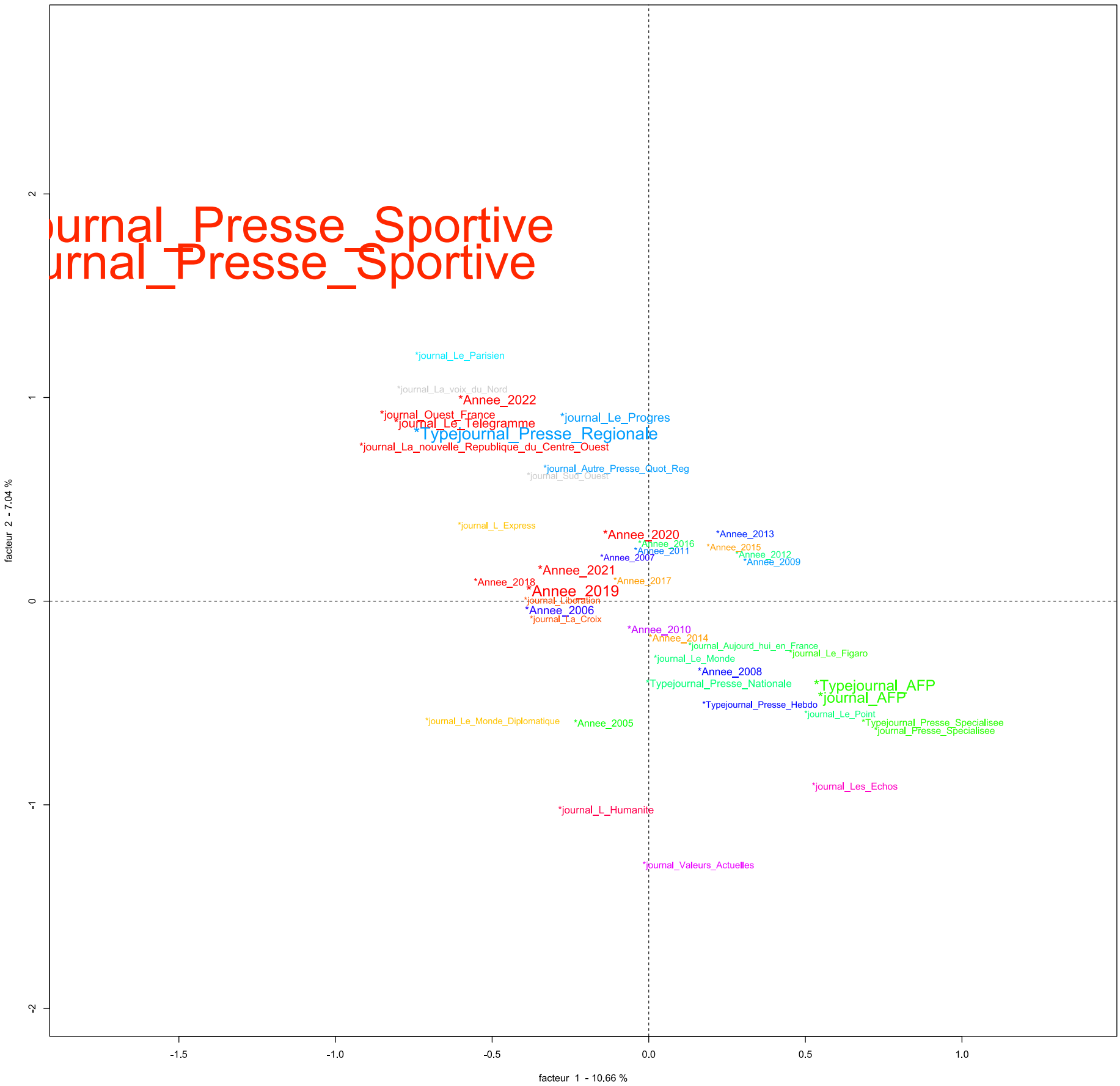
Appendix 3

Correspondence analysis of full words, following the Hierarchical Descending Classification of our corpus. Words most associated with each class are plotted. Text size is proportional to the chi-squared statistic of association with the class. Be careful when printing this page, as it is in A3 format (297mm × 420mm; 11.7inch × 16.57inch).



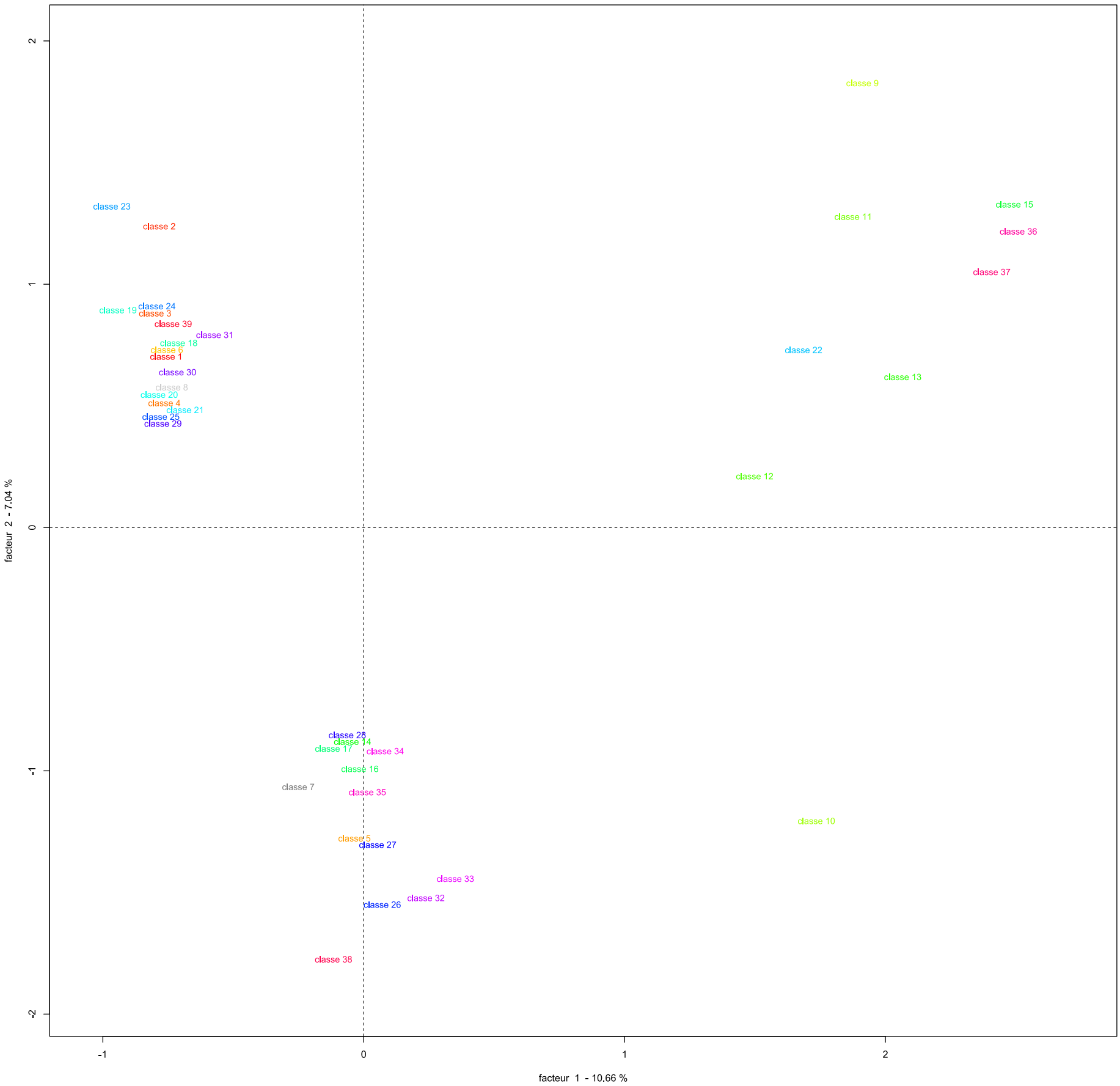
Appendix 4

Correspondence analysis of the journal and year of publication, following the Hierarchical Descending Classification of our corpus. Be careful when printing this page, as it is in A3 format (297mm × 420mm; 11.7inch × 16.57inch).



Appendix 5

Correspondence analysis of the classes, following the Hierarchical Descending Classification of our corpus. Be careful when printing this page, as it is in A3 format (297mm × 420mm; 11.7inch × 16.57inch).



APPENDICES to "You're a Nobody When you're Unemployed": Exploring the Content of Unemployed People's Stereotype

Charly Marie[1], Pierre Bouchat[12], et David Bourguignon[1]

[1]PErSEUs, Université de Lorraine

[2]Psychological Sciences Research Institute, UCLouvain, Louvain-la-Neuve, Belgium

Study 1

Table 1

Study 1. Psychometric analyses.

Target	Vertical dimension	Facets of the vertical dimension		Horizontal dimension	Facets of the horizontal dimension	
		Capacity	Assertiveness		Morality	Friendliness
Employed people	α = .77 [.71; .83] ω = .65 [.44; .79]	α = .72 [.64; .80] ω = .57 [.37; .74]	α = .57 [.44; .67] ω = . .56 [.43; .68]	α = .80 [.75; .84] ω = .61 [.49; .72]	α = .72 [.64; .78] ω = .63 [.53; .72]	α = .60 [.51; .69] ω = .45 [.30; .58]
Unemployed people	α = .80 [.74; .84] ω = .81 [.74; .85]	*r* = .79 [.71; .85]	*r* = .59 [.42; .70]	α = .89 [.85; .92] ω = .89 [.85; .91]	*r* = .86 [.79; .91]	*r* = .81 [.73; .87]
Firefighters	α = .75 [.67; .82] ω = .74 [.66; .82]	*r* = .82 [.73; .88]	*r* = .47 [.27; .63]	α = .87 [.84; .90] ω = .87 [.84; .90]	*r* = .89 [.84; .93]	*r* = .75 [.67; .82]
Railroad workers	α = .77 [.72; .82] ω = .77 [.70; .82]	*r* = .80 [.72; .85]	*r* = .62 [.46; .73]	α = .83 [.77; .87] ω = .82 [.76; .87]	*r* = .81 [.72; .87]	*r* = .76 [.65; .84]

Note. 95% confidence intervals around alpha and omega coefficients are computed with 999 bias corrected and accelerated bootstraps (Kelley, 2022; Kelley & Pornprasertmanit, 2016). Correlations *r* refer to Spearman-Brown correlation with 999 bias corrected and accelerated bootstraps (Canty & Ripley, 2024; Pronk, 2023; Pronk et al., 2022).

Table 2

Study 1. Contrast analyses of the dimensions of stereotype content between workers and unemployed people.

Level 1	**Level 2**	**Difference [95% CI]**	***t*(240)**	p_{Holm}	***d*** **[95% CI]**
Unemployed vertical	Unemployed horizontal	-.50 [-.64; -.36]	-9.45	< .001	-.61 [-.75; -.47]
Unemployed vertical	Workers horizontal	-1.38 [-1.58; -1.17]	-17.74	< .001	-1.15 [-1.31; -.98]
Workers horizontal	Unemployed horizontal	.88 [.70; 1.07]	12.64	< .001	.82 [.67; .96]
Workers vertical	Unemployed horizontal	1.18 [.98; 1.37]	16.01	< .001	1.03 [.88; 1.19]
Workers vertical	Unemployed vertical	1.67 [1.48; 1.87]	22.56	< .001	1.46 [1.27; 1.64]
Workers vertical	Workers horizontal	.30 [.19; .41]	7.37	< .001	.48 [.34; .61]

Table 3

Study 1. Contrast analyses of the facets of stereotype content between workers and unemployed people.

Facet	**Difference [95% CI]**	***t*(240)**	p_{Holm}	***d* [95% CI]**
Assertiveness	-1.46 [-1.61; -1.30]	-18.43	< .001	-1.19 [-1.35, -1.02]
Capacity	-1.89 [-2.07; -1.72]	-21.26	< .001	-1.37 [-1.55, -1.20]
Friendliness	-0.98 [-1.14; -.83]	-12.65	< .001	-.82 [-.96, -.67]
Morality	-0.78 [-.93; -0.63]	-10.04	< .001	-.65 [-.79, -.51]

Table 4

Study 1. Contrast analyses of the dimensions of stereotype content between unemployed people, firefighters and railroad workers.

Level 1	Level 2	Dimension	Difference [95% CI]	*t*(240)	p_{Holm}	*d* [95% CI]
Firefighters	Railroad workers	Horizontal	1.17 [.97; 1.38]	13.85	< .001	.89 [.74 ; 1.04]
Firefighters	Railroad workers	Vertical	1.16 [.99; 1.34]	16.02	< .001	1.03 [.88; 1.19]
Unemployed	Firefighters	Horizontal	-1.47 [-1.68; -1.25]	-16.35	< .001	-1.06 [-1.21; -.90]
Unemployed	Firefighters	Vertical	-2.26 [-2.47; -2.04]	-25.22	< .001	-1.63 [-1.82; -1.43]
Unemployed	Railroad workers	Horizontal	-.29 [-.47 ; -.12]	-4.06	< .001	-.26 [-.39; -.13]
Unemployed	Railroad workers	Vertical	-1.09 [-1.28; -.91]	-14.55	< .001	-.94 [-1.09; -.79]

Table 5

Study 1. Contrast analyses of the facets of stereotype content between unemployed people, firefighters and railroad workers.

Level1	**Level2**	**Facet**	**Difference [95% CI]**	***t*(240)**	p_{Holm}	***d*** **[95% CI]**
Firefighters	Railroad workers	Assertiveness	1.22 [1.02; 1.43]	14.49	< .001	.94 [.78; 1.09]
Firefighters	Railroad workers	Capacity	1.10 [.90; 1.30]	13.38	< .001	.86 [.72; 1.01]
Firefighters	Railroad workers	Friendliness	1.37 [1.14; 1.60]	14.46	< .001	.93 [.78; 1.08]
Firefighters	Railroad workers	Morality	.98 [.75; 1.21]	1.44	< .001	.67 [.53; .81]
Unemployed	Firefighters	Assertiveness	-2.07 [-2.31; -1.83]	-20.77	< .001	-1.34 [-1.51; -1.17]
Unemployed	Firefighters	Capacity	-2.44 [-2.68; -2.20]	-24.62	< .001	-1.59 [-1.78; -1.40]

Unemployed	Firefighters	Friendliness	-1.67 [-1.90; -1.43]	-17.22	< .001	-1.11 [-1.27; -.95]
Unemployed	Firefighters	Morality	-1.27 [-1.51; -1.03]	-12.80	< .001	-.83 [-.97; -.68]
Unemployed	Railroad workers	Assertiveness	-.85 [-1.04; -.66]	-10.79	< .001	-.70 [-.84; -.56]
Unemployed	Railroad workers	Capacity	-1.34 [-1.58; -1.11]	-13.87	< .001	-.90 [-1.04; -.75]
Unemployed	Railroad workers	Friendliness	-.30 [-.51; -.10]	-3.54	< .001	-.23 [-.36; -.10]
Unemployed	Railroad workers	Morality	-.29 [-.48; -.09]	-3.55	< .001	-.23 [-.36; -.10]

Table 6

Study 1. Contrast analyses of the attitude between unemployed people and workers, firefighters and railroad workers.

Level 1	**Level 2**	**Difference [95% CI]**	***t*(240)**	p_{Holm}	***d*** **[95% CI]**
Unemployed	Employed	-27.67 [-30.24; -25.10]	-21.22	< .001	-1.37 [-1.54; -1.19]

Table 7

Study 1. Contrast analyses of the attitude between unemployed people, firefighters and railroad workers.

Level 1	**Level 2**	**Difference [95% CI]**	***t*(240)**	p_{Holm}	***d*** **[95% CI]**
Firefighters	Railroad workers	25.99 [22.77; 29.21]	19.45	< .001	1.26 [1.09; 1.42]
Unemployed	Firefighters	-40.66 [-44.66; -36.66]	- 24.50	< .001	-1.58 [-1.77; -1.39]
Unemployed	Railroad workers	-14.68 [-17.67; -11.69]	-11.83	< .001	-.76 [-.91; -.62]

Study 2

Table 8

Study 2. Psychometric analyses.

Target	Vertical dimension	Facets of the vertical dimension		Horizontal dimension	Facets of the horizontal dimension	
		Capacity	Assertiveness		Morality	Friendliness
Employed people	α = .79 [.74; .83] ω = .78 [.65; .84]	α = .68 [.59; .75] ω = .72 [.40; 1]	α = .66 [.57; .73] ω = .68 [.59; .75]	α = .81 [.77; .86] ω = .60 [.46; .75]	α = .75 [.68; .80] ω = .62 [.54; .70]	α = .63 [.52; .70] ω = .52 [.40; .68]
Unemployed people	α = .85 [.79; .89] ω = .86 [.81; .89]	*r* = .80 [.72; .86]	*r* = .65 [.53; .75]	α = .90 [.85; .93] ω = .88 [.80; .92]	*r* = .92 [.89; .94]	*r* = .87 [.81; .91]
Firefighters	α = .74 [.66; .80] ω = .74 [.64; .80]	*r* = .75 [.61; .86]	*r* = .57 [.42; .68]	α = .84 [.80; .88] ω = .84 [.79; .89]	*r* = .90 [.86; .94]	*r* = .71 [.61; .79]
Railroad workers	α = .81 [.76; .85] ω = .80 [.74; .85]	*r* = .82 [.75; .88]	*r* = .67 [.54; .77]	α = .84 [.78; .88] ω = .82 [.74; .87]	*r* = .87 [.79; .93]	*r* = .71 [.58; .80]

Note. 95% confidence intervals around alpha and omega coefficients are computed with 999 bias corrected and accelerated bootstraps (Kelley, 2022; Kelley & Pornprasertmanit, 2016). Correlations *r* refer to Spearman-Brown correlation with 999 bias corrected and accelerated bootstraps (Canty & Ripley, 2024; Pronk, 2023; Pronk et al., 2022).

Table 9

Study 2. Contrast analyses of the dimensions of stereotype content between workers and unemployed people.

Level 1	Level 2	Difference [95% CI]	*t*(192)	p_{Holm}	*d* [95% CI]
Unemployed Horizontal	Unemployed Vertical	.62 [.44; .79]	9.25	< .001	.67 [.51; .82]
Unemployed Horizontal	Workers Horizontal	-1.02 [-1.24; -.80]	-12.24	< .001	-.88 [-1.05; -.72]
Unemployed Horizontal	Workers Vertical	-1.28 [-1.52; -1.04]	-14.39	< .001	-1.04 [-1.21; -.86]
Unemployed Vertical	Workers Vertical	-1.90 [-2.16; -1.63]	-18.86	< .001	-1.36 [-1.56; -1.16]
Workers Horizontal	Unemployed Vertical	1.64 [1.38; 1.90]	16.91	< .001	1.22 [1.03; 1.41]
Workers Horizontal	Workers Vertical	-.26 [-.38; -.14]	-5.95	< .001	-.43 [-.58; -.28]

Table 10

Study 2. Contrast analyses of the facets of stereotype content between workers and unemployed people.

Facet	**Difference [95% CI]**	***t*(192)**	p_{Holm}	***d*** **[95% CI]**
Assertiveness	-1.74 [-1.96; -1.51]	-15.16	< .001	-1.09 [-1.27; -.91]
Capacity	-2.05 [-2.25; -1.85]	-20.29	< .001	-1.46 [-1.67, -1.26]
Friendliness	-1.03 [-1.20; -.86]	-11.78	< .001	-.85 [-1.01; -.68]
Morality	-1.01 [-1.21; -.82]	-10.07	< .001	-0.73 [-.89; -.57]

Table 11

Study 2. Contrast analyses of the dimensions of stereotype content between unemployed people, firefighters and railroad workers.

Level1	Level2	Dimension	Difference [95% CI]	*t*(192)	p_{Holm}	*d* [95% CI]
Firefighters	Railroad workers	Horizontal	1.30 [1.10; 1.50]	15.64	< .001	1.13 | [0.95, 1.31]
Firefighters	Railroad workers	Vertical	1.38 [1.19; 1.57]	17.48	< .001	1.26 | [1.07, 1.45]
Unemployed	Firefighters	Horizontal	-1.67 [-1.92; -1.42]	-16.40	< .001	-1.18 | [-1.37, -1.00]
Unemployed	Firefighters	Vertical	-2.59 [-2.84; -2.33]	-24.27	< .001	-1.75 | [-1.98, -1.53]
Unemployed	Railroad workers	Horizontal	-0.37 [-0.57; -0.17]	-4.45	< .001	-0.32 | [-0.47, -0.18]
Unemployed	Railroad workers	Vertical	-1.21 [-1.47; -0.94]	-11.03	< .001	-0.80 | [-0.96, -0.63]

Table 12

Study 2. Contrast analyses of the facets of stereotype content between unemployed people, firefighters and railroad workers.

Level 1	Level 2	Facet	Difference [95% CI]	*t*(192)	p_{Holm}	*d* [95% CI]
Firefighters	Railroad workers	Assertiveness	1.54 [1.33; 1.76]	17.43	< .001	1.26 [1.07; 1.45]
Firefighters	Railroad workers	Capacity	1.21 [.98; 1.44]	12.82	< .001	.93 [.76; 1.09]
Firefighters	Railroad workers	Friendliness	1.49 [1.28; 1.71]	16.59	< .001	1.20 [1.01; 1.38]
Firefighters	Railroad workers	Morality	1.10 [.86; 1.34]	11.07	< .001	.80 [.64; .96]
Unemployed	Firefighters	Assertiveness	-2.51 [-2.81; -2.21]	-2.37	< .001	-1.47 [-1.67; -1.26]
Unemployed	Firefighters	Capacity	-2.66 [-2.91; -2.41]	-25.61	< .001	-1.85 [-2.08; -1.61]

Unemployed	Firefighters	Friendliness	-1.77 [-2.02; -1.52]	-17.17	< .001	-1.24 [-1.43; -1.05]
Unemployed	Firefighters	Morality	-1.56 [-1.86; -1.27]	-12.96	< .001	-.94 [-1.10; -.77]
Unemployed	Railroad workers	Assertiveness	-.97 [-1.26; -.67]	-7.88	< .001	-.57 [-.72; -.42]
Unemployed	Railroad workers	Capacity	-1.45 [-1.74; -1.16]	-12.16	< .001	-.88 [-1.04; -.71]
Unemployed	Railroad workers	Friendliness	-.28 [-.50; -.06]	-3.02	.003	-.22 [-.36; -.07]
Unemployed	Railroad workers	Morality	-.46 [-.71; -.21]	-4.49	< .001	-.32 [-.47; -.18]

Table 13

Study 2. Contrast analyses of the attitude between unemployed people and workers, firefighters and railroad workers.

Level 1	**Level 2**	**Difference [95% CI]**	***t*(192)**	p_{Holm}	***d*** **[95% CI]**
Unemployed	Employed	-28.45 [-31.42; -25.48]	-18.91	< .001	-1.36 [-1.56; -1.16]
Unemployed	Firefighters	-42.04 [-46.58; -37.49]	-22.32	< .001	-1.61 [-1.82, -1.40]
Unemployed	Railroad workers	-14.86 [-18.43; -11.29]	-10.04	< .001	-.72 [-.88, -.56]

Table 14

Study 2. Ascent of Man.

Level 1	**Level 2**	**Difference [95% CI]**	***t*(192)**	p_{Holm}	***d*** **[95% CI]**
Unemployed	Employed	-10.80 [-13.25; -8.35]	-8.68	< .001	-.63 [-.78; -.47]
Unemployed	Firefighters	-16.85 [-20.68; -13.03]	-10.65	< .001	-.77 [-.93; -.61]
Unemployed	Railroad workers	-4.75 [-7.38; -2.11]	-4.35	< .001	-.31 [-.46; -.17]

Study 3

Table 15

Study 3. Psychometric analyses.

Target	Vertical dimension	Facets of the vertical dimension		Horizontal dimension	Facets of the horizontal dimension	
		Capacity	Assertiveness		Morality	Friendliness
Employed people	α = .82 [.74; . 88] ω = . 78 [.62; .86]	*r* = .85 [.69; .93]	*r* = .80 [.69; .88]	α = .91 [.87; .94] ω = .91 [.86; .94]	*r* = .89 [.82; .93]	*r* = .86 [.77; .91]
Unemployed people	α = .78 [.67; .85] ω = .80 [.63; .86]	*r* = .85 [.69; .93]	*r* = .80 [.69; .88]	α = .92 [.88; .95] ω = .92 [.88; .95]	*r* = .90 [.84; .94]	*r* = .88 [.80; .93]

Note. 95% confidence intervals around alpha and omega coefficients are computed with 999 bias corrected and accelerated bootstraps (Kelley, 2022; Kelley & Pornprasertmanit, 2016). Correlations *r* refer to Spearman-Brown correlation with 999 bias corrected and accelerated bootstraps (Canty & Ripley, 2024; Pronk, 2023; Pronk et al., 2022).

Table 16

Study 3. Contrast analyses of the dimensions of stereotype content between workers and unemployed people.

Level1	Level2	Difference [95% CI]	*t*(122)	p_{Holm}	*d* [95% CI]
Unemployed Horizontal	Unemployed Vertical	0.46 [0.28; 0.65]	6.63	< .001	.60 [.41; .79]
Unemployed Horizontal	Workers Horizontal	-0.32 [-0.64; 0.00]	-2.66	0.027	-.24 [-.42; -.06]
Unemployed Horizontal	Workers Vertical	-0.32 [-0.66; 0.02]	-2.55	0.027	-.23 [-.41; -.05]
Unemployed Vertical	Workers Vertical	-0.79 [-1.12; -0.45]	-6.33	< .001	-.57 [-.76; -.38]
Workers Horizontal	Unemployed Vertical	0.78 [0.46; 1.10]	6.56	< .001	.59 [.40; .79]
Workers Horizontal	Workers Vertical	-0.01 [-0.20; 0.19]	-0.08	0.933	-.01 [-.19; .17]

Table 17

Study 3. Contrast analyses of the facets of stereotype content between workers and unemployed people.

Level 1	Level 2	Facet	Difference [95% CI]	*t*(122)	p_{Holm}	*d* [95% CI]
Unemployed	Workers	Assertiveness	-.98 [-1.24; -.71]	-7.26	< .001	-.66 [-.85; -.46]
Unemployed	Workers	Capacity	-.60 [-.88; -.31]	-4.14	< .001	-.37 [-.56; -.19]
Unemployed	Workers	Friendliness	-.43 [-.67; -.20]	-3.59	< .001	-.32 [-.51; -.14]
Unemployed	Workers	Morality	-.20 [-.47; .07]	-1.48	.141	-.13 [-.31; .04]

ANNEXE :
Test de la théorie du contact intergroupe et de ses médiateurs entre professionnel·les de l'insertion et personnes sans emploi

Charly Marie[1], Pierre Bouchat[12], et David Bourguignon[1]

[1]PErSEUs, Université de Lorraine

[2]Psychological Sciences Research Institute, UCLouvain, Louvain-la-Neuve, Belgium

Questionnaire

Ensemble des concepts de l'étude avec la source d'adaptation, les consignes et les questions qui ont été posées aux participants et participantes, ainsi que les modalités de réponses.

Concept	Echelle d'inspiration	Question(s) posée(s), ou consigne	Modalités de réponses
Attitude	Thermomètre de sentiment	Pour le groupe des "chômeurs" et le groupe des "travailleurs" : Nous aimerions connaître vos opinions concernant ces deux groupes de manière générale. Nous mesurons vos opinions à l'aide d'une échelle qui va de 0 à 100, un peu comme un thermomètre. Si vous avez des opinions favorables envers le groupe donné, choisissez un chiffre entre 50 et 100, l'opinion la plus favorable étant 100 sur l'échelle. Par contre si vous avez des sentiments plutôt défavorables envers un groupe donné, choisissez un degré entre 0 et 50, l'opinion la plus défavorable sur l'échelle étant le chiffre zéro. Le chiffre 50 dénote une opinion ni favorable ni défavorable envers le groupe en question.	De 0 à 100.
Fréquence des contacts	Islam et Hewstone (1993)	Veuillez répondre aux questions suivantes en utilisant l'échelle en 7 points (1 = jamais ; 7 = très souvent) : *A quelle fréquence avez-vous des contacts avec des chômeurs ?*	7 points (1 = jamais ; 7 = très souvent)
Qualité des contacts	Barlow et al. (2012)	Pensez aux rencontres que vous avez eu avec des personnes au chômage et indiquez votre degré d'accord avec les affirmations suivantes en utilisant l'échelle en 7 points (1 = pas du tout ; 7 = tout à fait) : • Qualité négative ○ De manière générale, ces rencontres étaient tendues	7 points (1 = pas du tout ; 7 = tout à fait)

Concept	Echelle d'inspiration	Question(s) posée(s), ou consigne	Modalités de réponses
		○ De manière générale, ces rencontres étaient désagréables ○ De manière générale, ces rencontres ont abouti à des situations conflictuelles • Qualité positive ○ De manière générale, ces rencontres étaient harmonieuses ○ De manière générale, ces rencontres étaient agréables ○ De manière générale, ces rencontres ont abouti à des résultats positifs	
Prise de perspective	Version française du Index de réactivité interpersonnelle (Interpersonal Reactivity Index, IRI, Gilet et al., 2013)	Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les affirmations suivantes en utilisant l'échelle en 7 points (1 = pas du tout ; 7 = tout à fait) : • Lors d'un désaccord avec une personne au chômage, j'essaie d'écouter le point de vue de chacun avant de prendre une décision • Avant de critiquer une personne au chômage, j'essaie d'imaginer comment je me sentirais à sa place • J'essaie parfois de mieux comprendre les personnes au chômage en imaginant comment elles voient les choses de leur perspective	7 points (1 = pas du tout ; 7 = tout à fait)
Empathie	Version française du Index de réactivité interpersonnelle (Interpersonal Reactivity Index, IRI, Gilet et al., 2013)	Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les affirmations suivantes en utilisant l'échelle en 7 points (1 = pas du tout ; 7 = tout à fait) : • Quand je vois une personne au chômage dont on a profité, j'ai envie de la protéger • Je me soucie très peu du malheur des personnes au chômage • Je suis souvent touché.e, affecté.e par les événements qui arrivent aux personnes au chômage	7 points (1 = pas du tout ; 7 = tout à fait)

Concept	Echelle d'inspiration	Question(s) posée(s), ou consigne	Modalités de réponses
Anxiété inter-groupes	Echelle de Stephan et Stephan (1985)	Si vous deviez interagir avec un groupe de personnes au chômage (par exemple, en discutant avec elles, en travaillant sur un projet avec elles), comment vous sentiriez-vous par rapport à d'autres situations où vous interagissez avec des personnes qui travaillent ? Vous vous sentiriez plutôt : • Nerveux (1) à Détendu·e· (7) • Inquièt·e· (1) à Relax ·7· • Effrayé·e· (1) à Rassuré·e· (7) • Embarrassé·e· (1) à A l'aise (7) • Sur la défensive (1) à Ouvert·e· (7) • Méfiant·e· (1) à Confiant·e· (7)	7 points, de 1 (Nerveux ; Inquièt·e· ; Effrayé·e· ; Embarassé·e· ; Sur la défensive ; Méfiant·e·) à 7 (Détendu·e· ; Relax ; Rassuré·e· ; A l'aise ; Ouvert·e· ; Confiant·e·)
Variabilité perçue de l'exogroupe		Veuillez donner votre degré d'accord avec les affirmations suivantes en utilisant l'échelle en 7 points (1 = pas du tout ; 7 = tout à fait) : • Les personnes au chômage partagent une série de caractéristiques propres à elles-mêmes • Chaque personne au chômage a sa propre singularité • Toute personne au chômage est avant tout un individu unique	7 points (1 = pas du tout ; 7 = tout à fait)

ANNEXE
L'Épreuve du Chômage : Baromètre de la Stigmatisation des "Chômeurs" et du Chômage et Liens avec le Sentiment d'Auto-Efficacité

Charly Marie[1], Emma de Araujo[2], Morgane Hoffmann[3] et David Bourguignon[1]

[1]PErSEUs, Université de Lorraine

[2]LaPsyDÉ, Université Paris-Cité

[3]CREST - CNRS - Ecole polytechnique - GENES – ENSAE

Information

Les annexes d'hétérogénéité sont très nombreuses et sont toutes sur le répertoire Open Science Framework disponible à l'adresse https://osf.io/h3yb9/?view_only=643a4f1789c2451585368477cb1ea49a :

- Tables d'hétérogénéité ;
- Tables de statistiques (identiques aux figures rapportées dans le papier) ;
- Tables non-pondérées ;

APPENDICES TO French Validation of Pinel's Stigma Consciousness Questionnaire Among Unemployed People: Links with Well-Being, Motivation, Objective Job Search Behavior, and Access to Employment

Charly Marie[1], Charlotte Rauscher[2], Morgane Hoffmann[3], Pierre Bouchat[14], David Bourguignon[1]

[1] PErSEUs, University of Lorraine, Metz, France

[2] LPC UR4440, University of Strasbourg, Strasbourg, France.

[3] CREST, CNRS, Ecole polytechnique, GENES, ENSAE, Paris, France

[4] Psychological Sciences Research Institute, UCLouvain, Louvain-la-Neuve, Belgium

Appendix 1: Covariates balance table in between respondents and non-respondents

Table 1.
Covariates balance table in between respondents and non-respondents.

Covariate	**Non-respondent**, N = 27,945[1]	**Respondent**, N = 2,055[1]	**p-value**[2]	**Cohen's d [95% CI]**
Age	37 (28, 49)	46 (35, 55)	**<0.001**	-0.46 [-0.50; -0.41]
Gender			**<0.001**	
F	14,340 (51%)	1,310 (64%)		
M	13,605 (49%)	745 (36%)		
Level of education			**<0.001**	
A-level	5,468 (20%)	361 (18%)		
Under A-level - No diploma	3,718 (13%)	159 (7.7%)		
Under A-level - High school education	12,783 (46%)	901 (44%)		
At least 2 years of higher education	5,976 (21%)	634 (31%)		
Circumstances in which the last job ended			**<0.001**	
Conventional ending of an open-ended contract	2,943 (11%)	294 (14%)		
Dismissal	3,529 (13%)	347 (17%)		
End of fixed-term or temporary contract	6,836 (24%)	398 (19%)		
End of illness or parental leave	1,352 (4.8%)	103 (5.0%)		
End of training, internship or community involvement	3,083 (11%)	307 (15%)		
Newcomers	963 (3.4%)	43 (2.1%)		
Other	7,591 (27%)	440 (21%)		
Resignation or end of trial period	1,648 (5.9%)	123 (6.0%)		
Prioritized neighborhoods of the City Policy			**<0.001**	
No QPV	24,369 (87%)	1,854 (90%)		
Yes QPV	3,576 (13%)	201 (9.8%)		
Administrative category			**<0.001**	
1	13,594 (49%)	1,084 (53%)		
2	2,251 (8.1%)	234 (11%)		
3	4,059 (15%)	276 (13%)		
6	8,041 (29%)	461 (22%)		
Length of registration			0.9	
0 to 3 months	5,986 (21%)	426 (21%)		
3 to 6 months	3,870 (14%)	285 (14%)		
6 to 12 months	6,123 (22%)	452 (22%)		
12 months and more	11,966 (43%)	892 (43%)		
Unemployment benefits days remaining			**<0.001**	
No benefits	17,201 (62%)	1,076 (52%)		
0 to 3 months	1,826 (6.5%)	110 (5.4%)		
3 to 6 months	1,493 (5.3%)	126 (6.1%)		
6 to 12 months	3,026 (11%)	246 (12%)		
12 months and more	4,399 (16%)	497 (24%)		
Had a meeting with personal caseworker in the last 3 months			**<0.001**	
0	19,218 (69%)	1,257 (61%)		
1	3,437 (12%)	317 (15%)		
2	2,536 (9.1%)	223 (11%)		
3 and more	2,754 (9.9%)	258 (13%)		
At least one refused application in the last 3 months			**0.008**	
0	27,339 (98%)	1,992 (97%)		
1	606 (2.2%)	63 (3.1%)		
Type of France travail's support			**0.012**	
Followed	6,579 (24%)	501 (24%)		
Guided	16,250 (58%)	1,188 (58%)		
Reinforced	4,251 (15%)	280 (14%)		
Very reinforced	865 (3.1%)	86 (4.2%)		
Number of different target jobs declared			0.7	
No known targeted job	12,221 (44%)	913 (44%)		
1	8,881 (32%)	655 (32%)		
2	4,420 (16%)	306 (15%)		
3 and more	2,423 (8.7%)	181 (8.8%)		
Nationality			**<0.001**	
French	23,620 (85%)	1,864 (91%)		
Non-French	4,325 (15%)	191 (9.3%)		

Table 1.
Covariates balance table in between respondents and non-respondents.

Covariate	**Non-respondent**, N = 27,945[1]	**Respondent**, N = 2,055[1]	**p-value**[2]	**Cohen's d [95% CI]**
Employment area			**<0.001**	
Auvergne Rhône-Alpes	3,075 (11%)	223 (11%)		
Bourgogne-Franche-Comté	983 (3.5%)	96 (4.7%)		
Bretagne	1,229 (4.4%)	89 (4.3%)		
Centre-Val de Loire	1,017 (3.6%)	67 (3.3%)		
French overseas territories and Corsica	1,453 (5.2%)	163 (7.9%)		
Grand-Est	2,078 (7.4%)	167 (8.1%)		
Hauts-de-France	2,611 (9.3%)	172 (8.4%)		
Ile-de-France	5,096 (18%)	343 (17%)		
Normandie	1,338 (4.8%)	85 (4.1%)		
Nouvelle-Aquitaine	2,351 (8.4%)	195 (9.5%)		
Occitanie	2,918 (10%)	195 (9.5%)		
Pays de la Loire	1,473 (5.3%)	107 (5.2%)		
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,323 (8.3%)	153 (7.4%)		
Familial situation			**<0.001**	
Married	11,142 (40%)	950 (46%)		
Separated	2,836 (10%)	299 (15%)		
Single	13,967 (50%)	806 (39%)		
Number of children to care for			**<0.001**	
0	15,696 (56%)	1,107 (54%)		
1	4,906 (18%)	424 (21%)		
2	4,308 (15%)	354 (17%)		
3 and more	3,035 (11%)	170 (8.3%)		
Number of months of experience			**<0.001**	
No experience	6,442 (23%)	468 (23%)		
Up to 3 years	8,760 (31%)	493 (24%)		
Up to 10 years	6,886 (25%)	464 (23%)		
More than 10 years	5,857 (21%)	630 (31%)		
Targeted job sector			**<0.001**	
Agriculture, fishing and natural areas	970 (3.5%)	48 (2.3%)		
Arts and crafts	238 (0.9%)	16 (0.8%)		
Banking, Insurance, Real Estate	357 (1.3%)	29 (1.4%)		
Business Support	1,976 (7.1%)	218 (11%)		
Commerce, Sales and Retail	3,586 (13%)	252 (12%)		
Communication, Media and Multimedia	633 (2.3%)	45 (2.2%)		
Construction, Building and Public Works	1,401 (5.0%)	66 (3.2%)		
Does not know where to work	9,294 (33%)	687 (33%)		
Entertainment	471 (1.7%)	13 (0.6%)		
Health	708 (2.5%)	63 (3.1%)		
Hotels, Restaurants, Tourism, Leisure and Entertainment	1,820 (6.5%)	113 (5.5%)		
Industry	1,129 (4.0%)	66 (3.2%)		
Installation and Maintenance	654 (2.3%)	37 (1.8%)		
Personal and community services	3,123 (11%)	309 (15%)		
Transport and logistics	1,585 (5.7%)	93 (4.5%)		
Minimum social welfare recipient			**<0.001**	
No	21,231 (76%)	1,655 (81%)		
Yes	6,714 (24%)	400 (19%)		
Priorities according to the caseworker			**0.045**	
Career plan	6,549 (23%)	520 (25%)		
Direct return to employment	9,058 (32%)	678 (33%)		
Job search strategy	3,656 (13%)	256 (12%)		
Job search techniques	2,134 (7.6%)	147 (7.2%)		
More details needed	92 (0.3%)	12 (0.6%)		
Needs an adaptation	3,178 (11%)	237 (12%)		
Some obstacles to be resolved	3,278 (12%)	205 (10.0%)		
Reservation wage			**<0.001**	
Minimum Wage	1,555 (5.6%)	136 (6.6%)		
2th decile	2,527 (9.0%)	115 (5.6%)		
4th decile	15,816 (57%)	1,113 (54%)		
6th decile	7,106 (25%)	602 (29%)		
8th decile and above	941 (3.4%)	89 (4.3%)		
Seeking part-time or full-time employment			**<0.001**	

Table 1.
Covariates balance table in between respondents and non-respondents.

Covariate	**Non-respondent**, N = 27,945[1]	**Respondent**, N = 2,055[1]	**p-value**[2]	**Cohen's d [95% CI]**
Full-time	23,495 (84%)	1,651 (80%)		
Part-time	4,450 (16%)	404 (20%)		
Looking for a fixed-term or open-ended job			**0.009**	
Fixed-term	5,003 (18%)	321 (16%)		
Open-ended	22,942 (82%)	1,734 (84%)		

[1] Median (IQR) for numerical values; n (%) for categorical values.
[2] Welch Two Sample t-test for numerical values; Pearson's Chi-squared test for categorical values. CI = Confidence Interval.

Appendix 2: Translated and adapted Stigma Consciousness Questionnaire items

Table 2.
Translated and adapted Stigma Consciousness Questionnaire items

Item	Original items, from Pinel (1999) study 2 among women and 3 among gay men and lesbian women	*Adapted item* [French translation]
1	Stereotypes about women have not affected me personally (R)	*Stereotypes about the unemployed have not affected me personally* (R) [Les stéréotypes sur les chômeurs ne me touchent pas personnellement]
2	I never worry that my behaviors will be viewed as stereotypically female. (R)	*I never worry that my behavior will be seen as reflecting stereotypes of the unemployed* (R) [Je ne m'inquiète jamais que mes comportements soient vus comme reflétant les stéréotypes des chômeurs]
3	When interacting with heterosexuals who know of my sexual preference, I feel like they interpret all my behaviors in terms of the fact that I am a homosexual.	*When interacting with workers who know I am unemployed, I feel that they interpret all my behaviors in the light of my work situation* [Quand j'interagis avec des travailleurs qui savent que je suis au chômage, j'ai l'impression qu'ils interprètent tous mes comportements à la lumière de ma situation professionnelle]
4	Most men do not judge women on the basis of their gender.	*Most workers do not judge the unemployed by the fact that they are unemployed* [La plupart des travailleurs ne jugent pas les chômeurs sur le fait qu'ils sont au chômage]
5	My being female does not influence how men act with me. (R)	*My being unemployed does not influence how workers act with me.* (R) [Le fait d'être au chômage n'influence pas la façon dont les travailleurs se comportent avec moi]
6	I almost never think about the fact that I am female when I interact with men. (R)	*I almost never think about the fact that I am unemployed when I interact with workers* (R) [Je ne pense presque jamais au fait que je suis chômeur quand j'interagis avec des travailleurs]
7	My being female does not influence how people act with me.	*My being unemployed does not influence how people act with me* (R) [Le fait d'être au chômage n'influence pas la façon dont les gens en général se comportent avec moi]
8	Most men have a lot more sexist thoughts than they actually express.	*Most workers have a lot more negative thoughts about the unemployed than they openly express* [La plupart des travailleurs ont plus d'opinions négatives sur les chômeurs que celles qu'ils expriment ouvertement]
9	I often think that men are unfairly accused of being sexist. (R)	*I often think that workers are unfairly accused of being prejudiced against the unemployed. (R)* [Je pense souvent que les travailleurs sont injustement accusés d'entretenir des préjugés à l'égard des chômeurs]
10	Most men have a problem viewing women as equals.	*Most workers have a problem viewing unemployed as equals* [La plupart des travailleurs ont du mal à considérer les chômeurs comme leurs égaux]

Appendix 3: Outcomes balance table in between survey sample and non-survey sample

Table 3.
Outcomes balance table in between survey sample and non-survey sample.

Outcome	**Did not receive the survey**, N = 30,000[1]	**Received the survey**, N = 30,000[1]	**p-value**[2]	**Cohen's d [95% CI]**
Number of sent applications in 3 months	0.27 (1.20)	0.27 (1.21)	0.6	0.00 [-0.02; 0.01]
At least one sent application in 3 months			0.5	
0	27,587 (92%)	27,627 (92%)		
1	2,413 (8.0%)	2,373 (7.9%)		
Number of clicks on a job add in 3 months	0.47 (2.21)	0.47 (2.20)	0.3	0.00 [-0.01; 0.02]
At least one click on a job add in 3 months			0.3	
0	27,382 (91%)	27,458 (92%)		
1	2,618 (8.7%)	2,542 (8.5%)		
Time spent looking for a job in 3 months	2.13 (10.92)	2.11 (10.86)	0.3	0.00 [-0.01; 0.02]
At least one visit to the jobsearch platform in 3 months			0.6	
0	27,810 (93%)	27,840 (93%)		
1	2,190 (7.3%)	2,160 (7.2%)		
Number of sent applications by one's caseworker in 3 months	0.65 (1.53)	0.68 (1.56)	**0.006**	-0.02 [-0.04; 0.00]
At least one sent application by one's caseworker in 3 months			**0.010**	
0	22,012 (73%)	21,732 (72%)		
1	7,988 (27%)	8,268 (28%)		
Number of job offers received by a company in 3 months	0.07 (0.32)	0.08 (0.33)	0.2	-0.01 [-0.02; 0.01]
At least one job offer received by a company in 3 months			0.2	
0	28,285 (94%)	28,212 (94%)		
1	1,715 (5.7%)	1,788 (6.0%)		
Wants to become an entrepreneur			**0.011**	
No	27,867 (93%)	28,025 (93%)		
Yes	2,133 (7.1%)	1,975 (6.6%)		
Found any kind of job (after 3 months)			0.9	
0	22,315 (74%)	22,330 (74%)		
1	7,685 (26%)	7,670 (26%)		
Found any kind of traditional job (after 3 months)	4,935 (16%)	4,936 (16%)	>0.9	
Found a stable traditional job only (after 3 months)			0.5	
0	28,732 (96%)	28,767 (96%)		
1	1,268 (4.2%)	1,233 (4.1%)		
Found a temporary traditional job only (after 3 months)			0.5	
0	26,680 (89%)	26,626 (89%)		
1	3,320 (11%)	3,374 (11%)		
Found a mission only (after 3 months)	3,286 (11%)	3,246 (11%)	0.6	

[1] Mean (SD) for numerical values; n (%) for categorical values.

[2] Welch Two Sample t-test for numerical values; Pearson's Chi-squared test for categorical values. CI = Confidence Interval.

Appendix 4: Standardized loading patterns from Exploratory Factor Analysis of the Stigma Consciousness questionnaire

Table 4.
Standardized loading patterns from Exploratory Factor Analysis of the Stigma Consciousness questionnaire

	Standardized loadings β for the 1 factor EFA	Standardized loadings β for the 2-factor EFA		Standardized loadings β for the 3-factor EFA		
		Factor 1	Factor 2	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Item						
1 [R] *Stereotypes about the unemployed have not affected me personally* (R) [Les stéréotypes sur les chômeurs ne me touchent pas personnellement]	0.59***	0.61***	-0.05	0.87***	-0.02	0
2 [R] *I never worry that my behavior will be seen as reflecting stereotypes of the unemployed* (R) [Je ne m'inquiète jamais que mes comportements soient vus comme reflétant les stéréotypes des chômeurs]	0.57***	0.6***	-0.11	0.39**	0.3*	-0.09
3 *When interacting with workers who know I am unemployed, I feel that they interpret all my behaviors in the light of my work situation* [Quand j'interagis avec des travailleurs qui savent que je suis au chômage, j'ai l'impression qu'ils interprètent tous mes comportements à la lumière de ma situation professionnelle]	0.21**	0.12	0.56***	0.04	0.09	0.56***
4 [R] *Most workers do not judge the unemployed by the fact that they are unemployed* [La plupart des travailleurs ne jugent pas les chômeurs sur le fait qu'ils sont au chômage]	0.44***	0.42***	0.11	-0.02	0.47***	0.09
5 [R] *My being unemployed does not influence how workers act with me.* (R) [Le fait d'être au chômage n'influence pas la façon dont les travailleurs se comportent avec moi]	0.61***	0.6***	0.01	-0.05	0.72***	-0.03
6 [R] *I almost never think about the fact that I am unemployed when I interact with workers* (R) [Je ne pense presque jamais au fait que je suis chômeur quand j'interagis avec des travailleurs]	0.67***	0.67***	-0.01	0.45**	0.33*	0.01
7 [R] *My being unemployed does not influence how people act with me* (R) [Le fait d'être au chômage n'influence pas la façon dont les gens en général se comportent avec moi]	0.73***	0.71***	0.1	0.12	0.69***	0.08
8 *Most workers have a lot more negative thoughts about the unemployed than they openly express* [La plupart des travailleurs ont plus d'opinions négatives sur les chômeurs que celles qu'ils expriment ouvertement]	0.1	-0.03	0.77***	0.05	-0.06	0.78***
9 [R] *I often think that workers are unfairly accused of being prejudiced against the unemployed. (R)* [Je pense souvent que les travailleurs sont injustement accusés d'entretenir des préjugés à l'égard des chômeurs]	0.16*	0.25***	-0.4***	-0.03	0.3***	-0.42***
10 *Most workers have a problem viewing unemployed as equals* [La plupart des travailleurs ont du mal à considérer les chômeurs comme leurs égaux]	0.15	0.03	0.73***	-0.09	0.12	0.71***
Proportion of explained variance (cumulative variance)	.23	.23	.16 (.39)	.17	.16 (.33)	.13 (.46)
$\chi 2$(df)	213(35)***	52(26)***		19(18)		
RMSEA [95% CI]	.16 [.14; .18]	.07 [.04; .10]		.02 [.00; .07]		
CFI	.60	.94		1		
TLI	.48	.90		.99		
SRMR	.14	.05		.03		

Note. N = 200.
* = significant at $p < .05$;
** = significant at $p < .01$;
*** = significant at $p < .001$.
[R] Denotes reversed items.

Appendix 5: Confirmatory factor analyses

We conducted a CFA using only negatively worded items. This model shows an excellent fit to the data ($\chi 2$ = 39(14), p < .01; RMSEA = .03[.02; .04]; CFI = .99; TLI = .99; SRMR = .03), but item 9 loads poorly on its factor (standardized loading β = .24, p < .01).

We also fit a CFA with only negatively worded items, without item 9 ($\chi 2$ = 33(9), p < .01; RMSEA = .04 [.02; .05]; CFI = .99; TLI = .99; SRMR = .03). It is not possible to assess the fit of a 1 factor CFA for positively worded items only, as having 3 observed variables produces a just-identified model (df = 0), except for a $\chi 2$ test ($\chi 2$ = 739(3), p < .01).

Table 5.
Results of the Confirmatory factor analyses.

	1 factor CFAs			
	Standardized loadings *β* [95% CI] for the 1 factor CFA	Standardized loadings β [95% CI] for the negatively worded items only (retaining item 9)	Standardized loadings β [95% CI] for the negatively worded items only (deleting item 9)	Standardized loadings β [95% CI] for the positively worded items only
Item				
1 [R] *Stereotypes about the unemployed have not affected me personally* (R) [Les stéréotypes sur les chômeurs ne me touchent pas personnellement]	0.61*** [0.56; 0.65]	0.61*** [0.56; 0.65]	0.61*** [0.57; 0.65]	—
2 [R] *I never worry that my behavior will be seen as reflecting stereotypes of the unemployed* (R) [Je ne m'inquiète jamais que mes comportements soient vus comme reflétant les stéréotypes des chômeurs]	0.6*** [0.56; 0.65]	0.6*** [0.56; 0.64]	0.59*** [0.55; 0.64]	—
3 *When interacting with workers who know I am unemployed, I feel that they interpret all my behaviors in the light of my work situation* [Quand j'interagis avec des travailleurs qui savent que je suis au chômage, j'ai l'impression qu'ils interprètent tous mes comportements à la lumière de ma situation professionnelle]	0.11* [0.02; 0.2]	—	—	0.5*** [0.45; 0.54]
4 [R] *Most workers do not judge the unemployed by the fact that they are unemployed* [La plupart des travailleurs ne jugent pas les chômeurs sur le fait qu'ils sont au chômage]	0.43*** [0.37; 0.48]	0.43*** [0.38; 0.48]	0.43*** [0.38; 0.48]	—
5 [R] *My being unemployed does not influence how workers act with me.* (R) [Le fait d'être au chômage n'influence pas la façon dont les travailleurs se comportent avec moi]	0.69*** [0.65; 0.73]	0.69*** [0.65; 0.73]	0.68*** [0.64; 0.72]	—
6 [R] *I almost never think about the fact that I am unemployed when I interact with workers* (R) [Je ne pense presque jamais au fait que je suis chômeur quand j'interagis avec des travailleurs]	0.65*** [0.61; 0.69]	0.65*** [0.61; 0.69]	0.65*** [0.61; 0.69]	—
7 [R] *My being unemployed does not influence how people act with me* (R) [Le fait d'être au chômage n'influence pas la façon dont les gens en général se comportent avec moi]	0.69*** [0.65; 0.73]	0.69*** [0.65; 0.73]	0.69*** [0.65; 0.73]	—
8 *Most workers have a lot more negative thoughts about the unemployed than they openly express* [La plupart des travailleurs ont plus d'opinions négatives sur les chômeurs que celles qu'ils expriment ouvertement]	-0.08 [-0.17; 0.02]	—	—	0.68*** [0.62; 0.74]
9 [R] *I often think that workers are unfairly accused of being prejudiced against the unemployed. (R)* [Je pense souvent que les travailleurs sont injustement accusés d'entretenir des préjugés à l'égard des chômeurs]	0.23*** [0.16; 0.31]	0.24*** [0.18; 0.29]	—	—
10 *Most workers have a problem viewing unemployed as equals* [La plupart des travailleurs ont du mal à considérer les chômeurs comme leurs égaux]	0.02 [-0.08; 0.12]	—	—	0.75*** [0.69; 0.81]
$\chi 2$(df)	1142(35)***	39(14)***	33(9)***	739(3)***
RMSEA [95% CI]	.13 [.12; .14]	.03 [.02; .04]	.04 [.02; .05]	-
CFI	.76	.99	.99	-
TLI	.69	.99	.99	-

Note.
* = significant at $p < .05$;
** = significant at $p < .01$;
*** = significant at $p < .001$.
[R] Denotes reversed items.

Appendix 6: Measurement invariance

Measurement invariance refers to the psychometric equivalence of a given latent variable across different groups and/or measurement occasions (Luong & Flake, 2022). Measurement invariance across groups is essential to assess that our stigma consciousness scale holds the same meaning across groups. Four increasingly strict measurement invariance settings have been defined (Meredith, 1993). Configural measurement invariance, or invariance of the model form or factor structure, refers to the presence of the same number of latent variables and of the same pattern of items loadings across groups. Weak measurement invariance, or metric invariance, is defined as similar factor loadings across groups. Strong measurement invariance, or scalar invariance, occurs when the item loadings and the item intercepts are similar across groups. Finally, strict measurement invariance refers to similar loadings, intercepts and residual variances across groups.

To reject a more restrictive model, we set our thresholds at a difference of CFI (ΔCFI) < .01 and RMSEA (ΔRMSEA) <.015 and report the chi-squared statistic for transparency, although it is highly sensitive to sample size (Luong & Flake, 2022).

Measurement invariance across genders

Table 6

Measurement invariance across genders

	Model fit statistics and differences							
Model	$\chi 2$ (*df*)	$\chi 2$ diff. (*df* diff.)	RMSEA [95% CI]	ΔRMSEA	CFI	ΔCFI	TLI	ΔTLI
Configural invariance	288 (54)***	-	.07 [.06; .07]	-	.95	-	.93	-
Weak invariance	295 (63)***	7 (9)***	.06 [.05; .07]	-.005	.95	0	.94	.01
Strong invariance	312 (70)***	16 (7)	.06 [.05; .07]	-.002	.95	-.002	.95	.004
Strict invariance	327 (79)***	15 (9)	06 [.05; .06]	-.003	.95	-.003	.95	.005

Note. *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$. Diff. = Difference. CI = Confidence Interval. RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation. CFI = Comparative Fit Index. TLI = Tucker-Lewis index.

Measurement invariance across levels of education

Table 7

Measurement invariance across levels of education

	Model fit statistics and differences							
Model	$\chi 2$ (*df*)	$\chi 2$ diff. (*df* diff.)	RMSEA [95% CI]	ΔRMSEA	CFI	ΔCFI	TLI	ΔTLI
Configural invariance	409 (108)***	-	.07 [.07; .08]	-	.94	-	.92	-
Weak invariance	652 (135)***	243 (27)***	.09 [.08; .09]	.013	.90	-.043	.89	-.03
Strong invariance	672 (156)***	19 (21)	.08 [.07; .09]	-.006	.90	0	.91	.015
Strict invariance	735 (183)***	27 (27)***	.08 [.07; .08]	-.004	.89	-.007	.91	.008

Note. *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$. Diff. = Difference. CI = Confidence Interval. RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation. CFI = Comparative Fit Index. TLI = Tucker-Lewis index.

Appendix 7: Effects of stigma consciousness on self-esteem, self-reported health and life satisfaction

Table 8
Effects of stigma consciousness on self-esteem, self-reported health and life satisfaction.

	Self esteem[1]	**Perceived health[1]**	**Life satisfaction[1]**
Predictor	**Beta [95% CI][2]**	**Beta [95% CI][2]**	**Beta [95% CI][2]**
(Intercept)	**4.0*** [3.9; 4.1]**	**3.4*** [3.2; 3.6]**	**3.1*** [2.9; 3.2]**
Stigma consciousness	**-0.22*** [-0.25; -0.18]**	**-0.20*** [-0.24; -0.15]**	**-0.21*** [-0.25; -0.17]**
Gender			
F	—	—	—
M	**0.08* [0.01; 0.15]**	0.00 [-0.10; 0.10]	-0.02 [-0.10; 0.06]
Age	**0.41** [0.14; 0.68]**	-0.30 [-0.67; 0.07]	0.03 [-0.28; 0.33]
Age²	**-0.30* [-0.56; -0.03]**	0.16 [-0.20; 0.53]	-0.03 [-0.33; 0.27]
Level of education			
A-level	—	—	—
Under A-level - No diploma	0.01 [-0.12; 0.15]	0.08 [-0.14; 0.30]	**0.18* [0.01; 0.35]**
Under A-level - High school education	-0.07 [-0.16; 0.02]	0.03 [-0.09; 0.16]	0.04 [-0.06; 0.14]
At least 2 years of higher education	**-0.11* [-0.21; -0.01]**	0.04 [-0.09; 0.16]	-0.01 [-0.11; 0.09]
Length of registration			
0 to 3 months	—	—	—
3 to 6 months	**0.13* [0.01; 0.24]**	-0.02 [-0.18; 0.14]	-0.02 [-0.15; 0.12]
6 to 12 months	0.06 [-0.05; 0.16]	-0.08 [-0.22; 0.06]	-0.02 [-0.13; 0.09]
12 months and more	0.04 [-0.06; 0.13]	**-0.13* [-0.25; 0.00]**	-0.02 [-0.12; 0.08]
Unemployment benefits days remaining			
No benefits	—	—	—
0 to 3 months	0.05 [-0.08; 0.19]	**0.40*** [0.21; 0.59]**	0.10 [-0.04; 0.25]
3 to 6 months	-0.01 [-0.16; 0.13]	0.11 [-0.09; 0.30]	-0.10 [-0.25; 0.06]
6 to 12 months	0.03 [-0.08; 0.13]	0.19* [0.04; 0.33]	0.08 [-0.04; 0.20]
12 months and more	0.02 [-0.06; 0.11]	0.04 [-0.08; 0.15]	0.05 [-0.04; 0.15]
Administrative category			
1	—	—	—
2	**-0.13* [-0.25; -0.02]**	**-0.38*** [-0.53; -0.22]**	-0.09 [-0.21; 0.03]
3	-0.05 [-0.15; 0.06]	-0.07 [-0.21; 0.07]	-0.01 [-0.13; 0.10]
6	0.02 [-0.07; 0.11]	**0.15* [0.04; 0.27]**	0.05 [-0.04; 0.15]

Table 8
Effects of stigma consciousness on self-esteem, self-reported health and life satisfaction.

Predictor	Self esteem[1] Beta [95% CI][2]	Perceived health[1] Beta [95% CI][2]	Life satisfaction[1] Beta [95% CI][2]
Type of France travail's support			
Followed	—	—	—
Guided	**-0.10** [-0.18; -0.03]**	**-0.19*** [-0.29; -0.09]**	**-0.17*** [-0.26; -0.09]**
Reinforced	**-0.20*** [-0.31; -0.08]**	**-0.38*** [-0.54; -0.22]**	**-0.25*** [-0.38; -0.12]**
Very reinforced	**-0.28** [-0.47; -0.10]**	**-0.81*** [-1.1; -0.55]**	**-0.30** [-0.51; -0.09]**
Nationality			
French	—	—	—
Non-French	0.05 [-0.05; 0.16]	**0.28*** [0.12; 0.44]**	0.04 [-0.10; 0.19]
Familial situation			
Married	—	—	—
Separated	-0.06 [-0.16; 0.03]	-0.08 [-0.22; 0.06]	**-0.15** [-0.26; -0.04]**
Single	-0.03 [-0.11; 0.05]	-0.10 [-0.21; 0.01]	**-0.26*** [-0.35; -0.17]**
Number of children to care for			
0	—	—	—
1	**0.10* [0.01; 0.19]**	0.02 [-0.10; 0.13]	0.00 [-0.10; 0.10]
2	0.05 [-0.05; 0.14]	0.01 [-0.13; 0.15]	0.01 [-0.10; 0.12]
3 and more	0.07 [-0.05; 0.19]	0.02 [-0.15; 0.20]	-0.08 [-0.23; 0.07]

Robust standard errors 'HC3' were used. No. Obs. = 2,055

[1] Linear regression.

[2] *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Appendix 8: Exploratory regressions table (motivation to rework scale)

Table 9
Exploratory hypothesis

Predictor	Motivation : Autonomous[1] Beta [95% CI][2]	Motivation : Amotivation[1] Beta [95% CI][2]	Motivation : External material[1] Beta [95% CI][2]	Motivation : External social[1] Beta [95% CI][2]	Motivation : Identified regulation[1] Beta [95% CI][2]
(Intercept)	**4.3*** [4.1; 4.4]**	**1.4*** [1.2; 1.6]**	**4.2*** [4.1; 4.4]**	**2.2*** [2.0; 2.4]**	**3.1*** [2.9; 3.4]**
Stigma consciousness	-0.04 [-0.08; 0.01]	0.03 [-0.01; 0.07]	0.02 [-0.03; 0.06]	**0.27*** [0.22; 0.31]**	**0.27*** [0.22; 0.33]**
Gender					
F	—	—	—	—	—
M	**-0.13** [-0.22; -0.05]**	**0.09* [0.01; 0.17]**	**-0.21*** [-0.30; -0.12]**	0.03 [-0.07; 0.13]	-0.06 [-0.17; 0.06]
Age	**0.33* [0.02; 0.64]**	-0.03 [-0.32; 0.25]	0.05 [-0.27; 0.37]	-0.06 [-0.43; 0.31]	0.23 [-0.20; 0.67]
Age²	**-0.32* [-0.63; 0.00]**	0.04 [-0.25; 0.33]	-0.22 [-0.55; 0.10]	-0.15 [-0.52; 0.21]	-0.39 [-0.82; 0.05]
Level of education					
A-level	—	—	—	—	—
Under A-level - No diploma	-0.12 [-0.30; 0.06]	0.07 [-0.07; 0.22]	-0.08 [-0.26; 0.11]	0.07 [-0.14; 0.28]	-0.02 [-0.27; 0.23]
Under A-level - High school education	-0.08 [-0.18; 0.03]	**0.12* [0.03; 0.22]**	-0.01 [-0.12; 0.10]	0.09 [-0.04; 0.22]	0.07 [-0.08; 0.23]
At least 2 years of higher education	**-0.15** [-0.26; -0.04]**	0.04 [-0.06; 0.14]	**-0.13* [-0.25; -0.02]**	0.01 [-0.13; 0.14]	0.07 [-0.09; 0.23]
Length of registration					
0 to 3 months	—	—	—	—	—
3 to 6 months	-0.04 [-0.18; 0.11]	0.02 [-0.10; 0.14]	-0.03 [-0.17; 0.10]	0.06 [-0.10; 0.21]	**-0.30** [-0.49; -0.10]**
6 to 12 months	-0.05 [-0.16; 0.07]	0.11 [-0.01; 0.22]	0.04 [-0.08; 0.17]	0.10 [-0.04; 0.25]	-0.06 [-0.23; 0.12]
12 months and more	-0.09 [-0.20; 0.01]	0.06 [-0.04; 0.16]	-0.03 [-0.14; 0.09]	0.10 [-0.03; 0.23]	**-0.24** [-0.40; -0.09]**
Unemployment benefits days remaining					
No benefits	—	—	—	—	—
0 to 3 months	-0.03 [-0.18; 0.13]	-0.02 [-0.21; 0.16]	**-0.20* [-0.38; -0.02]**	0.07 [-0.15; 0.29]	0.03 [-0.23; 0.29]
3 to 6 months	0.08 [-0.08; 0.24]	-0.09 [-0.24; 0.05]	-0.01 [-0.17; 0.15]	-0.11 [-0.30; 0.08]	0.18 [-0.04; 0.40]
6 to 12 months	0.08 [-0.04; 0.20]	-0.05 [-0.17; 0.06]	-0.05 [-0.18; 0.08]	0.00 [-0.15; 0.15]	0.15 [-0.02; 0.33]
12 months and more	-0.06 [-0.17; 0.04]	-0.02 [-0.11; 0.08]	**-0.13* [-0.24; -0.03]**	-0.08 [-0.19; 0.04]	0.04 [-0.10; 0.19]
Administrative category					
1	—	—	—	—	—
2	**-0.27*** [-0.41; -0.13]**	0.11 [-0.02; 0.24]	**-0.18* [-0.32; -0.03]**	0.07 [-0.09; 0.23]	**-0.20* [-0.37; -0.02]**
3	**-0.21** [-0.33; -0.08]**	0.05 [-0.07; 0.17]	**-0.13* [-0.27; 0.00]**	**-0.25*** [-0.40; -0.11]**	**-0.40*** [-0.57; -0.23]**
6	**0.10* [0.00; 0.20]**	**-0.14** [-0.23; -0.06]**	**0.15** [0.05; 0.26]**	0.02 [-0.10; 0.14]	0.02 [-0.12; 0.17]
Type of France travail's support					

Table 9
Exploratory hypothesis

Predictor	Motivation : Autonomous[1] Beta [95% CI][2]	Motivation : Amotivation[1] Beta [95% CI][2]	Motivation : External material[1] Beta [95% CI][2]	Motivation : External social[1] Beta [95% CI][2]	Motivation : Identified regulation[1] Beta [95% CI][2]
Followed	—	—	—	—	—
Guided	0.01 [-0.08; 0.11]	0.04 [-0.04; 0.13]	0.01 [-0.09; 0.10]	**0.20*** [0.09; 0.31]**	-0.02 [-0.15; 0.11]
Reinforced	0.10 [-0.03; 0.22]	0.04 [-0.09; 0.16]	0.01 [-0.12; 0.15]	**0.22** [0.05; 0.38]**	-0.02 [-0.21; 0.17]
Very reinforced	-0.12 [-0.35; 0.10]	**0.24* [0.02; 0.47]**	0.01 [-0.21; 0.24]	**0.34** [0.09; 0.58]**	0.08 [-0.21; 0.37]
Nationality					
French	—	—	—	—	—
Non-French	**0.37*** [0.25; 0.49]**	0.05 [-0.08; 0.19]	0.12 [-0.02; 0.26]	**0.18* [0.01; 0.35]**	**0.21* [0.02; 0.40]**
Familial situation					
Married	—	—	—	—	—
Separated	0.04 [-0.08; 0.16]	0.03 [-0.08; 0.14]	-0.04 [-0.16; 0.09]	0.00 [-0.14; 0.14]	0.05 [-0.12; 0.22]
Single	0.03 [-0.06; 0.12]	0.01 [-0.07; 0.10]	0.06 [-0.04; 0.16]	0.06 [-0.06; 0.17]	-0.05 [-0.19; 0.08]
Number of children to care for					
0	—	—	—	—	—
1	**0.11* [0.01; 0.22]**	**-0.14** [-0.24; -0.05]**	0.10 [-0.01; 0.21]	-0.09 [-0.21; 0.03]	-0.08 [-0.23; 0.07]
2	0.02 [-0.10; 0.14]	-0.04 [-0.15; 0.06]	0.03 [-0.09; 0.16]	-0.07 [-0.21; 0.07]	**-0.30*** [-0.46; -0.13]**
3 and more	0.13 [-0.01; 0.28]	**-0.15* [-0.28; -0.02]**	0.03 [-0.13; 0.19]	-0.04 [-0.23; 0.15]	-0.13 [-0.34; 0.09]

Robust standard errors 'HC3' were used. No. Obs. = 2,055

[1] Linear regression.

[2] *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Appendix 9: Effects of stigma consciousness on jobsearch behaviors

Table 10
Effects of stigma consciousness on jobsearch behaviors

	Number of sent applications[1]	**Sent at least one application[2]**	**Time spent looking at job adds[1]**	**Spent at least one minute looking at job adds[2]**	**Number of clicks on the jobsearch platform[1]**	**At least one click on the jobsearch platform[2]**	**Job search intensity[3]**	**Wants to become an entrepreneur[2]**
Predictor	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**Beta [95% CI][4]**	**OR [95% CI][4,5]**
(Intercept)	0.85 [0.46; 1.58]	**0.30*** [0.17; 0.52]**	**16.0*** [8.09; 31.8]**	**0.23*** [0.13; 0.41]**	**2.46** [1.36; 4.45]**	**0.26*** [0.16; 0.44]**	**3.0*** [2.7; 3.3]**	**0.03*** [0.01; 0.08]**
Stigma consciousness	1.06 [0.91; 1.23]	1.11 [0.97; 1.28]	1.09 [0.93; 1.29]	1.10 [0.96; 1.26]	1.12 [0.98; 1.28]	1.06 [0.94; 1.19]	0.04 [-0.02; 0.10]	0.93 [0.77; 1.13]
Gender								
F	—	—	—	—	—	—	—	—
M	0.75 [0.54; 1.05]	0.84 [0.63; 1.11]	0.72 [0.50; 1.03]	0.79 [0.60; 1.05]	0.82 [0.60; 1.11]	0.86 [0.67; 1.10]	**-0.12* [-0.24; 0.00]**	0.98 [0.66; 1.48]
Age	2.15 [0.62; 7.45]	1.52 [0.54; 4.29]	**7.55** [1.99; 28.6]**	2.71 [0.93; 7.84]	2.88 [0.90; 9.22]	1.85 [0.71; 4.82]	0.36 [-0.09; 0.81]	**8.55** [1.83; 39.9]**
Age²	0.40 [0.11; 1.40]	0.56 [0.20; 1.61]	**0.16** [0.04; 0.61]**	0.40 [0.14; 1.13]	0.40 [0.13; 1.26]	0.56 [0.22; 1.45]	-0.35 [-0.80; 0.09]	**0.15* [0.03; 0.68]**
Level of education								
A-level	—	—	—	—	—	—	—	—
Under A-level - No diploma	0.73 [0.35; 1.53]	**0.56* [0.32; 0.99]**	0.61 [0.28; 1.31]	0.64 [0.36; 1.13]	0.56 [0.28; 1.11]	0.74 [0.43; 1.26]	**-0.40** [-0.64; -0.15]**	1.09 [0.42; 2.83]
Under A-level - High school education	0.81 [0.54; 1.21]	**0.65* [0.46; 0.91]**	**0.62* [0.40; 0.96]**	0.86 [0.60; 1.21]	**0.61* [0.42; 0.90]**	0.92 [0.66; 1.28]	**-0.17* [-0.34; 0.00]**	1.14 [0.62; 2.10]
At least 2 years of higher education	**0.59* [0.39; 0.89]**	**0.62** [0.43; 0.88]**	**0.51** [0.33; 0.81]**	0.76 [0.52; 1.09]	0.68 [0.46; 1.00]	0.96 [0.68; 1.36]	0.05 [-0.12; 0.21]	**1.84* [1.00; 3.37]**
Length of registration								
0 to 3 months	—	—	—	—	—	—	—	—
3 to 6 months	0.89 [0.54; 1.48]	0.81 [0.53; 1.25]	0.81 [0.49; 1.35]	0.97 [0.63; 1.48]	0.69 [0.43; 1.11]	0.73 [0.49; 1.08]	0.15 [-0.05; 0.35]	1.24 [0.58; 2.66]
6 to 12 months	0.81 [0.51; 1.28]	0.87 [0.59; 1.28]	0.83 [0.51; 1.33]	0.87 [0.59; 1.28]	0.93 [0.62; 1.39]	0.80 [0.57; 1.14]	0.21* [0.02; 0.39]	1.81 [0.93; 3.52]
12 months and more	0.77 [0.51; 1.16]	0.76 [0.53; 1.09]	0.68 [0.43; 1.05]	0.74 [0.52; 1.05]	0.71 [0.49; 1.03]	0.65** [0.47; 0.89]	0.11 [-0.05; 0.28]	1.51 [0.79; 2.89]
Unemployment benefits days remaining								
No benefits	—	—	—	—	—	—	—	—

Table 10
Effects of stigma consciousness on jobsearch behaviors

	Number of sent applications[1]	**Sent at least one application[2]**	**Time spent looking at job adds[1]**	**Spent at least one minute looking at job adds[2]**	**Number of clicks on the jobsearch platform[1]**	**At least one click on the jobsearch platform[2]**	**Job search intensity[3]**	**Wants to become an entrepreneur[2]**
Predictor	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**Beta [95% CI][4]**	**OR [95% CI][4,5]**
0 to 3 months	1.09 [0.57; 2.08]	0.97 [0.54; 1.73]	0.62 [0.29; 1.31]	0.88 [0.49; 1.58]	0.87 [0.47; 1.64]	0.91 [0.52; 1.57]	0.05 [-0.23; 0.32]	1.30 [0.57; 2.98]
3 to 6 months	1.19 [0.72; 1.95]	**1.68* [1.07; 2.66]**	1.27 [0.71; 2.27]	1.06 [0.62; 1.81]	**1.81* [1.08; 3.02]**	1.37 [0.86; 2.21]	0.16 [-0.09; 0.41]	1.17 [0.51; 2.68]
6 to 12 months	1.02 [0.65; 1.58]	0.99 [0.65; 1.49]	0.88 [0.52; 1.48]	0.88 [0.58; 1.35]	1.03 [0.65; 1.61]	0.99 [0.67; 1.46]	0.00 [-0.18; 0.18]	1.66 [0.96; 2.87]
12 months and more	**0.53** [0.34; 0.83]**	**0.67* [0.46; 0.98]**	0.78 [0.54; 1.13]	0.83 [0.60; 1.15]	0.87 [0.63; 1.21]	0.93 [0.68; 1.25]	**-0.18* [-0.32; -0.03]**	1.02 [0.62; 1.68]
Administrative category								
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	1.20 [0.71; 2.04]	0.88 [0.57; 1.37]	0.88 [0.53; 1.44]	1.17 [0.80; 1.72]	1.03 [0.67; 1.58]	1.10 [0.76; 1.58]	-0.12 [-0.31; 0.08]	0.86 [0.44; 1.67]
3	0.65 [0.41; 1.04]	0.74 [0.49; 1.12]	**0.51** [0.32; 0.84]**	0.91 [0.61; 1.35]	**0.59* [0.39; 0.90]**	0.84 [0.58; 1.21]	-0.17 [-0.34; 0.01]	1.21 [0.68; 2.14]
6	**0.53** [0.34; 0.82]**	**0.67* [0.47; 0.96]**	0.58* [0.38; 0.90]	0.71 [0.49; 1.01]	0.66* [0.44; 0.98]	0.82 [0.59; 1.13]	**-0.26*** [-0.41; -0.12]**	0.82 [0.48; 1.40]
Type of France travail's support								
Followed	—	—	—	—	—	—	—	—
Guided	1.21 [0.82; 1.77]	1.17 [0.84; 1.63]	1.11 [0.72; 1.71]	1.39 [1.00; 1.93]	1.22 [0.84; 1.76]	**1.48* [1.09; 2.00]**	**0.15* [0.01; 0.29]**	1.23 [0.79; 1.93]
Reinforced	1.36 [0.83; 2.22]	1.10 [0.70; 1.70]	1.07 [0.64; 1.80]	**1.57* [1.01; 2.43]**	1.16 [0.73; 1.83]	**1.64* [1.09; 2.46]**	0.23* [0.03; 0.42]	0.67 [0.31; 1.48]
Very reinforced	0.93 [0.39; 2.20]	0.78 [0.37; 1.64]	0.58 [0.24; 1.37]	0.87 [0.43; 1.77]	0.59 [0.28; 1.24]	1.03 [0.53; 2.00]	0.17 [-0.13; 0.47]	0.20 [0.02; 1.55]
Nationality								
French	—	—	—	—	—	—	—	—
Non-French	1.00 [0.64; 1.55]	1.35 [0.90; 2.04]	1.00 [0.58; 1.73]	0.88 [0.56; 1.39]	0.94 [0.59; 1.50]	0.86 [0.57; 1.31]	-0.19 [-0.39; 0.01]	0.43 [0.16; 1.13]
Familial situation								
Married	—	—	—	—	—	—	—	—
Separated	0.97 [0.59; 1.59]	1.09 [0.72; 1.66]	1.09 [0.69; 1.72]	**1.45* [1.01; 2.09]**	1.04 [0.69; 1.57]	1.04 [0.73; 1.48]	0.09 [-0.08; 0.26]	0.79 [0.45; 1.37]
Single	1.29 [0.87; 1.92]	1.27 [0.91; 1.78]	0.90 [0.58; 1.39]	1.04 [0.75; 1.43]	0.90 [0.61; 1.31]	0.93 [0.69; 1.26]	0.02 [-0.13; 0.16]	0.85 [0.54; 1.36]

Table 10
Effects of stigma consciousness on jobsearch behaviors

	Number of sent applications[1]	**Sent at least one application[2]**	**Time spent looking at job adds[1]**	**Spent at least one minute looking at job adds[2]**	**Number of clicks on the jobsearch platform[1]**	**At least one click on the jobsearch platform[2]**	**Job search intensity[3]**	**Wants to become an entrepreneur[2]**
Predictor	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**Beta [95% CI][4]**	**OR [95% CI][4,5]**
Number of children to care for								
0	—	—	—	—	—	—	—	—
1	0.86 [0.56; 1.31]	0.92 [0.64; 1.34]	0.79 [0.52; 1.18]	1.10 [0.79; 1.53]	0.95 [0.66; 1.37]	1.22 [0.90; 1.66]	0.12 [-0.05; 0.28]	0.76 [0.45; 1.31]
2	0.75 [0.43; 1.31]	0.64 [0.40; 1.01]	**0.49* [0.28; 0.88]**	0.67 [0.44; 1.02]	**0.60* [0.37; 0.97]**	0.72 [0.49; 1.06]	**-0.27** [-0.44; -0.10]**	1.06 [0.61; 1.84]
3 and more	1.23 [0.68; 2.22]	1.29 [0.80; 2.07]	0.65 [0.37; 1.15]	0.75 [0.45; 1.25]	0.73 [0.44; 1.20]	0.95 [0.60; 1.50]	-0.10 [-0.32; 0.12]	0.73 [0.33; 1.60]

Robust standard errors 'HC3' were used. No. Obs. = 2,055

[1] Negative binomial regression.

[2] Binomial regression.

[3] Linear regression.

[4] *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

[5] IRR = Incidence Rate Ratio, OR = Odds Ratio

Appendix 10: Effects of stigma consciousness on jobsearch outcome

Table 11
Effects of stigma consciousness on jobsearch outcome

Predictor	Found any kind of job[1] OR [95% CI][2,3]	Found any kind of traditional job[1] OR [95% CI][2,3]	Found a stable traditional job only[1] OR [95% CI][2,3]	Found a temporary traditional job only[1] OR [95% CI][2,3]	Found a mission only[1] OR [95% CI][2,3]
(Intercept)	**0.21*** [0.13; 0.35]**	**0.18*** [0.10; 0.31]**	**0.04*** [0.01; 0.10]**	**0.11*** [0.06; 0.22]**	**0.04*** [0.02; 0.09]**
Stigma consciousness	1.06 [0.95; 1.20]	1.01 [0.88; 1.15]	0.95 [0.71; 1.28]	1.08 [0.92; 1.26]	1.04 [0.88; 1.23]
Gender					
F	—	—	—	—	—
M	**1.78*** [1.40; 2.27]**	1.19 [0.90; 1.59]	**1.89* [1.12; 3.19]**	1.08 [0.76; 1.52]	**2.74*** [1.94; 3.88]**
Age	0.95 [0.38; 2.35]	0.66 [0.24; 1.81]	4.31 [0.55; 33.9]	**0.27* [0.09; 0.84]**	3.04 [0.75; 12.2]
Age²	0.83 [0.33; 2.08]	1.32 [0.48; 3.63]	0.13 [0.01; 1.07]	**3.77* [1.20; 11.9]**	**0.22* [0.05; 0.89]**
Level of education					
A-level	—	—	—	—	—
Under A-level - No diploma	0.74 [0.44; 1.23]	0.75 [0.41; 1.37]	0.15 [0.02; 1.20]	0.86 [0.44; 1.69]	0.91 [0.43; 1.93]
Under A-level - High school education	1.07 [0.78; 1.46]	0.95 [0.66; 1.36]	0.84 [0.44; 1.58]	0.92 [0.60; 1.41]	1.39 [0.89; 2.18]
At least 2 years of higher education	0.74 [0.52; 1.04]	0.89 [0.61; 1.31]	0.83 [0.42; 1.63]	0.86 [0.54; 1.35]	0.63 [0.37; 1.08]
Length of registration					
0 to 3 months	—	—	—	—	—
3 to 6 months	**0.60* [0.41; 0.90]**	**0.55** [0.35; 0.86]**	0.86 [0.39; 1.90]	**0.54* [0.31; 0.93]**	0.64 [0.35; 1.16]
6 to 12 months	0.86 [0.61; 1.21]	0.79 [0.54; 1.16]	1.31 [0.67; 2.59]	0.67 [0.42; 1.06]	0.92 [0.56; 1.53]
12 months and more	**0.64** [0.46; 0.87]**	**0.60** [0.42; 0.86]**	0.73 [0.36; 1.46]	**0.62* [0.41; 0.94]**	0.71 [0.45; 1.14]
Unemployment benefits days remaining					
No benefits	—	—	—	—	—
0 to 3 months	**1.72* [1.05; 2.81]**	1.60 [0.93; 2.77]	2.42 [0.99; 5.92]	1.06 [0.52; 2.15]	1.85 [0.92; 3.73]
3 to 6 months	0.91 [0.54; 1.53]	0.98 [0.55; 1.74]	1.08 [0.40; 2.92]	1.08 [0.55; 2.13]	0.79 [0.37; 1.70]
6 to 12 months	**1.49* [1.04; 2.14]**	1.05 [0.68; 1.63]	0.63 [0.23; 1.70]	1.25 [0.77; 2.04]	**1.92** [1.18; 3.13]**
12 months and more	0.86 [0.63; 1.18]	0.84 [0.59; 1.21]	1.30 [0.68; 2.48]	0.74 [0.48; 1.15]	0.78 [0.47; 1.30]
Administrative category					
1	—	—	—	—	—
2	**0.45** [0.27; 0.74]**	**0.46** [0.26; 0.82]**	0.55 [0.18; 1.72]	0.51 [0.26; 1.01]	0.45 [0.18; 1.09]
3	1.05 [0.73; 1.50]	1.07 [0.72; 1.60]	0.70 [0.31; 1.57]	1.17 [0.73; 1.87]	1.19 [0.69; 2.04]
6	**1.82*** [1.36; 2.43]**	1.30 [0.92; 1.82]	0.60 [0.29; 1.24]	1.46 [0.97; 2.19]	**2.64*** [1.75; 3.98]**
Type of France travail's support					

Table 11
Effects of stigma consciousness on jobsearch outcome

Predictor	Found any kind of job[1] OR [95% CI][2,3]	Found any kind of traditional job[1] OR [95% CI][2,3]	Found a stable traditional job only[1] OR [95% CI][2,3]	Found a temporary traditional job only[1] OR [95% CI][2,3]	Found a mission only[1] OR [95% CI][2,3]
Followed	—	—	—	—	—
Guided	0.86 [0.65; 1.14]	0.92 [0.67; 1.26]	0.77 [0.42; 1.42]	0.94 [0.64; 1.37]	0.95 [0.63; 1.43]
Reinforced	1.32 [0.90; 1.93]	1.44 [0.94; 2.21]	1.07 [0.49; 2.31]	1.56 [0.94; 2.58]	1.12 [0.63; 2.00]
Very reinforced	0.95 [0.51; 1.77]	0.98 [0.46; 2.05]	1.04 [0.27; 3.95]	0.87 [0.35; 2.17]	1.01 [0.37; 2.80]
Nationality					
French	—	—	—	—	—
Non-French	0.93 [0.63; 1.38]	0.64 [0.38; 1.06]	1.14 [0.52; 2.50]	**0.44* [0.22; 0.91]**	1.49 [0.91; 2.45]
Familial situation					
Married	—	—	—	—	—
Separated	1.22 [0.85; 1.76]	1.34 [0.90; 2.02]	0.73 [0.26; 2.02]	**1.67* [1.06; 2.65]**	0.87 [0.46; 1.62]
Single	**1.35* [1.01; 1.80]**	1.37 [0.98; 1.90]	1.21 [0.67; 2.20]	1.31 [0.88; 1.95]	1.16 [0.74; 1.82]
Number of children to care for					
0	—	—	—	—	—
1	1.25 [0.90; 1.72]	**1.43* [1.00; 2.05]**	1.34 [0.71; 2.53]	1.36 [0.88; 2.11]	0.93 [0.55; 1.58]
2	0.84 [0.58; 1.21]	0.81 [0.53; 1.26]	0.47 [0.18; 1.18]	0.87 [0.52; 1.47]	1.05 [0.62; 1.78]
3 and more	**1.79** [1.16; 2.75]**	**1.66* [1.01; 2.72]**	1.16 [0.44; 3.06]	**1.91* [1.07; 3.39]**	1.55 [0.84; 2.86]

Robust standard errors 'HC3' were used. No. Obs. = 2,055

[1] Binomial regression.

[2] *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

[3] OR = Odds Ratio

Appendix 11: Weighted effect of stigma consciousness on psychological well-being, reported health and life satisfaction

Respondents are older on average ($t(2379) = -20$, $p < .001$, $d = -.46$ [-.50; -.41]), mostly female ($\chi 2(1) = 118$, $p < .001$, $\varphi = .06$ [.05; .07]) and more educated ($\chi 2(3) = 129$, $p < .001$, $V = .07$ [.05; .08]). We address attrition by calculating inverse probability weights trimmed to the 1st and 99th percentiles to account for non-response bias (Greifer, 2023). We use a lasso regression, including all the covariates listed in Appendix 1, to identify the variables that influence responding to our survey and to compute the weights (Friedman et al., 2010). This results in an Effective Sample Size (ESS), which is a diagnostic statistic to quantify how much using weights lowers the precision of the estimates, of 1,626 participants (McCaffrey et al., 2004).

Table 12
Weighted effects of stigma consciousness on self-reported health, life satisfaction and self-esteem

Predictor	Self esteem[1] Beta [95% CI][2]	Perceived health[1] Beta [95% CI][2]	Life satisfaction[1] Beta [95% CI][2]
(Intercept)	**3.8*** [3.3; 4.3]**	**4.6*** [3.9; 5.3]**	**3.7*** [3.1; 4.3]**
Stigma consciousness	**-0.19*** [-0.23; -0.15]**	**-0.18*** [-0.24; -0.13]**	**-0.19*** [-0.23; -0.15]**
Gender			
F	—	—	—
M	0.07 [-0.01; 0.15]	-0.02 [-0.14; 0.09]	-0.04 [-0.13; 0.05]
Age	**0.03* [0.00; 0.05]**	-0.01 [-0.05; 0.02]	0.00 [-0.03; 0.03]
Age²	0.00 [0.00; 0.00]	0.00 [0.00; 0.00]	0.00 [0.00; 0.00]
Level of education			
A-level	—	—	—
Under A-level - No diploma	0.02 [-0.13; 0.16]	0.06 [-0.17; 0.30]	0.15 [-0.04; 0.34]
Under A-level - High school education	-0.04 [-0.15; 0.06]	0.00 [-0.15; 0.15]	0.07 [-0.04; 0.19]
At least 2 years of higher education	-0.07 [-0.19; 0.04]	0.00 [-0.15; 0.16]	0.00 [-0.12; 0.12]
Length of registration			
0 to 3 months	—	—	—
3 to 6 months	0.09 [-0.05; 0.22]	0.01 [-0.19; 0.20]	-0.06 [-0.22; 0.10]
6 to 12 months	0.02 [-0.10; 0.13]	-0.10 [-0.27; 0.06]	-0.04 [-0.17; 0.10]
12 months and more	0.01 [-0.09; 0.11]	-0.15 [-0.30; 0.00]	-0.02 [-0.14; 0.11]
Unemployment benefits days remaining			
No benefits	—	—	—
0 to 3 months	0.04 [-0.11; 0.19]	**0.42*** [0.21; 0.64]**	0.11 [-0.05; 0.27]
3 to 6 months	-0.04 [-0.21; 0.13]	0.07 [-0.18; 0.32]	-0.09 [-0.28; 0.10]
6 to 12 months	0.02 [-0.10; 0.13]	**0.19* [0.01; 0.37]**	0.13 [-0.01; 0.26]
12 months and more	0.05 [-0.04; 0.14]	0.02 [-0.11; 0.15]	0.05 [-0.06; 0.16]
Administrative category			
1	—	—	—
2	-0.13 [-0.27; 0.00]	**-0.46*** [-0.65; -0.27]**	-0.09 [-0.24; 0.06]
3	-0.06 [-0.17; 0.06]	-0.08 [-0.26; 0.10]	0.00 [-0.14; 0.13]
6	0.04 [-0.06; 0.14]	**0.15* [0.01; 0.28]**	0.08 [-0.03; 0.19]
Type of France travail's support			

Table 12
Weighted effects of stigma consciousness on self-reported health, life satisfaction and self-esteem

Predictor	Self esteem[1] Beta [95% CI][2]	Perceived health[1] Beta [95% CI][2]	Life satisfaction[1] Beta [95% CI][2]
Followed	—	—	—
Guided	**-0.13** [-0.21; -0.05]**	**-0.20*** [-0.32; -0.09]**	**-0.18*** [-0.28; -0.07]**
Reinforced	**-0.19** [-0.32; -0.07]**	**-0.40*** [-0.58; -0.22]**	**-0.27*** [-0.43; -0.11]**
Very reinforced	**-0.25* [-0.46; -0.03]**	**-0.78*** [-1.1; -0.43]**	-0.23 [-0.49; 0.03]
Nationality			
French	—	—	—
Non-French	0.06 [-0.04; 0.17]	**0.30*** [0.12; 0.47]**	0.08 [-0.07; 0.24]
Familial situation			
Married	—	—	—
Separated	-0.10 [-0.21; 0.02]	-0.12 [-0.28; 0.05]	**-0.15* [-0.28; -0.01]**
Single	-0.03 [-0.12; 0.06]	**-0.13* [-0.27; 0.00]**	**-0.25*** [-0.35; -0.14]**
Number of children to care for			
0	—	—	—
1	0.10 [0.00; 0.20]	0.03 [-0.11; 0.17]	-0.01 [-0.13; 0.11]
2	0.04 [-0.07; 0.15]	0.03 [-0.14; 0.19]	0.01 [-0.12; 0.14]
3 and more	0.06 [-0.08; 0.19]	-0.03 [-0.23; 0.17]	-0.09 [-0.26; 0.09]

Robust standard errors 'HC3' were used. No. Obs. = 2,055. Weighted to account for panel attrition. Estimated Sample Size = 1,626.

[1] Linear regression.

[2] *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Appendix 12: Weighted effects of stigma consciousness on job search behaviors

Table 13
Weighted effects of stigma consciousness on jobsearch behaviors

	Number of sent applications[1]	**Sent at least one application[2]**	**Time spent looking at job adds[1]**	**Spent at least one minute looking at job adds[2]**	**Number of clicks on the jobsearch platform[1]**	**At least one click on the jobsearch platform[2]**	**Job search intensity[3]**	**Wants to become an entrepreneur[2]**
Predictor	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**Beta [95% CI][4]**	**OR [95% CI][4,5]**
(Intercept)	0.67 [0.08; 5.36]	0.28 [0.04; 2.02]	0.35 [0.02; 6.66]	**0.05** [0.01; 0.41]**	0.41 [0.04; 3.94]	**0.11* [0.02; 0.70]**	**2.5*** [1.7; 3.4]**	**0.00*** [0.00; 0.00]**
Stigma consciousness	1.06 [0.92; 1.22]	1.10 [0.95; 1.28]	1.10 [0.92; 1.32]	1.09 [0.95; 1.25]	1.12 [0.97; 1.30]	1.05 [0.92; 1.20]	0.02 [-0.04; 0.08]	0.90 [0.74; 1.10]
Gender								
F	—	—	—	—	—	—	—	—
M	**0.56** [0.40; 0.79]**	**0.68* [0.50; 0.93]**	**0.65* [0.43; 0.98]**	0.74 [0.54; 1.01]	0.72 [0.51; 1.03]	0.78 [0.59; 1.03]	**-0.21** [-0.34; -0.08]**	1.05 [0.66; 1.67]
Age	1.02 [0.92; 1.12]	1.01 [0.92; 1.11]	**1.15* [1.02; 1.30]**	1.04 [0.95; 1.15]	1.05 [0.95; 1.16]	1.03 [0.94; 1.12]	0.02 [-0.02; 0.06]	**1.28*** [1.12; 1.46]**
Age²	1.00 [1.00; 1.00]	1.00 [1.00; 1.00]	1.00 [1.00; 1.00]	1.00 [1.00; 1.00]	1.00 [1.00; 1.00]	1.00 [1.00; 1.00]	0.00 [0.00; 0.00]	**1.00*** [1.00; 1.00]**
Level of education								
A-level	—	—	—	—	—	—	—	—
Under A-level - No diploma	0.89 [0.38; 2.07]	0.59 [0.32; 1.08]	0.61 [0.24; 1.57]	0.58 [0.32; 1.07]	0.52 [0.22; 1.26]	0.68 [0.38; 1.21]	**-0.38** [-0.64; -0.12]**	1.29 [0.46; 3.61]
Under A-level - High school education	0.77 [0.53; 1.13]	**0.60** [0.41; 0.87]**	**0.54* [0.33; 0.89]**	0.85 [0.58; 1.26]	**0.60* [0.40; 0.91]**	0.91 [0.63; 1.33]	-0.12 [-0.31; 0.06]	1.23 [0.63; 2.39]
At least 2 years of higher education	**0.56** [0.37; 0.85]**	**0.53** [0.36; 0.78]**	**0.46** [0.27; 0.78]**	0.70 [0.46; 1.06]	**0.62* [0.40; 0.95]**	0.89 [0.60; 1.32]	0.03 [-0.15; 0.21]	**2.05* [1.06; 3.99]**
Length of registration								
0 to 3 months	—	—	—	—	—	—	—	—
3 to 6 months	1.04 [0.63; 1.71]	0.94 [0.57; 1.54]	0.99 [0.55; 1.78]	1.03 [0.64; 1.68]	0.79 [0.46; 1.35]	0.72 [0.46; 1.14]	0.16 [-0.07; 0.38]	1.13 [0.47; 2.72]
6 to 12 months	0.71 [0.46; 1.09]	0.84 [0.54; 1.31]	0.87 [0.51; 1.49]	0.88 [0.56; 1.36]	0.99 [0.63; 1.57]	0.78 [0.53; 1.15]	0.19 [-0.01; 0.40]	1.72 [0.83; 3.57]
12 months and more	0.67 [0.45; 1.00]	0.69 [0.46; 1.03]	**0.57* [0.35; 0.92]**	0.70 [0.46; 1.05]	**0.63* [0.42; 0.95]**	**0.54** [0.38; 0.78]**	0.09 [-0.09; 0.27]	1.58 [0.77; 3.22]
Unemployment benefits days remaining								
No benefits	—	—	—	—	—	—	—	—

Table 13
Weighted effects of stigma consciousness on jobsearch behaviors

Predictor	Number of sent applications[1] IRR [95% CI][4,5]	Sent at least one application[2] OR [95% CI][4,5]	Time spent looking at job adds[1] IRR [95% CI][4,5]	Spent at least one minute looking at job adds[2] OR [95% CI][4,5]	Number of clicks on the jobsearch platform[1] IRR [95% CI][4,5]	At least one click on the jobsearch platform[2] OR [95% CI][4,5]	Job search intensity[3] Beta [95% CI][4]	Wants to become an entrepreneur[2] OR [95% CI][4,5]
0 to 3 months	1.37 [0.70; 2.70]	1.01 [0.52; 1.98]	0.62 [0.26; 1.45]	0.97 [0.50; 1.88]	0.91 [0.46; 1.80]	0.95 [0.50; 1.77]	0.10 [-0.22; 0.41]	1.25 [0.47; 3.29]
3 to 6 months	1.05 [0.60; 1.84]	1.34 [0.81; 2.23]	1.28 [0.64; 2.56]	1.20 [0.64; 2.23]	**2.13* [1.10; 4.11]**	1.53 [0.89; 2.63]	0.19 [-0.09; 0.47]	1.06 [0.41; 2.75]
6 to 12 months	1.09 [0.69; 1.74]	0.98 [0.61; 1.58]	0.77 [0.42; 1.40]	0.83 [0.51; 1.36]	0.87 [0.55; 1.39]	0.92 [0.58; 1.43]	-0.04 [-0.22; 0.15]	1.78 [0.98; 3.23]
12 months and more	**0.52** [0.33; 0.80]**	0.67 [0.44; 1.01]	0.72 [0.47; 1.10]	0.80 [0.56; 1.14]	0.76 [0.52; 1.10]	0.88 [0.62; 1.23]	**-0.21* [-0.37; -0.04]**	1.01 [0.60; 1.72]
Administrative category								
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	1.28 [0.73; 2.23]	0.77 [0.47; 1.26]	0.88 [0.49; 1.58]	1.23 [0.79; 1.92]	1.00 [0.62; 1.62]	1.12 [0.73; 1.71]	-0.19 [-0.41; 0.02]	0.83 [0.37; 1.87]
3	**0.57* [0.37; 0.90]**	0.69 [0.44; 1.09]	**0.43** [0.24; 0.77]**	0.92 [0.58; 1.45]	**0.57* [0.35; 0.91]**	0.78 [0.50; 1.21]	-0.18 [-0.38; 0.01]	1.29 [0.67; 2.49]
6	**0.57* [0.36; 0.90]**	**0.67* [0.45; 0.99]**	**0.57* [0.35; 0.92]**	0.77 [0.51; 1.16]	0.64 [0.41; 1.01]	0.85 [0.59; 1.22]	**-0.24** [-0.41; -0.08]**	0.87 [0.49; 1.57]
Type of France travail's support								
Followed	—	—	—	—	—	—	—	—
Guided	1.41 [0.92; 2.15]	1.35 [0.94; 1.96]	**1.65* [1.00; 2.70]**	**1.68** [1.17; 2.42]**	**1.65* [1.07; 2.52]**	**1.74** [1.24; 2.46]**	**0.17* [0.02; 0.31]**	1.20 [0.72; 2.00]
Reinforced	1.55 [0.94; 2.56]	1.25 [0.76; 2.06]	1.30 [0.72; 2.33]	**1.96** [1.20; 3.22]**	1.43 [0.86; 2.37]	**1.98** [1.25; 3.15]**	0.19 [-0.02; 0.40]	0.60 [0.24; 1.49]
Very reinforced	0.74 [0.28; 1.92]	0.65 [0.27; 1.54]	0.46 [0.16; 1.30]	0.79 [0.34; 1.87]	0.55 [0.21; 1.43]	1.06 [0.47; 2.38]	0.04 [-0.31; 0.39]	**0.11* [0.01; 0.89]**
Nationality								
French	—	—	—	—	—	—	—	—
Non-French	0.98 [0.62; 1.57]	1.33 [0.85; 2.09]	0.93 [0.49; 1.77]	0.99 [0.61; 1.61]	1.00 [0.58; 1.71]	0.91 [0.58; 1.43]	-0.14 [-0.35; 0.08]	0.38 [0.13; 1.10]
Familial situation								
Married	—	—	—	—	—	—	—	—
Separated	0.98 [0.55; 1.73]	1.03 [0.63; 1.70]	1.34 [0.77; 2.33]	1.50 [0.99; 2.28]	1.18 [0.71; 1.96]	1.10 [0.73; 1.66]	0.03 [-0.17; 0.22]	0.85 [0.47; 1.54]
Single	1.16 [0.78; 1.74]	1.17 [0.81; 1.68]	0.98 [0.58; 1.65]	1.10 [0.75; 1.61]	0.91 [0.59; 1.42]	1.02 [0.72; 1.44]	0.01 [-0.16; 0.17]	0.85 [0.48; 1.49]

Table 13
Weighted effects of stigma consciousness on jobsearch behaviors

Predictor	Number of sent applications[1] IRR [95% CI][4,5]	Sent at least one application[2] OR [95% CI][4,5]	Time spent looking at job adds[1] IRR [95% CI][4,5]	Spent at least one minute looking at job adds[2] OR [95% CI][4,5]	Number of clicks on the jobsearch platform[1] IRR [95% CI][4,5]	At least one click on the jobsearch platform[2] OR [95% CI][4,5]	Job search intensity[3] Beta [95% CI][4]	Wants to become an entrepreneur[2] OR [95% CI][4,5]
Number of children to care for								
0	—	—	—	—	—	—	—	—
1	0.78 [0.51; 1.22]	0.80 [0.53; 1.21]	0.83 [0.53; 1.30]	1.13 [0.78; 1.64]	0.95 [0.65; 1.40]	1.21 [0.86; 1.71]	0.05 [-0.13; 0.23]	0.70 [0.37; 1.33]
2	0.75 [0.38; 1.45]	**0.55* [0.33; 0.94]**	0.50 [0.24; 1.01]	0.65 [0.40; 1.05]	0.59 [0.32; 1.11]	0.68 [0.44; 1.07]	**-0.32*** [-0.51; -0.13]**	0.95 [0.51; 1.78]
3 and more	1.05 [0.61; 1.81]	1.12 [0.66; 1.89]	0.71 [0.37; 1.35]	0.85 [0.49; 1.50]	0.72 [0.42; 1.23]	0.98 [0.59; 1.62]	-0.17 [-0.41; 0.06]	0.64 [0.27; 1.52]

Robust standard errors 'HC3' were used. No. Obs. = 2,055. Weighted to account for panel attrition. Estimated Sample Size = 1,626.

[1] Negative binomial regression.

[2] Binomial regression.

[3] Linear regression.

[4] *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

[5] IRR = Incidence Rate Ratio, OR = Odds Ratio

Appendix 13: Weighted effects of stigma consciousness on job search success

Table 14
Weighted effects of stigma consciousness on jobsearch outcome

	Found any kind of job[1]	**Found any kind of traditional job[1]**	**Found a stable traditional job only[1]**	**Found a temporary traditional job only[1]**	**Found a mission only[1]**
Predictor	**OR [95% CI][2,3]**	**OR [95% CI][2,3]**	**OR [95% CI][2,3]**	**OR [95% CI][2,3]**	**OR [95% CI][2,3]**
(Intercept)	0.52 [0.10; 2.84]	0.97 [0.15; 6.40]	0.13 [0.00; 6.23]	0.68 [0.08; 5.56]	**0.02** [0.00; 0.32]**
Stigma consciousness	1.05 [0.93; 1.20]	0.97 [0.84; 1.12]	0.80 [0.60; 1.07]	1.11 [0.94; 1.31]	1.05 [0.87; 1.25]
Gender					
F	—	—	—	—	—
M	**1.76*** [1.35; 2.30]**	1.19 [0.87; 1.64]	**2.04* [1.16; 3.60]**	1.03 [0.70; 1.52]	**2.57*** [1.75; 3.76]**
Age	0.98 [0.90; 1.07]	0.94 [0.86; 1.03]	1.03 [0.85; 1.24]	0.91 [0.82; 1.00]	1.08 [0.95; 1.22]
Age²	1.00 [1.00; 1.00]	1.00 [1.00; 1.00]	1.00 [1.00; 1.00]	1.00 [1.00; 1.00]	1.00 [1.00; 1.00]
Level of education					
A-level	—	—	—	—	—
Under A-level - No diploma	0.77 [0.45; 1.32]	0.78 [0.41; 1.50]	0.14 [0.02; 1.24]	0.96 [0.46; 1.98]	0.85 [0.39; 1.88]
Under A-level - High school education	1.08 [0.77; 1.52]	1.03 [0.70; 1.52]	0.87 [0.43; 1.74]	1.01 [0.63; 1.62]	1.21 [0.75; 1.96]
At least 2 years of higher education	0.72 [0.49; 1.05]	0.97 [0.64; 1.48]	0.66 [0.32; 1.38]	1.11 [0.67; 1.83]	**0.49* [0.27; 0.87]**
Length of registration					
0 to 3 months	—	—	—	—	—
3 to 6 months	**0.56* [0.36; 0.89]**	**0.54* [0.32; 0.91]**	0.86 [0.35; 2.10]	**0.53* [0.28; 1.00]**	0.65 [0.34; 1.28]
6 to 12 months	0.83 [0.57; 1.23]	0.77 [0.50; 1.18]	1.48 [0.69; 3.20]	**0.56* [0.34; 0.94]**	0.99 [0.56; 1.76]
12 months and more	**0.61** [0.43; 0.87]**	**0.56** [0.37; 0.84]**	0.78 [0.36; 1.69]	**0.52** [0.32; 0.83]**	0.84 [0.50; 1.41]
Unemployment benefits days remaining					
No benefits	—	—	—	—	—
0 to 3 months	**1.88* [1.09; 3.25]**	1.66 [0.90; 3.08]	**2.69* [1.01; 7.17]**	0.97 [0.44; 2.13]	2.11 [0.98; 4.55]
3 to 6 months	0.88 [0.49; 1.57]	0.88 [0.47; 1.68]	1.06 [0.36; 3.09]	0.96 [0.45; 2.05]	0.86 [0.37; 1.99]
6 to 12 months	**1.63* [1.08; 2.45]**	0.94 [0.57; 1.56]	**0.33* [0.11; 0.99]**	1.23 [0.70; 2.16]	**2.32** [1.34; 4.02]**
12 months and more	0.82 [0.58; 1.17]	0.80 [0.54; 1.19]	1.36 [0.66; 2.79]	0.64 [0.40; 1.04]	0.76 [0.43; 1.35]
Administrative category					
1	—	—	—	—	—
2	**0.46** [0.26; 0.81]**	0.53 [0.27; 1.01]	0.52 [0.13; 2.04]	0.64 [0.29; 1.40]	**0.31* [0.11; 0.81]**
3	1.02 [0.68; 1.54]	1.05 [0.66; 1.65]	0.66 [0.27; 1.62]	1.24 [0.72; 2.12]	1.11 [0.61; 2.02]
6	**2.00*** [1.45; 2.74]**	1.33 [0.91; 1.95]	0.53 [0.24; 1.18]	1.56 [0.98; 2.48]	**2.91*** [1.87; 4.52]**
Type of France travail's support					

Table 14
Weighted effects of stigma consciousness on jobsearch outcome

Predictor	Found any kind of job[1] OR [95% CI][2,3]	Found any kind of traditional job[1] OR [95% CI][2,3]	Found a stable traditional job only[1] OR [95% CI][2,3]	Found a temporary traditional job only[1] OR [95% CI][2,3]	Found a mission only[1] OR [95% CI][2,3]
Followed	—	—	—	—	—
Guided	0.85 [0.62; 1.16]	0.88 [0.62; 1.26]	0.74 [0.37; 1.46]	0.87 [0.57; 1.33]	1.05 [0.67; 1.64]
Reinforced	1.16 [0.76; 1.77]	1.36 [0.84; 2.19]	1.15 [0.48; 2.77]	1.35 [0.77; 2.37]	0.95 [0.50; 1.79]
Very reinforced	1.20 [0.58; 2.45]	1.05 [0.45; 2.46]	1.12 [0.22; 5.55]	0.92 [0.32; 2.66]	1.50 [0.46; 4.87]
Nationality					
French	—	—	—	—	—
Non-French	0.94 [0.62; 1.42]	0.60 [0.34; 1.03]	1.34 [0.58; 3.12]	**0.39* [0.18; 0.84]**	1.56 [0.93; 2.63]
Familial situation					
Married	—	—	—	—	—
Separated	1.22 [0.81; 1.85]	1.47 [0.94; 2.29]	0.92 [0.29; 2.88]	**1.86* [1.12; 3.08]**	0.72 [0.34; 1.52]
Single	1.22 [0.89; 1.68]	1.30 [0.89; 1.91]	1.10 [0.53; 2.26]	1.32 [0.83; 2.09]	0.95 [0.60; 1.52]
Number of children to care for					
0	—	—	—	—	—
1	0.98 [0.68; 1.40]	1.33 [0.89; 1.99]	1.11 [0.54; 2.26]	1.33 [0.81; 2.18]	0.56 [0.32; 1.00]
2	0.79 [0.53; 1.17]	0.78 [0.48; 1.27]	0.45 [0.14; 1.44]	0.80 [0.45; 1.42]	0.98 [0.56; 1.74]
3 and more	**1.59* [1.01; 2.53]**	1.64 [0.97; 2.79]	1.45 [0.48; 4.37]	1.71 [0.93; 3.14]	1.26 [0.66; 2.43]

Robust standard errors 'HC3' were used. No. Obs. = 2,055. Weighted to account for panel attrition. Estimated Sample Size = 1,626.

[1] Binomial regression.

[2] *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

[3] OR = Odds Ratio

Appendix 14: Effects of stigma consciousness on jobsearch behavior moderated by the time spent unemployed

Table 15

Effects of stigma consciousness on jobsearch behaviors moderated by the time spent unemployed

	Number of sent applications[1]	**Sent at least one application[2]**	**Time spent looking at job adds[1]**	**Spent at least one minute looking at job adds[2]**	**Number of clicks on the jobsearch platform[1]**	**At least one click on the jobsearch platform[2]**	**Job search intensity[3]**	**Wants to become an entrepreneur[2]**
Predictor	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**Beta [95% CI][4]**	**OR [95% CI][4,5]**
(Intercept)	0.86 [0.46; 1.59]	**0.30*** [0.17; 0.52]**	**15.2*** [7.68; 30.2]**	**0.23*** [0.13; 0.41]**	**2.47** [1.36; 4.51]**	**0.26*** [0.16; 0.44]**	**3.0*** [2.7; 3.3]**	**0.03*** [0.01; 0.08]**
Stigma consciousness	0.82 [0.59; 1.13]	0.97 [0.74; 1.26]	0.84 [0.58; 1.23]	0.95 [0.71; 1.27]	0.95 [0.73; 1.24]	0.96 [0.74; 1.23]	-0.01 [-0.14; 0.12]	1.45 [0.95; 2.24]
Stigma consciousness * Length of registration								
*Stigma consciousness * 3 to 6 months*	1.31 [0.76; 2.27]	1.35 [0.83; 2.19]	1.34 [0.73; 2.46]	1.12 [0.69; 1.83]	1.15 [0.65; 2.02]	1.13 [0.71; 1.80]	0.13 [-0.09; 0.35]	**0.41* [0.21; 0.81]**
*Stigma consciousness * 6 to 12 months*	1.37 [0.85; 2.19]	1.10 [0.74; 1.64]	1.29 [0.81; 2.07]	0.97 [0.65; 1.46]	1.09 [0.76; 1.57]	0.96 [0.67; 1.38]	-0.06 [-0.24; 0.11]	0.54 [0.29; 1.01]
*Stigma consciousness * 12 months and more*	**1.47* [1.01; 2.16]**	1.23 [0.88; 1.74]	**1.68* [1.07; 2.62]**	**1.41* [1.00; 1.98]**	1.38 [0.99; 1.93]	1.27 [0.93; 1.72]	0.10 [-0.05; 0.25]	0.68 [0.41; 1.12]
Length of registration								
0 to 3 months	—	—	—	—	—	—	—	—
3 to 6 months	0.89 [0.54; 1.48]	0.80 [0.51; 1.25]	0.82 [0.50; 1.34]	0.97 [0.63; 1.48]	0.68 [0.42; 1.09]	0.73 [0.49; 1.09]	0.16 [-0.05; 0.36]	1.08 [0.47; 2.48]
6 to 12 months	0.81 [0.52; 1.28]	0.87 [0.58; 1.28]	0.85 [0.53; 1.36]	0.87 [0.59; 1.28]	0.92 [0.61; 1.39]	0.80 [0.57; 1.14]	**0.20* [0.02; 0.39]**	1.84 [0.92; 3.67]
12 months and more	0.76 [0.51; 1.13]	0.75 [0.52; 1.08]	0.68 [0.44; 1.06]	0.71 [0.49; 1.02]	0.71 [0.49; 1.03]	**0.63** [0.46; 0.88]**	0.11 [-0.05; 0.28]	1.58 [0.82; 3.04]
Gender								
F	—	—	—	—	—	—	—	—
M	0.76 [0.54; 1.06]	0.84 [0.63; 1.11]	0.71 [0.49; 1.02]	0.80 [0.61; 1.06]	0.82 [0.60; 1.12]	0.86 [0.67; 1.11]	**-0.12* [-0.24; 0.00]**	1.00 [0.66; 1.51]
Age	2.30 [0.68; 7.83]	1.55 [0.55; 4.37]	**8.08** [2.18; 29.9]**	2.77 [0.95; 8.07]	2.82 [0.88; 9.09]	1.88 [0.72; 4.90]	0.37 [-0.08; 0.82]	**8.18** [1.69; 39.5]**
Age²	0.37 [0.11; 1.29]	0.56 [0.20; 1.59]	**0.16** [0.04; 0.58]**	0.39 [0.14; 1.12]	0.41 [0.13; 1.30]	0.56 [0.22; 1.44]	-0.36 [-0.80; 0.09]	**0.15* [0.03; 0.73]**
Level of education								
A-level	—	—	—	—	—	—	—	—
Under A-level - No diploma	0.73 [0.34; 1.55]	**0.55* [0.31; 0.97]**	0.62 [0.28; 1.36]	0.61 [0.34; 1.09]	0.56 [0.28; 1.15]	0.72 [0.42; 1.23]	**-0.41*** [-0.66; -0.17]**	1.08 [0.42; 2.83]

Table 15
Effects of stigma consciousness on jobsearch behaviors moderated by the time spent unemployed

	Number of sent applications[1]	**Sent at least one application**[2]	**Time spent looking at job adds**[1]	**Spent at least one minute looking at job adds**[2]	**Number of clicks on the jobsearch platform**[1]	**At least one click on the jobsearch platform**[2]	**Job search intensity**[3]	**Wants to become an entrepreneur**[2]
Predictor	**IRR [95% CI]**[4,5]	**OR [95% CI]**[4,5]	**IRR [95% CI]**[4,5]	**OR [95% CI]**[4,5]	**IRR [95% CI]**[4,5]	**OR [95% CI]**[4,5]	**Beta [95% CI]**[4]	**OR [95% CI]**[4,5]
Under A-level - High school education	0.77 [0.52; 1.15]	**0.65* [0.46; 0.91]**	**0.60* [0.39; 0.93]**	0.84 [0.59; 1.20]	**0.59** [0.40; 0.87]**	0.91 [0.65; 1.27]	**-0.17* [-0.34; 0.00]**	1.13 [0.61; 2.10]
At least 2 years of higher education	**0.60* [0.39; 0.91]**	**0.61** [0.43; 0.88]**	**0.50** [0.32; 0.80]**	0.74 [0.51; 1.07]	**0.67* [0.45; 1.00]**	0.95 [0.67; 1.35]	0.04 [-0.13; 0.21]	1.81 [0.98; 3.34]
Unemployment benefits days remaining								
No benefits	—	—	—	—	—	—	—	—
0 to 3 months	1.10 [0.58; 2.11]	0.97 [0.54; 1.73]	0.56 [0.27; 1.15]	0.87 [0.49; 1.57]	0.87 [0.47; 1.62]	0.90 [0.52; 1.57]	0.05 [-0.22; 0.31]	1.30 [0.56; 3.02]
3 to 6 months	1.18 [0.72; 1.92]	**1.67* [1.06; 2.64]**	1.33 [0.72; 2.44]	1.05 [0.61; 1.81]	**1.80* [1.08; 3.01]**	1.37 [0.85; 2.21]	0.15 [-0.10; 0.40]	1.18 [0.51; 2.70]
6 to 12 months	1.02 [0.66; 1.58]	0.99 [0.65; 1.49]	0.91 [0.54; 1.51]	0.88 [0.58; 1.35]	1.05 [0.66; 1.67]	0.99 [0.67; 1.46]	0.00 [-0.18; 0.19]	1.66 [0.95; 2.91]
12 months and more	**0.56** [0.36; 0.87]**	**0.67* [0.46; 0.98]**	0.85 [0.58; 1.24]	0.83 [0.60; 1.15]	0.90 [0.65; 1.26]	0.92 [0.68; 1.25]	**-0.18* [-0.33; -0.03]**	1.02 [0.61; 1.70]
Administrative category								
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	1.19 [0.70; 2.03]	0.87 [0.56; 1.35]	0.81 [0.49; 1.35]	1.18 [0.80; 1.73]	0.99 [0.64; 1.51]	1.10 [0.76; 1.59]	-0.12 [-0.31; 0.07]	0.87 [0.44; 1.70]
3	**0.63* [0.40; 0.99]**	0.74 [0.49; 1.12]	**0.51** [0.31; 0.83]**	0.91 [0.61; 1.35]	**0.59* [0.39; 0.89]**	0.84 [0.58; 1.22]	-0.17 [-0.34; 0.01]	1.21 [0.68; 2.16]
6	**0.54** [0.35; 0.84]**	**0.66* [0.46; 0.95]**	**0.63* [0.40; 0.98]**	0.72 [0.50; 1.03]	0.67 [0.45; 1.01]	0.83 [0.60; 1.14]	**-0.27*** [-0.41; -0.12]**	0.84 [0.49; 1.43]
Type of France travail's support								
Followed	—	—	—	—	—	—	—	—
Guided	1.14 [0.78; 1.67]	1.17 [0.84; 1.63]	1.14 [0.73; 1.76]	1.39 [1.00; 1.93]	1.21 [0.83; 1.76]	**1.48* [1.09; 2.00]**	**0.15* [0.01; 0.29]**	1.24 [0.78; 1.95]
Reinforced	1.26 [0.77; 2.07]	1.09 [0.70; 1.70]	1.03 [0.61; 1.72]	**1.59* [1.02; 2.46]**	1.15 [0.73; 1.82]	**1.64* [1.09; 2.47]**	**0.22* [0.03; 0.42]**	0.69 [0.31; 1.53]
Very reinforced	0.87 [0.37; 2.04]	0.77 [0.37; 1.62]	0.57 [0.24; 1.36]	0.86 [0.42; 1.77]	0.61 [0.28; 1.30]	1.02 [0.52; 1.99]	0.15 [-0.15; 0.45]	0.20 [0.03; 1.57]
Nationality								
French	—	—	—	—	—	—	—	—

Table 15
Effects of stigma consciousness on jobsearch behaviors moderated by the time spent unemployed

	Number of sent applications[1]	**Sent at least one application[2]**	**Time spent looking at job adds[1]**	**Spent at least one minute looking at job adds[2]**	**Number of clicks on the jobsearch platform[1]**	**At least one click on the jobsearch platform[2]**	**Job search intensity[3]**	**Wants to become an entrepreneur[2]**
Predictor	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**IRR [95% CI][4,5]**	**OR [95% CI][4,5]**	**Beta [95% CI][4]**	**OR [95% CI][4,5]**
Non-French	1.04 [0.68; 1.61]	1.35 [0.89; 2.04]	1.02 [0.58; 1.78]	0.89 [0.57; 1.41]	0.95 [0.59; 1.53]	0.87 [0.57; 1.33]	-0.19 [-0.39; 0.02]	0.45 [0.17; 1.18]
Familial situation								
Married	—	—	—	—	—	—	—	—
Separated	1.01 [0.62; 1.66]	1.10 [0.73; 1.68]	1.09 [0.68; 1.73]	**1.48* [1.03; 2.13]**	1.03 [0.68; 1.56]	1.05 [0.73; 1.50]	0.10 [-0.08; 0.27]	0.79 [0.45; 1.39]
Single	1.39 [0.94; 2.06]	1.28 [0.92; 1.79]	0.95 [0.61; 1.48]	1.05 [0.76; 1.45]	0.92 [0.63; 1.35]	0.94 [0.70; 1.27]	0.02 [-0.13; 0.17]	0.86 [0.54; 1.38]
Number of children to care for								
0	—	—	—	—	—	—	—	—
1	0.81 [0.53; 1.25]	0.92 [0.64; 1.34]	0.76 [0.51; 1.16]	1.09 [0.78; 1.51]	0.92 [0.63; 1.35]	1.22 [0.90; 1.65]	0.12 [-0.05; 0.28]	0.76 [0.44; 1.31]
2	0.75 [0.43; 1.32]	0.64 [0.40; 1.02]	**0.47* [0.26; 0.84]**	0.67 [0.44; 1.01]	**0.59* [0.36; 0.96]**	0.72 [0.49; 1.06]	**-0.26** [-0.43; -0.09]**	1.05 [0.60; 1.84]
3 and more	1.22 [0.67; 2.20]	1.29 [0.80; 2.08]	0.66 [0.37; 1.17]	0.75 [0.45; 1.25]	0.71 [0.43; 1.17]	0.94 [0.60; 1.49]	-0.10 [-0.33; 0.12]	0.71 [0.32; 1.55]

Robust standard errors 'HC3' were used. No. Obs. = 2,055

[1] Negative binomial regression.

[2] Binomial regression.

[3] Linear regression.

[4] *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

[5] IRR = Incidence Rate Ratio, OR = Odds Ratio

Appendix 15: Effects of stigma consciousness on job search outcomes, for those registered for at least 12 months

Table 16

Effects of stigma consciousness on jobsearch outcome moderated by the time spent unemployed

	Found any kind of job[1]	**Found any kind of traditional job[1]**	**Found a stable traditional job only[1]**	**Found a temporary traditional job only[1]**	**Found a mission only[1]**
Predictor	**OR [95% CI][2,3]**	**OR [95% CI][2,3]**	**OR [95% CI][2,3]**	**OR [95% CI][2,3]**	**OR [95% CI][2,3]**
(Intercept)	**0.21*** [0.13; 0.35]**	**0.16*** [0.10; 0.26]**	**0.03*** [0.01; 0.09]**	**0.11*** [0.06; 0.22]**	**0.04*** [0.02; 0.09]**
Stigma consciousness	0.90 [0.72; 1.13]	0.84 [0.66; 1.07]	**0.55* [0.33; 0.92]**	1.09 [0.83; 1.44]	0.92 [0.68; 1.25]
Stigma consciousness * Length of registration					
*Stigma consciousness * 3 to 6 months*	1.17 [0.79; 1.73]	1.04 [0.65; 1.67]	1.50 [0.78; 2.91]	0.85 [0.44; 1.64]	1.30 [0.76; 2.23]
*Stigma consciousness * 6 to 12 months*	1.18 [0.86; 1.64]	1.42 [0.98; 2.05]	**2.38* [1.16; 4.92]**	1.05 [0.67; 1.65]	0.92 [0.59; 1.42]
*Stigma consciousness * 12 months and more*	1.31 [0.98; 1.75]	1.26 [0.91; 1.73]	2.08 [0.94; 4.61]	0.97 [0.68; 1.39]	1.33 [0.87; 2.03]
Length of registration					
0 to 3 months	—	—	—	—	—
3 to 6 months	**0.60* [0.41; 0.90]**	**0.55* [0.34; 0.87]**	0.98 [0.43; 2.23]	**0.53* [0.30; 0.93]**	0.63 [0.35; 1.16]
6 to 12 months	0.86 [0.61; 1.21]	0.79 [0.54; 1.16]	1.44 [0.69; 3.01]	0.66 [0.41; 1.06]	0.93 [0.56; 1.54]
12 months and more	**0.63** [0.46; 0.87]**	**0.60** [0.42; 0.87]**	0.83 [0.38; 1.78]	**0.62* [0.41; 0.95]**	0.70 [0.44; 1.13]
Gender					
F	—	—	—	—	—
M	**1.79*** [1.41; 2.28]**	1.20 [0.91; 1.60]	**1.94* [1.15; 3.27]**	1.08 [0.77; 1.53]	**2.76*** [1.95; 3.92]**
Age	0.97 [0.39; 2.43]	0.66 [0.24; 1.83]	4.42 [0.57; 34.2]	0.27* [0.08; 0.84]	3.16 [0.78; 12.8]
Age²	0.81 [0.32; 2.04]	1.30 [0.47; 3.62]	0.12 [0.02; 1.03]	**3.79* [1.20; 12.0]**	**0.21* [0.05; 0.86]**
Level of education					
A-level	—		—	—	—
Under A-level - No diploma	0.73 [0.43; 1.21]		0.15 [0.02; 1.22]	0.87 [0.44; 1.72]	0.86 [0.40; 1.83]
Under A-level - High school education	1.06 [0.77; 1.45]		0.82 [0.43; 1.58]	0.92 [0.60; 1.41]	1.36 [0.87; 2.14]
At least 2 years of higher education	0.73 [0.52; 1.03]		0.83 [0.41; 1.68]	0.86 [0.54; 1.36]	0.61 [0.36; 1.04]
Unemployment benefits days remaining					
No benefits	—	—	—	—	—
0 to 3 months	**1.72* [1.05; 2.81]**	1.63 [0.94; 2.82]	2.31 [0.92; 5.82]	1.06 [0.52; 2.15]	1.88 [0.93; 3.77]
3 to 6 months	0.91 [0.54; 1.53]	0.99 [0.56; 1.76]	1.07 [0.39; 2.93]	1.08 [0.55; 2.14]	0.79 [0.36; 1.70]
6 to 12 months	**1.49* [1.04; 2.13]**	1.05 [0.68; 1.62]	0.61 [0.22; 1.68]	1.24 [0.76; 2.03]	**1.92** [1.18; 3.13]**
12 months and more	0.87 [0.63; 1.19]	0.86 [0.60; 1.23]	1.38 [0.72; 2.64]	0.75 [0.48; 1.15]	0.78 [0.47; 1.29]

Table 16
Effects of stigma consciousness on jobsearch outcome moderated by the time spent unemployed

Predictor	Found any kind of job[1] OR [95% CI][2,3]	Found any kind of traditional job[1] OR [95% CI][2,3]	Found a stable traditional job only[1] OR [95% CI][2,3]	Found a temporary traditional job only[1] OR [95% CI][2,3]	Found a mission only[1] OR [95% CI][2,3]
Administrative category					
1	—	—	—	—	—
2	**0.45** [**0.27; 0.74**]	**0.46** [**0.26; 0.82**]	0.56 [0.18; 1.73]	0.51 [0.26; 1.02]	0.44 [0.18; 1.08]
3	1.05 [0.73; 1.51]	1.07 [0.72; 1.60]	0.69 [0.31; 1.55]	1.17 [0.73; 1.87]	1.19 [0.69; 2.04]
6	**1.83**** [**1.37; 2.44**]	1.31 [0.93; 1.84]	0.60 [0.29; 1.25]	1.47 [0.98; 2.21]	**2.63**** [**1.74; 3.96**]
Type of France travail's support					
Followed	—	—	—	—	—
Guided	0.86 [0.65; 1.13]	0.92 [0.67; 1.26]	0.78 [0.42; 1.44]	0.94 [0.64; 1.37]	0.94 [0.63; 1.42]
Reinforced	1.32 [0.89; 1.94]	1.46 [0.95; 2.23]	1.10 [0.51; 2.40]	1.57 [0.95; 2.60]	1.10 [0.62; 1.98]
Very reinforced	0.95 [0.51; 1.78]	1.01 [0.48; 2.11]	1.09 [0.28; 4.20]	0.88 [0.35; 2.20]	0.99 [0.36; 2.73]
Nationality					
French	—	—	—	—	—
Non-French	0.94 [0.63; 1.39]	0.63 [0.38; 1.04]	1.17 [0.53; 2.59]	**0.44*** [**0.22; 0.91**]	1.51 [0.91; 2.48]
Familial situation					
Married	—	—	—	—	—
Separated	1.23 [0.85; 1.77]	1.34 [0.89; 2.02]	0.73 [0.26; 2.02]	**1.67*** [**1.05; 2.64**]	0.89 [0.47; 1.66]
Single	**1.35*** [**1.01; 1.81**]	1.35 [0.97; 1.88]	1.19 [0.65; 2.20]	1.30 [0.87; 1.94]	1.18 [0.75; 1.85]
Number of children to care for					
0	—	—	—	—	—
1	1.24 [0.90; 1.71]	1.42 [1.00; 2.03]	1.30 [0.68; 2.47]	1.36 [0.88; 2.10]	0.93 [0.55; 1.58]
2	0.84 [0.58; 1.20]	0.81 [0.53; 1.26]	0.46 [0.18; 1.20]	0.87 [0.52; 1.47]	1.06 [0.63; 1.80]
3 and more	**1.78**** [**1.15; 2.74**]	**1.65*** [**1.01; 2.71**]	1.12 [0.42; 2.98]	**1.91*** [**1.07; 3.39**]	1.56 [0.84; 2.88]

Robust standard errors 'HC3' were used. No. Obs. = 2,055

[1] Binomial regression.

[2] *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

[3] OR = Odds Ratio

References

Barlow, F. K., Paolini, S., Pedersen, A., Hornsey, M. J., Radke, H. R. M., Harwood, J., Rubin, M., & Sibley, C. G. (2012). The Contact Caveat : Negative Contact Predicts Increased Prejudice More Than Positive Contact Predicts Reduced Prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *38*(12), 1629-1643. https://doi.org/10.1177/0146167212457953

Canty, A., & Ripley, B. (2024). *boot : Bootstrap R (S-Plus) Functions* [Logiciel].

Friedman, J., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2010). Regularization Paths for Generalized Linear Models via Coordinate Descent. *Journal of statistical software*, *33*(1), 1-22.

Gilet, A.-L., Mella, N., Studer, J., Grühn, D., & Labouvie-Vief, G. (2013). Assessing dispositional empathy in adults : A French validation of the Interpersonal Reactivity Index (IRI). *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, *45*, 42-48. https://doi.org/10.1037/a0030425

Greifer, N. (2023). *WeightIt : Weighting for Covariate Balance in Observational Studies* (Version R package version 0.14.2) [Logiciel].

Islam, M. R., & Hewstone, M. (1993). Dimensions of Contact as Predictors of Intergroup Anxiety, Perceived Out-Group Variability, and Out-Group Attitude : An Integrative Model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *19*(6), 700-710. https://doi.org/10.1177/0146167293196005

Kelley, K. (2022). *The MBESS R Package* (Version 4.9.2.) [Logiciel].

Kelley, K., & Pornprasertmanit, S. (2016). Confidence intervals for population reliability coefficients : Evaluation of methods, recommendations, and software for composite measures. *Psychological Methods*, *21*(1), 69-92. https://doi.org/10.1037/a0040086

Luong, R., & Flake, J. K. (2022). Measurement invariance testing using confirmatory factor analysis and alignment optimization : A tutorial for transparent analysis planning and reporting. *Psychological Methods*. https://doi.org/10.1037/met0000441

McCaffrey, D. F., Ridgeway, G., & Morral, A. R. (2004). Propensity Score Estimation With Boosted Regression for Evaluating Causal Effects in Observational Studies. *Psychological Methods*, *9*(4), 403-425. https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.403

Meredith, W. (1993). Measurement invariance, factor analysis and factorial invariance. *Psychometrika*, *58*(4), 525-543. https://doi.org/10.1007/BF02294825

Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness : The psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *76*(1), 114. https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.1.114

Pronk, T. (2023). *splithalfr : Estimates split-half reliabilities for scoring algorithms of cognitive tasks and questionnaires* (Version 2.2.0) [R]. https://github.com/tpronk/splithalfr

Pronk, T., Molenaar, D., Wiers, R. W., & Murre, J. (2022). Methods to split cognitive task data for estimating split-half reliability : A comprehensive review and systematic assessment. *Psychonomic Bulletin & Review*, *29*(1), 44-54. https://doi.org/10.3758/s13423-021-01948-3

Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (1985). Intergroup Anxiety. *Journal of Social Issues*, *41*(3), 157-175. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1985.tb01134.x