Fondation Jean Jaurès

Économie/ social

CHÔMAGE ET SANTÉ MENTALE : COMMENT PRÉSERVER LES DEMANDEURS D'EMPLOI ?

Iyas Al Shouli, Émilie Schmitt

30/04/2024

À l'occasion de la Journée internationale des travailleurs, la Fondation Jean-Jaurès et le cabinet Activ'Action reviennent sur la santé mentale des chômeurs et sur l'impact que la recherche d'un emploi peut avoir sur ces derniers, par le biais d'une enquête exclusive. Y sont ainsi mesurées les conséquences d'un processus de recrutement inabouti, aussi bien pour la santé mentale des candidats à l'emploi que pour l'image de marque employeur des entreprises concernées.

Qui se préoccupe de l'impact d'un refus d'embauche sur les demandeurs d'emploi ?

Les études sont pourtant claires : les expériences d'entretien d'embauche qu'ils ont perçues comme déstructurantes ont un impact direct sur la capacité de rebond des personnes en recherche d'emploi.

Les travaux académiques montrent que les individus ont tendance à construire un lien étroit avec leur expérience professionnelle. Le travail représente même un facteur primordial pour la définition de l'identité personnelle et sociale[1]. Cet impact du travail sur le regard qu'on porte sur soi-même se fait ressentir à toutes les étapes de la vie professionnelle, et débute dès l'entretien d'embauche. Ainsi, des expériences négatives d'entretien d'embauche vont avoir une influence néfaste sur la confiance en soi et la future capacité d'agir des personnes en recherche d'emploi.

Ces parcours de recrutement qui ne trouvent pas de débouchés peuvent avoir un impact sur la santé mentale des personnes en recherche d'emploi. Cet impact vient alors renforcer le développement des risques psychosociaux inhérents à cette période, et déjà largement documentés par les sciences sociales : perte de confiance en soi, diminution de l'estime de soi, augmentation de la défiance envers autrui, augmentation de l'isolement social, réduction de la qualité des relations sociales avec les autres[2]...

Cette spirale négative dans laquelle les demandeurs d'emploi tombent crée des effets qui se font

ressentir sur le long terme. La recherche indique en effet que ces risques psychosociaux modifient les traits de personnalité des individus concernés, et réduit leurs compétences pychosociales[3].

Ces impacts individuels ont des conséquences collectives : les personnes concernées ont alors du mal à s'impliquer dans la vie citoyenne, et développent peu à peu une défiance envers les entreprises, ce qui influence négativement l'image de la marque employeur.

Pour pouvoir mesurer précisément ce phénomène, Activ'Action et la Fondation Jean-Jaurès ont souhaité mener une enquête sur l'impact des parcours de recrutement sur le bien-être mental des non-recrutés.

Méthodologie et échantillon

Activ'Action intervient depuis 2018 par une offre de formation au recrutement constructif. Les indicateurs présents dans cette enquête et introduits au sein du questionnaire ont été construits au regard de l'hypothèse suivante : un parcours de recrutement qui impliquerait une dimension « constructive » préserverait la santé mentale des candidats non recrutés et faciliterait, même en cas de refus, la suite de leur parcours de recherche d'emploi.

Un recrutement constructif correspond à un processus enrichissant, durant lequel les deux parties (candidats et recruteurs) ont à gagner, quelle que soit l'issue. Le candidat repart avec de nouvelles compétences identifiées et des axes d'amélioration, tandis que le recruteur participe à renforcer la confiance et le développement des compétences du candidat, réduisant ainsi les risques psychosociaux auxquels le candidat pourrait être confronté et favorisant une vision positive de son entreprise.

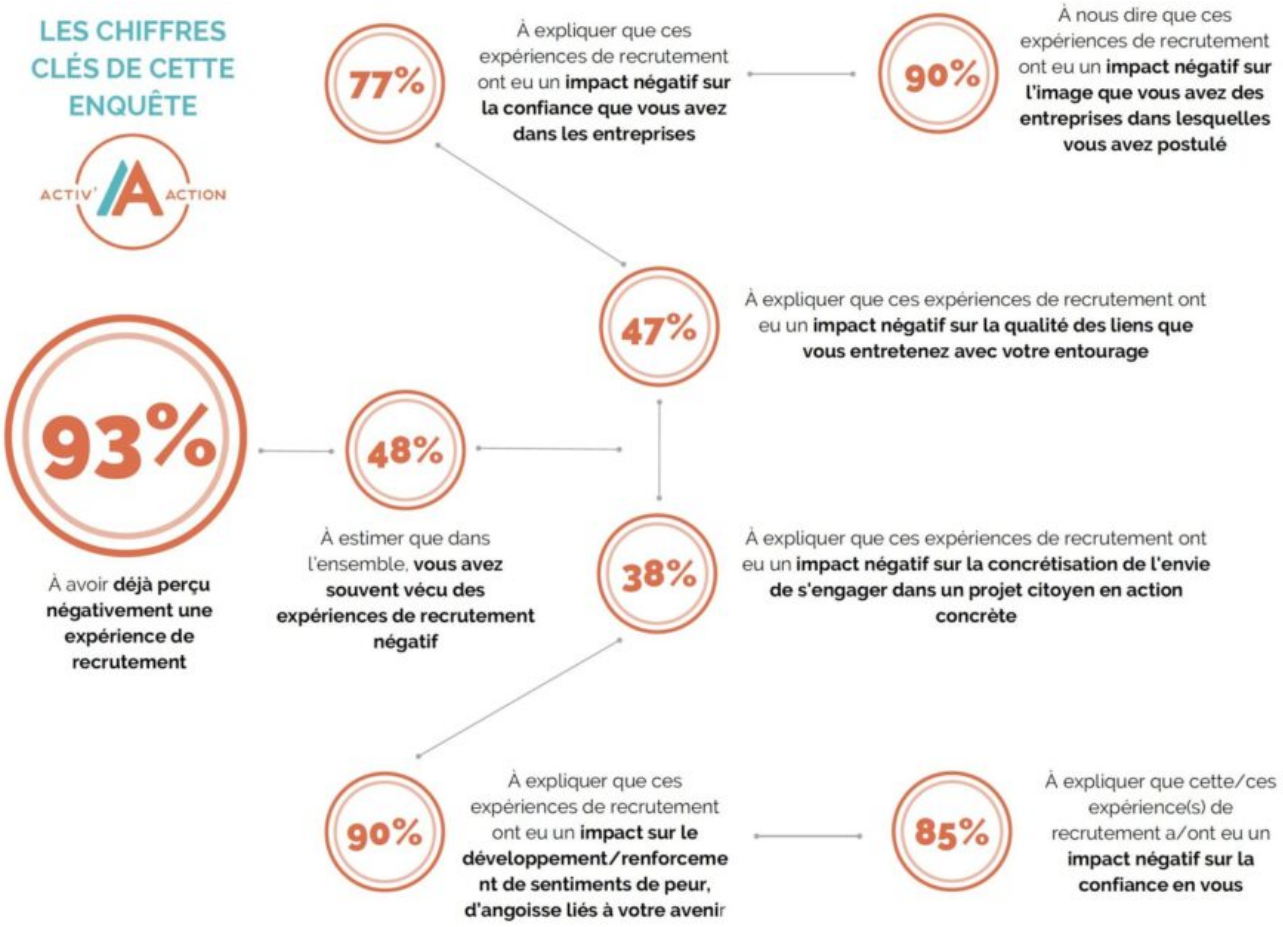
Notre conviction est que la préservation d'une dynamique positive conditionnerait leur implication dans la poursuite de leur parcours de recherche d'emploi, le développement de leurs compétences psychosociales, leur intégration à la vie citoyenne et la confiance qu'ils portent auprès des acteurs socio-économiques.

L'enquête a été menée auprès de 205 personnes. La passation de cette enquête a été réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 11 au 28 mars 2024.

Les résultats de l'enquête

Concernant les limites de l'enquête, il nous paraît essentiel de préciser que dans le cadre de cette enquête, nous n'avons pas sélectionné notre échantillon au regard d'indicateurs socio-démographiques, puisque nous souhaitions donner à voir l'impact des expériences de recrutement vécues négativement de manière large et nous assurer d'avoir un nombre de répondants d'au moins 200 personnes. Néanmoins, nous avons introduit trois questions relatives au contexte socio-démographique, à savoir le sexe, l'âge et le niveau de diplôme. Dans cette enquête, nous observons une surreprésentation de femmes (77%), de + 45 ans (56%) et de 30 à 45 ans (37%) et de bac +2 (73%). Nous ne ferons donc pas d'analyse selon les indicateurs socio-démographiques. Néanmoins, nous laisserons voir la répartition des réponses selon ces indicateurs afin d'encourager certaines structures de mener des enquêtes plus sectorielles.

Découvrez les résultats complets



Indicateurs de contexte

Dans le cadre de cette enquête, Activ'Action a identifié quatre indicateurs visant à qualifier l'impact des parcours de recrutement vécus négativement par les candidats :

- indicateur 1 : le bien-être mental,
- indicateur 2 : les liens sociaux et la confiance envers les entreprises,
- indicateur 3 : les compétences,
- indicateur 4 : l'implication citoyenne.

Nous présenterons les résultats de cette enquête au regard de ces différents indicateurs. Les indicateurs de contexte nous permettent ici de mieux appréhender la situation d'« expérience de recrutement vécue négativement ».

Le tableau 1 montre que sur l'ensemble de l'échantillon sondé, 93% des répondants déclarent avoir déjà vécu négativement une expérience de recrutement. Concernant la fréquence à laquelle ces expériences sont vécues négativement, le tableau 2 nous indique que les répondants déclarent à 48% les vivre « souvent » et à 36% « parfois ». Les répondants sont moins nombreux à déclarer les vivre « toujours », et encore moins « rarement ».

Tableau 1

Avez-vous déjà vécu négativement une expérience de recrutement ?		
	Oui	Non
ENSEMBLE	93%	7%

Tableau 2

Avez-vous déjà vécu négativement une expérience de recrutement ?				
	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement
ENSEMBLE	10%	48%	36%	6%

Indicateur 1 : le bien-être mental

Une recherche d'emploi infructueuse, qui conduit à la réception de rejets, peut amener les individus à se remettre en question, à être découragés, à perdre leurs repères, à remettre en question leurs projets et à perdre en estime de soi[4].

Dans cette enquête, nous constatons que vivre une expérience de recrutement négatif a un impact sur l'image que les personnes ont d'elles-mêmes (76%) et sur leur optimisme (87%).

De plus, les concernés développent/renforcent des sentiments de solitude à la suite de ces expériences (76%) et ressentent un impact négatif sur la confiance qu'ils ont en eux (85%). Pour 90% de l'échantillon sondé, les répondants déclarent développer/renforcer des sentiments de peur et d'angoisse liés à l'avenir à la suite de ces expériences.

La période de recherche d'emploi est négativement associée au bien-être mental des personnes au chômage. Pour Ginette Herman, membre du Centre de recherche interdisciplinaire pour la solidarité et l'innovation sociale, « ce résultat fait probablement intervenir les nombreux refus auxquels les chômeurs sont régulièrement confrontés lorsqu'ils postulent un emploi et qui entraînent l'émergence de nombreuses cognitions et émotions négatives[5] ».

Tableau 1

Avez-vous déjà vécu négativement une expérience de recrutement ?						
	Oui, complètement	Oui, plutôt	Non, pas vraiment	Non, pas du tout	TOTAL OUI	TOTAL NON
L'image que vous avez de vous-même ?	29%	47%	19%	5%	**76%**	**24%**
La confiance en vous ?	33%	52%	11%	4%	**85%**	**15%**
Votre optimisme ?	35%	52%	10%	3%	**87%**	**13%**
Le développement /renforcement de sentiments de solitude ?	32%	44%	20%	4%	**76%**	**24%**
Le développement /renforcement de sentiments de peur, d'angoisse liés à l'avenir ?	49%	41%	8%	2%	**90%**	**10%**

Indicateur 2 : liens sociaux et confiance envers les entreprises

Cette enquête nous montre que les expériences de recrutement, lorsqu'elles sont vécues négativement, participent au renforcement des risques psychosociaux.

62% des répondants développent/renforcent un sentiment de gêne, de défiance, d'appréhension à aller vers les autres, alors même que les études montrent que le nombre de contacts sociaux diminue dans cette période.

Qu'en est-il alors du soutien de l'entourage dans cette période ? Selon les études, le fait de disposer d'un soutien social important auprès de son entourage préserve aussi bien la santé mentale que la satisfaction que la vie procure[6].

Or, cette enquête nous montre que près de la moitié des répondants (48%) déclarent que ces expériences de recrutement vécues négativement ont un impact négatif sur les relations qu'ils entretiennent avec leur entourage. Nous avons demandé aux répondants d'estimer le nombre de relations impactées négativement par ces expériences. La médiane de ces réponses correspond à 5 relations impactées. Ainsi, pour une personne ayant vécu négativement une expérience de recrutement, 5 personnes seraient indirectement impactées. Il s'agirait d'enquêter plus particulièrement sur cette dimension.

Selon Yann Algan, « la défiance réduit l'efficacité du fonctionnement de l'ensemble des secteurs de l'économie[7] ». Ces représentations négatives s'observent dans cette enquête. 77% des répondants déclarent avoir moins confiance dans les entreprises à la suite d'expériences de recrutement négatives. Cette part augmente significativement lorsqu'il s'agit de l'image de l'entreprise dans laquelle les répondants ont postulé : l'impact sur la marque entreprise atteint 90%.

Tableau 1

Est-ce que cette/ces expérience(s) de recrutement a/ont eu un impact négatif sur :						
	Oui, complètement	Oui, plutôt	Non, pas vraiment	Non, pas du tout	TOTAL OUI	TOTAL NON
Le développement de la gêne/défiance/appréhension à aller vers les autres ?	20%	42%	29%	8%	**62%**	**38%**
La qualité des liens que vous entretenez avec votre entourage ?	19%	29%	36%	16%	**48%**	**52%**
La confiance que vous avez dans les entreprises en général ?	29%	48%	18%	5%	**77%**	**23%**
L'image que vous avez de l'entreprise dans laquelle vous avez postulé ?	49%	41%	8%	2%	**90%**	**10%**

Recevez chaque semaine toutes nos analyses dans votre boîte mail

Abonnez-vous

Indicateur 3 : les compétences

Le développement des compétences en savoir-être et relationnel a un effet sur l'augmentation des aptitudes professionnelles, mais il est également un facteur de motivation intrinsèque en agissant sur le mieux-être psychologique des personnes[8].

Pour 42% des répondants, ces expériences de recrutement, même si elles sont négatives, leur permettent néanmoins de développer des compétences. Mais 58% d'entre eux déclarent que cela n'a pas été le cas.

Pire : 55% des personnes de l'échantillon se sentent même moins compétentes à l'issue des processus de candidature, même si 37% d'entre elles ne ressentent pas d'évolution négative ou positive.

Tableau 1

Selon-vous, est-ce que cette/ces expérience(s) de recrutement négatif vous a permis de développer/renforcer des compétences ?						
	Oui, complètement	Oui, plutôt	Non, pas vraiment	Non, pas du tout	**TOTAL OUI**	**TOTAL NON**
ENSEMBLE	8%	34%	42%	16%	**42%**	**58%**

Tableau 2

Selon-vous, est-ce que cette/ces expérience(s) de recrutement négatif vous a permis de développer/renforcer des compétences ?			
	Moins compétent	Tout aussi compétent	Plus compétent
ENSEMBLE	**55%**	**38%**	**7%**

Indicateur 4 : l'implication citoyenne

Notre dernier indicateur concerne l'impact des expériences de recrutement vécues négativement sur l'implication citoyenne des candidats.

Dans cette enquête, 78% des répondants déclarent avoir déjà eu envie de s'investir dans un projet d'engagement citoyen : entreprendre, réaliser, contribuer à une société plus juste par des actions solidaires, voter, s'engager dans une association, donner son sang, développer des projets pour son territoire, sa ville, son quartier…

Alors même que les études montrent que les dynamiques de participation permettent de renforcer le pouvoir d'agir des personnes et de retisser des liens dans la société civile[9], cette enquête montre que des expériences de recrutement vécues négativement tendent à réduire cette dynamique positive.

En effet, 37% des répondants qui déclarent avoir déjà eu envie de s'engager de manière citoyenne ont ressenti un impact négatif sur leur volonté de concrétiser cette envie en action concrète. Il faut néanmoins nuancer cette affirmation, puisque seuls 14% d'entre eux déclarent que ces expériences ont eu « complètement » un impact négatif sur cette concrétisation.

Tableau 1

Est-ce que cette/ces expérience(s) de recrutement a/ont eu un impact négatif sur la concrétisation de l'envie de s'engager dans un projet citoyen en action concrète ?						
	Oui, complètement	Oui, plutôt	Non, pas vraiment	Non, pas du tout	**TOTAL OUI**	**TOTAL NON**
ENSEMBLE	5%	32%	37%	26%	**37%**	**63%**

1. Franco Fraccaroli, « L'expérience psychologique de l'incertitude au travail », *Le travail humain*, vol. 70, nº3, 2007.
2. Norman T. Feather, *The psychological impact of unemployment*, Springer Science & Business Media, 2012.
3. Christopher J. Boyce et *al.*, « Personality change following unemployment », *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 2015, pp. 991-1011.
4. Sylvie Blasco et Thibault Brodaty, « Chômage et santé mentale en France », *Économie et Statistique*, n°486-487, 2016.
5. Ginette Herman, « Chapitre 2. Chômage et santé mentale : quels effets, quelles explications ? », *Travail, chômage et stigmatisation*, 2007, pp. 65-97.
6. Ginette Herman, « Chapitre 2. Chômage et santé mentale : quels effets, quelles explications ? », *Travail, chômage et stigmatisation*, 2007, pp. 65-97.
7. Yann Algan et Pierre Cahuc, *La société de défiance. Comment le modèle social français s'autodétruit*, Cepremap, octobre 2007.
8. *Le développement des compétences psychosociales, Éléments de cadrage, concepts, données et perspectives*, Santé

publique France, 2018.

9. Isabelle Foucher, *De la participation au pouvoir d'agir : quelles références à l'*empowerment *?*, Collectif Pouvoir d'agir.