



# 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

Charlotte Rauscher

## ► To cite this version:

Charlotte Rauscher. 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. Psychologie. Université de Strasbourg, 2024. Français. NNT : 2024STRAG019 . tel-05056156

**HAL Id: tel-05056156**

**<https://theses.hal.science/tel-05056156v1>**

Submitted on 5 May 2025

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

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

*École Doctorale 519*

*Sciences humaines et sociales – Perspectives européennes*

Laboratoire de Psychologie des Cognitions

UR4440

**THÈSE** présentée par

**Charlotte RAUSCHER**

soutenue le : 25 septembre 2024

pour obtenir le grade de : **Docteur de l'université de Strasbourg**

Discipline / Spécialité : Psychologie Sociale

**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**

**THÈSE dirigée par :**

LOUVET Eva                      Professeure en psychologie sociale (HDR), Université de Strasbourg

BOURGUIGNON David           Professeur en psychologie sociale (HDR), Université de Lorraine

**RAPPORTEURS :**

DARNON Céline                Professeure en psychologie sociale (HDR), Université Clermont Auvergne

PRIOLO Daniel                Maitre de Conférences en psychologie sociale (HDR), Université de Montpellier

**AUTRES MEMBRES DU JURY :**

BERJOT Sophie                Professeure en psychologie sociale (HDR), Université de Reims

VALLEE Boris                Maitre de Conférences en psychologie sociale, Université de Rouen

à Edith et Laura,

## Remerciements

---

Il y a nombre de personnes qu'il va me falloir remercier ici mais, avant cela, j'aimerais prendre quelques lignes pour remercier celle qu'on sous-estime trop souvent et à qui on n'aime pas trop attribuer de crédit : la chance. Car, oui, sans cette malicieuse amie je n'en serais pas là aujourd'hui. Alors merci à toi, chance. Merci de m'avoir permis de naître et grandir dans un contexte familial favorable. Merci d'avoir placé sur ma route des personnes exceptionnelles qui ont participé à construire celle que je suis. Merci d'avoir participé aussi bien à mes échecs qu'à mes réussites. Merci de m'avoir parfois placée au bon endroit exactement au bon moment. Merci pour tous ces moments où je n'ai eu qu'à te suivre bien inconsciemment. Tu m'as confrontée à des épreuves qui m'ont amenée à développer une confiance en moi dont j'ai longtemps manqué et je n'ai aujourd'hui pas peur de t'attribuer quelques-unes de mes plus belles réussites, dont cette thèse. Si J'AI choisi d'étudier la psychologie, c'est parce que TU as mis sur ma route une personne qui a su m'aiguiller et m'inspirer dans cette voie. Si J'AI intégré une belle association étudiante c'est parce que TU en as placé des membres autour de moi. J'en suis devenue responsable tutorat car TU as fait tomber une pièce sur la face que j'avais choisie. Anecdote ? Pas le moins du monde ! Ce lancé de pièce m'a permis mes premiers échanges avec celle qui a ensuite placé sa confiance en moi pour réaliser ma thèse. Heureuse malchance, notre premier projet n'a pas abouti, faute de financement. Alors TU m'as faite rencontrer la bonne personne pour entamer un stage en entreprise d'insertion et TU m'as ainsi permis de découvrir ma passion pour le chômage. J'ai obtenu mon diplôme et mon titre de psychologue par mes efforts, certainement, mais il serait illusoire de penser que tu n'avais pas ton petit nez dans cette histoire ! Au détour d'un verre, TU es allée jusqu'à mettre sur ma route un emploi dans une formidable structure qui m'a transformée et a achevé de me conforter dans ma voie professionnelle. Je pourrais continuer encore longtemps mais l'essentiel du message est là : si je ne me retire rien de mes réussites ou de mes échecs, il me faut reconnaître et remercier la part incroyable que la (mal)chance a eu dans mon histoire.

Reprenons maintenant un cours plus classique de remerciements. Evidemment, je ne peux pas continuer cette section sans remercier ma famille proche qui m'a toujours soutenue. Mes parents qui, même s'ils n'ont pas toujours compris sur quoi je travaillais, ont toujours eu à cœur d'essayer d'en savoir plus et de m'encourager pour achever ce travail. Merci à mes frères : Nathan, j'espère que tu es aussi fier de ta grande sœur presque docteure que je le suis de mon petit frère (presque) cuistot, Kévin je crois que je dois te remercier pour un petit bout de ma répartie dont on m'a dit qu'elle pouvait être un brin piquante.

Merci à mes amies de plus ou moins longue date mais, c'est évident, il faut que je commence par toi Clémence ! D'abord parce que je tiens à la vie, mais surtout parce que ça fait plus de 25ans que je peux compter sur ton soutien sans faille et la période de thèse n'a pas fait exception. Merci ensuite à toi, Emeline, d'avoir eu la patience de m'écouter déblatérer à rallonge sur mon

étrange passion qu'est le chômage ! Merci aux potos psycho. Ophélie et Sabine, vos p'tits messages d'amour réguliers sur la dernière ligne droite de ma rédaction m'ont fait sourire au quotidien et m'ont clairement reboostée quand j'en avais besoin. Merci Michel, Léna, Marine, Alexia, Guilhem, juste d'être vous, juste d'avoir été présents au fil des dernières années, ça compte beaucoup pour moi. Big up à tous les p'tits chats de Lapsus : vous serez toujours dans le cœur de la petite mamie que je suis maintenant. Merci aux copains de la RSA! et, surtout, à la coloc : Léopold et Marine, vous êtes des individus exceptionnels, on ne vous le dit pas assez ! Merci à mes sisters de la RSD!, Lisa, Axelle et Léa, c'est quand même fou de se dire qu'en un week-end on a créé un truc qui dure encore aujourd'hui et qui nous réunit régulièrement. A propos, à quand le prochain brunch ? Léa, je crois que c'est ton tour ! Merci au gang des connasses, mesquines pour la bonne cause et pour la détente uniquement : David, Séverine, Clémence (again), Doly et Marc. Nos petites soirées à refaire le monde ont participé à ce que je reste saine d'esprit (à peu près autant qu'avant ma thèse en tout cas) ! Merci à Delphine, Yoann, Julien et sa femme Clémence pour les quelques moments de détente (rares mais précieux) que nous avons réussi à prendre tous ensemble pendant cette folle aventure de thèse. Merci également à mes comparses de master toujours présentes pour échanger une part de nos vies presque cinq ans après l'obtention de notre diplôme : Audrey et Amélie

Merci à Kader qui a transmis mon CV à sa femme formidable, Emma, ensuite devenue mon mentor dans mes débuts de formatrice chez Retravailler Alsace. Merci à l'équipe de direction de m'avoir fait confiance : Claire, Nathalie et Corinne. Merci à toutes et tous les collègues formidables que j'y ai rencontré : Pauline, Marie, Cédric, Julien, Florine, Nadège, Angélique, Hélène, Marie-Christine... Cette année et demie avec vous m'a permis de grandir et de m'épanouir en tant que professionnelle.

Merci à celles et ceux sans qui cette thèse n'aurait jamais pu voir le jour : mes collègues de la ville de Paris. Evidemment, je remercie en tout premier lieu Fabienne qui a retenu mon dossier et qui m'a permis d'intégrer le bureau de l'emploi. Merci à Aurélien qui a pris sa suite pour mon encadrement lorsqu'elle est partie vers d'autres horizons professionnels. Merci à l'équipe des appels à projet : Martine, j'espère que ta retraite se passe au mieux et que tu as pu reprendre toutes les activités dont tu rêvais ; Lina merci pour ces fous rires qu'on a parfois eu dans le bureau mais aussi pour ton efficacité et ta douceur ; et enfin, Christine, merci pour l'intérêt toujours immense que tu as accordé à mon travail même si on a pu avoir l'impression de parler deux langages différents au début, tu as toujours tout fait pour me permettre de mener à bien mon projet. Un merci tout particulier à toi Hackima, toujours là pour répondre à mes interrogations et m'aider à naviguer les canaux tumultueux de la ville. Merci à tous les autres qui ont été présents et avec qui j'ai pu avoir des échanges extrêmement riches et des discussions profondes : Mehdi, Christophe, Laurence, Carole, Blandine, Marine, Agnès et Tiphaine. Merci également à Laurence du BPE avec qui j'ai pu échanger et discuter des problématiques côté

recruteurs : on n'a malheureusement pas pu autant travailler ensemble que je l'aurais souhaité mais c'était déjà très enrichissant.

Merci aux collègues du LPC. Tout d'abord, Claire et Marie-Ange : vous avez été mes modèles de début de thèse, merci de m'avoir partagé votre expérience et de m'avoir soutenue dans mes débuts pleins d'incertitude. Merci à mes compagnons de bureau qui ont toujours supporté avec bonne humeur ma bavardise : Emilie, Maria, Ella, Jean-Baptiste, Thomas, Hiba et Marie M. Mention spéciale pour ces deux dernières qui m'ont suivie dans ma folle gazette : le comité éditorial de La P'tite Causette c'était clairement la fine équipe ! Merci Théo pour ta présence et nos discussions surtout dans ma phase de rédaction : je peine encore à croire que je n'ai passé qu'une année avec toi au LPC ! Merci Thibaut d'avoir été mon compagnon de jeux de mots, et d'avoir repéré presque tous les easter eggs que j'ai dissimulé dans mes écrits. Merci à Julie de m'avoir suivie dans le pari fou d'une journée d'étude sur l'inclusion au travail. Merci à mes binômes « ateliers recherche » : Marie R., Thomas et Jad. Merci à toutes et tous les jeunes chercheurs pour nos temps de décharge à refaire le monde (de la recherche), à nous indigner collectivement parfois mais, surtout, à nous soutenir dans la joie et dans l'adversité : Ianis, Elena, Doha, Maria, Marine, Antton. Vous avez participé au maintien de ma santé mentale et, il faut le reconnaître, celle-ci est mise à rude épreuve pendant la thèse. N'oubliez jamais que vous êtes les rouages indispensables, et tous uniques, du complexe mécanisme qu'est le monde de la recherche. Merci également aux titulaires du LPC : Florence, Eva C., Anne-Sophie, Arnaud, Didier, Anne, Andrei, Camille, Odile, Bruno, Hervé, Luisa et Laurent. Merci pour vos mots d'encouragement, vos félicitations et votre engouement pour mes projets (parfois un peu loufoques). Nos échanges ont indéniablement orienté ma façon d'envisager mon avenir dans le monde de la recherche.

Merci à tous les collègues de la faculté de psychologie et plus particulièrement aux membres de l'administration qui ont été de véritables soutien tout au long de mon parcours au sein de la faculté : Vaneesha, Edith, Karine, Isabelle, Christine, Elisabeth, Sabrina et Samantha.

Une pensée toute particulière et un grand merci pour leur bonne humeur et leur ouverture d'esprit à l'ensemble des participants et organisateurs de l'édition Alsace du concours Ma Thèse en 180 Secondes : Paul, Orlane, Bérengère, Mélissa, Jaison, Sarah, Alice, Léa, Mélissa, Indréali, Elise, Emeline et tous les autres. Si cette expérience a été aussi exceptionnelle malgré le stress et la fatigue qu'elle a généré, c'est grâce à vous ! J'espère que vous n'avez pas trop d'occasion de penser à tonton Michel en repas de famille !

Une thèse c'est également un monde de rencontres et de collaborations. Pour cela je remercie l'ADRIPS qui m'a permis de rencontrer des chercheurs exceptionnels, qu'ils soient expérimentés ou en début de carrière. Mention spéciale ici à la team des Minions : Stéphéline, Alexandra, Manon, Martin et Charly dont une délégation a même eu l'honneur de s'exporter le temps d'un congrès à Montréal (McGill, quelle aventure !).

Et bien sûr, merci aux deux personnes sans lesquelles rien de tout cela n'aurait été possible : mes directeurs de thèse, Eva et David. C'est une allemande, un belge et une française qui se sont lancés ensemble dans un projet de thèse et ça n'a rien d'une blague. Ça a été une histoire très sérieuse et plutôt formidable. Merci David d'avoir placé ta confiance en Eva et moi. Cette confiance et tes interventions pointues nous ont permis d'avancer et d'aboutir à de beaux projets. Eva. Comment t'écrire à quel point je te suis reconnaissante pour ces trois années ? Tu le dis toi-même, la relation d'un doctorant avec sa direction de thèse c'est à la fois un peu une relation de travail, une relation amicale et une relation parentale. Et je suis sincèrement persuadée que nous avons su trouver, pendant ces trois années, un équilibre idéal entre ces différentes sphères. Merci à toi pour ton enthousiasme toujours immense pour chacune de mes propositions de recherche. Merci pour ton esprit critique et (trop) logique qui a toujours permis de pousser la réflexion un peu plus loin. Merci pour nos heures de travail ensemble dont je suis souvent ressortie épuisée et redynamisée à la fois. Merci pour ton écoute, pour ta confiance, pour ton soutien, pour ta franchise et pour ton ouverture d'esprit. Nos sessions de travail ponctuées de fous rires et d'échanges de tranches de vie plus personnelles ont été un réel plaisir. J'ai bon espoir que, malgré nos emplois du temps surchargés, nous puissions continuer à collaborer autour des projets encore en cours et, pourquoi pas, sur de nouveaux projets.

Pour finir, merci à celui qui a partagé ma vie ces dernières années et qui m'a soutenue dans les montagnes russes émotionnelles de ma thèse : mon très cher conjoint, Sébastien. Merci d'avoir supporté mes jérémiades sans queue ni tête, mes réflexions de bon matin ou tard le soir. Merci d'avoir toujours été là pour m'épauler, me rassurer et me rappeler que, quand même, si j'étais totalement en train de me planter, Eva me le dirait ! Merci d'avoir apporté tes propres réflexions et ton regard critique sur mon travail quand j'en ai eu besoin. Merci d'avoir veillé à ce que je prenne des VRAIES vacances régulièrement tout au long de ma thèse pour me changer les idées et me ressourcer.

Mention spéciale également pour mon petit chat d'amour, Psyché, qui m'a régulièrement apaisée à coup de ronrons bruyants.

Merci enfin à vous, lecteurs anonymes qui portez suffisamment d'intérêt à mon travail pour en parcourir les lignes. J'espère que vous prendrez autant de plaisir à le lire que j'en ai eu à l'écrire.

# Table des matières

---

|                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Remerciements .....                                                                                         | 3         |
| Table des matières .....                                                                                    | 7         |
| Liste des tableaux .....                                                                                    | 12        |
| Liste des figures .....                                                                                     | 13        |
| Liste des annexes.....                                                                                      | 13        |
| <b>Introduction Générale.....</b>                                                                           | <b>14</b> |
| 1. Les recherches autour du chômage en psychologie sociale : une importante centration sur l'individu ..... | 19        |
| 1.1. Conséquences du chômage sur l'individu .....                                                           | 19        |
| 1.1.1. Une perte de repères .....                                                                           | 19        |
| 1.1.2. Une santé physique et mentale dégradée.....                                                          | 20        |
| 1.1.3. Une dévalorisation globale de soi .....                                                              | 21        |
| 1.2. Dispositifs politiques pour le retour à l'emploi.....                                                  | 22        |
| 1.2.1. Contenu des dispositifs d'accompagnement .....                                                       | 22        |
| 1.2.2. Evaluation des dispositifs.....                                                                      | 24        |
| 1.3. Caractéristiques propres aux chômeurs.....                                                             | 25        |
| 1.3.1. Des caractéristiques individuelles « stables » .....                                                 | 25        |
| 1.3.2. Des caractéristiques individuelles « malléables » .....                                              | 26        |
| 2. Perspective intergroupe sur le chômage .....                                                             | 27        |
| 2.1. Jugement social : le modèle du contenu des stéréotypes (SCM) .....                                     | 28        |
| 2.2. Jugement social : travaux spécifiques aux chômeurs .....                                               | 30        |
| 2.2.1. Jugement du groupe des chômeurs : Seghouat et al. (2021) .....                                       | 30        |
| 2.2.2. Jugement d'un chômeur : application du stéréotype au niveau individuel ?....                         | 31        |
| 2.3. Pourquoi une vision si négative du groupe des chômeurs ?.....                                          | 33        |
| 2.3.1. Des stéréotypes pour justifier les positions sociales .....                                          | 33        |
| 2.3.2. A l'origine des stéréotypes : les idéologies légitimatrices .....                                    | 34        |
| 3. Problématique.....                                                                                       | 37        |
| <b>Partie 1 : La méritocratie en contexte professionnel.....</b>                                            | <b>39</b> |
| 1. Introduction .....                                                                                       | 40        |
| 2. Méritocratie : contours du concept.....                                                                  | 41        |
| 2.1. Au cœur du principe méritocratique : effort et talent.....                                             | 41        |
| 2.2. Méritocratie : principe de justice ou idéologie légitimatrice ?.....                                   | 42        |
| 2.2.1. Que légitime-t-on ?.....                                                                             | 43        |
| 2.2.2. Méritocratie : ce dont il convient de la distinguer.....                                             | 45        |

|                                                                                                           |                                                                                                                                  |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.3.                                                                                                      | Un concept universel ? .....                                                                                                     | 46        |
| 2.3.1.                                                                                                    | Différences culturelles.....                                                                                                     | 47        |
| 2.3.2.                                                                                                    | Des contextes de manifestation privilégiés .....                                                                                 | 48        |
| 3.                                                                                                        | Conséquences sociales de la méritocratie .....                                                                                   | 51        |
| 3.1.                                                                                                      | Méritocratie et politiques sociales.....                                                                                         | 51        |
| 3.2.                                                                                                      | Méritocratie et perception sociale .....                                                                                         | 52        |
| 3.2.1.                                                                                                    | Une tendance plus forte à l’incrimination par les attributions causales .....                                                    | 52        |
| 3.2.2.                                                                                                    | Une plus forte tendance à la stéréotypisation.....                                                                               | 53        |
| 4.                                                                                                        | La méritocratie du monde professionnel : résultats empiriques en France .....                                                    | 55        |
| 4.1.                                                                                                      | Méthode.....                                                                                                                     | 56        |
| 4.1.1.                                                                                                    | Population.....                                                                                                                  | 58        |
| 4.1.2.                                                                                                    | Mesure .....                                                                                                                     | 58        |
| 4.2.                                                                                                      | Résultats .....                                                                                                                  | 59        |
| 4.2.1.                                                                                                    | Analyses principales.....                                                                                                        | 59        |
| 4.2.2.                                                                                                    | Analyses secondaires.....                                                                                                        | 61        |
| 4.3.                                                                                                      | Discussion .....                                                                                                                 | 61        |
| 5.                                                                                                        | Conclusion de la partie .....                                                                                                    | 64        |
| <b>Partie 2 : Attributions Causales du Chômage selon l’adhésion à la méritocratie des individus .....</b> |                                                                                                                                  | <b>65</b> |
| 1.                                                                                                        | Introduction .....                                                                                                               | 66        |
| 1.1.                                                                                                      | Cadre théorique .....                                                                                                            | 66        |
| 1.2.                                                                                                      | Application au chômage.....                                                                                                      | 67        |
| 1.3.                                                                                                      | Originalité et apport .....                                                                                                      | 70        |
| 1.4.                                                                                                      | Résumé de l’article.....                                                                                                         | 71        |
| 2.                                                                                                        | “To succeed at work, you just need to work hard”: How beliefs in professional meritocracy serves to blame unemployed people..... | 74        |
| 2.1.1.                                                                                                    | Causal attribution and stigmatization of the unemployed.....                                                                     | 75        |
| 2.1.2.                                                                                                    | Meritocratic beliefs and causal attribution of unemployment.....                                                                 | 77        |
| 2.2.                                                                                                      | Overview .....                                                                                                                   | 77        |
| 2.3.                                                                                                      | Study 1.....                                                                                                                     | 78        |
| 2.3.1.                                                                                                    | Participants .....                                                                                                               | 79        |
| 2.3.2.                                                                                                    | Material and procedure.....                                                                                                      | 79        |
| 2.3.3.                                                                                                    | Hypotheses .....                                                                                                                 | 80        |
| 2.3.4.                                                                                                    | Results .....                                                                                                                    | 80        |
| 2.3.5.                                                                                                    | Discussion .....                                                                                                                 | 81        |
| 2.4.                                                                                                      | Study 2.....                                                                                                                     | 82        |

|        |                                                                                                                                   |            |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2.4.1. | Participants .....                                                                                                                | 82         |
| 2.4.2. | Material, procedure and hypotheses .....                                                                                          | 82         |
| 2.4.3. | Results .....                                                                                                                     | 83         |
| 2.4.4. | Discussion .....                                                                                                                  | 84         |
| 2.5.   | Study 3.....                                                                                                                      | 85         |
| 2.5.1. | Participants .....                                                                                                                | 85         |
| 2.5.2. | Material, procedure and hypotheses .....                                                                                          | 85         |
| 2.5.3. | Results .....                                                                                                                     | 85         |
| 2.5.4. | Discussion .....                                                                                                                  | 86         |
| 2.6.   | General discussion.....                                                                                                           | 87         |
| 3.     | Etudes complémentaires.....                                                                                                       | 90         |
| 3.1.   | Réplication de l'étude These_3c : mode de recueil ou population ?.....                                                            | 90         |
| 3.1.1. | Participants .....                                                                                                                | 91         |
| 3.1.2. | Procédure.....                                                                                                                    | 91         |
| 3.1.3. | Matériel .....                                                                                                                    | 91         |
| 3.1.4. | Hypothèses .....                                                                                                                  | 91         |
| 3.1.5. | Résultats .....                                                                                                                   | 92         |
| 3.1.6. | Discussion .....                                                                                                                  | 94         |
| 3.2.   | Attribution du chômage selon la croyance en la méritocratie du contexte<br>professionnel : transposition au niveau groupe ? ..... | 95         |
| 3.2.1. | Participants .....                                                                                                                | 96         |
| 3.2.2. | Méthode.....                                                                                                                      | 96         |
| 3.2.3. | Hypothèses .....                                                                                                                  | 97         |
| 3.2.4. | Résultats .....                                                                                                                   | 97         |
| 3.2.5. | Discussion .....                                                                                                                  | 99         |
| 4.     | Discussion de la partie.....                                                                                                      | 103        |
|        | <b>Partie 3 : Jugement Social et Stéréotypes à l'égard des chômeurs .....</b>                                                     | <b>107</b> |
| 1.     | Introduction .....                                                                                                                | 108        |
| 1.1.   | Cadre théorique .....                                                                                                             | 108        |
| 1.1.1. | Contenu des stéréotypes : le Stereotype Content Model (SCM).....                                                                  | 108        |
| 1.1.2. | Fonction légitimatrice des stéréotypes : dimension verticale et statut social.                                                    | 109        |
| 1.2.   | Stéréotypes à l'égard des chômeurs : travaux antérieurs .....                                                                     | 110        |
| 1.3.   | Originalité et Apport .....                                                                                                       | 113        |
| 1.4.   | Résumé de l'article.....                                                                                                          | 114        |
| 2.     | Article: Just cross the street to find a job? The role of meritocratic beliefs in the judgment<br>of the unemployed .....         | 118        |

|        |                                                                                                                |     |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.1.   | Stereotyping the unemployed .....                                                                              | 120 |
| 2.2.   | The role of meritocratic beliefs in derogation of the unemployed .....                                         | 120 |
| 2.3.   | Overview .....                                                                                                 | 121 |
| 2.4.   | Study 1.....                                                                                                   | 123 |
| 2.4.1. | Participants .....                                                                                             | 123 |
| 2.4.2. | Material and procedure.....                                                                                    | 123 |
| 2.4.3. | Results .....                                                                                                  | 124 |
| 2.4.4. | Discussion .....                                                                                               | 125 |
| 2.5.   | Study 2.....                                                                                                   | 126 |
| 2.5.1. | Participants .....                                                                                             | 126 |
| 2.5.2. | Material and procedure.....                                                                                    | 126 |
| 2.5.3. | Results .....                                                                                                  | 127 |
| 2.5.4. | Discussion .....                                                                                               | 128 |
| 2.6.   | Study 3.....                                                                                                   | 129 |
| 2.6.1. | Participants .....                                                                                             | 129 |
| 2.6.2. | Material and procedure.....                                                                                    | 129 |
| 2.6.3. | Results .....                                                                                                  | 130 |
| 2.6.4. | Discussion .....                                                                                               | 131 |
| 2.7.   | General discussion.....                                                                                        | 131 |
| 2.8.   | Declaration of interest .....                                                                                  | 134 |
| 2.9.   | Supplementary analysis.....                                                                                    | 134 |
| 2.9.1. | Study 1.....                                                                                                   | 134 |
| 2.9.2. | Study 3.....                                                                                                   | 135 |
| 3.     | Etudes complémentaires.....                                                                                    | 141 |
| 3.1.   | Etude These_3b : application du stéréotype à une cible au chômage chez des étudiants hors SHS.....             | 141 |
| 3.1.1. | Participants .....                                                                                             | 141 |
| 3.1.2. | Procédure.....                                                                                                 | 142 |
| 3.1.3. | Matériel .....                                                                                                 | 142 |
| 3.1.4. | Hypothèses .....                                                                                               | 143 |
| 3.1.5. | Résultats .....                                                                                                | 143 |
| 3.1.6. | Discussion étude These_3b .....                                                                                | 148 |
| 3.2.   | Etude These_3c : application du stéréotype à une cible au chômage chez des travailleurs (non recruteurs) ..... | 149 |
| 3.2.1. | Participants .....                                                                                             | 149 |
| 3.2.2. | Procédure, matériel et hypothèses .....                                                                        | 149 |

|        |                                                                                                                                   |     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.2.3. | Résultats .....                                                                                                                   | 149 |
| 3.2.4. | Discussion étude These_3c .....                                                                                                   | 150 |
| 3.3.   | Etude These_3d : Réplication de l'étude These_3c sans recourir aux services d'une plateforme de recrutement de participants ..... | 151 |
| 3.3.1. | Participants .....                                                                                                                | 151 |
| 3.3.2. | Procédure, matériel et hypothèse.....                                                                                             | 151 |
| 3.3.3. | Résultats .....                                                                                                                   | 151 |
| 3.3.4. | Discussion étude These_3d .....                                                                                                   | 155 |
| 4.     | Discussion de la partie.....                                                                                                      | 156 |
|        | <b>Discussion Générale</b> .....                                                                                                  | 160 |
| 1      | Vue globale sur les travaux réalisés .....                                                                                        | 161 |
| 1.1    | Rappel des objectifs .....                                                                                                        | 161 |
| 1.2    | Méthode et principales hypothèses.....                                                                                            | 162 |
| 1.3    | Synthèse des résultats obtenus .....                                                                                              | 163 |
| 2      | Apports .....                                                                                                                     | 166 |
| 2.1    | Sur le plan théorique .....                                                                                                       | 166 |
| 2.1.1  | Test empirique du rôle des idéologies dans les processus de stéréotypisation ..                                                   | 166 |
| 2.1.2  | Distinction effort et capacité .....                                                                                              | 168 |
| 2.2    | Sur le plan appliqué.....                                                                                                         | 170 |
| 2.2.1  | Mal-être et chômage : se percevoir dans le regard d'autrui .....                                                                  | 170 |
| 2.2.2  | Remise en question des politiques emploi actuelles .....                                                                          | 171 |
| 3      | Réflexion autour de l'évolution des pratiques de recherche .....                                                                  | 173 |
| 3.1    | Collecte de données : les défis du recrutement de participants .....                                                              | 173 |
| 3.1.1  | Plateformes de recrutement de participants : questionnement éthique .....                                                         | 173 |
| 3.1.2  | Plateformes de recrutement de participants : questionnement scientifique .....                                                    | 176 |
| 3.2    | Nouvelles pratiques de recherche : science ouverte et pré-enregistrement.....                                                     | 178 |
| 4      | Perspectives .....                                                                                                                | 180 |
| 4.1    | Poursuivre et compléter les travaux amorcés .....                                                                                 | 180 |
| 4.2    | Innover vers de nouvelles formes d'accompagnement .....                                                                           | 181 |
| 5      | Conclusion.....                                                                                                                   | 183 |
|        | Bibliographie .....                                                                                                               | 184 |
|        | Annexes .....                                                                                                                     | 209 |

### Liste des tableaux

|                                                                                                                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Table 1.</b> Nombre de résultats à une recherche bibliographique selon le type de discrimination étudié .....                                                                                 | 28  |
| <b>Table 2.</b> Répartition des données recueillies par étude, population cible ainsi que par période et contexte de recueil.....                                                                | 57  |
| <b>Table 3.</b> Scores moyens bruts et standardisés (z-scores) de méritocratie selon le statut professionnel des répondants .....                                                                | 60  |
| <b>Table 4.</b> Means of Attribution Regarding Targets' Professional Status and Participants' Level of Meritocracy (study 1).....                                                                | 81  |
| <b>Table 5.</b> Means of attribution regarding target professional status and participants' level of meritocracy (Study 2).....                                                                  | 84  |
| <b>Table 6.</b> Means of attribution regarding target professional status and participants' level of meritocracy (Study 3).....                                                                  | 86  |
| <b>Table 7.</b> Matrice de corrélations partielles entre les différentes attributions causales proposées en contrôlant l'impact des autres attributions dans cette relation (These_3d) .....     | 92  |
| <b>Table 8.</b> Moyennes des différents types d'attribution selon le statut professionnel de la cible et le niveau de méritocratie des participants (These_3d) .....                             | 93  |
| <b>Table 9.</b> Matrice de corrélations partielles entre les différentes attributions causales proposées en contrôlant l'impact des autres attributions dans cette relation (étude These_4)..... | 98  |
| <b>Table 10.</b> Moyennes des différents types d'attribution selon le statut professionnel de la cible et le niveau de méritocratie des participants (These_4) .....                             | 99  |
| <b>Table 11.</b> Mean judgment on each facet depending on the professional status of the judged group (Study 1).....                                                                             | 125 |
| <b>Table 12.</b> Means on each facet of judgment depending on the professional status of the target (Study 2).....                                                                               | 127 |
| <b>Table 13.</b> Means of employability depending on the professional status of the target and participants' meritocratic beliefs (Study 2) .....                                                | 128 |
| <b>Table 14.</b> Mean judgment on each facet of judgment depending on the professional status of the target and participant's meritocratic beliefs (Study 3) .....                               | 130 |
| <b>Table 15.</b> Mean judgment on each negative trait depending on the professional status of the judged group (study 1) .....                                                                   | 135 |
| <b>Table 16.</b> Indirect effect of employment status on perceived employability transiting by judgment of effort and moderated by participants' meritocratic beliefs (study 3).....             | 137 |
| <b>Table 17.</b> Moderation by meritocratic beliefs of the indirect effect of employment status on perceived employability transiting by judgment of effort (study 3) .....                      | 138 |
| <b>Table 18.</b> Indirect effect of employment status on perceived employability transiting by judgment of capacity and moderated by participants' meritocratic beliefs (study 3) .....          | 139 |
| <b>Table 19.</b> Moderation by meritocratic beliefs of the indirect effect of employment status on perceived employability transiting by judgment of capacity (study 3).....                     | 140 |
| <b>Table 20.</b> Moyennes pour chaque facette de jugement selon le statut d'emploi de la cible (These_3b).....                                                                                   | 144 |

|                                                                                                                                                                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Table 21.</b> Effet indirect du statut professionnel de la cible sur l'employabilité perçue transitant par le jugement de capacité et modéré par les croyances méritocratiques des participants (These_3b) ..... | 146 |
| <b>Table 22.</b> Modération par les croyances méritocratiques de l'effet indirect du statut professionnel sur l'employabilité perçue transitant par le jugement de capacité (These_3b) 147                          |     |
| <b>Table 23.</b> Moyennes pour chaque facette de jugement selon le statut d'emploi de la cible (These_3d).....                                                                                                      | 152 |
| <b>Table 24.</b> Effet indirect du statut professionnel de la cible sur l'employabilité perçue transitant par le jugement de capacité (These_3d) .....                                                              | 153 |
| <b>Table 25.</b> Modération par les croyances méritocratiques de l'effet indirect du statut professionnel sur l'employabilité perçue transitant par le jugement de capacité (These_3d) 154                          |     |
| <b>Table 26.</b> Niveau de méritocratie de travailleurs selon le mode de recueil des données .....                                                                                                                  | 175 |
| <b>Table 27.</b> Moyennes des différents types d'attribution selon le statut professionnel de la cible et le niveau de méritocratie des participants (These_3b) .....                                               | 215 |
| <b>Table 28.</b> Moyennes des différents types d'attribution selon le statut professionnel de la cible et le niveau de méritocratie des participants (These_3c) .....                                               | 217 |
| <b>Table 29.</b> Moyennes des différents types d'attribution selon le statut professionnel de la cible et le niveau de méritocratie des participants (These_3d) .....                                               | 219 |
| <b>Table 30.</b> Moyennes aux différents items d'attribution selon le statut professionnel du groupe cible et le niveau de méritocratie des participants (These_4) .....                                            | 221 |

### Liste des figures

|                                                                                                                                                                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Figure 1.</b> Test of the indirect effect of target's employment status on target's perceived employability transiting by judgment of the target and its potential moderation by participants' meritocratic beliefs (study 3)..... | 136 |
| <b>Figure 2.</b> Récapitulatif des liens observés au fil des études portant sur le jugement social d'un individu sans emploi en fonction des croyances méritocratiques du juge. ....                                                  | 158 |

### Liste des annexes

|                                                                                                                                                                                                      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Annexe 1.</b> Adaptation d'une échelle de méritocratie scolaire au contexte professionnel .....                                                                                                   | 209 |
| <b>Annexe 2.</b> Analyses complémentaires concernant les niveaux de méritocratie : fréquence d'implication dans des processus de recrutement, orientation politique et statut social subjectif ..... | 210 |
| <b>Annexe 3.</b> Manipulation expérimentale des profils des cibles en emploi et sans emploi.....                                                                                                     | 212 |
| <b>Annexe 4.</b> Analyses complémentaires de l'article "To succeed at work, you just need to work hard": How beliefs in professional meritocracy serves to blame unemployed people. ....             | 214 |
| <b>Annexe 5.</b> Analyses complémentaires étude These_3d : régressions linéaires pour chacun des items d'attribution causale.....                                                                    | 218 |
| <b>Annexe 6.</b> Analyses complémentaires étude These_4 : régressions linéaires pour chacun des items d'attribution causale.....                                                                     | 220 |

# Introduction Générale

---

*« Les décisions prises insinuent que les personnes en recherche d'emploi ne mériteraient pas leur indemnité et restent chez elles à attendre de percevoir leur allocation. Comme si le chômage était un choix, c'est révoltant. »*

Témoignage issue du Livre Blanc *Paroles de Chômeurs* paru en Janvier 2022

En 2018, Emmanuel Macron déclarait qu'il suffisait de « traverse[r] la rue, [pour] trouve[r] un travail ! ». Une position qu'il réaffirmait en 2023 où, cette fois, il fallait « fai[re] le tour du Vieux-Port [de Marseille], [pour trouver] dix offres d'emploi. ». Autant de prises de position qui suggèrent, assez explicitement, que si les chômeurs ne trouvent pas d'emploi c'est parce qu'ils ne cherchent pas vraiment. Cette idée trouve écho dans une récente enquête de l'Unédic qui montre que pour 50% des français « la plupart des chômeurs ne cherchent pas vraiment à retrouver un emploi » (Unédic, 2023<sup>1</sup>). Dans une telle perspective, il semble finalement légitime de sanctionner et surveiller ces « chômeurs profiteurs » (Vivès et al., 2023), et c'est ce que propose notamment la réforme mise en place en 2021<sup>2</sup>.

Poursuivant cette ligne de pensée selon laquelle le chômage est principalement un problème de manque d'effort et de motivation du côté des chômeurs, la réforme de 2021 a proposé de durcir les règles de l'assurance chômage. Les mesures mises en place ont ainsi porté sur le montant de l'allocation chômage, la durée minimum de travail ouvrant droit à indemnisation ou encore sur la dégressivité des allocations élevées. L'ensemble de ces mesures s'adresse ainsi directement aux chômeurs en menaçant leurs droits à indemnisation. La pression financière ainsi mise sur les chômeurs semble avoir porté ses fruits dans la mesure où un premier rapport visant à évaluer l'efficacité des mesures mises en place (Fauvre et al., 2024) a montré qu'ils ont effectivement intensifié leur recherche d'emploi dans les mois ayant suivi la mise en application de la réforme. Toutefois, cela ne leur a pas davantage permis de retrouver un emploi pérenne. Il semble ainsi que la seule volonté des chômeurs ne suffise pas à résoudre le problème. Parmi les mesures de la réforme, une seule visait directement l'autre extrémité du spectre de l'emploi, c'est-à-dire les entreprises. Le rapport d'évaluation met en avant que cette mesure n'a, en revanche, abouti à aucune modification dans les pratiques des employeurs. La nature des mesures et, surtout, le public auquel elles s'adressent met ainsi en avant une tendance à l'incrimination des chômeurs dans la persistance du chômage et, corolairement, une sous-estimation des causes plus contextuelles telles que la concurrence, l'état du marché de l'emploi ou encore *les a priori des recruteurs*. C'est ce dernier versant que le présent travail de thèse se propose d'aborder.

---

<sup>1</sup> Cinquième édition du Baromètre de la perception du chômage et l'emploi par l'Unédic : <https://www.unedic.org/publications/barometre-unedic-volet-5-quel-regard-les-francais-portent-ils-sur-le-chomage-et-l-emploi>

<sup>2</sup> Au moment de rédiger ces lignes, la possibilité d'une nouvelle réforme visant à « inciter davantage à la reprise d'emploi » est évoquée par le premier ministre français, Gabriel Attal.

De nombreux travaux en économie ont mis en avant une forme de *discrimination* à l'égard des chômeurs qui pourrait expliquer les difficultés persistantes qu'ils rencontrent dans leur retour à l'emploi. En 1990 déjà, Blau et Robins ont comparé l'expérience de recherche d'emploi de personnes sans emploi à celle de personnes ayant déjà un emploi. Cette comparaison les a amenés à constater que les chercheurs d'emploi qui disposaient déjà du précieux sésame avaient davantage de succès dans leur recherche que ceux actuellement sans emploi. Ceci alors même qu'ils utilisaient les mêmes techniques et s'investissaient au même niveau dans leur recherche d'emploi. Plusieurs séries d'études en économie, utilisant principalement des méthodes de testing, ont corroboré ces résultats. En effet, en envoyant des CV qui ne se distinguent que par la situation d'emploi ou par la durée hors de l'emploi du candidat *en réponse à de réelles offres d'emploi*, ces études ont mis en avant un taux de sollicitation en entretien décroissant avec l'augmentation de la durée hors de l'emploi (Ghayad, 2013; Kroft et al., 2013; Oberholzer-Gee, 2008). Pire encore, cette différence s'observe même lorsque le candidat sans emploi a plus d'expérience que celui en emploi ou sans emploi sur une plus courte période (Ghayad, 2013). Dans ces travaux, l'hypothèse la plus répandue pour expliquer cette discrimination est celle d'un « *signal* » lié au *stigmat*e du chômage. Selon cette hypothèse, au-delà de 6 à 8 mois de chômage, les recruteurs interpréteraient la persistance du chômage comme un signal de perte de compétences pendant la période d'inactivité (Ghayad, 2013; Kroft et al., 2013; Oberholzer-Gee, 2008). Une supposée perte de compétence qui serait plus stigmatisante pour une personne sans emploi que pour une personne ayant occupé un emploi largement inférieur à son niveau initial de compétences. En effet, en utilisant la même méthode mais comparant cette fois le CV d'une personne n'ayant pas travaillé pendant un an à celui d'une personne ayant occupé un emploi sous-qualifié pendant la même période et à celui d'une personne sans expérience car tout juste diplômée, Baert & Verhaest (2019) ont constaté que le candidat le moins sollicité était celui n'ayant occupé aucun emploi au cours de la dernière année. Ces travaux en économie sont particulièrement informatifs en ce qui concerne les conséquences du chômage qui, de façon contre-intuitive, constituerait en lui-même un frein au retour à l'emploi. La question est alors de comprendre l'origine de cette discrimination. Si les travaux en économie suggèrent bien des pistes explicatives notamment du côté des préjugés à l'égard des chômeurs (Gross et al., 2020; Gurr & Jungbauer-Gans, 2013) ou de la perception qu'en ont les recruteurs (Trzebiatowski et al., 2020), ces pistes n'ont que peu été explorées de façon expérimentale. Par ailleurs, force est de constater que la vision stéréotypée de ce groupe social spécifique a rarement été étudiée dans la *littérature psychosociale*.

Le 1<sup>er</sup> **objectif** du présent travail de thèse sera ainsi d'étudier la *perception négative* dont les chômeurs font l'objet et la potentielle implication de celle-ci dans le processus de discrimination à leur égard.

L'étape suivante dans cette réflexion autour de la perception des chômeurs consiste à *identifier les raisons* d'une telle stigmatisation. Le chômage est une situation que chacun est susceptible de vivre un jour ou l'autre, comme le souligne l'enquête de l'Unedic (2023), alors pourquoi une vision aussi négative des personnes qui la vivent ? Le travail est un élément central dans la vie des individus (Garner et al., 2006; Selenko et al., 2017; Thill et al., 2020b) et la possibilité de sa perte, bien que reconnue comme probable, constitue une réelle *menace*. Vivre dans la peur constante de perdre son emploi n'est pas une situation désirable. Aussi peut-on envisager la tendance au blâme des personnes sans emploi comme une tentative de *repandre le contrôle* sur cette situation indésirable. En effet, des travaux ont montré que le stigmate associé au chômage est considéré comme contrôlable (Bourguignon, 2006). De cette façon, son occurrence comme sa persistance seraient le fait des chômeurs qui pourraient se sortir de cette situation s'ils le voulaient vraiment (Furåker & Blomsterberg, 2003). C'est également ce que suggèrent les réformes mises en place et les prises de parole d'Emmanuel Macron citées en introduction. De cette façon, l'individu peut considérer que, de son côté, tant qu'il fait le nécessaire pour rester en emploi, alors il ne devrait pas connaître le chômage. Par ailleurs, si toutefois il venait à se retrouver dans cette situation, il serait certainement en capacité de s'en sortir puisque le chômage serait affaire de volonté individuelle. Dans cette perspective, la stigmatisation à l'égard des chômeurs pourrait prendre racine dans des idéologies qui mettent l'accent sur la responsabilité individuelle et participent au maintien du statu quo (Jost & Hunyady, 2005; Pratto et al., 1994) en donnant une justification aux inégalités et discriminations existantes (Rodin et al., 1989). Plus spécifiquement, le présent travail de thèse s'intéressera au concept de méritocratie qui fait directement écho à la notion d'efforts tout en considérant les compétences individuelles dans la distribution des situations et positions sociales. Cette idéologie spécifique a été choisie dans la mesure où ses éléments constitutifs (*i.e.* effort et compétences) font particulièrement écho à la perception des chômeurs mise en avant dans les quelques travaux ayant portés sur la question. En effet, ces travaux indiquent que les chômeurs sont dépeints comme des incompetents et fainéants qui profitent du système social (Camus & Berjot, 2015; Herman & Van Ypersele, 1998).

Le 2<sup>ème</sup> **objectif** du présent travail de thèse sera donc de considérer la *méritocratie* comme une idéologie dans laquelle la perception négative des chômeurs pourrait prendre racine. Cette idéologie constituerait un prisme de perception par lequel la *responsabilité individuelle* des chômeurs serait particulièrement mise en exergue.

Après une rapide revue des travaux en psychologie sociale précédemment menés sur la question du chômage, la prochaine partie introduira plus en détail les concepts clés du présent travail de thèse ainsi que leur articulation.

# 1. Les recherches autour du chômage en psychologie sociale : une importante centration sur l'individu

L'origine des recherches en psychologie autour de la question du chômage peut être associée avec l'étude du cas de la ville de Marienthal dans les années 1930 (Lazarsfeld et al. 1981). Celle-ci a ouvert la voie aux recherches axées sur le chômage qui se sont alors majoritairement centrées sur l'individu. Au-delà des conséquences du chômage sur le bien-être des chômeurs qui était au centre des travaux de Lazarsfeld, d'autres pistes de recherche conservant la focale sur les chômeurs se sont développées. Ces pistes ont concerné les *méthodes à privilégier* pour accompagner les chômeurs vers l'emploi, l'*évaluation des dispositifs* d'accompagnement mis en place ou encore les *caractéristiques individuelles* qui pourraient aider ou, au contraire, freiner le retour à l'emploi des chômeurs.

## 1.1. Conséquences du chômage sur l'individu

### 1.1.1. Une perte de repères

L'étude du cas de la ville de Marienthal (Lazarsfeld et al., 1981), qui a connu un chômage de masse suite à la fermeture de l'usine qui employait la majorité des habitants, a mis en avant que la perte de leur emploi par les citoyens avait non seulement provoqué une chute de leur estime personnelle mais également une affection de leur capacité à faire des projets. Le travail donnant auparavant un rythme de vie aux habitants de la ville, ceux-ci se sont finalement trouvés en situation de *déstructuration temporelle*, incapables de se projeter dans l'avenir une fois leur emploi perdu (Silva et al., 2023). D'autres travaux ont suggéré que cette déstructuration temporelle s'accompagnerait également d'une *perte de repères identitaires* allant jusqu'à modifier des éléments de la *personnalité* de l'individu (Boyce et al., 2015; Fournier et al., 2014; Thibauville et al., 2017). En effet, le caractère prépondérant du travail dans la définition de l'identité et du statut individuel rend son absence difficile à vivre (Selenko et al., 2017). Par ailleurs, la survenue d'une période de chômage est également un bouleversement pour l'entourage des personnes sans emploi et peut sévèrement impacter leurs relations sociales (Luhmann et al., 2014; Song et al., 2011). Ces conséquences font écho aux *fonctions* de l'emploi qui sont à la fois *manifestes* (e.g. économique car fournit un salaire) et *latentes* dans la mesure où l'emploi fournit également une *structure temporelle*, des *contacts sociaux*, des *buts collectifs*, un *statut* et une *activité* (Jahoda, 1981, 1982, 1997). Ce dernier type de fonction

renvoie donc à des facteurs davantage d'ordre *psychologique*. Ainsi la perte d'emploi priverait l'individu de l'ensemble de ses bienfaits : les chômeurs sont soumis à une forte pression financière liée à l'absence de salaire qui n'est que partiellement compensée par les potentielles aides sociales mais ils font aussi face à de réelles pertes en termes de contacts sociaux et de statut social (Paul & Batinic, 2010). Une récente méta-analyse démontre en effet que, comparés aux travailleurs, les chômeurs ont des niveaux moins élevés de satisfaction concernant les fonctions latentes et manifestes de l'emploi qui sont par ailleurs d'importants prédicteurs de la *santé mentale* des individus (Paul et al., 2023).

### 1.1.2. Une santé physique et mentale dégradée

#### 1.1.2.1. Au chômage à cause d'une santé dégradée ou santé dégradée par le chômage ?

De nombreuses études suggèrent que le chômage constitue un défi aussi bien pour la *santé mentale* que pour la *santé physique* des individus. En comparaison aux personnes en emploi, les niveaux de *détresse*, *dépression* et *anxiété* sont plus importants chez les personnes sans emploi qui sont également plus nombreuses à présenter des *problématiques psychologiques* (Feather, 1982; Paul & Moser, 2009). Ce constat amène toutefois un questionnement concernant le sens de cette relation entre santé et chômage : les personnes sans emploi sont-elles dans cette situation à cause de leur santé dégradée (*i.e.* hypothèse de sélection) ou bien leur santé est-elle dégradée à cause de leur situation de chômage (*i.e.* hypothèse d'exposition) ? Si quelques travaux envisagent une relation bidirectionnelle entre chômage et santé (Taris, 2002), la majorité des recherches menées sur la question tendent aujourd'hui à valider *l'hypothèse d'exposition*. Dans une perspective longitudinale, ceux de Claussen et al. (1993) ont par exemple montré une dégradation de la santé mentale et physique des individus liée à la survenue et à la persistance du chômage. D'autres travaux mettent en avant le caractère particulièrement rude de la recherche d'emploi qui, en confrontant l'individu à des *situations d'échec répétées*, l'amène à davantage ressentir des affects négatifs et présenter des symptômes dépressifs (Vinokur & Schul, 2002; Wanberg, 2012). Par ailleurs, plusieurs méta-analyses réalisées au cours des vingt dernières années ont confirmé le sens de cette relation et indiquent bien un *effet délétère du non-emploi sur le bien-être et la santé physique* des individus (Gedikli et al., 2023; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009; Roelfs et al., 2011; Roelfs & Shor, 2023). Le chômage serait par ailleurs un facteur accroissant les risques de *mortalité* (Meneton et al., 2015), notamment en amenant les chômeurs à adopter plus de *comportements à risques* (Roelfs et al., 2011) voire à envisager d'*attenter à leur vie* (Amiri, 2022; Roelfs & Shor, 2023).

### 1.1.2.2. Facteurs aggravants et facteurs protecteurs

Le bien-être des chômeurs apparaît comme particulièrement mis à mal dans les pays au sein desquels la *valeur travail* occupe une place très importante. En effet, dans ces pays, les chômeurs sont soumis à une pression sociale extrêmement forte qui affecte grandement leur bien-être (Stavrova et al., 2011). Une pression qui s'avérerait encore plus forte pour les hommes et pour les chômeurs de longue durée (Roex & Rözer, 2018). Cet effet néfaste du non-emploi sur le bien-être des individus s'avère également renforcé lorsque l'individu place le travail au centre de ses propres préoccupations (McKee-Ryan et al., 2005). Corolairement, cet effet est moins important lorsque le travail n'est pas la priorité première des individus (Thill et al., 2020b). Des travaux récents suggèrent par ailleurs l'émergence d'une forme de normalisation du chômage qui, en associant le chômage à un passage quasi obligé *mais* ouvrant potentiellement sur de *nouvelles opportunités professionnelles*, constituerait un facteur de protection du bien-être des chômeurs (Pignault & Houssemand, 2017; Thill et al., 2020a). Dans une lignée similaire, d'autres travaux indiquent que l'investissement dans des *activités bénévoles* permettrait d'atténuer les effets néfastes du chômage sur la santé des chômeurs (Althaus & Thouroude, 2022; Griep et al., 2015). Enfin, si des travaux suggèrent que, dans certaines circonstances<sup>3</sup>, la reprise d'un emploi pourrait permettre le retour à des niveaux de bien-être presque équivalents à la période pré-chômage (Zhou et al., 2019), d'autres travaux suggèrent au contraire que cette perte en termes de bien-être serait durable et persistante malgré le recouvrement d'un emploi stable (Lucas et al., 2004).

### 1.1.3. Une dévalorisation globale de soi

Au fil des mois passés hors de l'emploi, les individus sont régulièrement confrontés à des refus qui les amènent à douter de leur propre valeur (*estime de soi*) et de leurs capacités (*sentiment d'efficacité personnelle*). En effet, des études ont mis en avant que la survenue d'une période de chômage est délétère pour *l'estime de soi* (Bourguignon et al., 2009), le *sentiment d'efficacité personnelle* (*SEP*) (Creed et al., 2001) et la perception de son *employabilité* par l'individu (Climent-Rodríguez et al., 2019). Cette forme de doute s'accompagne de pensées auto-incriminantes qui alimentent cette spirale négative. En effet, des travaux dans le champ des

---

<sup>3</sup> Des travaux mettent en effet en avant que cette amélioration serait conditionnée à la qualité de l'emploi retrouvé. En effet, lorsque le retour à l'emploi se fait vers un emploi précaire et/ou de « mauvaise qualité » alors la santé physique et mentale de l'individu est aussi mauvaise qu'en situation de chômage (Butterworth et al., 2013; Kim & von dem Knesebeck, 2015; Van Aerden et al., 2017). Des travaux suggèrent à cet effet de sortir de la simple dichotomie « emploi/sans emploi » pour adopter une vision de l'emploi sous forme de continuum permettant d'apprécier les nuances de l'emploi selon sa capacité à répondre aux besoins, notamment psychosociaux, de l'individu (Dooley, 2003).

*attributions causales* suggèrent que, à l'inverse d'une attribution à des facteurs externes (e.g. pénurie d'emploi), l'attribution de sa situation de chômage à des facteurs internes (e.g. manque de compétences) amèneraient à une *diminution de l'estime de soi* et une *augmentation des affects dépressifs* (Furnham, 1984b; Winefield et al., 1992).

## 1.2. Dispositifs politiques pour le retour à l'emploi

L'intérêt premier des chercheurs pour les conséquences du chômage et le constat de leur gravité a ensuite entraîné un vif intérêt pour l'aide au retour à l'emploi. Les chercheurs en psychologie ont ainsi tâché d'*émettre des recommandations en termes de contenu* des dispositifs mais aussi d'en *évaluer l'impact sur des variables psychosociales* en lien, notamment, avec le retour à l'emploi. Les recherches portant sur le contenu des dispositifs s'avèrent d'autant plus importantes à considérer que, sous l'impulsion de l'OCDE, les *politiques emploi* intègrent aujourd'hui à la fois une dimension d'aide aux chômeurs et une dimension de *contrôle et sanction* en prévision d'un investissement insuffisant des chômeurs dans leur recherche d'emploi (Bourguignon et al., 2013). En France, la saillance de la dimension sanction/contrôle est particulièrement évidente lorsque l'on consulte la section « droits et devoirs des chômeurs » sur le site de France Travail (anciennement Pôle Emploi). En effet, la section dédiée aux devoirs et sanctions associées y est largement plus étendue que la section présentant les droits des chômeurs<sup>4</sup>. Des recherches indiquent par ailleurs des effets ambivalents de la saillance de la sanction (Bourguignon et al., 2013). En effet, celle-ci est source de menace et d'une culpabilité accrue du côté des chômeurs. Bien que cela puisse amener les chômeurs à intensifier leur recherche d'emploi, cela n'est pas gage de réussite et les amène à développer une perception d'un marché de l'emploi fermé et inaccessible, dégradant ainsi encore un peu plus leur estime de soi (Bourguignon et al., 2013).

### 1.2.1. Contenu des dispositifs d'accompagnement

On peut répartir les dispositifs d'accompagnement au retour à l'emploi en deux catégories distinctes selon leur logique d'accompagnement : les dispositifs adoptant une logique « *classique* » d'accompagnement des chômeurs qui visent à agir sur les *chômeurs* pour les aider à développer des compétences favorisant leur retour à l'emploi et les dispositifs adoptant une logique « *intrusive* » qui visent à agir *simultanément sur les chômeurs et leur environnement*.

---

<sup>4</sup> <https://www.francetravail.fr/candidat/pole-emploi-et-vous/vos-droits-et-vos-engagements.html>

#### 1.2.1.1. Dispositifs adoptant une logique « classique » d'accompagnement des (seuls) chômeurs

Le succès des dispositifs intervenant exclusivement du côté du demandeur d'emploi semble globalement favorisé lorsqu'ils proposent des modules de formation concernant les *techniques de recherche* d'emploi, la *présentation de soi*, la *reprise de confiance* dans ses capacités et qu'ils *encouragent la proactivité* en proposant de *fixer des buts* dans un cadre soutenant (S. Liu et al., 2014; X. Liu et al., 2022). Plus spécifiquement, des travaux mettent en avant que les chances de réussite d'un dispositif tiennent grandement à la pédagogie employée (Desmette, 2001; Roques, 2008, 2011) : les pédagogies qui privilégient des temps *d'immersions et d'apprentissage par expérience directe* sont plus efficaces que celles comportant davantage d'aspects abstraits et théoriques. Par ailleurs, selon Guénolé et al. (2012), il est également important de prendre en compte la *posture du conseiller* ainsi que d'identifier la typologie et les attentes des bénéficiaires de l'accompagnement pour permettre un *accompagnement individualisé*. Parmi les pratiques du conseiller qui ont pu se montrer efficaces, plusieurs auteurs ont mis l'accent sur *l'autonomie* laissée au bénéficiaire (Clain & De Oliveira, 2023; Koen et al., 2016). En effet, un bénéficiaire libre d'organiser sa recherche d'emploi à sa guise montre plus d'implication et de meilleurs résultats dans sa recherche d'emploi qu'un bénéficiaire qui se sent contraint à la tâche. Ce constat fait directement écho aux concepts de motivation « autonome » (*i.e.* émanant du seul individu) et de motivation « contrôlée » (*i.e.* associée à des contraintes extérieures à l'individu) qui seront abordés plus en détail à la section 1.3.2.

#### 1.2.1.2. Dispositifs adoptant une logique « intrusive » agissant sur l'individu et sur l'environnement

D'autres auteurs ont envisagé des méthodes agissant simultanément sur l'individu et son environnement, sortant ainsi de la logique individualisante de l'accompagnement des seuls chômeurs (Salognon, 2006). C'est le cas notamment de la méthode par *Intervention sur l'Offre et la Demande* qui vise à mettre en relation, par l'intermédiaire d'un agent d'insertion, une personne sans emploi avec un employeur (Castrat, 2011; Foschia, 2013). Autrement dit, il s'agit de passer d'une logique « adaptative », qui vise à rapprocher au mieux les individus des exigences du monde du travail, à une logique « intrusive » qui vise à modifier l'environnement de travail pour que celui-ci devienne plus accessible. Ce type de méthode invite ainsi à une *décentration de la problématique du chômage* pour impliquer dans le processus non seulement les chômeurs mais également l'autre extrémité du continuum de l'emploi, c'est-à-dire les

entreprises. Ce type de dispositifs adoptent ainsi une perspective psycho-sociale sur le chômage. Dans cette approche, les pratiques et conditions de réalisation des entretiens de mise en relation sont déterminantes de la réussite de la démarche et ceci bien plus que la préparation du candidat avant l'entretien (Vallée et al., 2011). En effet, lorsque ces entretiens sont réalisés en dehors du cadre habituel d'un entretien, sur le terrain plutôt que dans un bureau par exemple, et en collaboration avec les futurs collègues du candidat, alors l'intégration au poste de ce dernier est quasi garantie. On peut noter que l'investissement dans ce type de dispositif dénote déjà, du côté des employeurs, d'une certaine volonté de s'engager dans la lutte contre le chômage et permet ainsi de décentrer le problème des seuls chômeurs.

### 1.2.2. Evaluation des dispositifs

Alors même que tous ne visent pas le retour direct à l'emploi et que celui-ci dépend aussi de facteurs externes aux dispositifs (*e.g.* marché du travail), les dispositifs d'accompagnement des chômeurs sont souvent évalués sur la seule base de leur *taux de sorties dites « positives » ou « dynamiques »*<sup>5</sup>. Ce constat fait écho aux positions exprimées par les politiques qui visent aujourd'hui un objectif de plein emploi pour l'atteinte duquel l'intérêt premier est donné à l'évaluation des dispositifs en termes de retour à l'emploi. Pourtant, lors de cette évaluation, il semble particulièrement pertinent de prendre en compte l'évolution des bénéficiaires sur certaines variables psychosociales (Bourguignon & Herman, 2013; Guénolé et al., 2012; Navarro-Abal et al., 2018). Une telle prise en compte permettrait la valorisation de dispositifs ciblant une reprise de confiance préalable visant à donner aux chômeurs les moyens de mieux « encaisser » les échecs qu'ils risquent d'essayer ultérieurement dans leur recherche d'emploi (Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012).

Comme évoqué précédemment, le chômage provoque une dévalorisation globale de soi. Le *sentiment d'efficacité personnelle* (SEP), c'est-à-dire la croyance de l'individu en ses propres capacités (Bandura, 2003), fait partie des composantes du soi affectées par le chômage. Cette composante s'avère assez malléable et est aussi un prédicteur fiable des comportements de recherche d'emploi (Fort et al., 2011; Saks et al., 2015). Des études ont montré qu'une formation appropriée peut amener à un regain de SEP, voire même d'estime de soi, ensuite associé à de meilleurs taux de retour à l'emploi *dans les mois suivant la formation* (Creed et al., 2001; Desmette, 2001; Roques, 2008, 2011). On peut également citer l'exemple d'évaluations

---

<sup>5</sup> Sorties positives/dynamiques : entrée en formation (pré)qualifiante ou diplômante, création d'entreprise et retour à l'emploi (salarié)

de dispositifs visant l'insertion de demandeurs d'emploi au profil spécifique. En cohérence avec les suggestions de Guénolé et al. (2012), ce type d'accompagnement poursuit un objectif spécifique au public qui l'intègre. Par exemple, Ciavaldini-Cartaut & Garino (2022) ont évalué un dispositif visant à *augmenter le SEP* et à *réduire la croyance* de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans *en des stéréotypes négatifs* liés à leur âge.

### 1.3. Caractéristiques propres aux chômeurs

Si l'étude du bien-être psychologique des chômeurs et la poursuite de son amélioration ont été moteur pour les recherches en psychologie sur la question du chômage, celles-ci se sont également intéressées aux caractéristiques individuelles des chômeurs qui pourraient expliquer leurs difficultés plus ou moins importantes à vivre et écourter leur période de chômage.

#### 1.3.1. Des caractéristiques individuelles « stables »

Certaines recherches se sont focalisées sur *la personnalité*, caractéristique individuelle réputée relativement stable (Lucas & Donnellan, 2011). Une méta-analyse rassemblant des études associant recherche d'emploi et personnalité des chômeurs dans une conception en cinq facteurs<sup>6</sup> a mis en avant des liens positifs entre les comportements de recherche d'emploi et tous les facteurs de personnalité à l'exception du « *névrosisme* » qui y est négativement lié (Kanfer et al., 2001). La recherche d'emploi étant une activité qui implique une confrontation régulière à l'échec, les personnes fortement sensibles aux stimuli négatifs (*i.e.* névrosisme élevé) éviteraient cette confrontation en réalisant moins de comportements vers l'emploi (Uysal & Pohlmeier, 2011). Les travaux visant à faire le lien entre chômage et personnalité se sont également intéressés au « *caractère consciencieux* ». Ce facteur de personnalité est en effet associé à des composantes motivationnelles en lien avec des stratégies visant la *persistance dans l'action pour l'atteinte effective d'un but* (Barrick et al., 1993; Judge & Ilies, 2002). Ainsi, quelques travaux suggèrent qu'un haut niveau de caractère consciencieux permettrait de diminuer le risque de connaître une période de chômage (Egan et al., 2017) et favoriserait un retour à l'emploi rapide en amenant l'individu à réaliser davantage de comportements de recherche d'emploi (Uysal & Pohlmeier, 2011).

On peut noter que de tels travaux revêtent un aspect quasi essentialisant qui met en cause l'individu dans ce qu'il a de plus personnel. En effet, il s'agit ici de cibler les *profils de*

---

<sup>6</sup> Névrosisme (ou stabilité émotionnelle), ouverture, agréabilité, extraversion et caractère consciencieux (McCrae & Costa Jr., 2008)

*personnalités « à risque »* de connaître et de persister dans une situation de chômage. Cela entend que, d'une certaine façon, certains profils pourraient en être « naturellement » protégés, minimisant ainsi grandement la part que joue l'environnement dans la survenue d'une période de chômage.

### 1.3.2. Des caractéristiques individuelles « malléables »

Comme évoqué précédemment, de nombreux travaux suggèrent un *impact positif du SEP*, composante malléable du soi, *sur le retour à l'emploi* (Brown et al., 2006; Kanfer et al., 2001; Saks et al., 2015; Saks & Ashforth, 1999). Des études ont effectivement montré qu'un regain de SEP peut être observé suite à un accompagnement adapté et est ensuite associé à de meilleures chances de retour à l'emploi en passant notamment par la mise en œuvre de plus de *comportements de recherche efficaces* (Creed et al., 2001; Desmette, 2001; Roques, 2008, 2011). Par ailleurs, quelques recherches ont porté sur l'importance de la *nature de la motivation* des chômeurs dans la favorisation du retour à l'emploi (Camus et al., 2017; Kanfer et al., 2001; Vansteenkiste et al., 2004, 2005). Plus précisément, la motivation « autonome » – motivation émanant de l'individu lui-même (Deci & Ryan, 2000, 2008) – est associée à une bonne persistance des comportements de recherche d'emploi sans influencer le bien-être de l'individu (Vansteenkiste et al., 2004). A l'inverse, la motivation « contrôlée » – motivation associée à des contraintes extérieures à l'individu (*e.g.* pression financière) – est négativement liée au bien-être et n'amène pas à persister dans la recherche d'emploi. Récemment, ces liens entre types de motivation, vécu de la situation de chômage, comportements et aboutissement de la recherche d'emploi ont été réaffirmés et nuancés (van der Vaart et al., 2022). Les chômeurs présentant une motivation plutôt autonome rapportent des niveaux plus élevés de bien-être et d'engagement dans leur recherche d'emploi mais expriment le *vécu d'expériences aussi bien positives que négatives*. Les chômeurs ayant un faible niveau de motivation autonome bénéficient d'un niveau de bien-être moyen et *se désinvestissent* de leur recherche d'emploi. Cela les amène à se situer plus en retrait du marché de l'emploi et, par conséquent, à en rester exclus. Soulignons ici que cet intérêt pour le développement de la motivation des chômeurs dénote à nouveau du fort accent qui est mis sur la *responsabilité individuelle* des chômeurs dans leur situation de non-emploi.

## 2. Perspective intergroupe sur le chômage

Les travaux présentés jusqu'ici mettent l'accent sur le chômeur en tant que seul agent de son retour à l'emploi. Dans une perspective psychosociale, il semble toutefois important de prendre en considération l'individu non pas en tant qu'*agent isolé* mais plutôt en tant que *membre à part entière de groupes sociaux* au sein d'une société donnée (Leyens et al., 1994; Tajfel, 1972).

Le groupe social des chômeurs dispose de caractéristiques bien spécifiques. Il s'agit d'un groupe social stigmatisé, c'est-à-dire dévalorisé sur la seule base de sa possession d'un stigmat (Goffman, 1975) : l'absence d'emploi (Bourguignon & Herman, 2007a). Un stigmat qui se caractérise par son *invisibilité* et son *apparente contrôlabilité* (Bourguignon & Herman, 2007a). L'appartenance à ce groupe stigmatisé constitue un défi pour le maintien d'une identité sociale positive et valorisante pour ces individus (Tajfel, 1974; Tajfel & Turner, 1979). Ainsi, la stratégie de gestion de l'identité sociale qui semble privilégiée par les chômeurs est la *distanciation* vis-à-vis du groupe. En effet, des travaux montrent que les chômeurs s'identifient peu à ce groupe et ne présentent pas de favoritisme à son égard (Wahl et al., 2013). Cette distanciation viserait à réduire la *menace* de l'appartenance au groupe qui constitue une source de *comparaison systématiquement défavorable* au groupe des travailleurs et qui est à l'origine d'un véritable mal-être pour les chômeurs (Bourguignon et al., 2009; Bourguignon & Herman, 2007a). Cet effet de menace est par ailleurs modulé par la perception de la *perméabilité* entre les groupes. En d'autres termes, les chômeurs qui pensent qu'il leur est possible de réintégrer le groupe des travailleurs souffrent moins d'appartenir, *temporairement*, à ce groupe stigmatisé (Bourguignon et al., 2015; De Koning et al., 2015). Cette perspective plutôt *intragroupe* met en avant les effets potentiellement désastreux de l'*auto-perception* des personnes appartenant à ce groupe social.

Le présent travail de thèse se centrera pour sa part davantage sur la perspective *intergroupe*, c'est-à-dire sur la façon dont les chômeurs sont perçus dans la société et sur l'impact potentiel de cette perception sur leurs chances d'être recrutés. Autrement dit, nous chercherons à étudier dans quelle mesure cette perception pourrait expliquer la discrimination des chômeurs que les économistes mettent en avant. De nombreux travaux en psychologie sociale ont porté sur l'impact des *appartenances groupales* en contexte professionnel et de recrutement, notamment en matière de discrimination. Il est intéressant de noter que, lorsqu'il est question de recherches sur la question de la discrimination, le genre, l'origine ethnique et l'âge font l'objet d'un intérêt particulier. Les recherches portant sur la discrimination et les stéréotypes à l'égard des

chômeurs ne bénéficient en revanche pas d'un tel essor. A titre illustratif, la table 1 présente le nombre d'articles ressortant d'une recherche bibliographique sur la base APA – PsycArticles concernant ces différents types de discrimination. D'un point de vue méthodologique, nous avons réalisé quatre recherches bibliographiques distinctes associant le terme « discrimin\* » (*i.e.* troncature permettant de prendre en considération des termes comme discrimination, discriminer, discriminated, discriminant, ...) à quatre catégories : le genre, l'ethnie, l'âge et le non-emploi. Cette comparaison permet de constater que si de nombreuses études ont porté sur la discrimination associée à l'origine ethnique et d'autres, moins nombreuses, sur celle associée au genre ou à l'âge, *aucune* ne porte directement sur la discrimination associée au non-emploi. Le présent travail de thèse s'inscrit ainsi dans une démarche de développement des recherches et des connaissances en lien avec cet objet d'étude.

**Table 1.** Nombre de résultats à une recherche bibliographique selon le type de discrimination étudié

| Type de discrimination                                       | Nombre de Résultats |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>Genre</b><br>(« gender » et/ou « sex » et pas « sexual ») | 75                  |
| <b>Race/Ethnie</b><br>(« rac* » et/ou « ethni* »)            | 293                 |
| <b>Âge</b><br>(« age* » et/ou « agi* »)                      | 69                  |
| <b>Non-emploi</b><br>(« unemploy* » et/ou « jobless* »)      | 0                   |

*Note.* Recherche effectuée le 21/05/2024 sur la base APA – PsycArticles. L'équation de recherche ciblait les articles dont le **titre** contenait les termes cibles (*i.e.* termes indiqués entre parenthèses) et **excluant** les termes proches mais non pertinent (*i.e.* « sexual » pour la recherche spécifique à la discrimination sur la base du sexe).

## 2.1. Jugement social : le modèle du contenu des stéréotypes (SCM)

Ces appartenances groupales sont issues du processus de catégorisation qui permet aux individus d'organiser et de maîtriser au mieux leur environnement en associant chaque catégorie de personnes à des caractéristiques spécifiques (Leyens et al., 1994). Ces caractéristiques correspondent aux *stéréotypes* qui déterminent par la suite les attitudes et comportements de l'individu à l'égard des membres du groupe concerné (Cuddy et al., 2008). Ainsi, selon le *contenu du stéréotype* associé à leur groupe, les membres de celui-ci seront plus

ou moins susceptibles d'être l'objet de préjugés ou de discrimination. Les travaux portant sur le jugement social ont permis de développer un modèle de contenu des stéréotypes (*Stereotype Content Model – SCM*) modélisant les stéréotypes à l'égard de différents groupes sociaux (Fiske et al., 2002). Ces travaux en ont mis en avant une décomposition selon *deux grandes dimensions* – désormais communément nommées *Big-Two* (Abele & Wojciszke, 2013, 2014; Dubois & Beauvois, 2001; Fiske et al., 2002). Ces deux dimensions ont eu des dénominations différentes (chaleur & compétence, communalité & agentisme, désirabilité & utilité, ...) mais les auteurs œuvrant dans ce champ se sont récemment accordés pour les termes de dimension *horizontale* et dimension *verticale* du jugement social (Koch et al., 2020). Tout d'abord, la dimension horizontale se rapporte aux intentions plus ou moins hostiles ou bienveillante, des membres du groupe concerné. Cette notion d'intentions intègre également le caractère coopératif ou, au contraire, compétitif entre les intérêts de ce groupe et ceux de la personne en position de juge. Un groupe coopératif sera jugé positivement sur la dimension horizontale alors qu'un groupe compétitif sera jugé plutôt négativement sur cette même dimension. D'un autre côté, la dimension verticale se rapporte aux capacités des membres du groupe à agir pour mettre en œuvre leurs intentions. Cette dimension est directement liée au statut social du groupe cible : plus le groupe a un statut social élevé, plus il est jugé positivement sur la dimension verticale. Le positionnement des groupes en référence à ces deux dimensions permet de les positionner sur un cadran orthogonal qui indique ainsi à la fois le statut et le niveau de compétition qui leur est associé (Cuddy et al., 2008).

Si le Big-Two en lui-même fait globalement consensus, certains travaux portant sur le contenu des stéréotypes suggèrent qu'il serait pertinent d'en proposer une décomposition pour aborder plus finement ce contenu (Abele et al., 2016; Cambon, 2022). Ainsi, la dimension horizontale a pu être décomposée en deux facettes : la facette de *sociabilité*, qui se réfère à des caractéristiques permettant de former des liens positifs avec autrui (*e.g.* chaleureux, amical), et celle de *moralité* qui se réfère au respect de valeurs morales et éthiques (*e.g.* honnête, digne de confiance) (Brambilla et al., 2011; Leach et al., 2007). D'un autre côté, la dimension verticale peut également être décomposée en deux composantes. La première composante celle de *capacité*, est une composante *instrumentale* qui se réfère aux aptitudes dont le groupe dispose (*e.g.* compétent, efficace). La seconde composante se réfère à des aspects *motivationnels* (Abele et al., 2008) tantôt *orientés vers une tâche*, c'est alors la facette d'*effort* (*e.g.* persévérant, investi : Louvet et al., 2019; Louvet & Rohmer, 2016), tantôt *vers la promotion de soi*, c'est alors la facette d'*assertivité* (*e.g.* sûr de soi, confiant : Abele et al., 2016; Carrier et al., 2014).

## 2.2. Jugement social : travaux spécifiques aux chômeurs

Quelques séries de travaux s'intéressant au contenu des stéréotypes à l'égard d'une large variété de groupes sociaux ont intégré dans leur analyse le groupe des chômeurs sans que ce groupe ne soit au centre de leur intérêt (Cuddy et al., 2009; Friehs et al., 2022). Ces travaux suggèrent une perception uniformément négative des chômeurs qui, en comparaison à d'autres groupes, obtiennent des scores bas sur les deux dimensions du Big-Two. Cela indique que les chômeurs sont non seulement considérés comme ayant un faible statut social (*i.e.* dimension verticale) mais aussi comme ayant des intérêts en compétition avec ceux des juges (*i.e.* dimension horizontale). Toutefois, peu de travaux ont placé les chômeurs directement au centre de leur intérêt. Quelques études s'intéressant à ce groupe, mais ne se focalisant pas spécifiquement sur le stéréotype à son égard, ont mis en avant une tendance globale à l'incrimination des chômeurs qui « pourraient trouver un emploi s'ils le voulaient vraiment » (Danckert, 2017; Furåker & Blomsterberg, 2003). Dans une ligne de recherche similaire, des travaux proposant aux participants d'énoncer les termes qui leur semblaient caractéristiques de la façon dont les chômeurs sont perçus dans la société ont mis en avant la vision de chômeurs fainéants, profiteurs, assistés ou encore incompetents (Bourguignon et al., 2007; Camus & Berjot, 2015; Herman & Van Ypersele, 1998). Très récemment, des travaux suivant les principes théoriques du SCM et s'intéressant au contenu du stéréotype spécifique aux chômeurs se sont développés. On peut à cet effet évoquer une série d'études portant sur le stéréotype à l'égard du *groupe* des chômeurs et effectuant un découpage du Big-Two en *quatre facettes* (Seghouat et al., 2021), ainsi que deux séries de travaux portant sur l'application de ce stéréotype à *un individu au chômage* (Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023).

### 2.2.1. Jugement du groupe des chômeurs : Seghouat et al. (2021)

Au fil de deux études menées en France (étude 1) et en Belgique (étude 2), Seghouat et al. (2021) ont étudié la composition du stéréotype à l'égard du *groupe des chômeurs* en suivant un découpage en quatre facettes du Big-Two : sociabilité et moralité pour la dimension horizontale, capacité et effort pour la dimension verticale. Ce choix pour la facette d'effort plutôt que celle d'assertivité semble cohérent avec les résultats des travaux ayant préalablement porté sur la perception à l'égard des chômeurs. Ces travaux indiquent en effet que les chômeurs sont dépeints comme fainéants, paresseux et ne faisant pas le nécessaire pour réussir dans leur recherche d'emploi (Camus et Berjot, 2015 ; Bourguignon et al., (2007) ; Furåker & Blomsterberg, 2003). En d'autres termes, il est supposé qu'ils ne sont pas motivés à la tâche et

ne font donc pas d'effort. Dans ces deux études, Seghouat et al. (2021) comparaient le stéréotype à l'égard des chômeurs à celui émis à l'égard des travailleurs. Leurs résultats mettent en avant une dévalorisation des chômeurs, comparativement aux travailleurs, en termes de moralité, d'effort et de capacité. Il est intéressant de noter que le découpage en facette permet ici de constater que les chômeurs ne sont pas uniformément dévalorisés puisqu'aucune différence n'apparaît entre les deux groupes sur la facette de sociabilité. Par ailleurs, ces résultats suggèrent que les chômeurs sont dévalorisés sur les deux facettes de la dimension verticale et pas uniquement sur celle de capacité.

### 2.2.2. Jugement d'un chômeur : application du stéréotype au niveau individuel ?

D'autres travaux ont interrogé le potentiel impact du stéréotype à l'égard des chômeurs sur l'évaluation d'*un chômeur en particulier*. En d'autres termes, il s'agit de déterminer si l'image négative dont pâti le groupe est à l'origine de la discrimination que subissent les chômeurs.

Les recherches psychosociales ayant porté sur la discrimination à l'égard d'*une personne au chômage* et sur les processus sous-jacents à cette discrimination sont très récents et encore peu nombreux. Sans s'inscrire dans le champ théorique du SCM ou de l'étude des stéréotypes, quelques travaux ont mis en avant la dévalorisation d'une personne sans emploi en termes d'*employabilité* mais aussi en termes de *traits de personnalité* (Schofield et al., 2019; Suomi et al., 2020). Au fil de trois études, Schofield et al. (2019) ont par exemple comparé la façon dont les individus décrivent la personnalité d'un individu selon que la vignette qui leur est présentée indique qu'il est actuellement soit *en emploi* soit *sans emploi*<sup>7</sup>. Ces travaux suggèrent ainsi une dévalorisation de la cible sans emploi en termes d'agréabilité, d'extraversion, de caractère consciencieux et de stabilité émotionnelle. Les travaux de Suomi et al. (2020), qui ont repris cette méthodologie, corroborent les résultats obtenus en termes d'agréabilité, de caractère consciencieux et de stabilité émotionnelle<sup>8</sup>. De façon novatrice et complémentaire, leurs deux études intègrent également la mesure de quatre facettes du jugement social : la moralité, la sociabilité (appelée « chaleur » par les auteurs), la capacité et l'assertivité. Ces résultats suggèrent une *dévalorisation* de la cible sans emploi sur les *quatre facettes* considérées.

---

<sup>7</sup> Les auteurs ont également étudié la potentielle persistance du stigmatisme associé au fait d'avoir touché l'assurance chômage. Les résultats obtenus ne mettent pas en avant cette persistance : la cible en emploi ayant préalablement été bénéficiaire de l'assurance chômage est évaluée de façon équivalente à la cible en emploi n'ayant pas bénéficié de cette aide sociale.

<sup>8</sup> Ces trois dimensions de personnalité semblent particulièrement pertinentes à considérer dans le cadre de relations sociales dans la mesure où elles présagent de la *qualité de contacts et collaborations potentielles* avec l'individu.

Deux autres séries d'études, se centrant cette fois directement sur le contenu du stéréotype tel qu'envisagé dans le SCM, ont mis en avant des résultats similaires : la cible au chômage est moins bien évaluée en termes de traits de jugement et en termes d'employabilité que la cible en emploi (Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023). En considérant cette fois les deux grandes dimensions de jugement social sans en effectuer de découpage en facettes, Norlander et al. (2020) ont comparé l'évaluation d'une cible en emploi à celle d'une cible sans emploi au travers de deux études<sup>9</sup>. Dans l'étude 1, les auteurs indiquaient le statut d'emploi du candidat en tête du CV et y faisaient figurer soit une date de fin (*i.e.* condition sans emploi) soit « poste actuel » (*i.e.* condition en emploi) au niveau de la dernière expérience indiquée. Dans l'étude 2, les auteurs présentaient aux participants un extrait d'entretien d'embauche avant lequel la situation d'emploi du candidat était indiquée à l'écran. Quel que soit le mode de manipulation, les auteurs ont constaté une dévalorisation du candidat sans emploi à la fois sur les deux dimensions de jugement et en termes d'employabilité. Par ailleurs, contrairement à l'hypothèse des économistes selon laquelle c'est la durée du chômage qui amènerait à une perception de faible employabilité et de perte de compétence d'une personne au chômage, ces résultats indiquent une stigmatisation du candidat au chômage *dès son premier mois* sans emploi. Ce travail est le premier à *suggérer expérimentalement* que la discrimination des chômeurs prendrait racine dans la façon dont ils sont stéréotypés. Les récents résultats d'Okoroji et al. (2023) permettent de donner une autre dimension à cette hypothèse. Les deux études réalisées par ces auteurs suivent un design expérimental similaire à celui de la première étude de Norlander et al. (2020) mais proposent un découpage du jugement social en trois facettes (sociabilité, moralité, capacité)<sup>10</sup>. Les résultats obtenus, consistants entre les deux études, permettent de nuancer et de compléter ceux évoqués précédemment. En effet, corroborant les travaux antérieurs, ces auteurs constatent une dévalorisation du chômeur par rapport au travailleur en termes *d'employabilité*. Toutefois, nuanciant les résultats des travaux antérieurs en termes de jugement social, le chômeur est uniquement dévalorisé sur la facette de capacité et pas sur celles de moralité ou de sociabilité. Par ailleurs, les auteurs réalisent une analyse de médiation indiquant que la dévalorisation du chômeur en termes d'employabilité passe *intégralement* par sa dévalorisation en termes de capacité. En d'autres termes, le statut de chômeur induit la perception d'une

---

<sup>9</sup> Les auteurs ont réalisé cinq études mais seules les deux premières sont ici décrites. En effet, les études 3 et 4 portent sur la persistance d'un jugement négatif une fois le retour à l'emploi effectif et la cinquième ne permet pas la prise en compte du jugement social puisqu'il s'agit d'une étude « terrain » dans laquelle les chercheurs ont envoyé, en réponse à de réelles offres d'emploi, des CV différant uniquement vis-à-vis du genre et de la situation d'emploi du candidat.

<sup>10</sup> On peut ici déplorer l'absence de la facette d'effort, composante motivationnelle de la dimension verticale qui ressort clairement de travaux antérieurs concernant la perception de ce groupe social.

moindre capacité qui amène ensuite, et explique intégralement, la perception d'une moindre employabilité de l'individu.

L'ensemble des travaux décrits jusqu'ici indiquent unanimement une dévalorisation des chômeurs sur la dimension verticale du jugement social. Les résultats obtenus sur la dimension horizontale semblent en revanche plus inconsistants. On peut dès à présent faire plusieurs constats. Tout d'abord, les facettes des deux grandes dimensions sont rarement prises en compte et, lorsque c'est le cas, il est encore plus rare que la facette d'effort soit intégrée. Pourtant, des travaux antérieurs ont mis en avant qu'il s'agit d'un élément central dans la perception des chômeurs (Bourguignon et al., 2007; Camus & Berjot, 2015; Herman & Van Ypersele, 1998). Par ailleurs, les travaux portant sur la stéréotypisation d'*une cible au chômage* ont été exclusivement réalisés en contexte anglo-saxon (Etats-Unis, Royaume-Uni, Australie). Ainsi, le présent travail de thèse intégrera la facette d'effort – en plus de celles de sociabilité, moralité et capacité – dans son analyse du stéréotype à l'égard des chômeurs, en tant que groupe ou en tant qu'individus, dans le *contexte français*.

## 2.3. Pourquoi une vision si négative du groupe des chômeurs ?

Le constat de la stigmatisation du groupe des chômeurs étant fait, on peut alors s'interroger sur les *facteurs qui en sont à l'origine* et qui participent à sa persistance malgré d'importantes évolutions dans le monde du travail. En effet, on aurait par exemple pu penser que la situation dramatique du marché de l'emploi liée à la pandémie de Covid-19 entraînerait un allègement de la stigmatisation à l'égard des chômeurs qui met particulièrement en avant leur responsabilité individuelle. Toutefois, les travaux de Suomi et al. (2020) et d'Okoroji et al. (2023) montrent qu'il n'en est rien. En comparant l'évaluation des chômeurs avant et après la crise sanitaire, ces auteurs n'ont constaté aucune différence entre ces deux temps de mesure. Pour expliquer cela, nous envisagerons ici l'implication de processus de légitimation des inégalités sociales *passant par les stéréotypes et prenant racine dans les idéologies légitimatrices*.

### 2.3.1. Des stéréotypes pour justifier les positions sociales

Les travaux fondateurs du SCM (Fiske et al., 2002) ont démontré un lien entre statut du groupe et jugement sur la dimension verticale qui a été répliqué ultérieurement par de nombreux travaux indiquant en effet que le score obtenu sur la dimension verticale croît avec le statut social du groupe évalué (Brambilla et al., 2010; Louvet et al., 2019; Volpato et al., 2017). Dès les prémices du SCM, Fiske et al. (2002) suggèrent que ce lien est à mettre en lien avec la

fonction légitimatrice des stéréotypes que développe la *Théorie de Justification du système* (TJS, Jost et al., 2004; Jost & Banaji, 1994). Selon cette théorie, les individus tendent vers le maintien et la défense d'un système qu'ils considèrent comme juste et bon. Ainsi, le lien qui existe entre jugement sur la dimension verticale et statut social pourrait prendre racine dans les besoins de justice et de légitimation des inégalités sociales (Fiske, 2019) : si les personnes qui occupent les meilleures positions sont celles qui ont le plus de capacité, alors ce ne sont pas des *inégalités* que l'on observe mais une *juste répartition* des positions sociales. Le corolaire de cela étant que, pour conserver cette illusion de justice, les personnes de bas statut *doivent être moins compétentes*, et donc jugées négativement sur la dimension verticale, puisqu'elles n'ont pas réussi à atteindre les hautes sphères de la société qui récompensent les individus les plus capables. De façon intéressante, des études ont mis en avant que l'adhésion à des *idéologies légitimatrices* favorisent cette tendance à associer statut social et jugement sur la dimension verticale (Gaubert & Louvet, 2021; Louvet et al., 2024; Oldmeadow & Fiske, 2007).

### 2.3.2. A l'origine des stéréotypes : les idéologies légitimatrices

Les idéologies légitimatrices sont des croyances qui participent à la justification et au maintien d'un système social donné, c'est-à-dire à la distribution existante des richesses et positions socialement valorisées (Jost & Banaji, 1994; Pratto et al., 2006). En d'autres termes, ces idéologies fournissent un *prisme d'interprétation* du système social qui en *justifie* l'organisation et en *maintien* le statu quo. Plus spécifiquement, le présent travail de thèse s'intéressera à l'idéologie méritocratique qui consiste à considérer que les échecs et réussites de chacun lui sont attribués sur la base de ses *efforts* et de ses *compétences* (L. Son Hing et al., 2011; Young, 1958). Cette idéologie soutient l'idée que chacun est à sa juste place puisque celle-ci lui est attribuée sur la base des compétences dont il dispose et des efforts qu'il a mis en œuvre. La méritocratie constitue ainsi un outil de légitimation et de rationalisation des *positions hiérarchiques et des inégalités existantes* : certains groupes sociaux sont supérieurs et mieux lotis *car* méritants (Pratto et al., 1994, 2006).

Par ailleurs, la prise en compte de la méritocratie semble particulièrement indiquée dans l'étude de la perception d'une situation telle que le chômage. En effet, contrairement à d'autres stigmate, celui associé au chômage possède la caractéristique particulière d'être perçu comme contrôlable par l'individu (Bourguignon, 2006) puisque les chômeurs « pourraient trouver un travail s'ils le voulaient vraiment » (Furåker & Blomsterberg, 2003). Cette apparente contrôlabilité de leur situation par les chômeurs met en avant leur *manque d'effort* pour

retrouver un emploi et participe ainsi à justifier leur situation. En d'autres termes, dans une perspective méritocratique, si les chômeurs y mettaient seulement un peu de cœur, ils seraient en mesure de retrouver du travail. Cette attribution du chômage aux chômeurs, et plus spécifiquement à un manque d'effort *pleinement sous leur contrôle*, pourrait avoir de lourdes conséquences lorsqu'on la considère à la lumière de résultats préalables dans le champ des *attributions causales* (Schwarzer & Weiner, 1991). En effet, ces travaux montrent que lorsque le stigmatisme associé au groupe apparaît comme interne et sous le contrôle des individus, ceux-ci sont particulièrement dévalorisés et ne suscitent aucun comportement d'aide. Dans le cas du chômage, le travail de Norlander et al. (2020) décrit précédemment a d'ailleurs intégré dans l'équation cette *composante attributionnelle*. En effet, ces auteurs ont également intégré dans leur travail une information se référant à la responsabilité de l'individu dans sa situation de chômage. Ils ont ainsi souligné qu'une personne présentée comme étant à l'origine, et donc responsable, de sa situation de chômage (*i.e.* démission) est évaluée plus négativement qu'une personne dont la situation de chômage est due à des facteurs hors de son contrôle (*i.e.* fermeture de l'entreprise qui l'embauchait). Cette dernière étant finalement évaluée de façon équivalente à la cible en emploi. Ce constat est d'autant plus intéressant qu'une récente méta-analyse a mis en avant un lien positif entre l'adhésion à la méritocratie et la tendance à recourir à des *attributions internes*, c'est-à-dire à expliquer ce qui arrive à un individu par ses caractéristiques individuelles (Madeira et al., 2019). Cette même méta-analyse a d'ailleurs également montré un lien entre l'adhésion à la méritocratie et la *tendance à stigmatiser* les groupes de bas statut. Le constat de Madeira et al. (2019) ainsi que les résultats de Norlander et al. (2020) font écho à ceux obtenus quelques années plus tôt par une équipe de chercheurs qui comparait la perception, en termes d'employabilité et de « faiblesse », de deux cibles au chômage pour des raisons différentes : démission ou licenciement économique (Monteith et al., 2015). Ce travail est le premier qui prend en considération des *idéologies légitimatrices* dans l'étude de la perception à l'égard des chômeurs. En effet, en plus de leur manipulation expérimentale concernant la cause du chômage, ces auteurs ont également mesuré l'adhésion de leurs participants à une variété d'idéologies légitimatrices (croyance en un monde juste, éthique protestante, orientation à la dominance sociale, justification du système économique) en plaçant un focus particulier sur la *justification du système général* (Kay & Jost, 2003)<sup>11</sup>. Ainsi, les

---

<sup>11</sup> Suivant une procédure de contrebalancement, ces mesures étaient présentées aux participants soit en début (*i.e.* avant la présentation des profils de chômeurs) soit en fin d'expérimentation (*i.e.* après évaluation des profils de chômeurs). Les auteurs n'ont observé aucun effet du positionnement de ces mesures sur leurs résultats. On peut également noter que la mesure d'intérêt des chercheurs (*i.e.* justification du système) s'avère corrélée aux autres idéologies mesurées ( $r = [.17 ; .30]$ ) mais encore plus

auteurs se sont intéressés à l'impact de l'adhésion aux idéologies légitimatrices sur l'évaluation conjointe de deux cibles dont le chômage était dû soit à une démission (*i.e.* cause considérée interne) soit à un licenciement économique (*i.e.* cause considérée externe). Les cibles étaient évaluées en termes d'intention de recrutement mais aussi en termes de « faiblesse ». Pour la mesure de « faiblesse », les participants devaient indiquer pour chaque candidat dans quelle mesure ils pensaient que « les faiblesses du candidat ont dû jouer un rôle dans la fin de son précédent emploi » ou que « le candidat a d'importants défauts car [il a été licencié de / a mis fin à] son précédent emploi ». Les résultats des deux études suggèrent que le niveau de justification du système des participants, et aucune autre des idéologies mesurées, influence effectivement l'évaluation des cibles au chômage. En effet, les participants justifiant fortement le système ont eu plus tendance à vouloir embaucher la personne ayant démissionné alors que c'était l'inverse pour les participants justifiant faiblement le système. Une analyse de médiation indique par ailleurs que cet effet transite par l'évaluation de la cible en termes de faiblesse : l'adhésion à la justification du système des participants les amène à évaluer les deux cibles différemment en termes de faiblesse. Les participants justifiant fortement le système attribuent plus de faiblesse à la cible ayant été licenciée, indiquant ainsi qu'ils associent son licenciement à un manquement de son côté, alors que les participants justifiant faiblement le système attribuent plus de faiblesse à la cible ayant démissionné. En d'autres termes, les participants justifiant fortement le système incriminent davantage la cible ayant été licenciée, qui a certainement dû faire quelque chose ou n'a pas su se montrer suffisamment compétente pour être conservée dans l'entreprise, alors que les participants justifiant peu le système sont plus cléments vis-à-vis de cette cible, considérée plutôt victime que coupable. Si ces auteurs n'inscrivent pas leur travail dans le SCM, on peut toutefois faire un rapprochement entre ce que les auteurs appellent « faiblesse » et les éléments constitutifs de la dimension verticale qui portent sur les caractéristiques permettant la réalisation d'une tâche. Ici, selon l'interprétation que semble en faire les participants justifiant fortement le système, ce serait le *manque de performance au travail*, autrement dit un *manque de compétence ou d'effort*, qui serait à l'origine de la perte d'emploi de l'individu licencié. Ce constat fait également écho aux deux explications internes proposées par Weiner (1985) : l'effort et la compétence. Ces travaux plaident pour une prise en compte de l'adhésion à des idéologies légitimatrices dans l'étude des processus sous-tendant la stigmatisation à l'égard des chômeurs.

---

particulièrement à la croyance en un monde juste ( $r = .55$ ). Dans leurs analyses, les auteurs ont ainsi considéré la croyance en un monde juste et la justification du système comme un seul et même indicateur.

### 3. Problématique

Les travaux menés jusqu'ici en psychologie se sont principalement centrés sur l'individu. Ces travaux ont ainsi mis en avant les conséquences dramatiques du chômage sur la perception de soi et la santé des chômeurs tout en travaillant à déterminer les caractéristiques individuelles qui pourraient être développées à l'aide d'accompagnements spécifiques pour les aider dans leur chemin vers l'emploi. Finalement, il apparaît que la problématique du chômage a très peu été étudiée dans une perspective autre que celle des chômeurs eux-mêmes.

Pourtant, des travaux, notamment en économie, ont mis en avant une forme d'incrimination des demandeurs d'emploi qui aboutirait à les discriminer. En effet, les demandeurs d'emploi semblent considérés responsables de leur situation (Furåker & Blomsterberg, 2003; Gross et al., 2020; Gurr & Jungbauer-Gans, 2013). Cette responsabilité est associée soit à un manque d'investissement et d'efforts soit à un manque supposé de compétences et de productivité du côté des chômeurs (Camus & Berjot, 2015; Kroft et al., 2013; Oberholzer-Gee, 2008; Okoroji et al., 2023; Schofield et al., 2019; Suomi et al., 2020; Trzebiatowski et al., 2020). La persistance de cette vision des chômeurs, d'une certaine façon inemployables car inemployés, semble constituer un frein potentiel au retour à l'emploi de ces personnes qui s'inscrivent alors dans une forme de spirale infernale les maintenant hors de l'emploi (Ghayad, 2013). Partant de ce constat et s'inscrivant dans la lignée de travaux très récents, et *encore peu nombreux*, en psychologie qui considèrent la situation de chômage comme un frein potentiel au retour à l'emploi (Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023; Seghouat et al., 2021), le présent travail de thèse prend le parti d'*envisager le chômage dans une perspective intergroupe*. Le chômage y sera ainsi considéré comme *une problématique de perception sociale* plutôt que comme une problématique individuelle relevant des caractéristiques propres aux chômeurs. Dans une optique de comprendre l'origine de la vision négative dont les chômeurs font l'objet, le présent travail de thèse envisagera l'implication de l'*idéologie méritocratique* dans le processus de stigmatisation. Cette idéologie spécifique s'avère particulièrement pertinente lorsqu'il s'agit d'étudier la perception des chômeurs dans la mesure où elle place la focale sur ce qui est supposé défaillant chez ce groupe social : l'investissement à la tâche et les compétences. La prise en compte de cette idéologie dans le travail de thèse s'avère tout à fait novatrice dans la mesure où il semble qu'une seule étude ait jusqu'ici intégré les idéologies dans un travail portant sur la perception des chômeurs (Monteith et al., 2015). Ce travail n'a par ailleurs pas spécifiquement considéré l'idéologie méritocratique.

Le travail de thèse a ainsi consisté en la réalisation d'un ensemble de sept études s'intéressant à la façon dont les chômeurs sont perçus en France. Dans une *démarche expérimentale*, ces études ont systématiquement comparé une cible au chômage à une cible en emploi et se sont intéressées à la perception des chômeurs aussi bien en tant que *groupe* qu'en tant qu'*individu*. Elles ont par ailleurs cherché à toucher des échantillons variés au regard de leur *positionnement par rapport au monde du travail* (étudiants, travailleurs, recruteurs). Cette perception à l'égard des chômeurs a été traitée à la lumière du jugement social (Fiske et al., 2002) – utilisant des méthodes classiques d'attribution de traits abordant les quatre mêmes facettes de jugement que Seghouat et al. (2021) – et à celle des attributions causales en considérant les quatre causes proposées par Weiner (1985) dans sa théorie attributionnelle (*i.e.* chance, difficulté de la tâche/état du marché de l'emploi, efforts mis en œuvre et capacités de l'individu). En effet, les travaux menés jusqu'alors concernant la perception des chômeurs tendent à mettre en avant une explication du chômage par la paresse des chômeurs qui n'est pas sans faire écho à la facette motivationnelle d'effort qui s'intègre dans la dimension verticale du jugement social. Les études menées ont donc intégré ces deux types de perception des chômeurs et en ont fait la mise en lien avec l'adhésion à la méritocratie dans la mesure où celle-ci peut être associée à un recours plus important aux attributions internes pour expliquer les situations individuelles mais aussi à une plus forte tendance à la stéréotypisation négative des groupes de bas statut (Jost & Banaji, 1994; Madeira et al., 2019; Volpato et al., 2017). Ainsi, l'adhésion à cette idéologie pourrait accroître la tendance à considérer les chômeurs comme responsables de leur sort mais aussi faciliter une application des stéréotypes associés à ce groupe au niveau individuel.

Le présent manuscrit sera ainsi organisé en trois parties. La première partie sera dédiée à la méritocratie en contexte professionnelle. Il y sera question de circonscrire ce concept et d'évoquer sa prévalence selon le positionnement des individus dans le monde professionnel. La seconde partie sera dédiée à la présentation des travaux réalisés quant à l'attribution causale du chômage en lien avec l'adhésion à la méritocratie des participants. Cette partie intégrera un article publié (Rauscher et al., 2024) et intégrant trois des cinq études menées sur cette thématique durant la thèse. Enfin, la troisième et dernière partie abordera une série d'études menées dans le champ du jugement social en prenant toujours en compte les niveaux de méritocratie des participants. A nouveau, cette partie intégrera un article (Rauscher et al., soumis), intégrant trois des six études menées sur cette thématique durant la thèse.

**Partie 1 :**

**La méritocratie en contexte professionnel**

---

# 1. Introduction

Dans une optique de comprendre l'origine de la vision négative dont sont victimes les chômeurs, le présent travail de thèse envisagera l'implication de l'idéologie méritocratique dans le processus de stigmatisation à l'égard de ce groupe social. Cette idéologie constituera le fil conducteur du présent travail de thèse dans la mesure où elle pourrait jouer le rôle de *prisme perceptif* lorsqu'il est question d'expliquer le chômage et d'évaluer les membres de ce groupe social spécifique. Il nous semble que cette idéologie spécifique s'avère en effet particulièrement pertinente lorsqu'il s'agit d'étudier la perception des chômeurs dans la mesure où elle peut directement être mise en lien avec la façon dont ceux-ci sont perçus : les quelques travaux ayant porté sur la perception des chômeurs indiquent qu'ils sont supposés *manquer d'investissement* et de *compétences*. En d'autres termes, ils ne feraient pas d'effort et ne seraient pas compétent ce qui, dans une perspective méritocratique, justifierait pleinement leur situation. Ainsi, ils mériteraient leur sort et, corollairement, ne mériteraient pas d'être aidés.

Ainsi, cette première partie de manuscrit introduira le concept de méritocratie de manière théorique et en discutera les applications à la problématique du chômage avant de présenter les données issues de l'ensemble des études menées pendant la thèse et permettant la comparaison des niveaux d'adhésion à cette idéologie selon le positionnement professionnel des individus.

## 2. Méritocratie : contours du concept

La notion de « méritocratie » apparaît pour la première fois dans l'essai satirique du sociologue Michael Young (1958) qui décrivait une société au sein de laquelle les richesses et positions sont réparties selon le *mérite* de chaque citoyen plutôt que selon son origine sociale. Le mérite individuel étant alors calculé selon une formule additionnant le talent et les efforts mis en œuvre :  $\text{mérite} = \text{talent} + \text{effort}$ . Dans cette définition, le talent est considéré comme *l'intelligence*, évaluée par les tests de QI qui se développent grandement à cette époque. Il s'agit là de la première description d'une méritocratie, c'est-à-dire un fonctionnement social qui récompenserait les individus sur la seule base de leur mérite. Alors même qu'elle est née d'une satire, cette idée du mérite comme base de justice a progressivement pris de l'ampleur jusqu'à devenir une forme d'idéal de fonctionnement sociétal. Cet essor de la méritocratie a un fort ancrage dans l'opposition à d'anciens modes de distribution des ressources perçus comme injustes car historiquement basés sur la seule hérédité (Clavero García, 2023). Notons par ailleurs que, pour envisager l'existence d'une distribution juste et méritocratique des ressources, il est indispensable de considérer que les *opportunités* offertes à chacun sont équivalentes (Mitchell et al., 1993; Rawls, 1971). C'est la fameuse notion d'*égalité des chances* qui a notamment été particulièrement mise en avant dans le *contexte scolaire français* au cours des dernières décennies, y fournissant ainsi un terrain propice au développement des croyances méritocratiques.

### 2.1. Au cœur du principe méritocratique : effort et talent

Dans l'ensemble, les définitions modernes de la méritocratie ont conservé les deux composantes initialement suggérées dans la définition de Young (Cargile et al., 2019; L. Son Hing et al., 2011; Trevisan et al., 2022). La composante centrale de cette idéologie réside dans la notion d'*effort* qui est directement associée à la volonté de l'individu, c'est-à-dire à un élément pleinement *sous son contrôle* (Schwarzer & Weiner, 1991; Weiner et al., 1971). Dans la perspective d'un monde organisé selon le mérite individuel, la prise en compte de cette composante permet d'envisager le mérite comme un facteur potentiel de mobilité sociale : chacun pourrait ainsi monter dans la hiérarchie sociale en y mettant suffisamment de cœur, c'est d'ailleurs le postulat de base du rêve américain (Becker & Marecek, 2008; Martín de la Rosa & Lázaro, 2022). Cette notion de mobilité sociale est également centrale dans les travaux de Tajfel concernant les comportements et relations intergroupes. Ces travaux suggèrent que les comportements de chacun dépendent de la façon dont il envisage la nature et la structure des

relations entre les groupes sociaux (Tajfel, 1974; Tajfel & Turner, 2004). Un système de pensée axé sur la mobilité sociale considère la société comme une structure flexible au sein de laquelle les frontières entre les groupes s'avèrent *perméables*. De cette façon, les individus appartenant à des groupes qui ne les satisfont pas ont toujours la possibilité de changer d'appartenance et ceci, notamment dans le contexte américain, dans le but de « monter » et aboutir à une forme de *réussite via l'ascension sociale* (Tajfel, 1975). Si ces travaux entendent que l'ascension peut être liée à des facteurs causaux divers, l'association avec le concept de méritocratie reste évidente dans la mesure où cette conception des relations sociales entend la *possibilité* de monter les strates de la hiérarchie sociale. Cette conception du fonctionnement de la société participe ainsi à la pérennisation de ce système dans lequel chacun a la possibilité de réussir et la méritocratie apporte des éléments plus précis en ce qui concerne la *façon* dont il convient de monter ces strates, c'est-à-dire en y investissant les efforts nécessaires. En plus de l'effort, la définition du mérite inclut également le talent, c'est-à-dire les compétences dont dispose initialement l'individu et qui s'avèrent tout aussi importantes que les efforts mis en œuvre par l'individu dans l'atteinte de ses objectifs. Si on peut reconnaître de potentielles inégalités de distribution dans cette composante « talent », a priori peu contrôlable, sa composante « effort » est au contraire sous le contrôle de l'individu et permet ainsi de le considérer *responsable* de ce qui lui arrive.

## 2.2. Méritocratie : principe de justice ou idéologie légitimatrice ?

Le concept de méritocratie a été beaucoup étudié au cours du dernier siècle lors duquel les théoriciens – aussi bien sociologues, philosophes que psychologues – ont tâché de le compléter, le comprendre et le mesurer. A cet égard, Trevisan et al. (2022) fournissent une revue très complète et interdisciplinaire de l'histoire du concept, considéré tantôt comme un *principe de justice* tantôt comme une *idéologie légitimatrice*. Cette double conception amène à distinguer deux formes de méritocratie : la méritocratie prescriptive et la méritocratie descriptive. La première se réfère à l'idée que les richesses et positions hiérarchiques *doivent être* distribuées sur la base du mérite individuel alors que la seconde consiste à considérer que ces éléments *sont* effectivement ainsi distribués (L. Son Hing et al., 2011). En d'autres termes, croire en la méritocratie *prescriptive* revient à penser que les compétences et les efforts *doivent être* les clés du succès et non pas d'autres critères non pertinent (e.g. le genre ou l'origine), sans pour autant affirmer que c'est déjà le cas (Cargile et al., 2019; L. Son Hing et al., 2011). Ce premier type de méritocratie peut être assimilé à une forme de préférence pour le principe de mérite, un principe de *justice distributive* qu'il faudrait respecter puisqu'il s'appuierait uniquement sur des

facteurs pertinents dans la distribution des ressources (Davey et al., 1999; Deutsch, 1975; Siemoneit, 2023). D'un autre côté, croire en la méritocratie *descriptive*, consiste à penser que les compétences et les efforts *sont* effectivement les clés du succès. Ce type de méritocratie peut davantage être assimilé à une croyance « *légitimatrice* », c'est-à-dire une croyance qui participe à la justification de la façon dont les richesses et positions hiérarchiques sont réparties dans la société (Jost & Banaji, 1994; Pratto et al., 2006). La fonction de légitimation de la méritocratie (descriptive) tiendrait donc à l'idée suivante : chacun est à sa juste place puisque cette place lui est attribuée sur la base des compétences dont il dispose et des efforts qu'il a mis en œuvre pour y arriver.

Le présent travail de thèse s'intéressera plus spécifiquement à la *méritocratie descriptive* dans la mesure où sa description de l'existant fait écho aux travaux sur les stéréotypes qui participent également à la justification des inégalités sociales par la description différenciée qu'ils proposent des groupes sociaux en fonction de leur positionnement dans la hiérarchie sociale (Fiske et al., 2002; Jost & Banaji, 1994). A titre d'exemple, les quelques travaux portant sur la perception des chômeurs indiquent que ce groupe est globalement dévalorisé sur les deux versants constitutifs du mérite : ce sont des fainéants (*i.e.* manque d'effort) et des incompetents (*i.e.* manque de talent) (Bourguignon et al., 2007; Camus & Berjot, 2015; Herman & Van Ypersele, 1998). A la lumière de la méritocratie descriptive, les chômeurs étant des fainéants et des incompetents alors ils méritent et sont responsables de leur situation. Ce type de méritocratie s'appuie donc sur les *perceptions sociales* pour entretenir l'illusion d'un système juste et efficient. Ainsi, dans les prochaines sections, lorsque la notion de méritocratie sera évoquée, c'est cette composante *descriptive* qui sera entendue.

### 2.2.1. Que légitime-t-on ?

La méritocratie en tant qu'idéologie légitimatrice participe à la justification d'un *système social* donné (Jost & Banaji, 1994; Pratto et al., 2006). Ce système social correspond à la façon dont sont distribuées les richesses et les positions hiérarchiques au sein de la société. Selon la *théorie de justification du système* (TJS), les individus ont tendance à tendre vers le maintien et la défense de l'ordre social qui distribue richesses et positions hiérarchiques dans l'objectif de conserver une vision d'un *monde juste* dans lequel chacun a la place qui lui revient (Jost et al., 2004; Jost, 2019; Jost & Hunyady, 2005; Kay et al., 2009). La méritocratie répond parfaitement à ce besoin dans la mesure où elle explique le positionnement social, plus ou moins avantageux, de chaque individu par ses qualités individuelles et son dur labeur (Duru-Bellat, 2019; Mijs,

2021). Elle laisse également la porte ouverte à de potentielles évolutions dans l'ordre social par les efforts et l'investissement de chacun. Autrement dit, elle entretient la croyance en la mobilité sociale des individus qui peut plus précisément être définie comme la possibilité pour chacun de changer de position dans la hiérarchie sociale, que ce soit par un mouvement vers le haut ou vers le bas de cette hiérarchie (Day & Fiske, 2017; Tajfel, 1975). Dans une perspective méritocratique, une telle croyance entend que, lorsqu'on a les compétences et qu'on met en œuvre les efforts nécessaires, alors il est possible de gravir les échelons de la hiérarchie sociale, peu importe sa position de départ. Toutefois, ce mode de justification des positions pourrait s'avérer délétère pour les personnes occupant des positions inférieures dans la hiérarchie sociale qui sont alors considérées comme responsables de leur malheur (Jost & Thompson, 2000; Kay et al., 2005). Pourtant, les personnes occupant des positions de bas statut social défendent également ce système qui ne les valorise pas (Ledgerwood et al., 2011; Wiederkehr et al., 2015). Cela peut à nouveau s'expliquer par la possibilité d'évolution que fait miroiter l'idéologie méritocratique.

Parmi les groupes de bas statut, nous nous intéresserons plus spécifiquement à celui des chômeurs pour lequel cette possibilité d'évolution est particulièrement importante. En effet, les personnes au chômage sont dans une situation défavorable qui est supposée *transitoire*. Leur appartenance à ce groupe est temporaire dans la mesure où le groupe des travailleurs est un groupe *perméable*, c'est-à-dire un groupe qu'il leur est possible, et souhaitable, d'intégrer. Dans une logique méritocratique, ce changement de groupe est possible mais conditionné aux compétences et aux efforts de l'individu. Dans une perspective de maîtrise de leur environnement, cela permet aux chômeurs de conserver l'espoir de réintégrer le groupe valorisé des travailleurs (Bourguignon et al., 2015; De Koning et al., 2015) mais implique également un important contrecoup : celui d'une perception particulièrement négative à leur égard s'ils échouent dans cette transition. En effet, selon cette logique de mobilité sociale qui entend la perméabilité entre les groupes (Tajfel, 1974), si une personne reste au chômage, et n'intègre donc pas le groupe des travailleurs c'est certainement qu'elle manque soit de compétences soit de volonté. A nouveau, cette réflexion fait écho à la façon dont les chômeurs sont perçus dans la société (*i.e.* fainéants, incompetents et responsables de leur sort) et qui participe à alimenter l'idée qu'ils méritent certainement leur situation.

### 2.2.2. Méritocratie : ce dont il convient de la distinguer

Le concept de méritocratie a pu être associé voire confondu avec d'autres idéologies légitimatrices qui lui sont proches mais qui n'en intègrent pas toute la complexité. Cette section vise à effectuer les distinctions nécessaires entre la méritocratie et les concepts de *croissance en un monde juste* (CMJ) et d'*éthique protestante* (EP). Ces deux concepts s'avèrent particulièrement proche de celui de méritocratie dans la mesure où, pour ces trois types de croyances, il s'agit d'envisager que les échecs et les réussites sont distribués en référence à une forme de mérite. Ce qui distingue ces trois idéologies réside alors dans la définition même de cette notion de mérite.

#### 2.2.2.1. Croyance en un Monde Juste (CMJ)

La *croissance en un monde juste* (CMJ) est une croyance individuelle qui consiste à considérer la société comme un monde dans lequel chacun ne reçoit ni plus ni moins que ce qu'il mérite (Lerner, 1980). Cette croyance se fonde sur le besoin des individus d'être confrontés à un *environnement prévisible* car suivant des règles établies, stables et sensées (Furnham, 2003). Chacun est alors en mesure de le naviguer sereinement et d'en anticiper les évolutions (Lerner & Miller, 1978). La CMJ entend que les coupables de méfaits sont arrêtés alors que les bienfaiteurs sont récompensés et qu'il n'y a aucune forme d'injustice dans les pertes ou dans les gains de chacun (Rubin & Peplau, 1975). Dans cette perspective, l'individu est assuré que s'il se comporte de façon appropriée il ne risque pas de se voir puni et, corollairement, assuré que ceux qui contreviennent aux règles seront *justement punis* (Dalbert, 1999).

Si les deux concepts sont très proches et partagent notamment l'objectif de répondre au besoin fondamental d'avoir une forme d'illusion de contrôle sur son environnement (Furnham, 2003), méritocratie et CMJ ne se superposent pas parfaitement. En effet, la méritocratie est un concept plus spécifique que la CMJ. Elle inclut bien cette notion de justice mais l'associe plus spécifiquement aux caractéristiques individuelles que sont les *compétences* dont dispose l'individu et les *efforts* qu'il met en œuvre. La méritocratie revêt à cet effet un caractère bien plus *individualisant*, dans la mesure où elle fait porter le poids de ses échecs et réussites uniquement sur l'individu, alors que la CMJ porte davantage sur un *fonctionnement social* juste et équitable, sans en poser précisément les « *critères* » de justice. En d'autres termes, la CMJ est une croyance individuelle qui postule de façon générale que les bons sont récompensés et les mauvais punis dans une *société équitable* répondant presque à une forme d'ordre divin. D'un autre côté, la méritocratie est une idéologie partagée au sein de la société qui postule plus

spécifiquement que ceux qui réussissent, les bons, sont ceux qui font des efforts et/ou disposent des bonnes compétences alors que ceux qui échouent, les mauvais, sont ceux qui ne mettent pas en œuvre les efforts nécessaires et/ou ne disposent pas des compétences suffisantes. La méritocratie fournit ainsi une base rationnelle au mérite qui devient presque tangible, voire objectivable, et ne se limite pas à une sorte de justice divine idéalisée.

#### 2.2.2.2. Ethique protestante (EP)

L'*éthique protestante* (EP) est une idéologie qui fait la part belle au travail acharné et à l'effort en tant que moyen de se réaliser personnellement et professionnellement (Segalman, 1968; Weber, 1930). Comme la CMJ et la méritocratie, l'EP répond à un besoin de contrôle de son environnement et de son propre avenir (Furnham, 1984a, 2003; Mirels & Garrett, 1971). Pour les personnes adhérant fortement à cette idéologie, *l'effort* est la clé du succès : il permet l'atteinte de ses buts et la réalisation de soi. Dans cette conception du monde, les sacrifices et le goût du travail acharné sont indispensables pour réussir. Si le concept a pu porter à débat quant à sa dénomination<sup>12</sup> ou encore pour son association au seul « travail » (Furnham, 1984a), il n'en reste pas moins que son point de focale est *l'effort* en tant qu'investissement individuel. L'EP, comme la méritocratie, associe les événements de vie d'un individu aux caractéristiques et comportements de l'individu lui-même. On peut d'une certaine façon considérer l'EP comme une conception radicale du mérite qui ne tient compte que des efforts individuels sans égard pour d'autres facteurs, qu'ils soient individuels ou contextuels. La méritocratie en revanche prend bien en compte les efforts mais s'appuie également sur les compétences et sur un principe de justice plus général dans lequel compétences et efforts sont justement mis à profit et évalués pour aboutir à la réussite. De cette façon, il est possible pour l'individu de se valoriser, et de valoriser les réussites d'autrui, aussi bien en termes *d'investissement* que de *talent* individuel.

### 2.3. Un concept universel ?

La promesse du mérite en fait un concept qui séduit tous les bords politiques par son caractère quasi dogmatique (Civil & Himsworth, 2020; Duru-Bellat, 2019; Girardot, 2011) et son support à l'idée d'élévation sociale par l'investissement individuel (Day & Fiske, 2017; Jin & Ball,

---

<sup>12</sup> Les débats concernant la dénomination de ce concept portent sur le caractère réellement « éthique » de celui-ci mais aussi sur son association persistante avec la religion protestante. En effet, cet attachement à l'effort apparaîtrait finalement dans d'autres contextes, religieux ou non. Nous utilisons ici cette dénomination car c'est celle qui reste majoritairement employée dans les travaux portant sur ce concept.

2020). Poursuivant cette idée d'évidence du concept, des études ont montré que les enfants sont capables de prendre en compte la notion de mérite dès l'âge de 3 ans (Baumard et al., 2012; Hamann et al., 2014). De tels résultats amènent à questionner le caractère quasi universel de la méritocratie. Celle-ci se manifeste-t-elle de la même façon dans différentes cultures et différents contextes de vie ?

### 2.3.1. Différences culturelles

La méritocratie en tant que concept est née dans les écrits d'un auteur *britannique* (Young, 1958) et s'avère particulièrement proche des idéaux *américains* (Ellis, 2017; Martín de la Rosa & Lázaro, 2022). En effet, l'un des principes centraux du rêve américain consiste à considérer que chacun peut devenir ce qu'il souhaite et monter dans la hiérarchie sociale s'il s'en donne les moyens et qu'il investit suffisamment d'efforts (Ellis, 2017). D'autres travaux ont également montré la présence de cette idéologie dans les contextes européens et asiatiques (Halman et al., 2022; Jin & Ball, 2020; Mijs, 2018; Zhu et al., 2022). La méritocratie semble donc bien présente tout autour du globe mais sa prévalence est-elle la même d'un pays à l'autre ? Le travail de comparaison des niveaux de méritocratie entre différents pays que propose Jonathan Mijs (2018) apporte de premiers éléments de réponse à cette question. Ce travail met en avant la prégnance particulière de cette idéologie dans les pays *anglo-saxons* (Royaume-Uni, Etats-Unis, Australie, Canada) et confirme sa présence en Europe. Toutefois, certains pays européens apparaissent plus attachés à cette idéologie (Pologne, Hongrie, Allemagne, Portugal) que d'autres (Pays-Bas, France). De façon notable, la France se trouve dans la cohorte des pays présentant un niveau relativement faible de croyance en la méritocratie. Cela s'avère assez surprenant dans la mesure où de nombreux travaux ont mis en avant sa présence en France, notamment en milieu scolaire (Duru-Bellat, 2006; Duru-Bellat & Tenret, 2009; Tenret, 2011; Wiederkehr et al., 2015). Plusieurs pistes sont envisageables pour expliquer ce résultat surprenant.

Une première piste réside dans une potentielle évolution depuis la période de recueil des données présentées par Mijs (2018). Depuis 2010, c'est-à-dire le dernier temps de mesure pris en considération par Mijs, la France a vécu une forme de glissement vers un néolibéralisme propice à une adhésion grandissante à l'idéologie méritocratique, a minima du côté des élites du pays. Les récents travaux de Girerd et al. (2021) permettent d'éclairer la façon dont la méritocratie prend sa place au sein du néolibéralisme français. Dans ce pays qui intègre l'égalité dans sa devise nationale et qui dispose d'un système social singulier auquel les citoyens restent

très attachés, la méritocratie se retrouve sous des formes quelque peu détournées. Cela passe notamment par l'importance accordée aux prérogatives de l'Etat qui doit à la fois avoir un rôle actif dans le fait de *fournir des opportunités égales* à chacun sans pour autant nuire au *principe d'une juste « compétition »*. Selon Girerd et al. (2021), cette compétition prendrait également des formes détournées dans la mesure où, en France, le fait de prioriser ses propres intérêts à ceux du bien commun reste contre-normatif. L'accent est donc systématiquement mis sur les intérêts d'une forme de compétition pour garantir *des places justes* et un *ascenseur social fonctionnel*. La méritocratie s'apparenterait ainsi à une notion neutre et rationnelle permettant de préserver la justice et le bien commun. Il semble donc que, par rapport à il y a dix ans, la méritocratie pourrait désormais davantage infuser dans le contexte français. Il est aujourd'hui question d'être maître de son destin et de *viser l'indépendance* vis-à-vis des institutions en *valorisant les réalisations et explications centrées sur l'individu*.

Une seconde piste réside dans le mode et contexte de mesure de la méritocratie. En effet, le travail de Mijs (2018) se situe à un niveau général et ne contextualise pas la croyance en la méritocratie. Il est donc envisageable que les français ne croient pas en un *fonctionnement méritocratique « général »* mais en un fonctionnement méritocratique dans certains *contextes plus spécifiques*.

### 2.3.2. Des contextes de manifestation privilégiés

La notion de mérite peut s'entendre de façon générale mais il est des contextes pour lesquels une juste compétition, qui récompense les compétences et efforts individuels avant tout, revêt un enjeu particulier. Il s'agit des contextes qui visent une forme d'*accomplissement individuel*. A cet égard, les travaux relatifs à la méritocratie ont été nombreux à porter sur le contexte scolaire : l'école étant la première étape de sélection déterminant le devenir et la position sociale ultérieure des élèves. Les travaux portant sur la méritocratie en contexte professionnel s'avèrent plus rares mais il s'agit également d'un contexte enclin à la compétition et, de surcroît, du contexte dans lequel se situe plus précisément le présent travail de thèse.

#### 2.3.2.1. Méritocratie en contexte scolaire

Alors même que l'égalité des chances est au cœur des préoccupations de l'école, une forme de reproduction des inégalités sociales semble persister en son sein (Bourdieu, 1971). En effet, les résultats des élèves d'extraction modeste demeurent moins bons que ceux des élèves issus de classes sociales plus élevées (Darnon, Wiederkehr, et al., 2018; Duru-Bellat, 2006; Duru-Bellat & Tenret, 2009). La compétition scolaire semble ainsi favoriser les élèves issus de familles déjà

bien positionnées socialement (Sandel, 2021). Face à un tel constat, comment le mérite trouve-t-il sa place dans le contexte scolaire ?

A l'école, les élèves sont en permanence notés, classés et comparés. Pour y garantir une *juste compétition*, les notes semblent être le critère idéal pour réaliser un classement puisqu'elles fournissent une indication *directe* et *objective* des *performances scolaires* de l'élève (*i.e.* ses compétences). En s'intéressant également aux remarques qui ponctuent les bulletins scolaires, on peut par ailleurs noter que les enseignants recourent fréquemment à *l'effort*, seconde composante du mérite, pour expliquer les résultats des élèves : « de beaux progrès, *poursuis tes efforts !* », « *efforts insuffisants* » ou encore « les résultats reflètent un *manque d'investissement* ». A l'instar de recherches scientifiques, ces verbatim indiquent la valeur particulière que revêt l'effort à l'école (Matteucci, 2007; Matteucci & Gosling, 2004; Saidah, 2021; Tenret, 2011). C'est en effet cette caractéristique qui a la part belle lorsqu'on demande à un enseignant de décrire *l'élève idéal* ou bien lorsqu'un élève doit se présenter sous *son meilleur jour* (Bressoux & Pansu, 1998, 2001; Pansu et al., 2008). Ainsi, on entrevoit désormais mieux comment l'idéologie méritocratique prospère à l'école : les inégalités ne sont plus envisagées comme problématiques mais comme le juste reflet des compétences et efforts mis en œuvre par les élèves. Cela permet par ailleurs à l'école d'être envisagée comme un moteur efficace de l'ascenseur social. « Travaille bien à l'école, tu feras mieux que tes parents » : ce conseil, souvent répété aux enfants issus de classes sociales défavorisées, illustre bien l'idée de mobilité sociale que permettrait l'école et l'importance supposée de l'effort pour y parvenir.

La croyance en la méritocratie scolaire permet ainsi aux personnes issues des classes sociales défavorisées d'envisager, pour eux ou pour leurs descendants, la possibilité de monter dans la hiérarchie sociale grâce à leurs efforts. Suggérant ainsi que l'ascension sociale est à la portée de tout un chacun. De récents travaux mettent toutefois en avant la difficulté de l'école à réellement occuper cette fonction d'ascenseur social et soulignent le rôle de la méritocratie en tant qu'outil de légitimation et de maintien des inégalités sociales (Mijs, 2016; Owens & de St Croix, 2020). En effet, le constat de cette méritocratie *dysfonctionnelle* n'est pas évident, et ceci encore moins pour les parents et jeunes issus des classes sociales « gagnantes » qui continuent de considérer l'école comme un lieu de juste compétition (Roda & Sattin-Bajaj, 2023). Dans cette perspective, il leur est difficile d'entendre la nécessité de modifier ce système pour l'adapter aux élèves moins bien lotis (Batruch et al., 2022; Darnon et al., 2022). La méritocratie constitue ainsi un frein à la mise en œuvre de politiques de discrimination positive

visant notamment l'inclusion d'élèves à besoins spécifiques dans la mesure où ces mesures dérogeraient directement au principe de mérite (Khamzina et al., 2021).

### 2.3.2.2. Méritocratie en contexte professionnel

Comme en milieu scolaire, les inégalités sociales persistent en milieu professionnel. On peut à cet effet donner l'exemple de la persistante différence de revenus entre les hommes et les femmes ou encore des difficultés pour les travailleurs de bas statut social à changer de tranche de revenus (Garbinti & Goupille-Lebret, 2020). Malgré ce constat récurrent, la méritocratie en contexte professionnel semble encore avoir de beaux jours devant elle. L'accomplissement individuel étant fortement associé à la réussite professionnelle, il est important que la compétition qui fait rage en contexte professionnel se base, *au moins en apparence*, sur des critères pertinents. Le mérite individuel semble parfaitement répondre à ces prérogatives (Mauger, 2013). Ainsi, les organisations mettent désormais régulièrement en place des politiques d'avancement au résultat avec des parts de rémunérations variables afin de pousser chacun à l'effort pour « *faire son salaire* » (Duru-Bellat, 2019). De cette façon, les écarts de rémunération et promotion entre les salariés apparaissent justifiées et, surtout, méritées (Bernard, 2020). Pourtant, des études indiquent que le mérite semble en réalité fournir un terrain propice à l'*utilisation de stéréotypes autrement réfrénés* (Castilla & Benard, 2010). Cela suggère que la méritocratie s'appuie sur les stéréotypes pour justifier le mérite des membres de groupes favorisés et légitime ainsi le statu quo. Corollairement, ces stéréotypes justifieraient également le manque de mérite des membres de groupes défavorisés (*e.g.* les chômeurs).

Cette première partie a présenté le concept de méritocratie à la fois sous l'angle de ses fonctions, de sa prévalence culturelle et de sa manifestation dans différentes sphères de vie. La prochaine partie abordera cette fois les conséquences sociales de l'adhésion à cette idéologie.

### 3. Conséquences sociales de la méritocratie

« La réalité du chômage ou de la reproduction sociale à travers le système scolaire peuvent être tenues pour négligeables, la réussite professionnelle ou scolaire étant dès lors attribuée à l'effort, l'échec au laisser-aller » (Girardot, 2011, p.40). La prévalence de l'idée de mérite dans nos sociétés occidentales étant avérée, ce chapitre explorera désormais les *conséquences sociales* d'une telle idéologie.

#### 3.1. Méritocratie et politiques sociales

La méritocratie propose une explication et justification rationnelle aux positions individuelles puisque le talent et la quantité d'efforts mis en œuvre par l'individu détermineraient sa situation. Ce faisant, cette idéologie néglige la part attribuable au hasard et propose même plutôt que chacun devrait savoir *saisir sa chance* (Girardot, 2011). Dans cette perspective, les inégalités existantes semblent pleinement justifiées (Duru-Bellat, 2019; McCoy & Major, 2007) et il n'apparaît pas nécessaire de mettre en place de dispositifs pour les réduire. Les personnes adhérant fortement à la méritocratie s'avèrent ainsi peu favorables aux politiques visant à diminuer les inégalités (Batruch et al., 2022; Chatard et al., 2006; Darnon, Smeding, et al., 2018) et rejettent en bloc les mesures de discrimination positive qu'ils perçoivent comme injustes car contrevenant au principe de mérite (Faniko, 2015; Faniko et al., 2010; L. S. Son Hing et al., 2002). On peut alors craindre que les personnes adhérant à cette idéologie considèrent les aides sociales, et notamment le chômage, comme une forme d'assistanat dans la mesure où les pauvres mériteraient leur situation infortunée (Vervisch, 2019). En effet, le chômage étant souvent considéré comme une situation contrôlable par l'individu (Gurr & Jungbauer-Gans, 2013; Unédic, 2023), on peut supposer que les personnes adhérant fortement à la méritocratie soient particulièrement critiques vis-à-vis des chômeurs qui bénéficieraient alors d'une aide non méritée puisqu'ils ne feraient pas le nécessaire pour s'en sortir.

Cette supposition d'un manque d'effort du côté des chômeurs fait ainsi peser sur leurs seuls épaules le poids de leur non-emploi et pourrait même suggérer que les personnes adhérant fortement à la méritocratie se montrent défavorables à la mise en place de politiques d'aide au retour à l'emploi impliquant d'autres acteurs que les chômeurs (*e.g.* les entreprises). Ces politiques pouvant être perçues comme proposant des mesures visant à aider des personnes non méritantes car simplement incompetentes et/ou fainéantes. Poursuivant cette idée, il est intéressant de souligner que, jusqu'ici, le chômage a beaucoup été traité, par les chercheurs et

les politiques, sous l'angle de *l'accompagnement des personnes sans emploi*. Ce constat suggère la pensée sous-jacente selon laquelle il est nécessaire de *motiver les chômeurs* et de les aider à *développer les compétences nécessaires* pour réussir (Dweck & Yeager, 2019; Karaki, 2023). En d'autres termes, le principe serait donc d'agir sur les leviers constitutifs du mérite : l'effort, en motivant les chômeurs à « *se bouger* », et la compétence, en leur enseignant les meilleurs techniques de recherche d'emploi. Cette mise en avant de la responsabilité des chômeurs par les politiques n'est par ailleurs pas anodine dans la mesure où ce cadrage oriente également la perception des citoyens vis-à-vis de ces questions (Okoroji et al., 2021). Ainsi, d'une certaine façon, en rendant chaque individu responsable de son sort, la méritocratie associerait les dispositifs d'aide et les politiques de diminution des inégalités (*e.g.* quota, discrimination positive...) à des mesures injustes et injustifiées puisque fournissant une aide à des individus non méritants. En cela, la méritocratie participe au maintien des inégalités par leur légitimation et par la décrédibilisation des actions visant à les réduire (Kay et al., 2009).

## 3.2. Méritocratie et perception sociale

Les travaux portant directement sur les chômeurs étant rares, les sections suivantes s'appuieront notamment sur des études portant plus globalement sur les *groupes de bas statut social*, dont le groupe des chômeurs fait partie, et envisageant la contribution de l'idéologie méritocratique à une vision particulièrement négative et incriminante de ces groupes (Madeira et al., 2019).

### 3.2.1. Une tendance plus forte à l'incrimination par les attributions causales

De façon générale, la méritocratie est associée à une forte tendance au recours à des explications internes, c'est-à-dire dépendantes de l'individu lui-même, lorsqu'il s'agit d'expliquer un événement ou une situation (Madeira et al., 2019; Major et al., 2002). Comme souligné précédemment, pour les méritocrates, chacun est considéré responsable de sa situation donc, pour eux, ce sont les personnes de bas statut social, et non la société, qui sont supposées responsables de leur mauvaise fortune (Hoyt et al., 2021; Kuppens et al., 2018; Levy et al., 2010; Major & Kaiser, 2017; McCoy & Major, 2007). Cela entendrait par exemple que le chômage est certainement lié à des caractéristiques propres aux chômeurs (*e.g.* un manque d'effort ou de compétences) plutôt qu'aux conditions socioéconomiques plus globales (*e.g.* crise économique, fermeture d'entreprise). Dans cette perspective, chacun peut se sortir seul de sa situation infortunée s'il y investit suffisamment d'efforts (Ellis, 2017) et, donc, les chômeurs pourraient trouver un travail s'ils le voulaient vraiment (Gurr & Jungbauer-Gans, 2013). Lorsqu'il est question d'emploi, il a en effet été suggéré que les individus qui ont du mal

à trouver un emploi sont perçus par les personnes adhérant fortement à des idéologies légitimatrices comme simplement « trop fainéantes pour travailler », attribuant ainsi cette situation à des facteurs internes à l'individu, ici le manque d'efforts ou de volonté (Furnham, 1984a; Ho & Lloyd, 1984; Sidanius & Pratto, 1999a). Cette explication par le manque d'effort est particulièrement stigmatisante dans la mesure où il s'agit d'un élément contrôlable par l'individu (Weiner et al., 1971). L'apparente contrôlabilité du stigmate que constitue le chômage pourrait ainsi être associée à des réactions émotionnelles très négatives comme de la colère ou de la pitié (Schwarzer & Weiner, 1991; Weiner et al., 1982, 1988) pour ces individus qui ne joueraient pas selon les règles de l'éthique du travail (Fiske, 2019).

De façon plus préoccupante, des travaux récents suggèrent que cette incrimination des chômeurs pourrait également impacter la décision d'en embaucher un. En effet, les travaux de Monteith et al. (2015) indiquent que, pour les personnes adhérant fortement à une idéologie légitmatrice, une personne ayant été licenciée est considérée moins employable qu'une personne ayant volontairement quitté son emploi. Les auteurs interprètent ce résultat en matière d'attribution causale : il est probable que le licenciement soit interprété par les personnes légitimant le système comme un manque de mérite individuel, potentiellement associé à un déficit en compétences (Gibbons & Katz, 1991). Ce constat fait écho à la théorie du signal proposée par les économistes (Ghayad, 2013; Kroft et al., 2013; Oberholzer-Gee, 2008). La façon d'expliquer la situation de chômage d'un individu pourrait donc s'avérer déterminante de son retour à l'emploi en influençant la prise de décision relative à son embauche.

### 3.2.2. Une plus forte tendance à la stéréotypisation

La méritocratie est également associée à une plus forte stigmatisation à l'égard des groupes de bas statut (Madeira et al., 2019; Rüsch et al., 2010). Cette idéologie, comme d'autres idéologies légitmatrices, s'avère en effet impliquée dans la mise en lien entre le statut social et la perception de compétence des groupes. Par exemple, il a été montré que les personnes adhérant fortement à des idéologies légitmatrices associent davantage les groupes de haut statut social à un haut niveau de compétence (Gaubert & Louvet, 2021; Louvet et al., 2024; Oldmeadow & Fiske, 2007) et, à l'inverse, ces personnes jugent les groupes de bas statut comme peu compétents (Kay et al., 2005). L'adhésion à des idéologies légitmatrices est donc associée à une plus forte tendance à recourir aux *stéréotypes* (Jost et al., 2004; Oldmeadow & Fiske, 2007) en lien avec leur fonction de *justification des positions* de chacun dans la hiérarchie sociale : chacun serait à sa juste place puisque les personnes de haut statut sont considérées compétentes

et celles de bas statut comme incompetentes (Jost & Banaji, 1994; Kay et al., 2005; Kay & Jost, 2003). En ce qui concerne la perception du groupe des chômeurs, les quelques travaux s’y étant intéressés ont globalement mis en avant une stigmatisation sur les deux dimensions de jugement (Camus & Berjot, 2015; Cuddy et al., 2009; Friebs et al., 2022; Seghouat et al., 2021). Eu égard aux liens qu’entretiennent stéréotypes et idéologies légitimatrices, on peut raisonnablement imaginer que ce stéréotype, a minima en ce qui concerne la dimension de compétence, soit également associé à ces idéologies, plus précisément à la méritocratie dans notre cas. Faisant le lien entre méritocratie et stéréotypes, Fiske (2019) souligne en effet la fonction de *différentiation des classes sociales* du processus de stéréotypisation qui viendrait *en soutien* aux croyances méritocratiques. Dans cette perspective, Fiske souligne d’ailleurs que les groupes tels que celui des chômeurs devraient, dans une logique méritocratique de contrôle sur sa situation, être particulièrement stigmatisés. Ce postulat théorique pourrait expliquer pourquoi le groupe des chômeurs s’avère dévalorisé non seulement sur la dimension de compétence, qui permet de justifier et légitimer leur position sociale, mais aussi sur la dimension de chaleur, remettant ainsi en cause leur caractère moral et bienveillant. Il s’agirait d’un groupe de personne qui ne jouent pas vraiment selon les « règles de l’éthique du travail » (Fiske, 2019) et ne mériterait alors pas qu’on lui porte assistance.

La méritocratie pourrait donc participer de la stéréotypisation négative des chômeurs et ceci serait particulièrement problématique dans la mesure où de récents travaux suggèrent que cette stéréotypisation pourrait amener à une moindre tendance à l’embauche de personnes au chômage (Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023). Ce lien ténu entre méritocratie et stéréotypisation des chômeurs n’a toutefois jamais été expérimentalement étudié jusqu’ici et fait ainsi partie des objectifs et originalités du présent travail de thèse.

## 4. La méritocratie du monde professionnel : résultats empiriques en France

Avant d'entamer le cœur du présent travail de thèse qui explorera les attributions causales ainsi que les stéréotypes à l'égard des chômeurs en lien avec l'adhésion à la méritocratie, nous commencerons par une analyse des niveaux de croyances en la méritocratie du monde professionnel en France. Comme évoqué précédemment, la méritocratie est particulièrement ancrée dans les pays anglo-saxons et ne semble que peu présente en France (Mijs, 2018). Toutefois, ces résultats ont été obtenus il y a plus de dix ans et concernent la méritocratie à un niveau plutôt général. Or, notre intérêt se porte ici spécifiquement sur la perception du fonctionnement du *monde du travail*. Ainsi, cette première étude vise à apprécier le niveau global de méritocratie professionnelle en France en s'appuyant sur les réponses en termes de méritocratie professionnelle collectées pendant toute la durée de la thèse. En plus d'apprécier ce niveau global de méritocratie, nos analyses s'intéresseront aux fluctuations d'adhésion à cette idéologie en fonction du rapport que les individus entretiennent avec le monde du travail. En effet, des études ont mis en avant que le vécu des individus peut impacter leur croyance en la méritocratie (Kozan et al., 2020; Rouban, 2021). Pour ce faire, la *situation professionnelle* des individus (étudiants, chômeurs, travailleurs et acteurs des ressources humaines) ainsi que leur *vécu préalable d'une période de chômage* seront considérés. Plus précisément, on peut poser les hypothèses suivantes :

- 1) les personnes davantage intégrées dans le monde professionnel devraient adhérer plus fortement à l'hypothèse de son fonctionnement méritocratique (Kozan et al., 2020; Rouban, 2021). En d'autres termes, on peut s'attendre à ce que des étudiants ou des chômeurs présentent des niveaux de croyance en la méritocratie du monde professionnel inférieurs à ceux de travailleurs ou de recruteurs
- 2) les personnes ayant vécu une période de chômage devraient adhérer plus faiblement à l'hypothèse de son fonctionnement méritocratique dans la mesure où, ayant vécu cette situation infortunée, elles pourraient être davantage conscientes des limites de cette conception du monde professionnel centrée uniquement sur les efforts et les compétences individuelles (Danckert, 2017; Kozan et al., 2020)

De façon secondaire, nous considérerons également le genre et l'âge des participants dans nos analyses dans la mesure où il s'agit de variables dont le lien avec les idéologies légitimatrices a également déjà pu être envisagé (Chatard et al., 2005; Rouban, 2021).

## 4.1. Méthode

Les données ont été recueillies au fil de 13 études menées entre avril 2021 et février 2024 et incluant l'échelle de mesure de la méritocratie en contexte professionnel. Parmi ces études, sept ont été menées directement dans le cadre de la thèse – elles seront décrites en détail dans les prochaines parties du manuscrit – et quatre ont été menées dans le cadre de co-encadrements du mémoire d'étudiants en 1<sup>ère</sup> année de master. Ces onze études intégraient également des mesures de jugement social et/ou d'attributions causales dans un plan expérimental comparant plusieurs cibles différentes. Toutefois, la méritocratie était systématiquement mesurée avant toute manipulation expérimentale dans une étude présentée comme indépendante et portant sur la perception du monde professionnel en général. Les deux dernières études visaient l'évaluation de dispositifs d'aide au retour à l'emploi et ont été menées dans le cadre d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche en Entreprise (CIFRE) signée avec la Ville de Paris. L'échelle de méritocratie a ainsi été proposée à des chômeurs en cours d'accompagnement à la fin d'un questionnaire les ayant préalablement interrogés vis-à-vis de leur estime de soi et de leur sentiment d'efficacité dans la recherche d'emploi. La quantité de données recueillies pour chaque étude, leur population cible ainsi que leur période et contexte de recueil sont détaillés à la table 2.

**Table 2.** Répartition des données recueillies par étude, population cible ainsi que par période et contexte de recueil.

| Code de l'étude | Période de recueil           | Contexte de recueil                                                                                   | Nature de l'échantillon                                | N=  |
|-----------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----|
| TER_M1_2021     | Avril/Mai 2021               | Initiation Recherche M1 ; L'effort en contexte travail                                                | Majorité travailleurs                                  | 213 |
| These_1         | Juillet/Août 2021            | Thèse ; Etude stéréotype chômeurs (groupe)                                                            | Majorité travailleurs                                  | 308 |
| These_2         | Novembre 2021                | Thèse ; Etude stéréotype un chômeur ; Plateforme Bilendi                                              | Exclusivement acteurs RH                               | 196 |
| These_3a        | Février/Mars 2022            | Thèse ; Etude stéréotype & attribution un chômeur                                                     | Majorité étudiants                                     | 352 |
| TER_M1_2022     | Avril/Mai 2022               | Initiation Recherche M1 ; Manipulation effort un chômeur                                              | Majorité travailleurs                                  | 240 |
| These_3b        | Mai/Juin 2022                | Thèse ; Etude stéréotype & attribution un chômeur                                                     | Majorité étudiants                                     | 235 |
| These_3c        | Septembre 2022               | Thèse ; Etude stéréotype & attribution un chômeur ; Plateforme Bilendi                                | Exclusivement travailleurs                             | 388 |
| These_3d        | Novembre 2022 à Février 2024 | Thèse ; Etude stéréotype & attribution un chômeur (réplication Thèse_3c sans la plateforme Bilendi)   | Majorité travailleurs                                  | 223 |
| TER_M1_2023A    | Mai/Juin 2023                | Initiation Recherche M1 ; Manipulation cause chômage                                                  | Exclusivement travailleurs                             | 327 |
| TER_M1_2023M    | Mai/Août 2023                | Initiation Recherche M1 ; Etude stéréotype & attribution un chômeur (poste de haut statut)            | Majorité étudiants                                     | 234 |
| These_4         | Novembre 2023                | Thèse ; Etude attribution chômage ; Plateforme Bilendi                                                | Exclusivement travailleurs                             | 300 |
| CIFRE_1         | Décembre 2021 à Juin 2022    | Evaluation dispositifs accompagnement chômeurs ; Associations lauréates AAP Dynamiques Emploi (Paris) | Exclusivement sans emploi et en cours d'accompagnement | 49  |
| CIFRE_2         | Janvier/Novembre 2023        | Evaluation dispositifs accompagnement chômeurs ; Associations lauréates AAP Dynamiques Emploi (Paris) | Exclusivement sans emploi et en cours d'accompagnement | 223 |

*Note.* Les participants n'étaient rémunérés d'aucune façon pour répondre aux études proposées, à l'exception de celles pour lesquelles le contexte de recueil précise « Plateforme Bilendi ». Dans ce cas, les participants étaient recrutés par le biais d'une plateforme les rétribuant pour leur participation à hauteur de quelques euros.

#### 4.1.1. Population

L'échantillon final est constitué de 3 295 réponses parmi lesquelles celles de 2 118 femmes et 1 045 hommes (132 personnes n'ont pas indiqué leur genre) ayant entre 17 et 85 ans ( $M = 34.9$  ;  $ET = 13.6$ ). Parmi ces répondants il y a 1 803 travailleurs, 780 étudiants, 359 personnes sans emploi et 242 acteurs des ressources humaines (104 personnes n'ont pas renseigné leur situation professionnelle). Parmi ces répondants, 821 ont déjà connu une période de chômage alors que 1 316 n'en ont pas connu (cette information est manquante pour 1 158 répondants).

#### 4.1.2. Mesure

L'échelle de mesure de la méritocratie en contexte professionnel a été construite en se basant sur une échelle en 12 items récemment validée en contexte scolaire (Chauvin et al., en préparation). La conception de cette échelle a cherché à inclure les composantes de la méritocratie telles qu'initialement suggérées par Young (1958), c'est-à-dire *effort et capacité*, mais aussi l'idée reprise par plusieurs auteurs selon laquelle la méritocratie reflète une *forme de justice* dans l'organisation des positions hiérarchiques (Jost et al., 2003; Jost & Hunyady, 2005; Pratto et al., 1994). La validation psychométrique de cette échelle en contexte scolaire atteste de ses bonnes qualités psychométriques : l'échelle présente une consistance interne satisfaisante ( $\omega_H = .73$ ) et les scores qui y sont obtenus prédisent bien la propension des individus à justifier le système scolaire ( $\beta = .35$ ,  $z = 7.23$ ,  $p < .001$ ).

Les 12 items de l'échelle en contexte scolaire ont donc été adaptés au contexte professionnel en remplaçant les termes nécessaires. Ainsi, « élèves » a été remplacé par « salariés » (items 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11 et 12), « professeurs » par « supérieurs » (item 1), « école » par « monde professionnel » (items 4 et 6) ou « travail » (items 5 et 8), « notes » par « salaire » (items 2) ou « prime » (item 7) ou « objectifs » (item 8) ou « réussite » (item 12) et « niveau scolaire » par « niveau de compétence » (item 9). L'échelle finale « contexte professionnel » est présentée en parallèle de l'échelle initiale « contexte scolaire » à l'annexe 1.

Pour toutes les études, les participants devaient exprimer leur niveau d'accord avec chaque affirmation sur une échelle allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ». L'échelle de réponse proposée contenait *sept niveaux* sauf pour les deux études menées en partenariat avec des associations accompagnant des chômeurs dans leur retour à l'emploi ( $N = 272$  ; études These\_A1 et These\_A2). Ces associations ont demandé à réduire l'étendue de l'échelle de réponses à *cinq niveaux* et à *retirer des items* pour réduire le temps de passation. Par conséquent, les données de ces études ne comprennent pas les items 1 « Les salariés méritent les félicitations

et les avertissements que leurs supérieurs leur donnent », 7 « Au travail, les salariés qui ne reçoivent pas de primes sont ceux qui n'ont pas assez travaillé » et 9 « Les salariés ont le niveau de compétence qu'ils sont capables d'avoir ».

## 4.2. Résultats

Les analyses statistiques ont été réalisées en utilisant la version 2.3.28 du logiciel Jamovi. L'échelle présente une bonne consistance interne ( $\omega = .88$ ). Afin de permettre la comparaison des scores entre toutes les études, les scores à l'échelle en 7 points ( $M = 3.44$  ;  $ET = 1.01$ ) et en 5 points ( $M = 3.00$  ;  $ET = 0.812$ ) ont été standardisés en suivant la formule suivante :  $z = (X - M) / ET$  (table 3). Cette opération aboutit à une distribution des scores standardisés s'étendant entre -2.46 et 3.49 ( $M = 0.003$  ;  $ET = 0.995$ ).

### 4.2.1. Analyses principales

#### 4.2.1.1. Niveau de méritocratie selon la situation professionnelle

Une ANOVA intégrant la situation professionnelle comme facteur et le score standardisé comme critère indique un effet significatif de la situation professionnelle sur le niveau de méritocratie,  $F(3, 3187) = 38.4$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 p = .035$ . Plus précisément, les analyses post-hoc indiquent que les recruteurs, ont des niveaux de méritocratie plus élevés que les travailleurs,  $t(3187) = -8.04$ ,  $p < .001$ , les étudiants,  $t(3187) = -10.53$ ,  $p < .001$ , et les chômeurs,  $t(3187) = 8.02$ ,  $p < .001$ . Par ailleurs, les travailleurs ont des niveaux de méritocratie plus élevés que les étudiants,  $t(3187) = 5.24$ ,  $p < .001$ , mais équivalents à ceux des chômeurs,  $t(3187) = 2.02$ ,  $p = .181$ . Ces derniers ont des niveaux de méritocratie également équivalents à ceux des étudiants,  $t(3187) = -1.68$ ,  $p = .333$  (table 3). Ces résultats valident partiellement notre première hypothèse.

#### 4.2.1.2. Niveau de méritocratie selon le vécu préalable d'une période de chômage

Une ANOVA intégrant le vécu antérieur d'une période de chômage comme facteur et le score standardisé comme critère n'indique pas de différence significative en termes de niveau de méritocratie selon que les individus ont connu,  $M = 0.02$ ,  $ET = 1.05$ , ou non,  $M = 0.05$ ,  $ET = 1.03$ , une période de chômage par le passé,  $F(1, 2135) = 0.475$ ,  $p = .491$ . Ce résultat invalide notre seconde hypothèse.

**Table 3.** Scores moyens bruts et standardisés (z-scores) de méritocratie selon le statut professionnel des répondants

|                                          | Travailleurs                             | Acteurs RH                   | Etudiants                     | Chômeurs<br>(échelle en 7 points) | Chômeurs<br>(échelle en 5 points) | Chômeurs<br>(global)          |
|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| Scores bruts<br>avant<br>standardisation | 3.48(1.02)<br>[1.00 ; 7.00] <sup>a</sup> | 4.02(1.04)<br>[1.42 ; 7.00]  | 3.25(0.91)<br>[1.00 ; 6.67]   | 3.10(1.02)<br>[1.00 ; 5.08]       | 3.00(0.81)<br>[1.00 ; 5.00]       |                               |
| Scores<br>standardisés                   | 0.04(1.01)<br>[-2.42 ; 3.52]             | 0.58(1.03)<br>[-2.00 ; 3.52] | -0.18(0.90)<br>[-2.42 ; 3.19] |                                   |                                   | -0.08(1.01)<br>[-2.46 ; 2.46] |

*Notes.* Les scores standardisés ont été calculés sur la base des moyennes et écarts-types obtenus indépendamment pour les réponses à l'échelle en 7 points ( $M = 3.44$  ;  $ET = 1.01$ ) et celles à l'échelle en 5 points ( $M = 3.00$  ;  $ET = 0.812$ ) en suivant la formule suivante :  $z = (X - M) / ET$

<sup>a</sup> Les nombres entre crochets correspondent à l'étendue des scores :  $[Min ; Max]$

## 4.2.2. Analyses secondaires

### 4.2.2.1. Niveau de méritocratie en fonction du genre

Une ANOVA intégrant le genre comme facteur et le score standardisé comme critère indique un effet significatif du genre sur le niveau de méritocratie,  $F(1, 3161) = 75.2$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2p = .023$ . Il apparaît en effet que les hommes,  $M = 0.23$ ,  $ET = 1.06$ , ont des niveaux de méritocratie significativement plus élevés que les femmes,  $M = -0.09$ ,  $ET = .95$ .

### 4.2.2.2. Niveau de méritocratie selon l'âge

Une analyse de régression linéaire intégrant l'âge comme prédicteur et le score standardisé de méritocratie comme critère indique un lien positif significatif entre ces deux variables,  $\beta = .168$ ,  $t(3157) = 9.58$ ,  $p < .001$ .

## 4.3. Discussion

Les résultats de cette première étude permettent des constats relatifs aux niveaux de méritocratie professionnelle en France et ceci au regard du rapport au monde du travail des répondants mais aussi relativement à leur genre et à leur âge.

On constate tout d'abord, avant standardisation, que ces résultats indiquent des niveaux de méritocratie relativement moyens voire faibles au regard du point médian des échelles de mesure proposées. En effet, pour l'échelle en cinq points, la moyenne obtenue se situe précisément sur le point central de l'échelle, c'est-à-dire 3, et pour l'échelle en sept points, cette moyenne se situe même en-deçà du point central de l'échelle, c'est-à-dire 4. Ce constat fait écho à celui de Mijs (2018) et tend à indiquer que les français croient effectivement relativement peu à un fonctionnement méritocratique du monde professionnel.

Ensuite, on note que, parmi nos participants, les personnes ayant le plus haut niveau de méritocratie, et étant d'ailleurs les seuls à atteindre le point médian de l'échelle de réponse en sept points, sont les personnes qui travaillent dans le domaine du recrutement. Cela semble cohérent dans la mesure où il s'agit des « agents » du système qui participent le plus à son maintien étant donné qu'ils disposent d'un pouvoir décisionnel dans les trajectoires professionnelles des salariés. Ces personnes ont donc tout intérêt à considérer le *système auquel elles participent directement* comme un système juste, récompensant le mérite individuel. Toutefois, pour les mêmes raisons, ce constat s'avère également inquiétant. Comme évoqué aux sections 3.2.1 et 3.2.2, on peut craindre que des personnes ayant l'image d'un monde

professionnel méritocratique se montrent particulièrement sévères à l'égard des personnes au chômage, alors considérées en situation d'échec professionnel. Ainsi, si ces personnes qui disposent du pouvoir décisionnel permettant le retour à l'emploi des chômeurs ont une image négative de ceux-ci et de leur employabilité, cela risque d'enfermer les chômeurs dans un cercle vicieux hors de l'emploi. Ce constat amène à souligner l'importance de diversifier la nature des échantillons interrogés et de ne surtout pas se limiter aux seuls étudiants lorsqu'il s'agit d'étudier la perception du monde professionnel et des acteurs qui le composent. Par ailleurs, il semble encore plus central de prendre en considération la population spécifique des recruteurs dans ce genre de recherche puisque ces individus se distinguent clairement en matière d'adhésion à la méritocratie en contexte professionnel.

Finalement, les comparaisons effectuées au regard de la situation professionnelle et du vécu (ou non) d'une période préalable de chômage ne valident que partiellement nos hypothèses. En effet, nos résultats indiquent que la situation professionnelle impacte l'adhésion à la méritocratie professionnelle. Comme attendu, les étudiants, qui ne sont pas encore intégrés dans le monde professionnel, adhèrent moins à la vision d'un monde professionnel méritocratique que les travailleurs ou les recruteurs. Toutefois, ce résultat n'est pas aussi franc pour les chômeurs qui se trouvent dans un entre-deux : leurs niveaux de méritocratie se situent à la croisée de ceux des étudiants et des travailleurs. Cela peut s'expliquer par leur situation qui est, elle aussi, une forme d'entre-deux. En effet, s'ils ne sont plus intégrés dans le monde du travail au moment de la mesure, ils l'ont déjà été et visent à le réintégrer. Par ailleurs, nos données n'intègrent pas la durée hors de l'emploi qui pourrait également impacter ce résultat. On peut en effet supposer que plus une personne est sans emploi depuis longtemps, plus elle s'en sentira éloignée et, dans ce cas, sa perception du monde professionnel pourrait s'apparenter à celle des étudiants qui en sont exclus. Il semble par ailleurs que plus les personnes sont impliquées dans le fonctionnement du monde professionnel, plus elles adhèrent à une vision méritocratique de celui-ci : les étudiants sont ainsi moins méritocrates que les travailleurs qui le sont encore moins que les recruteurs. Comme évoqué précédemment, ces niveaux de méritocratie particulièrement élevés du côté des recruteurs peuvent s'expliquer par leur position et leur rôle dans le fonctionnement du monde professionnel.

Contrairement à ce que prévoyait notre seconde hypothèse, le fait d'avoir ou non vécu une période de chômage n'affecte pas les niveaux de croyance en la méritocratie des individus. Plusieurs pistes explicatives s'offrent ici à nous. Tout d'abord, on peut envisager que le vécu d'une période de chômage n'impacte tout simplement pas la croyance en la méritocratie des

individus. Toutefois, les résultats décrits précédemment concernant le niveau de méritocratie des personnes au chômage ne semble pas abonder en ce sens. Une explication alternative serait, comme pour l'interprétation du niveau de méritocratie des chômeurs, que les niveaux de méritocratie *fluctuent dans le temps* en fonction du vécu des individus. Nos données ne tiennent pas compte de l'ancienneté de la période préalable de chômage. Or, des travaux ont par exemple mis en avant que ce vécu modifie la perception à l'égard des chômeurs et ceci de façon temporaire : un an après avoir recouvré un emploi, les individus reviennent à une perception équivalente à celle des individus n'ayant pas connu de période de chômage (Danckert, 2017). On peut ainsi envisager que cette absence de différence soit due au vécu d'une période de chômage trop ancienne et n'impactant alors plus la croyance en la méritocratie des individus. Autrement dit, si la croyance au mérite en contexte professionnel peut être affectée par le vécu d'une période de chômage, il est possible que le vécu de nouvelles expériences professionnelles, interprétées comme suivant une logique méritocratique, amène un regain de croyance en la méritocratie du contexte professionnel. Nos données ne permettent malheureusement pas de vérifier cette conjecture.

Finalement, les comparaisons sur la base du genre et de l'âge corroborent les résultats de recherches antérieures. En effet, des travaux antérieurs démontraient déjà que les hommes ont tendance à plus adhérer aux idéologies légitimatrices que les femmes (Chatard et al., 2005). Par ailleurs, la relation positive entre âge et méritocratie indiquant que les personnes deviennent de plus en plus méritocrates au fil du temps reste de taille modeste et semble à considérer avec prudence. En effet, des travaux récents tendent à montrer que ce facteur n'est pas, en lui-même, déterminant de l'adhésion à la méritocratie mais que ce serait davantage le *temps passé* en contexte professionnel ou la tendance à davantage adhérer à des *politiques de droite* qui le seraient (Rouban, 2021). Nos données ne nous permettent malheureusement pas de contrôler l'impact du temps passé en contexte professionnel. Toutefois, l'intégration dans l'équation des croyances politiques ou encore du statut subjectif, pour les études dans lesquelles ces facteurs étaient mesurés, n'impacte pas le lien observé entre âge et méritocratie (voir annexe 2)<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Plus largement, aucune des relations obtenues ne semble affectée lorsque l'on intègre dans l'équation la fréquence de participation à des recrutements, le statut social perçu ou encore les croyances politiques. Les résultats complémentaires intégrant ces variables sont présentés à l'annexe 2.

## 5. Conclusion de la partie

Cette partie a évoqué les défis que pose l'adhésion à des croyances méritocratiques en matière de perpétuation des inégalités et, plus spécifiquement, en matière de perception des personnes au chômage. La fonction légitimatrice de cette idéologie pourrait participer aux difficultés rencontrées par les chômeurs dans leur retour à l'emploi. Les résultats empiriques en termes d'adhésion à la méritocratie professionnelle qui ont été présentés ici indiquent un véritable intérêt d'aller vers des échantillons variés et de ne pas s'en tenir aux seuls étudiants : l'expérience du monde professionnel impactant bien la perception du mérite dans ce contexte (Kozan et al., 2020). Par ailleurs, ce travail comparatif d'adhésion à la méritocratie selon la situation professionnelle des individus met en avant que les recruteurs semblent y adhérer tout particulièrement. Or, dans le cadre du chômage, le point de vue des recruteurs s'avère décisif.

L'objectif des prochaines parties est désormais d'étudier le rôle de l'adhésion à la méritocratie dans la stigmatisation des chômeurs sous le prisme des attributions causales et des stéréotypes. Comme cela a pu être discuté précédemment, la méritocratie peut être associée à une incrimination des victimes du système en passant par des *attributions causales* internes ou encore par l'adhésion à des *stéréotypes* ou préjugés stigmatisants à l'égard de ces groupes (Fiske, 2019; Madeira et al., 2019). L'objectif sous-jacent étant de déterminer si les personnes adhérant fortement à la méritocratie s'avèrent effectivement plus stigmatisantes à l'égard des chômeurs. Un tel constat permettrait d'éclairer la discrimination dont les chômeurs sont victimes dans la mesure où, comme décrit précédemment, les recruteurs adhèrent fortement à cette idéologie. Ainsi, les prochaines parties de la thèse aborderont l'impact des croyances méritocratiques sur les attributions causales et stéréotypes à l'égard des chômeurs ainsi que leurs conséquences dans le cadre spécifique de la perception et du recrutement de chômeurs.

## **Partie 2 :**

### **Attributions Causales du Chômage selon l'adhésion à la méritocratie des individus**

---

*« Les personnes sont renvoyées à l'idée [que les chômeurs] sont responsables de leur impossibilité à trouver un emploi et de ne pas rentrer dans les cases. »*

Extrait du Livre Blanc *Paroles de Chômeurs* paru en Janvier 2022

# 1. Introduction

## 1.1. Cadre théorique

On peut définir l'attribution causale comme la tentative d'un individu *d'expliquer* une situation, résultant d'une action ou survenue sans qu'il n'y ait eu d'action particulière de sa part, dans laquelle il se trouve lui-même ou dans laquelle se trouve un autre individu. Cette quête explicative est particulièrement fréquente dans des contextes d'accomplissement et lorsque l'individu se trouve confronté à une situation négative, inattendue ou inhabituelle (Weiner, 1985, 2018). Globalement, les attributions causales répondent au besoin individuel de compréhension et de maîtrise de son environnement qui permet à l'individu d'y adapter ses comportements (Weiner et al., 1971). En contexte d'accomplissement, il est important pour l'individu de déterminer les raisons de sa réussite ou de son échec pour envisager les éventuelles actions à mettre en œuvre pour maintenir ou améliorer ses performances. Dans ce même contexte, identifier les causes de la réussite ou de l'échec d'un autre individu est déterminant de la façon d'interagir avec lui par la suite. Les travaux de Weiner (1985, 2018) montrent par ailleurs que les caractéristiques des causes associées à un événement ainsi que sa valence (*i.e.* réussite/positif ou échec/négatif), amènent à des réactions émotionnelles et comportementales différentes. Les causes peuvent se distinguer au regard de trois dimensions attributionnelles distinctes : leur lieu de causalité, leur contrôlabilité et leur stabilité. Le lieu de causalité indique dans quelle mesure la cause identifiée dépend de l'individu (*i.e.* causalité interne) ou de facteurs qui en sont indépendants (*i.e.* causalité externe). La contrôlabilité concerne davantage les causes internes et indique dans quelle mesure l'individu a la possibilité d'agir sur cette cause. Finalement, la stabilité représente le caractère plus ou moins fluctuant de la cause. Globalement, les travaux dans le champ des attributions causales mettent en avant quatre causes systématiquement utilisées et qui se distinguent au regard des trois dimensions attributionnelles décrites précédemment. Tout d'abord, parmi les causes *internes*, on retrouve le niveau *d'effort*, cause contrôlable et fluctuante, et les *aptitudes* de l'individu, cause incontrôlable et stable (Weiner, 1985; Weiner et al., 1971). Ensuite, du côté des causes externes, on retrouve la *difficulté de la tâche* à réaliser, cause stable, et la chance, cause instable. Parmi les trois grandes dimensions attributionnelles, c'est celle de *contrôlabilité* qui semble le plus déterminante des réactions émotionnelles et comportementales (Schwarzer & Weiner, 1991). En effet, une personne considérée en échec à cause d'un manque d'effort suscitera davantage de réactions de colère et bien moins de comportements d'aide que si cet échec est attribué à

un manque de compétences ou de chance dont elle n'est *pas responsable*. A l'inverse, une personne en échec alors qu'elle a fait beaucoup d'effort suscitera davantage de compassion, de pitié et de comportements d'aide (Schwarzer & Weiner, 1991; Weiner & Kukla, 1970).

Nos travaux s'intéresseront par ailleurs particulièrement au lien qui peut exister entre ces processus attributifs et les idéologies dites *légitimatrices*, c'est-à-dire des idéologies qui participent à la justification et au maintien du système social existant (Jost & Banaji, 1994; Sidanius & Pratto, 1999b). Parmi ces idéologies, nous nous intéresseront plus spécifiquement à la *méritocratie*, une idéologie qui s'avère particulièrement pertinente lorsqu'il s'agit d'étudier la perception des chômeurs dans la mesure où elle place la focale sur les *efforts* et les *capacités* de chacun, c'est-à-dire les deux explications internes de la typologie de Weiner (1985), dans l'explication de ses réussites et de ses échecs, rendant ainsi les individus pleinement responsables de leur sort (McCoy & Major, 2007). Selon une récente méta-analyse, il apparaît en effet que cette idéologie serait associée à une plus forte tendance au recours à des *attributions internes*, c'est-à-dire à l'explication de ce qui arrive à un individu par ses *caractéristiques individuelles* (Madeira et al., 2019). Une telle tendance pourrait s'avérer néfaste pour les individus appartenant à des groupes de bas statut et considéré en situation d'échec comme c'est le cas pour les chômeurs qui sont considérés en situation d'échec professionnel.

## 1.2. Application au chômage

Le processus attributif fait donc suite à la perception d'une situation inattendue ou négative et présage de la façon dont l'individu y réagira. Dans le cas qui nous intéresse, le groupe des chômeurs se définit au regard du vécu commun d'une situation négative : le chômage. Cette situation, a priori temporaire, suscite un besoin d'explication du côté du percevant, qu'il soit ou non directement concerné par la situation, dans la mesure où il s'agit d'une situation *négative* et *contre-normative* (Roex & Rözer, 2018). En effet, pour un chômeur, le fait de comprendre les causes de sa situation peut éventuellement lui permettre d'ajuster ses stratégies pour faire face à cette situation. D'un autre côté, pour une personne n'étant pas (encore) au chômage, le fait de comprendre les causes de cette situation permettrait de prendre les dispositions nécessaires pour minimiser ses risques de la vivre un jour. Concernant ce dernier type de percevant, il apparaît que la cause la plus souvent évoquée pour rendre compte du chômage est le manque d'efforts et la paresse des chômeurs. Autrement dit, il semble récurrent d'attribuer le chômage à des *caractéristiques propres aux chômeurs*. A titre d'illustration, on peut citer les récents travaux de l'Unédic, qui mettent en avant que, pour une majorité de français, les

chômeurs ne feraient pas le nécessaire pour retrouver un emploi, ou encore Emmanuel Macron qui déclarait en 2018 qu'il suffirait de traverser la rue pour trouver un emploi. Ces types d'explications sont encouragés par le fait que, contrairement à d'autres stigmates, celui associé au chômage possède la caractéristique particulière d'être perçu comme *contrôlable* par l'individu (Bourguignon, 2006). Le recours aux attributions causales dans l'explication du chômage ressort également des travaux sur les représentations des membres de ce groupe. Par exemple, les résultats de la première étude de Camus & Berjot (2015) indiquent que lorsqu'on demande aux individus d'énoncer des caractéristiques typiquement associées à la catégorie des chômeurs, on retrouve des termes tels que « malchanceux », « victimes », mais aussi « paresseux / fainéants », « courageux / volontaires / persévérants », « manque de volonté / de motivation / de courage » ou encore « manque de compétences / de capacités ». Ces résultats font ainsi appel à une variété de causes potentielles pour expliquer la situation des personnes au chômage : des attributions externes (malchanceux, victimes) et des attributions internes (paresseux, courageux, manque de volonté, manque de compétences). Il est intéressant de noter que ces éléments étaient ici recueillis dans l'objectif de déterminer le contenu du *stéréotype* à l'égard des demandeurs d'emploi et constituent ainsi également des *caractéristiques* associées aux individus de ce groupe. En effet, le groupe des chômeurs étant défini sur la base du vécu d'une situation commune, il est possible qu'éléments stéréotypés et attributionnels se superposent lorsqu'il s'agit d'en étudier la perception puisque la situation du groupe serait finalement expliquée par les caractéristiques qui sont stéréotypiquement attribuées à ses membres : les chômeurs seraient au chômage *car* ce sont des fainéants qui manquent de compétences. Par ailleurs, l'apparente *contrôlabilité* par les chômeurs de la situation négative qu'ils vivent (Bourguignon, 2006) laisse ainsi supposer, comme le suggère l'idéologie méritocratique, que ce sont les chômeurs, par leur *manque d'effort*, qui sont à blâmer. En d'autres termes, dans une perspective méritocratique, si les chômeurs y mettaient seulement un peu de cœur, ils seraient en mesure de retrouver du travail. Cette attribution du chômage aux chômeurs, et plus spécifiquement à un manque d'effort *pleinement sous leur contrôle* (Weiner et al., 1971), pourrait avoir de lourdes conséquences lorsqu'on la considère à la lumière de résultats préalables dans le champ des *attributions causales* (Schwarzer & Weiner, 1991; Weiner et al., 1982, 1988). En effet, ces travaux montrent que lorsque le stigmate associé au groupe apparaît comme interne et sous le contrôle des individus, ceux-ci sont particulièrement dévalorisés et ne suscitent aucun comportement d'aide.

Des travaux s'intéressant à la façon dont le chômage est attribué suggèrent, sur la base de résultats d'enquêtes, que cette situation est principalement expliquée par un manque de volonté du côté des chômeurs qui « pourraient trouver un travail s'ils le voulaient vraiment » (Furåker & Blomsterberg, 2003; Gurr & Jungbauer-Gans, 2013). Plus récemment, deux séries de travaux en psychologie sociale se sont intéressées *de façon expérimentale* aux conséquences des attributions causales en les considérant comme prédicteurs de l'employabilité perçue (Monteith et al., 2015; Norlander et al., 2020). Ces travaux ont ainsi manipulé les raisons du chômage d'un individu et en ont évalué les conséquences en matière d'employabilité.

Dans les travaux de Norlander et al. (2020), les participants étaient placés en situation d'évaluation d'une *cible* qui leur était décrite soit comme actuellement en emploi, soit sans emploi suite à sa démission (*i.e.* cause interne) soit sans emploi suite à la fermeture de l'enseigne qui l'embauchait (*i.e.* cause externe). Les participants devaient ensuite évaluer la cible en termes de traits de jugement et indiquer dans quelle mesure ils seraient prêts à la recruter. Ces auteurs ont ainsi souligné qu'une personne présentée comme étant *à l'origine, et donc responsable*, de sa situation de chômage (*i.e.* démission) est évaluée plus négativement, aussi bien en termes de traits de jugement que d'employabilité, qu'une personne dont la situation de chômage est due à des facteurs hors de son contrôle (*i.e.* fermeture de l'entreprise qui l'embauchait). Cette dernière étant finalement évaluée de façon équivalente à la cible en emploi. Ces travaux indiquent ainsi que lorsque la situation de chômage est associée à une *cause inhérente à l'individu*, alors cela amène à une sanction globale lors de son évaluation puisqu'il est dévalorisé à la fois en termes de chaleur, de compétence et d'employabilité.

Quelques années plus tôt, les travaux de Monteith et al. (2015) suggéraient déjà une telle sanction sur la base de l'explication du chômage. Dans leurs deux études, ces auteurs ont comparé la perception, en termes d'employabilité et de « faiblesse », de deux cibles au chômage : l'une au chômage suite à sa démission et l'autre suite à un licenciement économique. En plus de leur manipulation expérimentale, ces auteurs ont également mesuré la tendance de leurs participants à *justifier le système* (Kay & Jost, 2003). Les auteurs se sont ainsi intéressés à l'impact de l'adhésion à cette idéologie légitimatrice sur *l'évaluation conjointe de deux cibles* au chômage. Celles-ci étaient évaluées en termes d'intention de les recruter mais aussi en termes de *faiblesse*. Pour la mesure de *faiblesse*, les participants devaient indiquer pour chaque candidat dans quelle mesure ils pensaient que « les faiblesses du candidat ont dû jouer un rôle dans la fin de son précédent emploi » ou que « le candidat a d'importants défauts car [il a été licencié de / a mis fin à] son précédent emploi ». Les résultats de ces deux études suggèrent que

le niveau de justification du système des participants influence effectivement l'évaluation des cibles au chômage : les participants justifiant fortement le système ont eu plus tendance à vouloir embaucher la personne ayant démissionné alors que les participants justifiant faiblement le système ont davantage privilégié la personne licenciée. Une analyse de médiation indique par ailleurs que cet effet *transite par l'évaluation de la cible en termes de faiblesse*. Les participants justifiant fortement le système attribuent plus de faiblesse à la cible ayant été licenciée, indiquant ainsi qu'ils associent son licenciement à un manquement de son côté et que c'est pour cette raison qu'ils ne souhaitent pas l'embaucher, alors que, à l'inverse les participants justifiant faiblement le système attribuent plus de faiblesse à la cible ayant démissionné. L'interprétation de ces résultats par les auteurs s'oriente vers une explication différenciée de la situation des deux cibles selon la tendance des participants à légitimer le système. La mesure de *faiblesse* proposée par ces auteurs semble en effet presque constituer une mesure complémentaire d'attributions causales dans la mesure où elle fait écho aux explications internes proposées par Weiner (1985) : l'effort et la compétence pouvant constituer les « défauts » évoqués dans la mesure de *faiblesse*. Il est ainsi probable que le licenciement soit interprété par les personnes légitimant le système comme un manque de mérite individuel, potentiellement associé à un déficit en compétences (Gibbons & Katz, 1991). La façon d'expliquer la situation de chômage d'un individu pourrait donc s'avérer déterminante dans la prise de décision relative à l'embauche d'un chômeur et, donc, de son retour à l'emploi.

### 1.3. Originalité et apport

Dans le cas spécifique du chômage, les travaux décrits précédemment ont expérimentalement manipulé les causes de la situation de chômage d'un individu (Monteith et al., 2015; Norlander et al., 2020) et ont mis en avant un effet néfaste des attributions internes sur son employabilité. Jusqu'ici, les attributions causales ont donc été expérimentalement considérées comme prédicteur de l'employabilité de la cible. Toutefois les travaux de Monteith et al. (2015) suggèrent des interprétations différentes de la situation manipulée selon l'adhésion des participants à des idéologies légitimatrices. Partant de ces constats, nos travaux se sont ainsi situés en amont du processus de stigmatisation pour étudier l'impact de la méritocratie sur les tendances attributives des individus selon qu'ils expliquent une situation d'échec (*i.e.* chômage) ou de réussite (*i.e.* emploi). En effet, il nous semble important d'étudier une éventuelle différence dans les patterns attributifs selon qu'il s'agit d'expliquer une situation qui suscite un besoin d'explication (*i.e.* une situation négative et contre-normative, le chômage) ou une situation qui ne devrait pas particulièrement susciter ce besoin (*i.e.* la situation normative

d'emploi) tout en considérant les croyances méritocratiques des participants. La situation des chômeurs est globalement perçue comme *contrôlable* par l'individu (Bourguignon, 2006) et sa persistance semble ainsi plutôt associée à un manque d'effort du côté des chômeurs qui « pourraient trouver un travail s'ils le voulaient vraiment » (Furåker & Blomsterberg, 2003; Gurr & Jungbauer-Gans, 2013). Il semble donc que, dans une perspective méritocratique, si les chômeurs y mettaient seulement un peu de cœur, ils seraient en mesure de retrouver du travail. En conséquence, on pourrait alors s'attendre à un lien particulièrement fort entre le recours à l'attribution à *l'effort*, élément *interne et contrôlable*, pour expliquer le chômage et l'adhésion à la méritocratie des participants. En tant qu'attribution interne, on attendra également un lien avec l'attribution à la *capacité* mais, s'agissant d'un élément *incontrôlable* selon la typologie de Weiner (1985), on peut envisager que ce type d'explication soit moins associé aux croyances méritocratiques que l'explication par l'effort *lorsqu'il s'agit d'expliquer le chômage*. Dans cette perspective, nous avons considéré les attributions causales en tant que variable dépendante de la situation à expliquer et des croyances méritocratiques des participants.

#### 1.4. Résumé de l'article

Le cœur de cette partie consistera en un article récemment publié dans le *Journal of Community & Applied Social Psychology* (références ci-dessous). Cet article contient trois des cinq études réalisées pendant la thèse sur la question des attributions causales du chômage en lien avec l'adhésion à la méritocratie. Cette section en résume les objectifs, la méthodologie et les principaux résultats.

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>

L'objectif de ce travail était d'identifier, dans le contexte des relations intergroupes, les mécanismes qui sous-tendent la perception négative dont les chômeurs sont l'objet. Plus précisément, nous avons étudié, au fil de trois études expérimentales en ligne, l'influence des croyances méritocratiques sur la tendance à attribuer son chômage à un chômeur (*i.e.* causes internes) plutôt qu'à des causes hors de son contrôle (*i.e.* causes externes). Il s'agit là d'un aspect particulièrement innovant dans la mesure où les croyances méritocratiques n'ont, à notre connaissance, jamais été prises en compte dans la perception des causes du chômage. Ces études ont été menées auprès d'étudiants (études 1 et 2) et de travailleurs (étude 3).

D'un point de vue méthodologique, nos trois études ont suivi un plan inter-participant afin de comparer les attributions causales concernant la situation d'un chômeur à celles concernant la situation d'un travailleur. Dans nos trois études, les participants devaient ainsi expliquer la situation d'une personne présentée soit comme « travaillant », soit comme « cherchant un emploi ». Cette information était manipulée grâce à une description écrite ainsi que via les dates inscrites sur le CV de la personne (annexe 3). Les attributions causales étaient mesurées en demandant aux participants d'indiquer dans quelle mesure il leur semblait probable que deux (étude 1) à quatre (études 2 et 3) causes expliquent l'actuelle situation professionnelle de la cible. Dans l'étude 1, seules deux causes étaient proposées : une cause interne, « Pierre lui-même », et une cause externe, « les opportunités du marché de l'emploi ». Toutefois, les résultats semblant indiquer un caractère *trop essentialisant* de la cause interne et afin de suivre plus précisément les *causes proposées par Weiner* (1985) dans sa théorie attributionnelle, les études 2 et 3 ont ensuite proposé deux causes internes et deux causes externes : l'effort et les compétences pour les causes internes ainsi que le hasard et les opportunités du marché de l'emploi – cette dernière correspondant à la difficulté de la tâche dans la typologie de Weiner – pour les causes externes. Pour les études 2 et 3, étant donné que les causes corrôlaient assez fortement entre elles au sein de leur dimension attributionnelle respective (*i.e.* interne ou externe) nous avons réalisé deux scores globaux : un score pour les attributions internes et un autre pour les attributions externes. Les croyances méritocratiques en contexte professionnel étaient préalablement mesurées dans une étude présentée aux participants comme indépendante à l'aide de l'échelle de méritocratie préalablement présentée dans le manuscrit (annexe 1).

En termes de résultats, on constate tout d'abord que, conformément à nos attentes, des schémas attributionnels différents apparaissent en fonction de la situation professionnelle des cibles à évaluer, indiquant que l'emploi et le chômage ne sont effectivement pas expliqués de la même façon. De manière consistante dans nos trois études, le chômage a davantage été attribué à des causes externes et moins à des causes internes que l'emploi. Ce résultat pourrait être interprété en lien avec la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1974) dans la mesure où le groupe des chômeurs est un *groupe perméable* que chacun est susceptible d'intégrer un jour. En cela, l'identité « chômeur » constitue une forme de « soi possible » et ce résultat pourrait ainsi être interprété comme une sorte de biais d'auto-complaisance *par anticipation*. C'est-à-dire que, pour se préserver et, d'une certaine façon, se rassurer, les participants présenteraient une perception biaisée de la causalité en attribuant le succès de façon interne et l'échec de façon externe (Iatridis & Fousiani, 2009; Miller & Ross, 1975). En effet, considérant que le chômage

est une situation d'*échec* à laquelle chacun est susceptible d'être confronté, les participants ont pu privilégier les attributions externes pour s'extraire d'une forme de culpabilité et d'angoisse à l'égard de cette situation potentielle. A l'inverse, l'emploi peut être considéré comme une *réussite* actuelle (pour les travailleurs, étude 3) ou anticipée (pour les étudiants, études 1 et 2) que les participants expliquent par des facteurs internes pour se valoriser.

Par ailleurs, concernant l'implication des croyances méritocratiques, on observe de manière consistante au fil des trois études que les personnes adhérant fortement à la méritocratie en contexte professionnel étaient plus susceptibles d'attribuer le chômage à des causes internes que les personnes adhérant faiblement à cette croyance. Ainsi, conformément à nos attentes, les méritocrates blâment davantage les chômeurs que les non méritocrates en expliquant leur situation par un manque d'efforts et de capacités. Dans les études 1 et 3, cette différence entre méritocrates et non méritocrates apparaît également pour la cible en emploi. Cela suggère que, en les tenant pour responsables de leur réussite, les méritocrates ont également davantage tendance à valoriser les personnes en emploi. On observe également un effet négatif de la méritocratie sur les attributions externes, mais uniquement lorsque les étudiants expliquent le chômage (études 1 et 2). En particulier, les étudiants adhérant faiblement à la méritocratie en contexte professionnel expliquent le chômage plutôt par un marché du travail tendu ou par la malchance de la personne au chômage. On peut faire l'hypothèse que ces étudiants ne considèrent pas le marché du travail comme équitable et s'avèrent donc réticents à considérer les chômeurs comme responsables de leur malheur.

Dans l'ensemble, nos résultats suggèrent que les personnes adhérant fortement à la méritocratie ont tendance à considérer que les chômeurs sont responsables de leur situation et qu'ils ne peuvent s'en prendre qu'à eux-mêmes. Ces résultats soutiennent ainsi l'idée selon laquelle les croyances méritocratiques contribuent à la stigmatisation des membres de ce groupe social.

## 2. “To succeed at work, you just need to work hard”: How beliefs in professional meritocracy serves to blame unemployed people.

### **Abstract**

Unemployed people constitute a stigmatized group. They are perceived as lazy huckster who could find a job if they just really tried to (Camus & Berjot, 2015; Furåker & Blomsterberg, 2003). The aim of the present work was to identify mechanisms underlying this negative perception of unemployment in the context of intergroup relationships. Specifically, we focused on the influence of meritocratic beliefs on the tendency to attribute unemployment to the unemployed individual himself. In three experimental studies, participants had to explain the situation of a person presented either as “working” or as “looking for a job”. Before this task and in an ostensible unrelated study, meritocratic beliefs were measured. Results showed that participants high in meritocratic beliefs explained unemployment less externally and more internally than participants low in meritocratic beliefs. Interestingly, these differences in causal attributions between high and low meritocratic believers appeared specifically for unemployment in Studies 1 and 2. Taken together, these results suggest that high meritocratic believers tend to consider that unemployed individuals are responsible for their unfortunate situation and have only themselves to blame.

*Keywords:* Unemployment, Meritocracy, Causal attributions, Inequalities, Stigmatization

Complete data sets, used scales and supplemental statistical analysis are available in a dedicated project on OSF: [https://osf.io/uezat/?view\\_only=f32e4e361e8e42d49f42b7d6cccd0708](https://osf.io/uezat/?view_only=f32e4e361e8e42d49f42b7d6cccd0708)<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Les analyses statistiques complémentaires sont également présentées à l'annexe 4.

**“To succeed at work, you just need to work hard”:**

**How beliefs in professional meritocracy serves to blame unemployed people.**

According to the data of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), the economic crisis of 2008 has caused a historical increase of unemployment rates in Europe that still struggle to drop in many countries<sup>15</sup>. Yet despite this labor market reality, it is surprising that political answers to this economic issue advocated by the OECD widely emphasized the unemployed individual responsibility: they must search for a job and prove it, develop new skills to fit the market needs and participate in workshops to improve their job search strategies. The discourse disseminated by the OECD seems to reflect public opinion, as illustrated by a French study<sup>16</sup> indicating that many people considered “the fact that unemployed people don’t want to work” to be one of the main causes of unemployment in France. These results echo previous work suggesting individual responsibility of unemployed people (Furåker & Blomsterberg, 2003): when asked to explain unemployment, most participants first chose “the labor market” over “the unemployed people themselves” but kept saying that “[they] would be able to get a job if they just wanted to”. Such an attribution to the individual responsibility could lead to underestimate social factors such as stereotypes, prejudice and discrimination against unemployed persons. Indeed, internal attribution of one’s unemployment has recently shown to be associated with stereotypical judgments of low competence and low hirability (Norlander et al., 2020). Moreover, considering that unemployed people are responsible for their situation because they did not search enough for a job implies that they deserve their fate. Thus, attributing unemployment to internal factors could rely on the endorsement of legitimizing ideologies such as meritocracy (Monteith et al., 2015). Such ideologies tend to legitimate the social hierarchy between high- (employed) and low-status (unemployed) groups. Our work aimed to deepen our understanding of the role of meritocracy in explaining unemployment in a context of intergroup relations.

### 2.1.1. Causal attribution and stigmatization of the unemployed

In 1990 already, Blau & Robins compared job-search outcomes of employed and unemployed jobseekers and observed that employed jobseekers were more successful than unemployed ones. However, they could not directly relate this result to job-seekers methods or skills. This

---

<sup>15</sup> OECD (2023), Unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/de6758ad-fr (Accessed January 19, 2023)

<sup>16</sup> Source : <https://www.unedic.org/publications/barometre-unedic-volet-4-quel-regard-les-francais-portent-ils-sur-le-chomage-et>

observation spotlighted the stigmatization process associated with unemployment (Bourguignon et Herman, 2005; Bourguignon et al., 2022; Camus & Berjot, 2015). Belonging to this devalued social group can hinder social and professional integration, not only because of the self-handicapping processes it triggers among the unemployed (Bourguignon & Herman, 2005; Bourguignon, Desmette, Yzerbyt & Herman, 2007) but also because of the signal of incompetence, laziness, and amorality it spreads to employers (Seghouat et al., 2021). In a similar way, Norlander et al. (2020) recently highlighted that the signal of incompetence associated with unemployment depended on the announced reason of ones' unemployment. These authors manipulated the cause of a targets' unemployment and showed that the unemployed target was devaluated, compared to an employed one, in terms of competence and hiring intention only when unemployment was associated with an internal and controllable cause (*i.e.*, *voluntarily left*). When unemployment was associated with an external and uncontrollable cause (*i.e.*, *company going out of business*), the target was considered just as competent and hireable as the employed target. These results suggested that causal attribution is a key determinant in the stigmatization process endured by unemployed people: internal attribution could enhance stigmatization, whereas external attribution could act as an efficient buffer. These results are in line with the attributional theory developed by Weiner (Weiner et al., 1971; Weiner, 1985), suggesting that persons seen as responsible for unfavorable situations or failure generally elicit low support intentions (Schwarzer & Weiner, 1991; Weiner et al., 1988), whereas those seen as not responsible elicit help giving intentions. Yet, stigmatized social groups, such as unemployed persons, are generally considered responsible for their fate (Fiske, 2019). Perceived responsibility relies on attribution to factors considered both internal and controllable, namely effort versus lack of effort. Even if unemployment is primarily explained by external factors such as the labor market, people keep considering that unemployed individuals would be able to get a job if they just made some more efforts (Furåker & Blomsterberg, 2003). Overestimating internal factors and especially lack of effort to explain unemployment calls on to the norm of internality suggesting that internal explanations are valued over external ones (Beauvois et al., 1991; Pansu & Gilibert, 2002). Especially in recruitment situations, internal explanations are considered as supplemental cues for hiring decisions (Desrumaux, 2005; Testé et al., 2010). Such a norm is the manifestation of individualist ideologies and serves their persistence (Aarøe & Petersen, 2014; Testé, 2009). An interesting next step could be to analyze the role of ideological beliefs in explaining unemployment and the stigmatization of the unemployed.

### 2.1.2. Meritocratic beliefs and causal attribution of unemployment

The blame of unemployed people found by Furåker & Blomsterberg (2003) refers to the idea that “where there is a will, there is a way” which calls upon the concept of meritocracy, a widespread belief in Western societies (Halman et al., 2022; McCoy & Major, 2007; Mijs, 2018). A recent systematic review of the role of meritocracy in legitimizing the social hierarchy showed that the salience of meritocracy facilitates the use of internal attributions and negative stereotyping toward low-status groups (Madeira et al., 2019). In other words, meritocratic beliefs allow keeping on some illusion of justice and hierarchical legitimacy, and makes inequalities look “fair” (Girardot, 2011; Pratto et al., 2006; Tenret, 2011). Thus, relating unemployment and poverty to a lack of individual worth (Kay et al., 2005) legitimates this unfortunate situation considered as deserved (Gurr & Jungbauer-Gans, 2013). Globally, intergroup relations between employed and unemployed people and the resulting stigmatization of the unemployed received little attention in the literature and, as far as we know, only one study addressed the role of ideologies in the perception of unemployment (Monteith et al., 2015). Comparing a target unemployed *by choice* and another unemployed *by force*, this research indicated that the hirability of the two targets was different depending on the tendency of participants to justify the social system. Participants high in system justification perceived the laid off applicant as weaker than the applicant who voluntarily left, and consequently were more likely to choose the former. According to the authors, these results suggested that persons high in system justification were more likely to consider layoffs as deserved. We can note that these results seem to contradict the findings of Norlander (2020) indicating that the unemployed target who *voluntary left* (internal factor) was judged more negatively than the target whose *company has gone out of business* (external factor). This can be explained by the fact that in the work of Monteith (2015), the target voluntary left *because his family relocated*, which may be considered as an external factor. Furthermore, the layoff was due to *unforeseen economic conditions* which leaves open the possibility to attribute layoff to internal factors. Following this line of work, our research aimed to analyze the role of meritocracy as a potential moderator of the link between professional status and causal attributions.

## 2.2. Overview

In sum, based on the results of Furåker & Blomsterberg (2003) as well as those of Norlander et al. (2020), our studies aimed to investigate the explanation of unemployment in light of intergroup relations. Furthermore, considering the suggestion of Monteith et al. (2015), our

studies also considered the legitimizing role of meritocratic beliefs in this attributional process. In all studies, we introduced both an employed and unemployed target, to make sure that the obtained results are specific to unemployment. Our hypotheses were the following:

- **H1:** In line with previous work suggesting that internal attributions are more often used to explain success than failure (Iatridis & Fousiani, 2009), we expected employment to be more explained by internal factors and less by external factors than unemployment.
- **H2:** Meritocracy should be positively related to internal attributions and negatively to external ones (Madeira et al., 2019). Specifically, high meritocratic believers should be more likely to explain unemployment by internal factors and less likely by external factors than low meritocratic believers should.

In order to test our hypothesis, we conducted three experiments. For each study, we first measured participants' meritocratic beliefs about the professional world. Then, in a pretended unrelated study, participants were presented with the description of a target described as employed or unemployed and were invited to indicate the probability that potential internal and external causes could explain the current professional situation of the target (*i.e., employment or unemployment*). All studies were administered online using Qualtrics Software. Participants explicitly gave their informed consent prior to their inclusion in each study. For each study, data were collected over a period of 3 months (one academic period). A power analysis with G-Power defining an expected effect size of  $f^2 = 0.05$ ,  $power = .80$  and  $alpha = .05$  resulted in an estimated sample size of minimum 196 participants. We estimated expected effect size based on mean effect sizes obtained in our previous studies using a similar paradigm. We reached and even got beyond this required sample size for all studies.

### 2.3. Study 1

Based on Furåker & Blomsterberg (2003), the aim of this study was to analyze the way people explained unemployment by internal (*i.e., the unemployed themselves*) versus external (*i.e., the labor market*) factors. We further compared the explanation of unemployment with the explanation of employment. Finally, considering the suggestion of Monteith et al. (2015), we introduced participants' meritocratic beliefs as a potential moderator.

### 2.3.1. Participants

We included in our following analysis only participants who took part to the entire study. The final sample included 315 participants (68 male, 232 female and 15 other), most of them were studying social sciences at the University of Strasbourg. They were aged from 17 to 69 ( $M = 24.9$ ,  $SD = 7.26$ ). Participants did not get any reward for their participation.

### 2.3.2. Material and procedure

We recruited participants using social media to take part in an online survey presented as two independent studies tackling the perception of the professional world. More precisely, we posted on several groups of social sciences students on Facebook. At the end of the survey, participants were invited to share the questionnaire to their fellow students (snowball procedure). To highlight the pretended independency of the two parts, participants had the possibility to take part either to both parts or only to the first one. In the first part, participants were invited to indicate their level of agreement, from (1) '*not at all*' to (7) '*totally*', with 12 statements in line with meritocratic beliefs about the professional world (adapted from Saidah, 2021), such as '*workers get the salary they deserve*', '*at work, when there is a will there is a way*'. This scale closely mirrors the theoretical concept of meritocracy defined as the belief that outcomes are distributed based on personal deservingness, because they are determined by one's effort and ability (McCoy & Major, 2007; Son Hing et al., 2011; Young, 1958). Its psychometrical validity is attested by good internal consistency. Based on our participants' answers, we computed a composite score for meritocratic beliefs (*cronbach's alpha* = .84,  $M = 3.09$ ,  $SD = .86$ ).

The second part presented a CV extract and a short description of a male target named Pierre. The target was presented as having a professional diploma and working in the sales field. All information was identical in both experimental conditions except for employment status: the target was presented as either '*working*' (employed condition) or '*looking for a job*' as a seller (unemployed condition) (material available on [OSF](#)). Participants had to indicate the probability from 1 '*certainly not*' to 7 '*certainly*' that two potential causes explain the professional situation of the target. Specifically, participants had to answer the two following questions: '*Would you say that the situation of Pierre is due to the opportunities of the labor market?*' (external cause) and '*Would you say that the situation of Pierre is due to Pierre himself?*' (internal cause). These two questions appeared on the same screen in a random order. The two suggested causes were the same as in the survey of Furåker & Blomsterberg (2003).

### 2.3.3. Hypotheses

Firstly, we expected participants to use more the internal explanation (*Pierre himself*) to explain employment than unemployment. Conversely, we expected participants to use more the external explanation (*opportunities of the labor market*) to explain unemployment than employment.

Secondly, we expected mean scores of meritocracy to correlate positively with internal attribution and negatively with external attribution. Specifically, high meritocratic believers should be more likely to use internal attribution and less likely to use external attribution to explain unemployment than low meritocratic believers.

### 2.3.4. Results

Statistical analyses were conducted using Jamovi software version 2.3.21 (The jamovi project, 2022; R Core Team, 2021) using various packages (Gallucci, M., 2019; Revelle, W., 2019; Singmann, H., 2018). To test our hypotheses, we relied on multiple regression analyses. We introduced the target's professional status (unemployment coded -1; employment coded +1), meritocracy (mean score centered), and their interaction as predictors, and attributions (internal versus external) as the criterion.

**Internal Attributions.** There was a significant effect of targets' professional status on internal attribution,  $F(1, 311) = 67.57$ ,  $p < .001$ ,  $n^2p = .18$ . As expected, participants explained unemployment less internally than employment (*see table 4*). The effect of meritocratic beliefs on internal attribution revealed also to be significant,  $F(1, 311) = 18.825$ ,  $p < .001$ ,  $n^2p = .06$ . In line with our hypothesis, the more participants endorsed meritocratic beliefs, the more they used the internal attribution. Contrary to our expectation, there was no significant interaction between the target's professional status and participants' meritocratic beliefs,  $F(1, 311) = 0.59$ ,  $p = .44$  (*see table 4*).

**External Attributions.** There was a marginally significant effect of targets' professional status on external attribution,  $F(1, 311) = 3.08$ ,  $p = .08$ ,  $n^2p = .01$ . Participants explained unemployment slightly more externally than employment. Interestingly, this effect revealed to be moderated by participants' meritocratic beliefs,  $F(1, 311) = 6.01$ ,  $p = .015$ ,  $n^2p = .02$ . Only low meritocratic believers explained unemployment more externally than employment,  $t(311) = 2.97$ ,  $p = .003$ , while this was not the case for high meritocratic believers,  $t(311) = -0.505$ ,  $p = .61$  (*see table 4*). Moreover, low meritocratic believers explained unemployment more externally than high meritocratic believers did,  $t(311) = -2.65$ ,  $p = .008$ . There was no

difference between low and high meritocratic believers for employment,  $t(311) = 0.90, p = .37$ . The main effect of meritocracy on external attribution was not significant,  $F(1, 311) = 1.24, p = .27$ .

**Table 4.** Means of Attribution Regarding Targets' Professional Status and Participants' Level of Meritocracy (study 1)

|                      | All                      | Low Meritocracy         | High Meritocracy        |
|----------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Unemployed target    |                          |                         |                         |
| Internal attribution | 3.32 (1.49) <sup>a</sup> | 3.05 (.15) <sup>b</sup> | 3.61 (.16) <sup>b</sup> |
| External attribution | 5.11 (1.20)              | 5.34 (.13)              | 4.85 (.14)              |
| Employed Target      |                          |                         |                         |
| Internal attribution | 4.62 (1.32)              | 4.21 (.16)              | 5.00 (.16)              |
| External attribution | 4.86 (1.25)              | 4.76 (.14)              | 4.95 (.14)              |

Note. <sup>a</sup>Numbers in parentheses in this column are standard deviations. <sup>b</sup>Numbers in parentheses in this column are standard errors.

### 2.3.5. Discussion

The comparison between the unemployed and the employed target showed that unemployment was less attributed to internal factors, and more attributed to external factors than employment. In other words, participants tended to consider that unemployment mostly relied on the opportunities of the labor market and did not hold unemployed individuals responsible for their fate. This result is in line with our hypotheses, and with previous work suggesting that unemployment was more explained by external than by internal factors (Furåker & Blomsterberg, 2003). Importantly, comparing an unemployed target to an employed target, we showed that this attributional pattern was specific to unemployment. Interestingly, our results further showed that meritocratic beliefs influence causal attributions. First, as expected, our data revealed a positive relationship between meritocratic beliefs and internal attributions. Second, low meritocratic believers used more external attributions than high meritocratic believers did to explain unemployment; moreover, only low meritocratic believers explained unemployment more externally than employment. In other words, low meritocratic believers seemed to be more inclined to consider that unemployed individuals cannot be held responsible for their unfortunate situation. However, contrary to our expectations, the reverse pattern was not observed concerning internal attributions. This unexpected result could be explained by the

way we measured internal attributions. Following Furåker & Blomsterberg (2003), we measured internal and external attribution through a single item: '*Pierre himself*' versus '*opportunities of the labor market*'. Attributing unemployment (or failure), directly to the person may be essentializing (Leyens et al., 1992) and thus counter normative. A more acceptable way to explain an individual situation may be to relate it to (lack of) effort or capacity (Duru-Bellat, 2019).

## 2.4. Study 2

The main purpose of Study 2 was to address the measurement issues previously mentioned by introducing alternative indicators of both internal and external attributions in line with the attributional theory developed by Weiner (Weiner, 1985; Weiner et al., 1971).

### 2.4.1. Participants

Participants were 209 students (41 male, 166 female and 2 other) at the University of Strasbourg aged from 17 to 33 ( $M = 21.32$ ,  $SD = 1.77$ ). For this study, we recruited students in law and economics rather than in social sciences, as they are known to endorse more strongly legitimizing ideologies such as meritocracy (De Oliveira et al., 2008). Thus, they might be less sensitive to normative pressures regarding tolerance and benevolence, and less reluctant to attribute unemployment to internal factors. Participants were recruited by posting on specific Facebook groups and sending solicitations to specific mailing lists of economic and law faculties. Participants did not get any reward for their participation.

### 2.4.2. Material, procedure and hypotheses

Procedure and material were the same as in study 1 except for the measures of attribution. In line with the attributional theory developed by Weiner (Weiner, 1985; Weiner et al., 1971), we introduced two internal and two external causes of success or failure that we adapted to professional situations. The two external causes referred to '*the opportunities of the labor market*' (task complexity), and to '*(bad) luck or chance*' (chance). The two internal causes referred to '*the efforts of Pierre*' (effort) and '*the capacities of Pierre*' (capacity). Causes always appeared on the same screen in a random order. As in Study 1, we computed a composite score for meritocratic beliefs ( $cronbachs' \alpha = .86$ ,  $M = 3.19$ ,  $SD = .90$ ). Hypotheses were the same as in Study 1.

### 2.4.3. Results

Before testing our hypotheses, we performed a Principal Component Analysis (varimax rotation; number of components based on eigenvalues) including the four items of causal attribution. This analysis concluded to two components explaining 74.7% of variance. The first component, accounting for 44.2% of explained variance, contained the two internal causes (*effort and capacity*), Pearson's  $r = .71$ ,  $p < .001$ , and the second component, accounting for 30.5% of explained variance, contained the two external causes (*labor market and luck*), Pearson's  $r = .22$ ,  $p = .001$ . We computed a mean score for each component, referring respectively to internal and external causes. Then, to test our hypotheses, we relied on multiple regression analyses. We introduced the target's professional status (unemployment coded -1; employment coded +1), meritocracy (mean score centered), and their interaction as predictors, and attributions (mean score on internal attributions versus mean score on external attributions) as the criterion.

**Internal Attributions.** As in Study 1, results revealed a significant effect of targets' professional status on internal attribution,  $F(1, 205) = 15.42$ ,  $p < .001$ ,  $n^2p = .07$ . As expected, participants explained unemployment less internally than employment (*see table 5*). The effect of meritocratic beliefs on internal attributions was again significant,  $F(1, 205) = 18.90$ ,  $p < .001$ ,  $n^2p = .08$ , showing that high meritocratic believers used more internal attributions than low meritocratic believers. Moreover, this time, the interaction between the target's professional status and participants' meritocratic beliefs was also significant,  $F(1, 205) = 4.28$ ,  $p = .04$ ,  $n^2p = .02$ . High meritocratic believers used more internal attributions to explain unemployment than low meritocratic believers,  $t(205) = 4.79$ ,  $p < .001$ . There was no difference between low and high meritocratic believers for employment,  $t(205) = 1.54$ ,  $p = .13$ . Moreover, low meritocratic believers attributed unemployment less internally than employment,  $t(205) = -4.23$ ,  $p < .001$ , whereas this was not the case for high meritocratic believers,  $t(205) = -1.30$ ,  $p = .195$  (*see table 5*).

**External Attributions.** There was a significant effect of targets' professional status on external attribution,  $F(1, 205) = 6.03$ ,  $p = .01$ ,  $n^2p = .03$ . As expected, participants explained unemployment more externally than employment (*see table 5*). Interestingly, this effect revealed again to be moderated by participants' meritocratic beliefs,  $F(1, 205) = 3.47$ ,  $p = .06$ ,  $n^2p = .02$ . As in Study 1, only low meritocratic believers attributed unemployment more externally than employment,  $t(205) = -3.05$ ,  $p = .003$ , whereas this was not the case for high meritocratic believers,  $t(205) = .41$ ,  $p = .68$  (*see table 5*). Moreover, low meritocratic believers

## Merit as a way to blame the unemployed

used more external attributions to explain unemployment than high meritocratic believers,  $t(205) = -2.61, p = .01$ . There was no difference between low and high meritocratic believers for employment,  $t(205) = 0.155, p = .88$ . Finally, results showed a marginally significant main effect of meritocracy,  $F(1, 205) = 2.67, p = .10, \eta^2 p = .01$ , suggesting that high meritocratic believers used less external attributions than low meritocratic believers.

**Table 5.** Means of attribution regarding target professional status and participants' level of meritocracy (Study 2)

|                      | All                      | Low Meritocracy         | High Meritocracy        |
|----------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Unemployed target    |                          |                         |                         |
| Internal attribution | 3.54 (1.54) <sup>a</sup> | 2.97 (.18) <sup>b</sup> | 4.19 (.19) <sup>b</sup> |
| External attribution | 4.46 (1.33)              | 4.73 (.16)              | 4.15 (.17)              |
| Employed Target      |                          |                         |                         |
| Internal attribution | 4.33 (1.32)              | 4.11 (.20)              | 4.54 (.19)              |
| External attribution | 4.04 (1.05)              | 4.02 (.16)              | 4.06 (.16)              |

*Note.* <sup>a</sup>Numbers in parentheses in this column are standard deviations. <sup>b</sup>Numbers in parentheses in this column are standard errors.

### 2.4.4. Discussion

Concerning attributions of unemployment versus employment, results of Study 2 closely replicated those of Study 1. Unemployment was explained less by internal factors and more by external factors than employment. Moreover, high meritocratic believers globally used more internal explanations than low meritocratic believers did. More importantly, high and low meritocratic believers did not explain unemployment in the same way, whereas there was no difference in explaining employment. Concerning external attributions, we replicated results of Study 1. Again, low meritocratic believers explained unemployment more externally than high meritocratic believers did. This time, the reversed pattern appeared for internal attributions. High meritocratic believers explained unemployment more internally than low meritocratic believers did. Taken together, these results suggested that high meritocratic believers tend to consider that unemployed individuals are responsible for their unfortunate situation, and have only themselves to blame. In this sense, internal attributions might be a kind of justification for why people are unemployed or deserve to be in that situation.

Merit as a way to blame the unemployed

In our results, we globally compared internal and external explanation averaging the two internal and the two external items. Considering the low correlation between the two items of external attribution, we decided to perform separate analyses for each item (“labor market” and “luck”). We replicated the pattern of results only for luck. The explanation in terms of “opportunities of the labor market” was systematically used, regardless of meritocratic beliefs and the target’s professional situation (*see supplemental materials – annexe 4*). This ceiling effect could also explain the quite low correlation between the two external items.

## 2.5. Study 3

Our first two studies were conducted among samples mainly composed of students. However, professional experience might affect the perception of the labor market and consequently the way to explain (un)employment. Thus, Study 3 aimed to replicate our results with a working population.

### 2.5.1. Participants

Participants were 388 currently employed persons (191 male and 197 female) in various professional areas aged from 21 to 75 ( $M = 45.2$ ,  $SD = 12.3$ ) recruited by Bilendi, a participant-recruiting platform. Therefore, participants got a small financial reward for their participation.

### 2.5.2. Material, procedure and hypotheses

Material, procedure and hypotheses were strictly the same as in Study 2. As in Studies 1 and 2, we computed a composite score for meritocratic beliefs (*cronbach’s alpha* = .89,  $M = 3.72$ ,  $SD = 1.07$ ).

### 2.5.3. Results

A Principal Component Analysis (varimax rotation; number of components based on eigenvalues) including the four items of causal attribution concluded to two components explaining 79.7% of variance. The first component, accounting for 43.6% of explained variance, contained the two external causes (*labor market and luck*), Pearson’s  $r = .44$ ;  $p < .001$ , and the second component, accounting for 36.1% of explained variance, contained the two internal causes (*effort and capacity*), Pearson’s  $r = .73$ ;  $p < .001$ . We computed a mean score for each component referring respectively to external and internal attributions. Then, to test our hypotheses, we relied on multiple regression analyses. We introduced the target’s professional status (unemployment coded -1; employment coded +1), meritocracy (mean score

centered), and their interaction as predictors, and attributions (mean score on internal attributions versus mean score on external attributions) as the criterion.

**Internal Attributions.** As in Studies 1 and 2, results revealed a significant effect of targets' professional status on internal attributions,  $F(1, 384) = 25.14, p < .001, n^2p = .06$ . Participants explained unemployment less internally than employment (see table 6). The effect of meritocratic beliefs on internal attributions was also significant,  $F(1, 384) = 66.53, p < .001, n^2p = .15$ , indicating that high meritocratic believers used more internal attributions than low meritocratic believers. There was no significant interaction between the target's professional status and participants' meritocratic beliefs,  $F(1, 384) = .15, p = .70$  (see table 6).

**External Attributions.** As in Studies 1 and 2, there was also a significant effect of targets' professional status on external attributions,  $F(1, 384) = 11.2, p < .001, n^2p = .03$ . Participants explained unemployment more externally than employment (see table 6). This time, results showed no significant main effect of meritocracy,  $F(1, 384) = 0.06, p = .81$ , as well as no significant interaction between the target's professional status and participants' meritocratic beliefs,  $F(1, 384) = 0.01, p = .92$  (see table 6).

**Table 6.** Means of attribution regarding target professional status and participants' level of meritocracy (Study 3)

|                      | ALL                      | LOW<br>MERITOCRACY      | HIGH<br>MERITOCRACY     |
|----------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Unemployed target    |                          |                         |                         |
| Internal attribution | 3.94 (1.32) <sup>a</sup> | 3.05 (.11) <sup>b</sup> | 4.50 (.12) <sup>b</sup> |
| External attribution | 4.20 (1.25)              | 4.19 (.12)              | 4.23 (.14)              |
| Employed Target      |                          |                         |                         |
| Internal attribution | 4.63 (1.15)              | 4.13 (.12)              | 5.04 (.12)              |
| External attribution | 3.78 (1.25)              | 3.77 (.14)              | 3.79 (.12)              |

Note. <sup>a</sup>Numbers in parentheses in this column are standard deviations. <sup>b</sup>Numbers in parentheses in this column are standard errors.

#### 2.5.4. Discussion

As in Studies 1 and 2, participants explained unemployment less internally but more externally than employment. Concerning meritocracy, again, high meritocratic believers globally used more internal explanations than low meritocratic believers did. However, this time, meritocracy

was related to attributions regardless of the target's professional situation (*unemployment versus employment*). Although contrary to our expectations, these results are interesting, as they suggest that meritocratic beliefs seem to be associated with both derogation of persons in an unfortunate situation (unemployment) and valorization of persons in a successful situation (employment).

As in Study 2, the correlation between items was lower for external than for internal attributions. Thus, we performed the analyses separately for each item of external attribution. Again, we replicated the pattern of results only for luck, whereas the explanation in terms of 'opportunities of the labor market' was systematically used, regardless of meritocratic beliefs and the target's professional situation (*see supplemental materials - annexe 4*).

## 2.6. General discussion

While unemployment is a major social concern, the unemployed received relatively little attention in the literature of intergroup relations. Moreover, research on this topic mostly focused on the individual consequences of unemployment for the unemployed themselves, such as self-esteem, psychological well-being, and mental health (McKee Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009), rather than on the perception of this social group in an intergroup perspective. In order to explore this perception, our first goal was to study attributions of unemployment versus employment. In three online experiments, participants were presented with a short description of a target described either as employed or unemployed. Participants then indicated the probability that potential internal and external causes could explain the current professional situation of the target (*employment or unemployment*). In line with our expectations, results showed different attributional patterns depending on the targets' professional situation indicating that employment and unemployment are not explained in the same way. Consistently across our three studies, unemployment was more attributed to external and less to internal factors than employment. This result could be interpreted as a self-serving bias, defined as a biased perception of causality to preserve or enhance ones' self-esteem by internally attributing success but externally attributing failure (Iatridis & Fousiani, 2009; Miller & Ross, 1975). Considering that unemployment is a situation of failure that anyone is likely to encounter, participants favored external attributions in an attempt to relieve themselves of some kind of guilt about this potential situation. On the other hand, employment can be considered as a current (*for workers, Study 3*) or anticipated (*for students, Studies 1 and 2*) success that participants explained with internal factors to value themselves.

A second goal of the present research was to analyze how participants' meritocratic beliefs might influence causal attributions, especially when it comes to explain a negative situation such as unemployment. As far as we know, this has never been studied before. For this purpose, each of our three experiments were preceded by a pretended unrelated study in which we measured participants' meritocratic beliefs about the professional world. As expected, we consistently observed over all three studies that high meritocratic believers were more likely to attribute unemployment to internal causes than low meritocratic believers were. Interestingly, this difference specifically appeared for unemployment in Study 2. However, it also appeared for employment in studies 1 and 3. These results suggest that high meritocratic believers not only tend to blame unemployed persons by explaining their unfortunate situation by a lack of effort and ability, but also to valorize employed persons by holding them responsible for their success. We also observed a negative effect of meritocracy on external attributions but only when students explained unemployment (*Studies 1 and 2*). Especially, students with a low level of meritocratic beliefs explained unemployment by a tight labor market and bad luck. We can hypothesize that these students do not consider the labor market as fair and are reluctant to hold unemployed individuals responsible for their unfortunate situation. Taken together, our results provide some support to the idea that meritocratic beliefs influence causal attributions of unemployment, which might contribute to the stigmatization of this social group.

Although the present research provides greater insight into the role of meritocratic beliefs in explaining unemployment, it is not without limitations. First, the target person was always a man. It would be interesting to establish whether the results would be the same for a female target. Even if nowadays most women are in employment, social roles traditionally attributed to women and men undoubtedly remain in people's mind considering women as 'caregivers' and men as 'breadwinners'. We can hypothesize that unemployment might be more stigmatizing for men than for women. Second, in our studies the target person was currently employed or looking for a low-status job (*seller*), whereas in previous research using a similar experimental design, the target person was a manager (Monteith et al., 2015; Norlander et al., 2020). It could be interesting to explore the influence of status on causal attributions of unemployment. Finally, we systematically measured meritocratic beliefs before experimental manipulation. This prior exposure to meritocratic content may have affected the way participants perceived the target's professional situation. To address this issue, it could be interesting to check whether we replicate our results when measuring meritocratic beliefs after the experimental manipulation.

## Merit as a way to blame the unemployed

To conclude, our results demonstrated a strong relationship between meritocracy and causal attributions: The more participants endorsed meritocratic beliefs, the more they tend to explain professional situations with internal factors and, in doing so, to make everyone responsible of their situation. Interestingly, this positive relationship between meritocracy and internal attributions systematically appeared for unemployment. Conversely, meritocracy negatively predicted external attributions of unemployment in Studies 1 and 2: The more participants endorsed meritocratic beliefs the less they tended to explain unemployment by external factors obscuring the role of chance or the labor market in shaping employment opportunities (Owens & de St Croix, 2020). This tendency to blame unemployed people for their fate by attributing their situation to internal rather than external factors underlies the stigmatization they face (Norlander et al., 2020). Considering that this attributional pattern mostly characterizes persons high in meritocratic beliefs, meritocracy may play an important role in stigmatizing unemployed individuals. In line with this idea, previous work suggested that meritocracy negatively predicted support for affirmative actions against discrimination (Faniko et al., 2010). This relationship between meritocracy and stigmatization has important practical implications insofar as meritocracy is a widespread ideology in western societies (Duru-Bellat, 2019; Ledgerwood et al., 2011), and particularly endorsed by persons occupying high positions within the social hierarchy such as recruiters (Fiske, 2019; Jost et al., 2003; Rauscher et al., 2022; Sidanius & Pratto, 1999b).

### 3. Etudes complémentaires

Dans la continuité des trois études présentées dans l'article constituant le cœur de cette partie, nous avons réalisé deux nouvelles études (*i.e.* études These\_3d et These\_4). Cette section en détail le contenu et en interprète les principaux résultats à la lumière de ceux préalablement présentés. Comme pour les études présentées dans l'article, une analyse de puissance réalisée avec G-Power (*i.e.*  $f^2 = 0.05^{17}$ ,  $power = .80$ ,  $alpha = .05$ ) indiquant un échantillon minimal de 196 participants. Nous avons systématiquement recruté suffisamment de participants afin de ne pas passer en-dessous de ce seuil malgré le retrait éventuel de données pour l'une des raisons suivantes : erreur au check expérimental ou mode de réponse monotone sur l'ensemble des échelles de réponse proposées.

#### 3.1. Réplication de l'étude These\_3c : mode de recueil ou population ?

L'étude These\_3d reproduit fidèlement l'étude These\_3c en termes de protocole et de nature d'échantillon (*i.e.* travailleurs) mais s'en distingue en termes de mode de recueil des données (*i.e.* réseaux sociaux VS plateforme de recrutement de participants). En effet, les résultats obtenus à l'étude These\_3c, dont les données ont été recueillies auprès d'un échantillon de travailleurs par le biais d'une plateforme de recrutement de participants, se sont avérés différents de ceux obtenus aux études These\_3a et These\_3b, dont les données ont été recueillies auprès d'étudiants par diffusion sur les réseaux sociaux. Ainsi, l'étude These\_3d visait à déterminer si ces écarts de résultats étaient bien liés à une différence inhérente à la *nature de nos échantillons* plutôt qu'au *mode de recueil des données*. En effet, la qualité et la validité des données recueillies par le biais de plateformes de recrutement de participants ont donné lieu à débat ces dernières années et ceci notamment en lien avec le fait que ces participants ont tendance à répondre très rapidement et, donc, à n'effectuer qu'un traitement superficiel des informations fournies (Burnette et al., 2022; Fleischer et al., 2015; Kennedy et al., 2020). En lien avec ce traitement superficiel des informations, une reprise de notre protocole nous a conduits à envisager que la mesure des attributions causales pouvait s'avérer ambiguë. Dans les deux dernières études de l'article, les participants pouvaient attribuer la situation de chômage aux efforts, compétences, à la chance ou encore aux opportunités du marché de l'emploi. Toutefois, il était *sous-entendu* qu'en choisissant une de ces causes « positives », les

---

<sup>17</sup> La taille d'effet a été estimée au regard de la moyenne des tailles d'effet obtenues à des études préalables suivant un paradigme similaire.

participants attribuaient la situation de chômage au *manque* de l'un de ces éléments. Afin de lever cette potentielle ambiguïté, également certainement favorisée par la vitesse de réponse des participants, il était cette fois explicitement indiqué que l'attribution du chômage de l'individu à l'effort consistait à l'attribuer à un « *manque* d'effort », celle aux compétences à un « *manque* de compétences », celle aux opportunités du marché de l'emploi à un « *manque* d'opportunités » ou encore celle à la chance à la « *malchance* ». De cette façon, même si les participants répondent rapidement, il ne devrait pas y avoir de place à l'interprétation concernant les attributions causales du chômage.

### 3.1.1. Participants

Les participants étaient 223 personnes ayant entre 19 et 69 ans ( $M = 32.8$ ,  $ET = 9.72$ ) dont 196 travailleurs, 16 étudiants et 11 personnes sans emploi au moment de l'étude parmi lesquelles 127 femmes, 91 hommes et 5 personnes n'ayant pas renseigné leur genre. Ces personnes ont été recrutées via des publications sur différents groupes Facebook sans lien avec le monde universitaire.

### 3.1.2. Procédure

Comme pour les études 2 et 3 de l'article, l'étude était réalisée en deux temps. Un premier temps qui correspondait à la mesure de méritocratie en contexte professionnel et un second qui consistait en la présentation d'une cible soit en emploi soit au chômage. Les participants étaient ensuite invités à se positionner vis-à-vis de quatre causes potentielles pour expliquer la situation de la cible.

### 3.1.3. Matériel

Le matériel était le même que pour les études 2 et 3 de l'article (annexe 3) à la seule différence que, comme évoqué en introduction, les causes explicatives de la situation pour la cible au chômage différaient légèrement afin de lever l'ambiguïté concernant le fait qu'il s'agit de l'attribution d'un *manque* d'effort, de capacités, de chance et d'opportunités.

Concernant l'échelle de méritocratie (annexe 1), nous avons à nouveau calculé un score composite (*cronbach's alpha* = .86).

### 3.1.4. Hypothèses

Comme pour les études 2 et 3 de l'article, on s'attend tout d'abord à ce que les participants utilisent davantage les attributions internes pour expliquer l'emploi que le chômage. A

l'inverse, les participants devraient davantage utiliser les attributions externes pour expliquer le chômage que l'emploi. Ensuite, on s'attend à ce que le niveau de méritocratie des participants corrèle positivement avec leur tendance à recourir aux attributions internes et négativement avec les attributions externes. Plus spécifiquement, les participants les plus méritocrates devraient être plus enclins à utiliser les attributions internes et moins enclins à utiliser les attributions externes pour expliquer le chômage que les participants les moins méritocrates.

### 3.1.5. Résultats

L'analyse des corrélations partielles concernant les différentes causes proposées au participant met bien en avant une forte corrélation positive entre les deux causes internes (*i.e.* efforts et capacités) et une corrélation positive modeste entre les deux causes externes (*i.e.* chance et opportunités du marché de l'emploi) (table 7). Ces corrélations positives nous confortent dans le choix de calculer un score global pour chaque type d'attribution afin d'accroître la comparabilité entre les résultats à cette étude et ceux des études précédentes. La faible corrélation entre les deux items externes suggère toutefois que des analyses indépendantes pour chaque cause pourraient s'avérer pertinentes pour cette dimension attributionnelle.

**Table 7.** Matrice de corrélations partielles entre les différentes attributions causales proposées en contrôlant l'impact des autres attributions dans cette relation (*These\_3d*)

|                         | (manque d')effort | (manque de) capacités | (mal)chance |
|-------------------------|-------------------|-----------------------|-------------|
| (manque de) capacités   | .577 (< .001)     |                       |             |
| (mal)chance             | -.261 (< .001)    | .004 (.952)           |             |
| (manque d')opportunités | .147 (.029)       | -.023 (.729)          | .160 (.017) |

*Note.* Les indices de corrélation sont des *r* de Pearson. La valeur *p* associée à chaque indice est indiquée entre parenthèses.

**Attributions internes.** Comme pour les études précédentes, les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel de la cible sur les attributions internes,  $F(1, 219) = 105.88$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2p = .326$ . Les participants expliquent le chômage de façon moins interne que l'emploi (table 8). L'effet de la méritocratie sur les attributions internes est également significatif,  $F(1, 219) = 8.64$ ,  $p = .004$ ,  $\eta^2p = .038$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à recourir aux attributions internes. Enfin, on observe une interaction significative entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 219) = 10.75$ ,  $p = .001$ ,  $\eta^2p = .047$ . Les participants les

plus méritocrates attribuent davantage le chômage de façon interne que les participants les moins méritocrates,  $t(219) = 4.36$ ,  $p < .001$ , ce qui n'est pas le cas pour l'emploi,  $t(219) = -0.24$ ,  $p = .810$ . Si les participants les plus méritocrates,  $t(219) = -5.19$ ,  $p < .001$ , comme les moins méritocrates,  $t(219) = -9.86$ ,  $p < .001$ , attribuent tous deux le chômage à des facteurs moins internes que l'emploi, cet écart s'avère toutefois plus marqué chez les moins méritocrates (table 8).

**Attributions Externes.** Contrairement aux études précédentes, les résultats ne mettent ici en avant aucun effet du statut d'emploi de la cible sur les attributions externes,  $F(1, 219) = 1.49$ ,  $p = .224$ . On n'observe par ailleurs pas non plus d'effet majeur du niveau de méritocratie des participants,  $F(1, 219) = 1.57$ ,  $p = .212$ , ni d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de méritocratie des participants,  $F(1, 219) = 0.003$ ,  $p = .958$  (table 8).

**Table 8.** Moyennes des différents types d'attribution selon le statut professionnel de la cible et le niveau de méritocratie des participants (These\_3d)

|                       | Global                   | Participants les moins méritocrates | Participants les plus méritocrates |
|-----------------------|--------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Cible au chômage      |                          |                                     |                                    |
| Attributions internes | 2.88 (1.27) <sup>a</sup> | 2.33 (.17) <sup>b</sup>             | 3.30 (.15) <sup>b</sup>            |
| Attributions externes | 4.35 (1.24)              | 4.46 (.17)                          | 4.27 (.15)                         |
| Cible en emploi       |                          |                                     |                                    |
| Attributions internes | 4.42 (1.12)              | 4.45 (.15)                          | 4.39 (.17)                         |
| Attributions externes | 4.18 (1.10)              | 4.28 (.15)                          | 4.07 (.17)                         |

*Note.* Les participants désignés comme les « moins méritocrates » ont des scores inférieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne alors que les participants désignés comme les « plus méritocrates » ont des scores supérieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne.

<sup>a</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des écarts types.

<sup>b</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des erreurs standards.

### 3.1.6. Discussion

Les résultats de cette étude apportent un complément intéressant à ceux des études présentées dans l'article. Tout d'abord, en termes d'attributions internes, il apparaît à nouveau que le chômage est expliqué de façon moins interne que l'emploi. Corroborant les résultats des études préalables, ce type d'attribution est par ailleurs plus utilisé par les participants adhérant fortement à la méritocratie. De façon intéressante, et répliquant les résultats déjà observés dans la seconde étude présentée dans l'article (*i.e.* étude These\_3b), la différence d'utilisation des attributions internes entre méritocrates et non-méritocrates n'est observée que pour l'explication de la situation de chômage. Ce résultat est particulièrement intéressant dans la mesure où l'adhésion à la méritocratie ne semble donc impacter le processus attributionnel que lorsqu'il s'agit d'expliquer une situation négative et contre-normative (*i.e.* chômage) et pas lorsqu'il s'agit d'expliquer une situation de réussite normative (*i.e.* emploi). On observe en effet que méritocrates et non-méritocrates expliquent l'emploi de façon aussi interne les uns que les autres. Cela conforte l'explication proposée en discussion de l'article : l'emploi est une situation valorisante pour tous, il est donc naturel de l'expliquer par les caractéristiques de l'individu, alors que le chômage présente une menace que les méritocrates tentent d'éloigner en l'attribuant aux *manques* d'effort et de compétences des chômeurs.

Par ailleurs, c'est la première fois que les deux cibles ne se différencient pas quant aux attributions externes, un résultat pourtant consistant au fil de nos précédentes études. Ce type d'attribution n'est par ailleurs ici pas lié au niveau de méritocratie des participants. Comme pour les deux dernières études de l'article, nous avons effectué des analyses supplémentaires pour chaque cause individuellement. A nouveau, ces analyses indiquent des résultats quelque peu différents pour les deux causes externes (annexe 5)<sup>18</sup>. Pour l'attribution à la (mal)chance, on retrouve le pattern classiquement observé : le chômage est davantage attribué à ce facteur que ne l'est l'emploi. A nouveau, ce résultat est cohérent avec une explication en termes de *valorisation de soi* par la considération de l'emploi comme n'étant pas lié au hasard pour des participants ici majoritairement travailleurs. L'explication du chômage, situation d'échec qu'ils pourraient un jour vivre, par la malchance revêt également un aspect protecteur par anticipation puisque déculpabilisant : si un jour ces personnes devaient se retrouver au chômage, ce serait certainement un *coup du sort* plutôt qu'une question de caractéristiques personnelles. Pour

---

<sup>18</sup> Des analyses indépendantes pour les causes internes indiquent des patterns similaires pour l'attribution à l'effort et à la compétence qui reprennent celui observé pour le score global d'attributions internes.

l'attribution au marché de l'emploi en revanche, le seul résultat significatif concerne un lien positif entre ce type d'attribution et l'adhésion à la méritocratie des participants. On peut ici supposer que les participants méritocrates ont pu considérer les opportunités du marché de l'emploi sous l'angle de la capacité de l'individu à « *saisir* » ces opportunités. Dans cette perspective, cette attribution pourrait alors être considérée comme interne du point de vue de ces personnes. Cela reste à considérer avec prudence dans la mesure où ce type d'attribution ne corrèle que faiblement, mais positivement, avec l'attribution à l'effort et pas du tout avec celle aux capacités. Pris dans leur ensemble, ces résultats permettent de nuancer ceux obtenus dans la dernière étude de l'article qui semblent avoir pu être impactés par des *éléments méthodologiques*. En effet, les résultats en termes d'attributions internes sont ici plus proches de ceux observés dans les deux premières études de l'article et ceci particulièrement en ce qui concerne *l'attribution du chômage* pour laquelle nous avons effectué des modifications de formulation. On peut ainsi envisager que le fait d'avoir levé l'ambiguïté dans ces formulations, éventuellement associée avec un niveau attentionnel plus important du côté des participants, a permis une meilleure prise en compte de notre manipulation expérimentale et une meilleure compréhension des propositions de réponses associées.

### 3.2. Attribution du chômage selon la croyance en la méritocratie du contexte professionnel : transposition au niveau groupe ?

L'étude Thèse\_4 visait à explorer l'impact de l'adhésion à la méritocratie dans l'attribution causale du chômage à un niveau groupe plutôt qu'individuel. En d'autres termes, il s'agissait de voir si les effets qui ressortent dans l'explication de la situation d'une cible au chômage apparaissent également lorsqu'il s'agit d'expliquer *la situation du groupe des chômeurs*. Les études préalables s'étant intéressées à la façon dont le chômage était expliqué ont principalement considéré cette situation en tant que situation partagée par un groupe d'individu (*i.e.* les chômeurs) (Furåker & Blomsterberg, 2003; Unédic, 2023). Toutefois, ces études ont principalement consisté en l'analyse de larges enquêtes sans proposer un protocole expérimental permettant de cibler si la façon dont la situation de chômage est expliquée lui est spécifique. Par ailleurs, nous avons fait le choix d'introduire ici un nouveau type d'attribution spécifique à la cible sans emploi : *l'attribution à la discrimination*. Celle-ci a souvent été considérée du point de vue des personnes cibles de discrimination (Branscombe et al., 1999; Kaiser & Miller, 2001; Rebzani & de Koning, 2009) mais peu d'études se sont intéressées à cette question d'un point de vue plus extérieur (Kaiser & Miller, 2003). En l'introduisant dans

notre paradigme, nous cherchons ainsi à voir si cette attribution à la discrimination est reconnue par des personnes qui ne sont pas directement concernées par celle-ci ainsi qu'à en étudier les relations avec les autres types d'attribution et les croyances méritocratiques. Cette étude a fait l'objet d'un pré-enregistrement sur Aspredicted : [https://aspredicted.org/1DW\\_Y53](https://aspredicted.org/1DW_Y53).

### 3.2.1. Participants

Les participants étaient 300 travailleurs parmi lesquels 163 femmes, 134 hommes et 3 personnes qui n'ont pas renseigné leur genre ayant entre 18 et 79 ans ( $M = 43.8$ ,  $ET = 13.6$ ). Ces personnes ont été recrutées par le biais d'une plateforme de recrutement de participants (*i.e.* Bilendi).

### 3.2.2. Méthode

#### 3.2.2.1. Protocole

Le protocole était similaire à celui des études précédentes mais divergeait sur quelques points. Tout d'abord, dans la partie portant sur les attributions causales, les participants ne devaient pas évaluer une cible au chômage mais se positionner sur les différentes causes proposées en indiquant dans quelle mesure ils pensaient que « pour la plupart des français, si les personnes **[en emploi / sans emploi]** sont **[en emploi / sans emploi]** c'est plutôt lié à... ». Ensuite, cette fois, l'étude était présentée comme portant globalement sur la « perception que chacun peut avoir de notre société et du milieu professionnel ». Les participants n'étaient donc pas explicitement invités à choisir ou non de poursuivre entre les deux parties (*i.e.* échelle de méritocratie et attributions causales). L'ordre de présentation de ces deux parties était par ailleurs contrebalancé.

#### 3.2.2.2. Mesures

La mesure de méritocratie en contexte professionnel (annexe 1) était la même que pour les précédentes études (*cronbach's alpha* = .91).

Les attributions causales étaient mesurées de la même façon que pour l'étude These\_3d. Pour la condition « sans emploi », une cause supplémentaire visant à évaluer le recours à une *attribution à la discrimination* était proposée. Il s'agissait pour les participants d'indiquer dans quelle mesure « pour la plupart des français, si les personnes sans emploi sont sans emploi c'est plutôt lié *aux préjugés et à la discrimination dont les personnes sans emploi sont la cible* ».

### 3.2.3. Hypothèses

Comme pour les études précédentes, on s'attend à ce que les participants utilisent davantage les attributions internes pour expliquer l'emploi que le chômage. À l'inverse, les participants devraient davantage utiliser les attributions externes pour expliquer le chômage que l'emploi. Ensuite, on s'attend à ce que le niveau de méritocratie des participants corrèle positivement avec leur tendance à recourir aux attributions internes et négativement avec les attributions externes. Plus spécifiquement, les participants les plus méritocrates devraient être plus enclins à utiliser les attributions internes et moins enclins à utiliser les attributions externes pour expliquer le chômage que les participants les moins méritocrates.

De façon plus exploratoire, nous faisons l'hypothèse que les participants adhérant fortement à des croyances méritocratiques auront moins recours à l'attribution à la discrimination pour expliquer le chômage que les participants adhérant faiblement à ces croyances dans la mesure où il s'agit d'une *explication contrevenant au principe de mérite*. Par ailleurs, cette cause ayant été tantôt considérée comme interne tantôt comme externe, nous nous intéresserons à ses liens avec les autres attributions proposées.

### 3.2.4. Résultats

L'analyse des corrélations partielles concernant les différentes causes proposées au participant met bien en avant une corrélation positive entre les deux causes internes (*i.e.* efforts et capacités) et entre les deux causes externes (*i.e.* chance et opportunités du marché de l'emploi). Ces corrélations positives nous confortent dans le choix de calculer un score global pour chaque type d'attribution. Par ailleurs l'attribution à la discrimination ne corrèle significativement et positivement qu'avec les deux causes externes (table 9). Toutefois, celle-ci n'étant pas incluse dans le modèle de Weiner et n'ayant été mesurée que pour la cible sans emploi, elle ne sera pas intégrée dans le score global d'attributions externes et fera l'objet d'analyses distinctes.

**Table 9.** Matrice de corrélations partielles entre les différentes attributions causales proposées en contrôlant l'impact des autres attributions dans cette relation (étude These\_4)

|                             | (manque d')<br>effort | (manque de)<br>capacités | (mal)chance  | (manque d')<br>opportunités |
|-----------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------|-----------------------------|
| (manque de)<br>capacités    | .292 (< .001)         |                          |              |                             |
| (mal)chance                 | -.188 (.022)          | .189 (.021)              |              |                             |
| (manque d')<br>opportunités | -.212 (.010)          | .122 (.140)              | .281 (<.001) |                             |
| discrimination              | -.119 (.148)          | .015 (.859)              | .180 (.028)  | .300 (< .001)               |

*Note.* Les indices de corrélation sont des  $r$  de Pearson. La valeur  $p$  associée à chaque indice est indiquée entre parenthèses. Les analyses intégrant l'attribution à la discrimination ne concernent que les 151 participants confrontés à la condition « sans emploi ».

**Attributions internes.** Comme pour les études précédentes, les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel du groupe cible sur les attributions internes,  $F(1, 296) = 47.73, p < .001, n^2p = .139$ . Les participants expliquent le chômage de façon moins interne que l'emploi (table 10). L'effet de la méritocratie sur les attributions internes est également significatif,  $F(1, 296) = 59.57, p < .001, n^2p = .168$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à recourir aux attributions internes. Enfin, on n'observe pas d'interaction entre le statut d'emploi du groupe cible et le niveau de méritocratie des participants,  $F(1, 296) = 1.07, p = .302$  (table 10).

**Attributions Externes.** Les résultats mettent en avant un effet du statut d'emploi de la cible sur les attributions externes,  $F(1, 296) = 14.07, p < .001, n^2p = .045$ , indiquant que le chômage serait cette fois moins attribué à des causes externes que l'emploi (table 10). On n'observe par ailleurs un effet majeur du niveau de méritocratie des participants,  $F(1, 296) = 5.19, p = .023, n^2p = .047$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates, plus ils ont recours aux attributions externe. Finalement, on observe également un effet d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de méritocratie des participants,  $F(1, 296) = 11.85, p < .001, n^2p = .038$ , indiquant que les participants les plus méritocrates attribuent moins le chômage que l'emploi à des causes externes,  $t(296) = -5.082, p < .001$ . Ces participants attribuent par ailleurs plus l'emploi à des causes externes que les participants les moins méritocrates,  $t(296) = 4.13, p < .001$ , alors qu'ils ne s'en différencient pas lorsqu'il s'agit d'expliquer le chômage,  $t(296) = -0.807, p = .421$  (table 10).

**Attribution à la discrimination.** Une analyse de régression incluant le score de méritocratie comme facteur et l'attribution à la discrimination comme critère indique un lien négatif significatif entre l'adhésion à la méritocratie et le recours à l'explication par la discrimination,  $\beta = -.159$ ,  $t(149) = -1.96$ ,  $p = .051$ , suggérant que les participants les moins méritocrates ont davantage recours à cette explication que les participants les plus méritocrates pour expliquer la situation des chômeurs<sup>19</sup> (table 10).

**Table 10.** Moyennes des différents types d'attribution selon le statut professionnel de la cible et le niveau de méritocratie des participants (These\_4)

|                                         | Global                   | Participants les moins méritocrates | Participants les plus méritocrates |
|-----------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Cible au chômage                        |                          |                                     |                                    |
| Attributions internes                   | 4.27 (1.26) <sup>a</sup> | 3.86 (.128) <sup>b</sup>            | 4.72 (.134) <sup>b</sup>           |
| Attributions externes                   | 3.57 (1.34)              | 3.64 (.139)                         | 3.48 (.145)                        |
| Attribution discrimination <sup>c</sup> | 3.72 (1.54)              | 3.96 (.18)                          | 3.47 (.18)                         |
| Cible en emploi                         |                          |                                     |                                    |
| Attributions internes                   | 5.21 (1.19)              | 4.62 (.131)                         | 5.75 (.126)                        |
| Attributions externes                   | 4.11 (1.14)              | 3.69 (.142)                         | 4.49 (.136)                        |

*Note.* Les participants désignés comme les « moins méritocrates » ont des scores inférieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne alors que les participants désignés comme les « plus méritocrates » ont des scores supérieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne.

<sup>a</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des écarts types.

<sup>b</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des erreurs standards.

<sup>c</sup>Les analyses concernant l'attribution à la discrimination ne concernent que les 151 participants confrontés à la condition « chômage »

### 3.2.5. Discussion

Étudiant l'impact de la méritocratie sur la façon d'expliquer la situation des chômeurs, cette étude complète les précédentes qui s'intéressaient à l'explication du chômage d'un individu. Tout d'abord, on constate que, comme dans les études précédentes, les participants expliquent globalement le chômage de façon moins interne que l'emploi. Par ailleurs, de façon consistante avec les études These\_3a et These\_3c, ce recours aux attributions internes est plus marqué chez

<sup>19</sup> Ce lien disparaît toutefois lorsque l'on contrôle les croyances politiques des participants,  $\beta = -.0798$ ,  $t(137) = -0.852$ ,  $p = .396$ , qui s'avèrent également liées à ce type d'attribution,  $\beta = -.194$ ,  $t(137) = -2.075$ ,  $p = .040$ , indiquant que les personnes plutôt de droite ont moins tendance à recourir à cette explication que les personnes plutôt de gauche.

les méritocrates quelle que soit la situation à expliquer, alors que dans les études These\_3b et These\_3d ce pattern était spécifique à l'explication du chômage. Ces résultats, bien que légèrement fluctuants, suggèrent globalement que le recours aux attributions internes est favorisé par l'adhésion à des croyances méritocratiques et ceci systématiquement lorsqu'il s'agit d'expliquer une situation d'échec.

De façon plus surprenante et contrairement à ce qui était observé dans les études précédentes, le chômage est ici expliqué de façon *moins externe* que l'emploi et ce sont les méritocrates qui recourent le plus à ce type d'attribution surtout lorsqu'il s'agit d'expliquer l'emploi. Pour mieux comprendre ce résultat, nous avons à nouveau réalisé des analyses indépendantes pour chaque cause externe qui indiquent, encore une fois, des résultats différents pour ces deux causes (annexe 6)<sup>20</sup>. Pour l'attribution à la (mal)chance, aucun effet significatif ne ressort. Contrairement à ce qui a pu être observé dans les études précédentes, la situation du groupe des chômeurs ne semble pas plus attribuée à la malchance que celle des travailleurs ne l'est à la chance, et ceci quel que soit le niveau de méritocratie des participants. Concernant ce type d'attribution il est par ailleurs intéressant de noter qu'on observe une corrélation négative avec l'attribution à l'effort alors que la corrélation avec l'attribution à la capacité s'avère positive. Ces corrélations nous semblent assez consistantes avec la façon dont Weiner envisage ces deux types d'attribution : l'effort est contrôlable par l'individu et serait alors par définition à considérer comme l'opposé de la chance qui ne l'est absolument pas alors que les capacités partagent leur caractère *incontrôlable* avec la chance. D'une certaine façon, la capacité, dans sa conception innéiste, est une question de chance et dépend de la donne de départ dont chacun dispose. Pour l'attribution au marché de l'emploi en revanche, on retrouve le même pattern de résultats que pour le score global d'attributions externes : les méritocrates attribuent davantage l'emploi aux opportunités du marché de l'emploi qu'ils ne le font pour le chômage. Comme envisagé en discussion de l'étude These\_3d, il est possible que les participants aient considéré les opportunités du marché de l'emploi sous l'angle de la capacité des individus à les « saisir »<sup>21</sup>. Ainsi, les travailleurs (*i.e.* situation de réussite) auraient su se saisir des opportunités disponibles alors que les chômeurs (*i.e.* situation d'échec) n'en auraient pas été capables. A nouveau, cela reste à considérer avec prudence dans la mesure où ce type d'attribution ne

---

<sup>20</sup> A nouveau, les analyses pour les deux causes internes indiquent des patterns similaires à celui obtenu pour le score global.

<sup>21</sup> Dans cette étude, nous avons également mesuré la stabilité, l'internalité et la contrôlabilité perçue concernant l'origine de la situation à évaluer. A cet égard, on peut noter que les participants ayant attribué la situation des chômeurs au marché de l'emploi n'ont considéré cette situation comme associée ni particulièrement à des facteurs internes ni à des facteurs externes. Par contre, ces mêmes participants ont considéré cette situation comme associée à des facteurs relativement stables dans le temps, Pearson's  $r = .149$ ,  $p = .012$ , et contrôlables par l'individu, Pearson's  $r = .128$ ,  $p = .030$ .

corrèle que faiblement, et négativement cette fois, avec l'attribution à l'effort et pas du tout avec celle aux capacités.

Finalement, l'introduction de l'attribution à la discrimination constitue un apport supplémentaire de cette étude. Ce type d'attribution, souvent considéré du point de vue des personnes cibles de discrimination, a ici été considéré dans une perspective intergroupe : ce ne sont pas des personnes concernées par la discrimination mais des personnes extérieures au groupe cible de cette discrimination qui ont été interrogées. Ceci s'avère d'un intérêt particulier dans la mesure où, si la discrimination à l'égard des chômeurs a pu être scientifiquement observée, il n'est pas assuré qu'elle soit reconnue par tous. A ce titre, il est intéressant de constater que, comme on pouvait s'y attendre, ce type d'attribution est moins utilisé par les personnes adhérant fortement à la méritocratie. Cela s'avère cohérent à plusieurs égards. Tout d'abord, nos résultats indiquent que ce type d'attribution est ici considéré par nos participants comme une *attribution externe*. Or, nos travaux mettent jusqu'ici en avant que les méritocrates ne sont pas particulièrement enclin à recourir à ce type d'attribution. Par ailleurs, le cœur même du principe méritocratique est de considérer ce qui arrive à l'individu comme la conséquence directe de ses efforts et capacités : l'attribution à la discrimination s'avère donc contrevenir fondamentalement à ce principe. Des travaux s'intéressant davantage aux mesures de discrimination positive ont d'ailleurs déjà mis en avant l'opposition des méritocrates à ce type de mesure (Chatard et al., 2006; Darnon, Smeding, et al., 2018; Faniko, 2015; Faniko et al., 2010). Les résultats de la présente étude suggèrent ainsi que cette opposition à des mesures de discrimination positive pourrait également être associée à une forme de *déni* concernant l'existence de discriminations « *négatives* » prenant racine dans la façon dont les méritocrates envisagent le fonctionnement social. Enfin, le fait que l'attribution à la discrimination soit ici considérée comme une attribution externe nous semble également notable dans la mesure où, lorsqu'elle est considérée par des membres du groupe concerné par la discrimination, ceux-ci la considèrent tantôt comme un facteur interne tantôt comme un facteur externe (Branscombe et al., 1999; Kaiser & Miller, 2001; Rebzani & de Koning, 2009). Cela suggère que, lorsque cette attribution est réalisée par des membres du groupe concerné, elle est considérée à la fois comme liée à des facteurs externes à l'individu puisqu'il s'agit d'une *problématique systémique* qui ne dépend pas de lui mais également comme liée à des facteurs internes à l'individu dans la mesure où elle est inhérente à son *appartenance à une catégorie donnée*. En revanche, lorsque cette attribution est réalisée par des membres extérieurs au groupe concerné, ceux-ci ne

prennent en considération que la composante systémique associée à la discrimination et non la composante identitaire qui lui est adjointe par les membre du groupe concerné.

## 4. Discussion de la partie

De façon consistante, l'ensemble des études réalisées mettent en avant un lien positif entre l'adhésion à la méritocratie en contexte professionnel et l'utilisation d'attributions internes pour expliquer la situation professionnelle d'un individu. Il apparaît également dans la plupart de nos études que les participants, surtout les moins méritocrates, utilisent moins ce type d'attributions pour expliquer le chômage que l'emploi. Pour les participants les plus méritocrates en revanche, cette tentative de déresponsabilisation des chômeurs n'est pas aussi forte et systématique puisque, dans une partie de nos études, ce sont ces personnes qui attribuent le plus le chômage à des facteurs individuels. En ce qui concerne les attributions externes, bien qu'il semble que le chômage soit globalement davantage expliqué de façon externe que ne l'est l'emploi, les résultats sont plus fluctuants. En effet, ce résultat n'est pas observé dans l'étude These\_3d et on observe même le résultat inverse dans l'étude These\_4. Cette fluctuation dans les résultats semble imputable à la façon dont les individus interprètent les attributions externes et plus particulièrement l'attribution aux (manque d')opportunités du marché de l'emploi. En effet, lorsqu'il est question d'opportunités, il est possible que les participants, et plus particulièrement les participants les plus méritocrates, aient considéré cette explication sous l'angle de la capacité des individus à se *saisir*, à *correspondre* ou encore même à *créer* ces opportunités. Une telle perspective fait écho aux politiques des dernières années en matière d'emploi qui ont notamment fortement mis l'accent sur l'entrepreneuriat en tant qu'outil de lutte contre le chômage (Abdelnour, 2014). Il est par ailleurs à noter que cette attribution est, dans sa formulation, celle qui s'éloigne le plus des attributions proposées par Weiner (Weiner, 1985; Weiner et al., 1971) puisqu'il s'agit d'une adaptation de son attribution à la *difficulté de la tâche*. Outre cet éloignement aux formulations originales, on peut également questionner la pertinence de ce type d'attribution et, poussant la réflexion plus loin, aller jusqu'à s'interroger : s'agit-il là réellement d'un type d'attribution adapté dans le cadre spécifique du chômage ? En effet, ce type d'attribution à un marché de l'emploi plus ou moins tendu peut également s'entendre comme une perception d'un marché de l'emploi comme plus ou moins ouvert et accessible (Bourguignon & Herman, 2007b; De Koning et al., 2015). De cette façon, on peut également envisager que cette mesure soit finalement associée à une perception plus ou moins forte de perméabilité entre le groupe des chômeurs et celui des travailleurs. Cette réflexion permet une remise en perspective des résultats obtenus à l'étude These\_4. Il ne s'agirait plus de considérer que les méritocrates ont associé les opportunités d'emploi aux capacités de l'individu à correspondre aux attentes du marché mais plutôt que ces personnes ont la perception d'une

forte *perméabilité* entre les groupes. Cela s'avérerait cohérent dans la mesure où la méritocratie est une idéologie fortement associée au principe de mobilité sociale (Day & Fiske, 2017; Martín de la Rosa & Lázaro, 2022; Tajfel, 1975). Dans cette perspective, la situation d'emploi est bien liée aux opportunités du marché de l'emploi puisque celui-ci est ouvert et offre la possibilité de l'intégrer et, dans ce cas, la situation de chômage ne pourrait pas vraiment être associée à ce type d'attribution.

Globalement, nos résultats tendent à confirmer l'hypothèse selon laquelle la croyance en la méritocratie du monde professionnel joue un rôle dans la stigmatisation des chômeurs en modulant la façon dont cette situation est attribuée. De récentes études suggèrent par ailleurs que cette attribution impacte l'employabilité perçue de la cible (Monteith et al., 2015; Norlander et al., 2020). De façon innovante, nos résultats se placent en amont de ce processus de stigmatisation pour tenter d'en éclairer les origines. Toutefois, bien qu'informatifs, nos résultats s'avèrent principalement corrélationnels. En effet, bien que nos études adoptent une méthode expérimentale, les liens qu'elles permettent de faire entre attributions causales et méritocratie restent traités de manière corrélacionnelle. Par ailleurs, nos études n'ont pas étudié l'effet des attributions sur l'employabilité que suggèrent les travaux de Monteith et al. (2015) ainsi que ceux de Norlander et al. (2020). Le constat de ces limites a amené de nouvelles pistes de recherche dont l'exploration a débuté mais qui n'ont pour l'heure pas encore abouti. En effet, la prochaine étape dans cette étude de l'impact de la méritocratie dans la stigmatisation des chômeurs consiste à faire varier la cause du chômage pour en évaluer les conséquences en termes d'employabilité. Une première étude (*i.e.* TER\_M1\_2023A) conçue et menée dans le cadre de l'encadrement du mémoire de 1<sup>ère</sup> année de master d'une étudiante, poursuivait cet objectif. Dans cette étude préenregistrée ([https://aspredicted.org/FK6\\_9TL](https://aspredicted.org/FK6_9TL)), nous avons suivi le même type de protocole et utilisé un matériel similaire à celui des études précédentes à la différence que cette fois nous présentions à nos participants une cible systématiquement au chômage mais pour des raisons différentes : l'une était décrite comme ayant « quitté son emploi » (cause interne) et l'autre comme ayant « perdu son emploi suite à la fermeture de l'enseigne pour laquelle il travaillait » (cause externe). A titre de check expérimental, il était ensuite demandé aux participants de se positionner vis-à-vis des quatre causes déjà utilisées dans les études précédentes puis, pour tester l'hypothèse d'un impact de la cause du chômage sur l'employabilité perçue, d'indiquer la probabilité, selon eux, que la personne leur ayant été présentée retrouve rapidement un emploi. Cette étude n'a permis de mettre en avant aucune différence d'employabilité entre les deux cibles. Surtout, il s'est avéré que notre manipulation

expérimentale n'a pas abouti aux effets escomptés. Si elle a bien permis de distinguer les deux cibles en matière d'attributions externes tel n'a pas été le cas pour les attributions internes. Par ailleurs, la situation de la cible ayant « quitté son emploi » (*i.e.* description conçue pour encourager les attributions internes) y était toujours davantage attribuée à des causes externes qu'à des causes internes. D'une certaine façon, il semble donc que le profil que nous souhaitions interne ait été moins « protégé » par des attributions externes que l'autre profil mais il n'a pour autant pas été « accablé » par des attributions internes. Des *analyses corrélationnelles* mettent toutefois en avant un lien négatif entre l'attribution de la situation de la cible aux causes internes et l'employabilité perçue. Ces analyses nous confortent ainsi dans l'idée qu'il est primordial d'aboutir à une distinction nette entre les deux cibles sur cette dimension attributionnelle spécifique. De façon surprenante, cette étude ne met par ailleurs en avant aucun lien entre le type d'attribution et les croyances méritocratiques des participants.

Ce premier échec dans la manipulation de l'internalité de la cause du chômage a été suivi de plusieurs autres tentatives pour lesquelles nous avons à nouveau constaté que, si l'attribution à une cause externe à l'individu s'est avérée simple à manipuler, ce n'est pas le cas pour l'attribution du chômage à une cause interne à l'individu. Nous avons par exemple réalisé un pré-test auprès de 128 étudiants concernant quatre options de manipulation, sans introduire les croyances méritocratiques dans l'équation. Il s'agissait ici de donner une raison au non renouvellement du CDD d'une cible : « l'enseigne qui l'embauchait n'avait plus le budget nécessaire. » (externe 1), « l'enseigne qui l'embauchait a privilégié une personne en mobilité interne en accord avec sa politique RH. » (externe 2), « l'enseigne qui l'embauchait a choisi un autre candidat. » (interne 1) et « il ne donnait pas satisfaction et l'enseigne qui l'embauchait a choisi un autre candidat. » (interne 2). Nous avons ainsi systématiquement comparé des causes internes et externes qui mettaient ou non en avant l'idée d'une certaine mise en concurrence. A nouveau, si les conditions se distinguent bien en termes d'attributions externes, aucune ne se différencie en matière d'attributions internes. Ce nouvel échec nous a amenés à considérer la possibilité que notre manipulation expérimentale pourrait mettre en avant un type d'attribution qu'il n'est pas normatif de réaliser dans la mesure où une forme de « bénéfice du doute » associé au contexte économique français serait davantage de rigueur pour expliquer ce type d'événement. Par ailleurs, nos études préalables restaient assez flou vis-à-vis de ce que les participants expliquaient, la consigne précise qui leur était donnée étant la suivante : « Si Pierre est au chômage c'est certainement à cause de... ». A la lumière de nos difficultés à manipuler les attributions internes lorsqu'il s'agit d'expliquer la survenue d'une situation de chômage, on

peut donc se demander si, pour nos participants, il s'agissait d'expliquer la raison pour laquelle la cible *est devenue* chômeuse ou bien la raison pour laquelle elle *reste* au chômage. Poursuivant ce raisonnement, nous avons réalisé un nouveau pré-test manipulant cette fois la *cause du maintien au chômage* de la cible plutôt que la cause à l'*origine* de la situation de chômage. En d'autres termes, il ne s'agit plus de dire que l'individu est au chômage parce que son entreprise a mis la clé sous la porte ou bien parce qu'il n'était pas assez compétent pour garder son emploi. Il s'agit plutôt d'indiquer que l'individu reste au chômage parce que *le marché est tendu* dans son bassin d'emploi alors qu'il fait tout son possible pour trouver un emploi (*i.e.* attribution externe) ou bien parce qu'*il ne fait pas les efforts nécessaires* alors que le marché est florissant dans son bassin d'emploi (*i.e.* attribution interne). Les résultats au prétest ( $N = 59$ ) de cette manipulation expérimentale sont prometteurs dans la mesure où, cette fois, les deux cibles se distinguent dans le sens attendu sur l'explication en termes d'effort. C'est-à-dire que la situation de la cible décrite comme ne faisant pas le nécessaire pour retrouver un emploi malgré un marché florissant est davantage expliquée par son manque d'effort que celle de la cible décrite comme faisant tout son possible malgré un marché tendu. Une nouvelle étude, intégrant cette manipulation, une mesure des croyances méritocratiques ainsi qu'une mesure d'employabilité est ainsi en cours de réalisation ([https://aspredicted.org/YLB\\_QFN](https://aspredicted.org/YLB_QFN)).

## **Partie 3 :**

# **Jugement Social et Stéréotypes à l'égard des chômeurs**

---

*« Il faut cesser de culpabiliser les gens en permanence quand ils sont au chômage en sous-entendant que ce sont des feignants et des incompetents [...]. Moi comme l'immense majorité des chercheurs d'emploi sommes déterminés à en sortir. »*

Témoignage issue du Livre Blanc *Paroles de Chômeurs* paru en Janvier 2022

# 1. Introduction

## 1.1. Cadre théorique

De nombreux travaux en économie ont mis en avant une forme de *discrimination* à l'égard des chômeurs qui pourrait expliquer les difficultés persistantes qu'ils rencontrent dans leur retour à l'emploi. En envoyant des CV ne se distinguant que par la situation d'emploi ou la durée de chômage du candidat *en réponse à de réelles offres* d'emploi, ces travaux ont mis en avant un taux de sollicitation en entretien décroissant avec l'augmentation de la durée hors de l'emploi (Kroft et al., 2013; Oberholzer-Gee, 2008). Pire encore, cette différence s'observe même lorsque le candidat sans emploi a plus d'expérience que ses concurrents en emploi ou sans emploi depuis moins longtemps (Ghayad, 2013). Dans ce champ, l'hypothèse la plus répandue pour expliquer cette discrimination est celle d'un « *signal* » lié au *stigmate* du chômage. Selon cette hypothèse, au-delà de 6 à 8 mois de chômage, les recruteurs interpréteraient la persistance du chômage comme un signal de *perte de compétences* du candidat (Ghayad, 2013; Kroft et al., 2013; Oberholzer-Gee, 2008). Ces travaux sont particulièrement informatifs en ce qui concerne les conséquences du chômage qui, de façon contre-intuitive, constituerait en lui-même un frein au retour à l'emploi. Ils suggèrent par ailleurs des pistes explicatives du côté des stéréotypes et préjugés à l'égard des chômeurs (Gross et al., 2020; Gurr & Jungbauer-Gans, 2013; Trzebiatowski et al., 2020) mais ces pistes n'ont été que peu explorées expérimentalement. De façon plus générale, force est de constater que la vision stéréotypée de ce groupe social spécifique n'a été que peu étudiée dans la *littérature psychosociale*.

### 1.1.1. Contenu des stéréotypes : le Stereotype Content Model (SCM)

Nous nous intéresserons ici au stéréotype à l'égard des chômeurs et en étudierons le contenu à l'aune du modèle du contenu des stéréotypes (SCM, Fiske et al., 2002). Ce modèle postule que les stéréotypes, qu'on peut définir comme un « ensemble de *croyances partagées* à propos de *caractéristiques personnelles*, généralement des traits de personnalité, [...] propres à un *groupe* de personnes » (Leyens et al., 1994), sont organisés en deux grandes dimensions (*i.e.* Big-Two) (Abele & Wojciszke, 2013, 2014; Dubois & Beauvois, 2001; Fiske et al., 2002; Koch et al., 2020) : la dimension horizontale, qui se rapporte aux intentions plus ou moins hostiles ou bienveillantes des membres du groupe, et la dimension verticale, qui se rapporte aux capacités de ces membres à agir pour mettre en œuvre leurs intentions. Alors que la dimension horizontale est associée au caractère coopératif versus compétitif des intérêts entre les groupes (*i.e.* un

groupe coopératif sera jugé positivement sur la dimension horizontale alors qu'un groupe compétitif sera jugé négativement sur cette dimension), les travaux fondateurs du SCM (Fiske et al., 2002) ont également démontré que la dimension verticale est, pour sa part, liée au *statut* du groupe concerné. Ce lien a ultérieurement été répliqué par de nombreux travaux indiquant en effet que le score obtenu sur la dimension verticale croît avec le statut social du groupe évalué (Brambilla et al., 2010; Louvet et al., 2019; Volpato et al., 2017). Plus récemment, des travaux dans le champ ont suggéré qu'il serait pertinent de proposer une décomposition des deux dimensions du Big-Two pour appréhender plus finement le contenu des stéréotypes (Abele et al., 2016; Cambon, 2022). Ainsi, la dimension horizontale a été décomposée en deux facettes : la facette de *sociabilité*, qui se réfère à des caractéristiques permettant de former des liens positifs avec autrui, et celle de *moralité* qui se réfère au respect de valeurs morales et éthiques (Brambilla et al., 2011; Leach et al., 2007). D'un autre côté, la dimension verticale a également été décomposée en deux composantes : une composante de *capacité*, qui est une composante *instrumentale* se référant directement aux aptitudes dont le groupe dispose et une composante se référant à des aspects *motivationnels* (Abele et al., 2008) tantôt *orientés vers une tâche*, c'est alors la facette d'*effort* (Louvet et al., 2019; Louvet & Rohmer, 2016), tantôt *vers la promotion de soi*, c'est alors la facette d'*assertivité* (Abele et al., 2016; Carrier et al., 2014).

### 1.1.2. Fonction légitimatrice des stéréotypes : dimension verticale et statut social

Dès les prémices du SCM, Fiske et al. (2002) suggèrent que le lien qui existe entre statut social et jugement sur la dimension verticale est à associer à la *fonction légitimatrice* des stéréotypes : si les groupes de haut statut sont plus compétents, leur position au sein de la hiérarchie serait alors légitime. Cette fonction légitimatrice des stéréotypes est d'ailleurs au cœur de la *Théorie de Justification du système* (TJS, Jost et al., 2004; Jost & Banaji, 1994). Selon cette théorie, les individus tendent vers le maintien et la défense d'un système qu'ils considèrent comme « bon », c'est-à-dire un système dans lequel les choses (*i.e.* richesses, positions, ...) sont telles qu'elles devraient être. Cette notion de « bon » système fait référence à un système *juste*, une notion qui, dans les cultures occidentales, s'avère quasi indissociable de celle de méritocratie, idéologie légitimatrice selon laquelle la distribution des richesses et positions hiérarchiques est basée sur le *mérite individuel* (Girardot, 2011; Jost et al., 2004; Jost, 2019). Ce lien étroit entre la définition d'un bon système et un système dans lequel sanctions et récompenses sont distribuées sur la base du mérite individuel se retrouve d'ailleurs dans la mesure la plus couramment utilisée de justification du système développée par Kay et Jost au début des années 2000. On y retrouve en effet à la fois la notion de *monde juste* (*e.g.* « En général, vous trouvez

que la société est **juste** »<sup>22</sup>) mais aussi celle du mérite individuel (e.g. « La société est organisée de telle sorte que les gens ont généralement **ce qu'ils méritent** »<sup>23</sup>) (Jost & Kay, 2005; Kay & Jost, 2003). D'une certaine façon, on peut ainsi envisager que le lien qui existe entre statut social et jugement sur la dimension verticale pourrait prendre racine dans cette notion de mérite (Fiske, 2019) : si les personnes qui occupent les meilleures positions sont celles qui ont le plus de compétence et les personnes qui occupent les moins bonnes positions sont celles qui ont le moins de compétence, alors ce ne sont pas *d'injustes inégalités* que l'on observe mais une *répartition juste et méritée* des positions sociales. Dans cette perspective, si les stéréotypes constituent un outil de légitimation du système, alors les personnes qui adhèrent le plus aux idéologies légitimatrices (e.g. méritocratie) devraient être celles qui ont le plus recours aux stéréotypes. C'est en effet ce que suggèrent quelques travaux s'étant spécifiquement penchés sur ce lien entre adhésion aux idéologies et jugement de groupes ou d'individus sur la dimension verticale (Gaubert & Louvet, 2021; Louvet et al., 2024; Oldmeadow & Fiske, 2007; Yzerbyt et al., 2022). S'intéressant spécifiquement à la méritocratie, une récente méta-analyse a par ailleurs mis en avant une tendance accrue à la stéréotypisation négative des groupes de bas statut par les individus fortement méritocrates (Madeira et al., 2019). Finalement, reprenant l'adage populaire selon lequel il faut « voir pour croire », on pourrait ici considérer qu'il s'agirait plutôt de croire (i.e. adhérer à la méritocratie) pour voir (i.e. vision stéréotypée sur la dimension verticale).

## 1.2. Stéréotypes à l'égard des chômeurs : travaux antérieurs

Des travaux s'intéressant au contenu des stéréotypes à l'égard d'une large variété de groupes ont intégré dans leur analyse le groupe des chômeurs sans que celui-ci n'en soit l'objet d'étude spécifique (Cuddy et al., 2009; Friehs et al., 2022). Ces travaux suggèrent une perception uniformément négative des chômeurs qui, en comparaison à d'autres groupes, obtiennent des scores bas sur les deux dimensions du Big-Two. Ce n'est que très récemment que des travaux basés sur le SCM et portant sur le stéréotype *spécifique aux chômeurs* se sont développés. On peut à cet effet évoquer une série d'études portant sur le stéréotype à l'égard du *groupe des chômeurs* (Seghouat et al., 2021), ainsi que deux séries d'études portant sur l'application de ce stéréotype à *un individu au chômage* (Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023).

---

<sup>22</sup> Traduction personnelle de l'item : « In general, you find society to be **fair** »

<sup>23</sup> Traduction personnelle de l'item : « Society is set up so that people usually get **what they deserve** »

Au fil de deux études menées en France (étude 1) et en Belgique (étude 2), Seghouat et al. (2021) ont étudié la composition du stéréotype à l'égard du *groupe des chômeurs* en suivant un découpage en quatre facettes du Big-Two : sociabilité et moralité pour la dimension horizontale, capacité et effort pour la dimension verticale. Ce choix pour la facette d'effort plutôt que celle d'assertivité semble cohérent avec les résultats des travaux ayant préalablement portés sur la perception à l'égard des chômeurs qui suggèrent que, selon le plus grand nombre, les chômeurs ne sont *pas motivés à la tâche* et ne font *pas d'effort* (Camus & Berjot, 2015 ; Bourguignon et al., (2007) ; Furåker & Blomsterberg, 2003). Dans ces deux études, Seghouat et al. (2021) comparaient le stéréotype à l'égard des chômeurs à celui émis à l'égard des travailleurs. Les résultats obtenus mettent en avant une dévalorisation des chômeurs en termes de moralité, d'effort et de capacité. Il est intéressant de noter que le découpage en facette permet ici de constater que les chômeurs ne sont pas uniformément dévalorisés puisqu'aucune différence n'apparaît entre les deux groupes sur la facette de sociabilité. Ce découpage permet également de mettre en avant un jugement négatif sur les deux composantes de la dimension verticale : les chômeurs sont à la fois dévalorisés sur la composante instrumentale (*i.e.* capacité) et sur la composante motivationnelle (*i.e.* effort).

D'autres travaux s'inscrivant dans le SCM ont taché de déterminer si l'image négative dont pâtit le *groupe des chômeurs* est bien à l'origine de la discrimination que subissent les chômeurs. Pour ce faire, ces travaux ont interrogé le potentiel impact du stéréotype à l'égard des chômeurs sur l'évaluation d'un *chômeur en particulier*. En considérant cette fois les deux grandes dimensions de jugement social, Norlander et al. (2020) ont comparé l'évaluation d'une cible en emploi à celle d'une cible sans emploi au travers de deux études. Dans ces études, les auteurs manipulaient la situation d'emploi de la cible soit en modifiant les dates sur un CV (étude 1) soit en indiquant le statut d'emploi (*i.e.* en emploi ou sans emploi) en introduction d'une vidéo présentant un extrait d'entretien d'embauche (étude 2). Les résultats de ces deux études indiquent une dévalorisation du candidat sans emploi sur les deux dimensions du Big-Two ainsi qu'en termes d'employabilité. Ce travail est le premier à *suggérer expérimentalement* que la discrimination des chômeurs prendrait racine dans la façon dont ils sont stéréotypés. Les récents travaux d'Okoroji et al. (2023) ont poursuivi cette idée. Suivant un design similaire à celui de la première étude de Norlander et al. (2020), les deux études réalisées par ces auteurs proposent cette fois un découpage du jugement social en trois facettes (sociabilité, moralité,

capacité)<sup>24</sup>. A nouveau, ces auteurs constatent une dévalorisation du chômeur par rapport au travailleur en termes *d'employabilité*. Toutefois, nuanciant les résultats des travaux antérieurs en termes de jugement social, le chômeur n'est cette fois dévalorisé que sur la facette de capacité et pas sur celles de moralité ou de sociabilité. Par ailleurs, une analyse de médiation indique que la dévalorisation du chômeur en termes d'employabilité *passé intégralement par* sa dévalorisation en termes de capacité. Autrement dit, le statut de chômeur induit la perception d'une moindre capacité qui amène ensuite, et explique intégralement, la perception d'une moindre employabilité de l'individu.

Aucun de ces travaux n'a intégré l'adhésion à des idéologies légitimatrices dans l'équation. Le seul travail ayant intégré ce type de variable est celui de Monteith et al. (2015) qui s'intéressait plutôt à la manipulation de la cause du chômage et ne se situait pas précisément dans le cadre théorique du SCM. Ces auteurs se sont intéressés à l'impact de l'adhésion aux idéologies légitimatrices (*i.e.* justification du système) sur l'évaluation conjointe de deux cibles dont le chômage était dû soit à une démission soit à un licenciement économique. Les cibles étaient évaluées en termes d'*intention de recrutement* mais aussi en termes de *faiblesse*. Cette dernière était évaluée en demandant aux participants d'indiquer pour chaque candidat dans quelle mesure ils pensaient que « *les faiblesses du candidat ont dû jouer un rôle dans la fin de son précédent emploi* » ou que « *le candidat a d'importants défauts car [il a été licencié de / a mis fin à] son précédent emploi* ». Les résultats de ces études indiquent que le niveau de justification du système des participants influence l'évaluation des cibles. En effet, les participants justifiant fortement le système ont eu plus tendance à vouloir embaucher la personne démissionnaire alors que les participants justifiant faiblement le système ont davantage favorisé celle licenciée. Une analyse de médiation indique par ailleurs que cet effet transite par l'évaluation de la cible en termes de *faiblesse*. Les participants justifiant fortement le système attribuent plus de faiblesse à la cible licenciée, indiquant ainsi qu'ils associent son licenciement à un *manquement* de son côté. En d'autres termes, les participants justifiant fortement le système incriminent davantage la cible ayant été licenciée, qui a certainement dû faire quelque chose ou n'a pas su se montrer suffisamment compétente pour être conservée dans l'entreprise. Si ces auteurs n'inscrivent pas leur travail dans le SCM, on peut toutefois faire un rapprochement entre cette mesure de *faiblesse* et les composantes de la dimension verticale. Ici, selon l'interprétation que semble en faire les participants justifiant fortement le système, ce serait le *manque de performance au*

---

<sup>24</sup> On peut ici déplorer l'absence de la facette d'effort, composante motivationnelle de la dimension verticale qui ressort clairement de travaux antérieurs concernant la perception de ce groupe social.

*travail*, autrement dit un *manque de capacité ou d'effort*, qui serait à l'origine de la perte d'emploi de l'individu licencié. Dans cette perspective, l'analyse de médiation réalisée par Monteith et al. (2015) et celle d'Okoroji et al. (2023) semblent aller dans un sens commun, à ceci près que celle de Monteith et al. (2015) intègre dans son équation l'adhésion des participants à une idéologie légitimatrice.

### 1.3. Originalité et Apport

L'ensemble des travaux décrits jusqu'ici indiquent de façon unanime une dévalorisation des chômeurs sur la dimension verticale du jugement social. Les résultats obtenus sur la dimension horizontale semblent en revanche plus inconsistants. On peut dès à présent faire plusieurs constats. Tout d'abord, les facettes des deux grandes dimensions sont rarement prises en compte et, lorsque c'est le cas, il est encore plus rare que la facette d'effort soit intégrée. Pourtant, des travaux antérieurs ont mis en avant qu'il s'agit d'un élément central de la perception des chômeurs (Bourguignon et al., 2007; Camus & Berjot, 2015; Herman & Van Ypersele, 1998). Par ailleurs, les travaux portant sur la stéréotypisation d'*une cible au chômage* ont été exclusivement réalisés en contexte anglo-saxon (Etats-Unis, Royaume-Uni, Australie). Ainsi, le présent travail de thèse intégrera la facette d'effort – en plus de celles de sociabilité, moralité et capacité – dans son analyse du stéréotype à l'égard des chômeurs, en tant que groupe ou en tant qu'individus, dans le *contexte français*. De façon innovante et en lien avec les constats de Monteith et al. (2015), nous introduirons dans notre analyse l'adhésion à une idéologie légitimatrice. Plus spécifiquement, nous avons fait le choix de nous intéresser à *l'idéologie méritocratique*. Cette idéologie s'avère particulièrement pertinente à considérer lorsqu'il s'agit d'étudier la perception des chômeurs dans la mesure où elle place la focale sur les efforts et les capacités de chacun dans l'explication de ses réussites et ses échecs, rendant ainsi les individus pleinement *responsables* de leur sort (McCoy & Major, 2007). Par ailleurs, une récente méta-analyse a mis en avant un lien positif entre l'adhésion à la méritocratie et la *tendance à stigmatiser* les groupes de bas statut (Madeira et al., 2019) dont celui des chômeurs fait partie.

## 1.4. Résumé de l'article

Le cœur de cette partie consistera en un article soumis dans *Basic and Applied Social Psychology* (référence ci-dessous) et contenant trois des six études réalisées pendant la thèse ayant porté sur les stéréotypes à l'égard des chômeurs en lien avec l'adhésion à la méritocratie. Cette section en résume les objectifs, la méthodologie et les principaux résultats.

Rauscher, C., Louvet, E., & Bourguignon, D. (soumis). Just cross the street to find a job? The role of meritocratic beliefs in the judgment of the unemployed. *Basic and Applied Social Psychology*

L'objectif de ce travail était d'explorer le stéréotype à l'égard des chômeurs, ses conséquences en termes d'employabilité perçue et l'implication des croyances méritocratiques dans ce processus. Plus précisément, le stéréotype associé aux chômeurs a été étudié au fil de trois études en tenant compte non seulement des deux dimensions fondamentales du jugement social, à savoir la compétence et la chaleur, mais aussi de leurs facettes : la capacité et l'effort pour la dimension de compétence, la moralité et la sociabilité pour la dimension de chaleur. Par ailleurs, nous avons étudié ce stéréotype aussi bien à l'égard du groupe des chômeurs (étude 1) qu'à l'égard d'un individu au chômage (études 2 et 3) et avons exploré le rôle des croyances méritocratiques dans le processus. Nos hypothèses étaient les suivantes :

- **H1.** La cible au chômage (groupe comme individu) devrait être jugée plus négativement sur les facettes d'effort, de capacité et de moralité que la cible en emploi ;
- **H2.** Un individu au chômage (études 2 et 3) devrait être perçu comme moins employable qu'un individu en emploi ;
- **H3.** La relation entre statut d'emploi (*i.e.* chômage VS emploi) et l'évaluation en termes d'effort, de capacité, de moralité et d'employabilité envisagée en H1 et H2 devrait être plus forte pour les participants les plus méritocrates que pour les moins méritocrates.

Ces études ont été réalisées auprès d'échantillons de travailleurs (étude 1), d'étudiants (étude 2) et de recruteurs (étude 3). D'un point de vue méthodologique, nos trois études ont suivi un plan inter-participants afin de comparer le stéréotype à l'égard des chômeurs (groupe ou individu) à celui à l'égard des travailleurs (groupe ou individu). La mesure du stéréotype consistait en une tâche d'attribution de traits. Dans les trois études nous avons proposé aux participants une liste de douze traits, trois pour chaque facette de jugement : effort (persévérant, investi, travailleur), capacité (autonome, productif, performant), sociabilité (sympathique, chaleureux, aimable) et moralité (honnête, sincère, généreux). Dans l'étude 1, les participants devaient indiquer pour

chaque trait « dans quelle mesure il est probable que la plupart des gens l'utilisent pour décrire » soit les **personnes en recherche d'emploi** soit les **personnes en emploi** selon la condition expérimentale, sur une échelle allant de (1) « pas du tout probable » à (7) « tout à fait probable ». Dans les études 2 et 3, les participants étaient confrontés à la même liste de traits et à une consigne similaire mais ils devaient cette fois évaluer une cible dont le profil leur avait préalablement été présenté. Ce profil incluait une courte description indiquant soit que la personne « **travaillait** » soit qu'elle était « **à la recherche d'un emploi** » ainsi qu'un extrait de CV sur lequel figurait soit une date de fin (*i.e.* condition chômage) soit « poste actuel » (*i.e.* condition emploi) au niveau de la dernière expérience (annexe 3). Les participants des études 2 et 3 devaient également évaluer la cible en termes d'employabilité en indiquant la probabilité, selon eux, que cette personne « gravira rapidement les échelons dans une entreprise », « sera facilement promue », « s'intégrera facilement dans une nouvelle équipe » et « s'adaptera vite à un nouveau poste ». Pour les trois études, les croyances méritocratiques en contexte professionnel étaient préalablement mesurées dans une étude présentée aux participants comme indépendante. Ces croyances étaient mesurées à l'aide de l'échelle de méritocratie en douze items présentée dans la première partie du manuscrit (annexe 1).

En termes de résultats, on constate tout d'abord que nos données vont dans le sens de recherches antérieures en ce qui concerne le stéréotype associé aux chômeurs *en tant que groupe* : ils sont effectivement dépeints comme manquant à la fois de capacités et d'efforts par rapport aux travailleurs (étude 1). Cette dévalorisation de l'effort, et pas seulement de la capacité, peut être mise en lien avec les travaux dans le champ des attributions causales qui suggèrent que le chômage peut s'expliquer en partie par un manque d'engagement individuel et que de nombreux chômeurs « seraient capables de trouver un emploi s'ils le voulaient simplement » (Furåker & Blomsterberg, 2003). Dépeindre les chômeurs comme manquant d'efforts suggère le principe méritocratique selon lequel ils *méritent* leur sort puisque l'effort est un élément pleinement sous leur *contrôle* (Rauscher et al., 2024). Cependant, contrairement aux recherches antérieures sur les stéréotypes à l'égard des chômeurs, ceux-ci ne sont pas dévalorisés au niveau de la dimension de chaleur. On peut supposer que les chômeurs, considérés comme incompetents, ne sont ici pas perçus comme entrant en compétition avec l'intérêt de nos participants qui étaient pour la majorité en emploi au moment de l'étude. Notre première hypothèse n'est donc que partiellement validée au niveau groupe.

Les résultats considérant l'impact des croyances méritocratiques lorsqu'il s'agit d'évaluer *un individu au chômage* s'avèrent également intéressants. Tout d'abord, on constate que seules les

personnes ayant des croyances méritocratiques élevées ont perçu la cible au chômage comme moins employable (étude 2), moins capable et moins persévérante (étude 3) que la cible en emploi. Ces résultats confirment notre hypothèse selon laquelle les croyances méritocratiques jouent un rôle important dans la stigmatisation des chômeurs en les rendant *responsables de leur sort* et valident, partiellement, notre troisième hypothèse. Il est intéressant de noter que la méritocratie ne semble opérer que lorsqu'il s'agit d'évaluer un individu au chômage (études 2 et 3) plutôt que les chômeurs en tant que groupe (étude 1). Ce résultat fait écho à la nature individualisante de l'idéologie méritocratique qui suggère que le succès ou l'échec repose sur des caractéristiques individuelles et que chaque *personne* mérite ce qu'elle reçoit. On peut ainsi supposer que les participants, indépendamment de leurs croyances méritocratiques, sont conscients du stéréotype à l'égard des chômeurs, mais seules les personnes fortement méritocrates s'appuient sur ce stéréotype au moment d'évaluer un individu au chômage.

Par ailleurs, en introduisant dans notre recherche à la fois un échantillon d'étudiants (étude 2) et un échantillon de recruteurs (étude 3), nos résultats suggèrent que les croyances méritocratiques pourraient impacter le processus de stigmatisation à différents niveaux selon le positionnement dans le monde professionnel des participants. Dans l'étude 2, les étudiants méritocrates ont perçu la cible au chômage comme moins employable que la cible en emploi, alors qu'aucune différence n'apparaissait en ce qui concerne les stéréotypes. Dans l'étude 3, les recruteurs méritocrates ont perçu la cible au chômage comme moins capable et moins persévérante que la cible employée, mais aucune différence n'apparaissait en ce qui concerne l'employabilité. Ces divergences peuvent être expliquées par les différences de statut professionnel entre nos deux échantillons. On peut supposer que les étudiants très méritocrates sont conscients de la stigmatisation des chômeurs sur le marché du travail, même s'ils restent réticents à stéréotyper négativement la cible au chômage. De plus, il s'agissait d'étudiants en sciences humaines et sociales (SHS), des étudiants connus pour leur faible adhésion aux idéologies légitimatrices (De Oliveira et al., 2008) et pour leur particulière sensibilité aux pressions normatives en faveur de la non-discrimination (Dambrun & Guimond, 2004). Il est donc possible qu'ils aient été réticents à dénigrer les chômeurs en leur attribuant un manque de compétence ou d'effort. D'un autre côté, les recruteurs les plus méritocrates ont pu considérer le chômage de la cible comme un signal d'incompétence (Kroft, 2013) et, par conséquent, ont indirectement pénalisé les candidats au chômage dans la mesure où leurs décisions d'embauche doivent être basées sur la compétence perçue. Des analyses statistiques supplémentaires ont effectivement révélé un effet indirect du statut d'emploi sur l'employabilité perçue passant par

les jugements d'effort (et de capacité) pour les recruteurs fortement méritocrates. En d'autres termes, les recruteurs méritocrates perçoivent indirectement le chômeur comme moins employable que le travailleur parce qu'ils perçoivent la cible au chômage comme manquant d'effort (et de capacité).

Globalement, cet ensemble d'études met en évidence le rôle des croyances méritocratiques dans le jugement social tout en approfondissant la compréhension des processus psychologiques sous-jacents à la stigmatisation des chômeurs, un groupe social qui a reçu peu d'attention dans la littérature psychosociale.

## 2. Article: Just cross the street to find a job? The role of meritocratic beliefs in the judgment of the unemployed

### **Abstract**

The present research investigated the role of meritocratic beliefs in stereotyping the unemployed and its consequences on perceived employability among samples of various occupational status. Study focused on the stereotype toward the unemployed as a group, and Studies 2 and 3 toward an unemployed individual. In all studies, we measured participants' meritocratic beliefs and asked them to rate either an unemployed or an employed target (group or individual). In Study 2, high meritocratic students perceived the unemployed target as less employable than the employed target. In Study 3, high meritocratic recruiters perceived the unemployed target as less capable and perseverant than the employed target. This research deepens the understanding of the psychological processes underlying the stigmatization of the unemployed.

*Keywords: Unemployment, Social Judgment, Stereotypes, Meritocracy, Employability, Discrimination*

Supplementary material available on OSF:

[https://osf.io/ecauj/?view\\_only=34cadb1939dc4962a704e22fa6732d2f](https://osf.io/ecauj/?view_only=34cadb1939dc4962a704e22fa6732d2f)

## **Just cross the street to find a job?**

### **The role of meritocratic beliefs in the judgment of the unemployed**

In Western societies, unemployment constitutes a major issue for governments due to the economic cost of the welfare benefit but also due to the deleterious consequences on the physical and mental health of the unemployed (Creed et al., 2001; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009). Policies aiming to address this issue generally focus on the unemployed themselves by creating programs to help them develop their skills, job search technics or even create their own job. By doing so, these policies are individualizing a collective problem (Abdelnour, 2014; Comby, 2014), and undermine the fact that an important barrier to returning to work is the stigma associated with the unemployed as a group. A large number of field experiments in economic and management science consistently show that recruiters prefer employed over unemployed applicants (Blau & Robins, 1990; Schofield et al., 2019; Suomi et al., 2020; Trzebiatowski et al., 2020). According to economic theories, this is generally explained by the idea that employers may use unemployment as a signal of supposed skill deterioration. In line with this interpretation, it has been shown that the likelihood of receiving a call back for an interview significantly decreases with the length of unemployment (Kroft et al., 2013; Oberholzer-Gee, 2008). However, recent work in social psychological literature indicated that discrimination against the unemployed occurs nearly instantaneously to becoming unemployed, suggesting that unemployment is associated with negative stereotypes depicting the unemployed as incompetent and lazy (Camus & Berjot, 2015; Norlander et al., 2020). Our work aimed to further investigate the role of stereotypes against the unemployed as a potential barrier to the labor market. Furthermore, stereotypes are used to explain and justify existing social arrangements and unequal distributions of resources (Jost & Banaji, 1994), and are therefore related to system justifying ideologies such as meritocracy. Considering the unemployed as incompetent and lazy supports the meritocratic principle that the unemployed are responsible for their fate and deserve their situation (Aarøe & Petersen, 2014; Furåker & Blomsterberg, 2003). For example, a recent French study showed that among a representative panel of French citizens, 50% agreed with the following statement: “Most of the unemployed are not really looking for a job”<sup>25</sup>. An important and innovative contribution of our work is to consider the role of meritocratic beliefs in negatively stereotyping the unemployed.

---

<sup>25</sup> Source: <https://www.unedic.org/publications/barometre-unedic-volet-5-quel-regard-les-francais-portent-ils-sur-le-chomage-et-l-emploi>

## 2.1. Stereotyping the unemployed

Stereotypes are “shared beliefs about the characteristics [...] of a given social group” (Leyens et al., 1994) that influence the way people are perceived and determine social interactions. As suggested by the Stereotype Content Model (SCM – Fiske et al., 2002), stereotypes are structured by two major dimensions: warmth, recently called the “horizontal” dimension of social judgment, and competence, recently called the “vertical” dimension (Koch et al., 2020). The first one refers to the good versus bad intentions of a social group, whereas the second one refers to the abilities of this group to pursue their intentions. Furthermore, stereotypes usually appeared to be “mixed” (Cambon & Yzerbyt, 2018; Fiske et al., 2002). In other words, when a social group is negatively evaluated on one of the two dimensions, it is positively evaluated on the other. More precisely, high-status groups are generally seen as competent but cold, whereas low-status groups are seen as incompetent but warm (e.g. Oldmeadow & Fiske, 2010). However, some low-status groups are devalued on both dimensions such it is the case for drug users, homeless people and welfare recipients (Fiske et al., 2002; Harris & Fiske, 2009), but also the unemployed (Cuddy et al., 2008, 2009; Friebs et al., 2022). The few studies focusing on the stereotype towards the unemployed corroborate this homogeneously negative perception of this social group (Norlander et al., 2020; Seghouat et al., 2021). Similar results have been obtained in experimental research that studied the extent to which this stereotype is applied at the individual level, and may impact employability (Norlander et al., 2020). In this work, participants were asked to evaluate the same job applicant presented as either employed or unemployed. Results revealed that the unemployed applicant was judged to be lower in both competence and warmth, but also seen as less employable than the employed applicant. Whereas the relationship between perceived competence and professional success has been addressed in the literature (Cuddy et al., 2011; Louvet et al., 2019), as far as we know, the work of Norlander and his colleagues (2020) is the only experimental research dealing with this issue applied to unemployment.

## 2.2. The role of meritocratic beliefs in derogation of the unemployed

It has been suggested that the roots of negative stereotypes towards low-status social groups, such as the unemployed, may reside in system-justifying beliefs or just-world thinking (Fiske et al., 2002; Jost & Banaji, 1994; Kay et al., 2009; J. Oldmeadow & Fiske, 2007). According to this approach, ascribing more competence to high-status groups than to low-status groups suggests that the world is a relatively fair place, in which people generally achieve the status

they deserve. Thus, stereotypes could be related to legitimizing ideologies, especially meritocratic beliefs (Fiske, 2019). Meritocracy has first been introduced by Michael Young in 1958 and can be defined as the belief that success relies on capacity and effort (Son Hing et al., 2011). This ideology is particularly highlighted in the American culture through the “American Dream” (Hoyt et al., 2021) – anyone can reach the top as long as he / she’s putting enough will and effort to do it – but it is also widely spread in all western societies. For example in France, the State is supposed to give every citizen an equal start, consequently, inequalities look fair because they are related to individual characteristics (Duru-Bellat, 2019; Girerd et al., 2021).

There is some evidence in the literature suggesting that meritocratic beliefs, and more generally system justifying ideologies, lead to negative stereotyping of low-status groups (Hadarics & Kende, 2019; Madeira et al., 2019). This hypothesis recently received further support in studies conducted in professional settings showing that targets occupying low professional positions are perceived as less competent than targets occupying high professional positions specifically by participants high in system-justifying ideologies (Gaubert & Louvet, 2021; Louvet et al., 2024).

The role of meritocratic beliefs in derogating low-status groups is particularly interesting when considering the case of the unemployed. Recent studies suggested that, in most people’s opinion, the unemployed are perceived as not looking for a job (Danckert, 2017) and not even making any effort to find one (Furåker & Blomsterberg, 2003). In other words, unemployment seems to be associated with a lack of merit on the part of the unemployed (Gurr & Jungbauer-Gans, 2013). In the same line, recent research showed that participants high in meritocratic beliefs systematically explained unemployment as a lack of effort and competence, blaming the unemployed themselves for their unfortunate situation (Rauscher et al., 2024). This tendency to blame the unemployed in line with meritocracy is also quite prominent when it comes to welfare policies. In different cultures, such policies are based on the merit of welfare recipients (Aarøe & Petersen, 2014): people may receive such allocations as long as they’re deserving.

## 2.3. Overview

The first aim of the present research was to further explore the stereotype associated with the unemployed, a social group that received little attention in the literature. This stereotype will be studied in line with the two fundamental dimensions defined by the SCM (Fiske et al., 2002), namely competence and warmth, but also with their subcomponents recently introduced in the literature: sociability and morality for warmth, capacity and effort for competence (Abele et al.,

2016; Cambon, 2022). Sociability refers to forming positive connections with others (friendly, likable...), whereas morality refers to correctness about ethical values (honest, trustworthy...) (Brambilla et al., 2011; Leach et al., 2007). Capacity refers to the ability to goal attainment (competent, efficient...) whereas effort refers to the commitment to goal attainment (hardworking, persevering...) (Cambon, 2022; Louvet et al., 2019). Taking into account these subcomponents seems particularly relevant when considering the unemployed. As highlighted in the few empirical studies on this topic, this social group is generally seen as incompetent but could be particularly devalued in the facet of effort (Camus & Berjot, 2015). Concerning warmth, some recent results suggest that the unemployed may be specifically devalued on the facet of morality (and not on sociability) as they are perceived as taking advantage of the system (Camus & Berjot, 2015; Seghouat et al., 2021). In Study 1, we will analyze the stereotype attributed to the group of the unemployed. In Studies 2 and 3, we will explore how this stereotype is applied to an individual target and its consequences in terms of employability. As far as we know, only the research of Norlander and his colleagues (2020) addressed this issue.

A second aim of our research was to introduce the role of meritocratic beliefs in the stereotyping process. Derogating low-status groups on status relevant dimensions (such as competence) has often been explained theoretically by system-justifying beliefs (Fiske et al., 2002; Fiske & Bai, 2020; Jost & Banaji, 1994) but rarely empirically addressed (Gaubert & Louvet, 2021; Kay et al., 2005), and never explored for the specific group of the unemployed. As far as we know, there are only two recent studies investigating meritocratic beliefs in line with unemployment (Monteith et al., 2015; Rauscher et al., 2024). However, these studies focused on causal attributions of unemployment rather than on stereotypes. Our hypotheses were as follows: First, we expected the unemployed target (group or individual – Studies 1-3) to be judged more negatively on the facets of effort, capacity and morality than the employed target (H1). Second, the unemployed target (individual – Studies 2-3) should be perceived as less employable than the employed target (H2). Third, the relationship between employment status (employed versus unemployed) and rating in terms of capacity, effort, morality and employability was expected to be stronger for participants high in meritocratic beliefs compared to participants low in meritocratic beliefs (H3). In line with the recent results obtained by Seghouat et al. (2021), we did not expect any difference between the employed and the unemployed target on the subcomponent of sociability.

For all studies, we conducted statistical analyses with Jamovi Software version 2.3.28 (R Core Team, 2021; The Jamovi Project, 2022) using various packages depending on the needed

analysis (Gallucci, 2019; Revelle, 2019). Participants' informed consent was collected at the very beginning of each study. Participants were informed that they were free to retrieve their consent and end their participation at any moment.

## 2.4. Study 1

Our first study aimed to replicate and extend previous results considering the stereotype towards the group of the unemployed (Seghouat et al., 2021). Specifically, we compared the judgment towards the group of the unemployed to the judgment towards the group of the employed on four facets of judgment: effort, capacity, sociability, and morality. We introduced meritocratic beliefs as a potential moderator of this judgment.

### 2.4.1. Participants

Our final sample included 256 participants (66 male, 187 female and 3 other), aged from 18 to 60 years old ( $M = 28.27$ ,  $SD = 8.657$ ). Most of them (184) were employed (47 students, 23 unemployed, and 2 unspecified). We did not reward participants for their contribution.

### 2.4.2. Material and procedure

We recruited participants by posting on various Facebook groups unrelated with the academic world. We informed participants that they were going to take part in an online survey composed of two independent studies: the first one was presented as concerning their general perception of the professional world and the second one the perception of some social groups in our society. To highlight the pretended independency of the two studies, participants had the choice either to end their participation after completing the first part or to continue with the second one. Only participants that took part to the entire study got included in our following analysis, leading us to retrieve 50 persons that only completed the first part.

In the first part, participants had to indicate their level of agreement, from (1) 'not at all' to (7) 'totally', with 12 statements in line with meritocratic beliefs about the professional world previously used in studies with a similar design (Rauscher et al., 2024). The scale included items such as 'workers get the salary they deserve', 'at work, when there is a will there is a way' or 'to achieve professionally, you just need to work hard'. The second part presented participants with a list of 12<sup>26</sup> traits, three for each facet of judgement: effort (*perseverant*,

---

<sup>26</sup> We also included one negative trait for each facet (lazy, assisted, selfish and profiteer) but did not include them in our following analysis as they altered the internal consistency of their corresponding facet quite much (see supplementary analysis).

*hardworking, invested*), capacity (*autonomous, productive, efficient*), sociability (*warm, friendly, kind*) and morality (*honest, sincere, generous*). These traits were selected from previous work on the two fundamental dimensions of social judgment and its subcomponents (Fiske et al., 2002; Cambon, 2022; Norlander et al., 2020; Seghouat et al., 2021). Depending on the experimental condition, participants had to indicate the probability from 1 ‘very unlikely’ to 7 ‘most likely’ that most people would use each trait to describe either “persons looking for a job” or “employed persons”. Traits were presented on the same screen in a random order.

To test our hypotheses, we computed a composite score for meritocratic beliefs (*cronbach’s alpha* = .84), and for each facet of social judgment (*cronbach’s alpha<sub>effort</sub>* = .88, *cronbach’s alpha<sub>capacity</sub>* = .885, *cronbach’s alpha<sub>sociability</sub>* = .78, *cronbach’s alpha<sub>morality</sub>* = .71).

### 2.4.3. Results

To test H1 and H3, we relied on multiple regression analyses introducing employment status (unemployed coded -1; employed coded +1), meritocracy (mean score centered), and their interaction as predictors, and each facet of judgment (effort, capacity, sociability, morality) as the criterion. This analysis yielded a significant main effect of employment status on capacity,  $\beta = .84$ ,  $t(252) = 7.41$ ,  $p < .001$ , and effort,  $\beta = .61$ ,  $t(252) = 5.11$ ,  $p < .001$ . The unemployed are seen as less capable and making less effort than the employed. However, these main effects were not moderated by meritocratic beliefs, neither for capacity,  $\beta = -.05$ ,  $t(252) = -0.45$ ,  $p = .656$ , nor for effort,  $\beta = -.07$ ,  $t(252) = -0.62$ ,  $p = .538$ . Concerning warmth, results revealed no significant difference between the unemployed and the employed, neither for morality,  $\beta = -.04$ ,  $t(252) = -0.29$ ,  $p = .773$ , nor for sociability,  $\beta = .12$ ,  $t(252) = 0.99$ ,  $p = .326$ . There was also no significant interaction between employment status and participants meritocratic beliefs, neither on morality,  $\beta = -.02$ ,  $t(252) = -0.10$ ,  $p = .918$ , nor on sociability,  $\beta = .04$ ,  $t(252) = 0.29$ ,  $p = .771$ . All means are presented in Table 11.

**Table 11.** *Mean judgment on each facet depending on the professional status of the judged group (Study 1)*

|             | <b>Unemployed</b> | <b>Employed</b> |
|-------------|-------------------|-----------------|
| Effort      | 4.17(1.65)a       | 5.09(1.19)b     |
| Capacity    | 3.84(1.64)a       | 5.15(1.16)b     |
| Sociability | 4.18(1.35)a       | 4.32(0.945)a    |
| Morality    | 3.90(1.23)a       | 3.85(1.02)a     |

*Note.* Numbers in parentheses are standard deviations. For each line, different letters indicate significant differences between employed and unemployed target.

#### 2.4.4. Discussion

In line with our hypothesis (H1) and previous work on the perception of the unemployed (Norlander et al., 2020; Trzebiatowski et al., 2020), this social group is seen as less competent than the employed. Interestingly, this low judgment on competence concerns not only lack of capacity, but also lack of effort (Camus & Berjot, 2015; Seghouat et al., 2021). However, contrary to our expectations (H1), the unemployed were not perceived more negatively than the employed on morality. Previous research indicated that the unemployed are seen as taking advantage of the system: they receive unemployment benefits without really trying to get a job (Camus & Berjot, 2015; Furåker & Blomsterberg, 2003). In line with this idea, Seghouat et al. (2021) showed that unemployed people are specifically devalued on the facet of morality. However, this is the only research distinguishing morality from sociability when analyzing the stereotype toward the unemployed. Interestingly, among the negative items that we excluded of our main analyses because they affected the internal consistency, the items “lazy”, “assisted”, and “profiteers” were significantly more attributed to the unemployed than to the employed (see supplementary analyses). This is consistent with previous work indicating that such characteristics are generally strongly associated with the group of the unemployed (Bourguignon et al., 2007; Herman & Van Ypersele, 1998). Finally, contrary to our hypothesis (H3), the negative perception of the unemployed was not moderated by participants’ meritocratic beliefs, neither on effort nor on capacity. This unexpected result could be explained by the fact that we measured the stereotype associated with the group of the unemployed, and not how this stereotype may influence social judgment on an individual level. Participants may be aware of the stereotype towards unemployed persons regardless of their meritocratic beliefs, but only high meritocratic believers may rely on this stereotype to negatively evaluate an unemployed individual. The purpose of our second study is to test this hypothesis.

## 2.5. Study 2

The aim of Study 2 was to investigate the transposition of the stereotype observed at the group level (Study 1) to the individual level. Participants were confronted with an individual target presented as either unemployed or employed according to the experimental condition. They were invited to evaluate this target on the same four facets of social judgment as in Study 1 (capacity, effort, morality, and sociability). They also had to rate the target's employability. Again, we introduced meritocracy as a potential moderator.

### 2.5.1. Participants

Our sample included 320 participants (68 male, 232 female and 20 other), aged from 17 to 69 ( $M = 24.9$ ,  $SD = 7.26$ ). Most of them (201) were students in social sciences, 92 were currently employed and 12 were unemployed. We did not reward participants for their contribution, but they could subscribe to take part in a small lottery (first price: 40€ of gift cards) that took place a month after the end of the data collection.

### 2.5.2. Material and procedure

We recruited participants using social media (student groups in various areas) to take part in an online survey presented as two independent studies. The first one was presented as concerning their general perception of the professional world and the second one as concerning first impressions of a person's professional career. Only participants who took part in the entire study were included in our following analysis, leading us to retrieve 32 persons who only completed the first part.

The first part contained the same meritocratic beliefs scale as in Study 1. As in Study 1, we computed a composite score for meritocratic beliefs (*cronbach's alpha* = .84). In the second part, we presented participants with the professional profile of a fictive 30-year-old man. The profile included a CV and a short description of the target. According to the experimental condition, the target was either presented as "currently working" or "unemployed for 18 months". Participants had to evaluate this target on the same 12 positive traits as in Study 1. They had to indicate on a scale from (1) 'not at all' to (7) 'totally', the extent to which 'one could say that' each adjective could be used to describe the individual that just has been presented to them. The traits appeared on the same screen in a random order. As in Study 1, we computed a composite score for each facet of judgment (*cronbach's alpha*<sub>effort</sub> = .77, *cronbach's alpha*<sub>capacity</sub> = .77, *cronbach's alpha*<sub>sociability</sub> = .88, *cronbach's alpha*<sub>morality</sub> = .73). Finally, we

measured the perceived employability of the target with four items. Participants had to indicate the probability, from (1) ‘not at all’ to (7) ‘totally’, that this person would ‘quickly climb the corporate ladder’, ‘easily get promoted’, ‘easily fit in a new work team’ and ‘easily adapt to a new job’. Again, we computed a composite score for perceived employability (*cronbach’s alpha* = .75).

### 2.5.3. Results

#### 2.5.3.1. Social judgment

To test H1 and H3, we relied on multiple regression analyses introducing employment status (unemployed coded -1; employed coded +1), meritocracy (mean score centered), and their interaction as predictors, and each facet of judgment (capacity, effort, morality, sociability) as the criterion. This analysis yielded a significant main effect of employment status on the judgment of morality,  $\beta = -.221$ ,  $t(316) = 2.01$ ,  $p = .046$ , indicating that the unemployed target is judged more positively than the employed target on morality. There was no significant main effect for capacity,  $\beta = .09$ ,  $t(316) = 0.82$ , effort,  $\beta = -.07$ ,  $t(316) = -0.628$ ,  $p = .531$ ,  $p = .412$ , or sociability,  $\beta = -.05$ ,  $t(316) = -0.44$ ,  $p = .658$ . There was no significant interaction between the target’s employment status and participants meritocratic beliefs for capacity,  $\beta = .03$ ,  $t(316) = 0.26$ ,  $p = .797$ , effort,  $\beta = .11$ ,  $t(316) = 0.98$ ,  $p = .327$ , morality,  $\beta = .15$ ,  $t(316) = 1.32$ ,  $p = .189$ , and sociability,  $\beta = .08$ ,  $t(316) = 0.74$ ,  $p = .459$ . All means are presented in Table 12.

**Table 12.** Means on each facet of judgment depending on the professional status of the target (Study 2)

|             | Unemployed | Employed    |
|-------------|------------|-------------|
| Effort      | 4.68(.95)a | 4.61(.97)a  |
| Capacity    | 4.55(.96)a | 4.65(.97)a  |
| Sociability | 4.58(.96)a | 4.54(1.09)a |
| Morality    | 4.42(.81)a | 4.24(.86)a  |

*Note.* Numbers in parentheses are standard deviations. For each line, different letters indicate significant differences between employed and unemployed target.

#### 2.5.3.2. Perceived employability

To test H2 and H3, we performed a multiple regression analysis introducing the target’s employment status (unemployment coded -1; employment coded +1), meritocracy (mean score centered), and their interaction as predictors, and the target’s perceived employability as the

criterion. This analysis yielded no main effect of the target's employment status on perceived employability,  $\beta = .08$ ,  $t(313) = 0.71$ ,  $p = .480$ . However, there was a significant interaction between the target's employment status and participants' meritocratic beliefs,  $\beta = .24$ ,  $t(313) = 2.11$ ,  $p = .036$ . More precisely, results indicate that the unemployed target is perceived as less employable than the employed target by participants high in meritocratic beliefs,  $\beta = .32$ ,  $t(313) = 2.00$ ,  $p = .046$ , whereas there is no difference between the two targets for low meritocratic believers,  $\beta = -.16$ ,  $t(313) = 0.99$ ,  $p = .320$ . All means are presented in Table 13.

**Table 13.** Means of employability depending on the professional status of the target and participants' meritocratic beliefs (Study 2)

|                         | Unemployed  | Employed    |
|-------------------------|-------------|-------------|
| <b>Low meritocracy</b>  | 4.18(.09)a  | 4.05(.10)a  |
| <b>High meritocracy</b> | 4.17(.095)a | 4.44(.095)b |

*Note.* Numbers in parentheses are standard errors. For each line, different letters indicate significant differences between employed and unemployed target.

#### 2.5.4. Discussion

Interestingly and in line with our hypothesis, in Study 2 meritocratic beliefs significantly influenced the way participants perceived the unemployed compared to the employed target. Only participants high in meritocratic beliefs evaluated the unemployed target as less employable than the employed target. In other words, meritocracy ironically induces the idea that the unemployed are not employable because they are unemployed. However, surprisingly, and contrary to results observed at the group level (Study 1), the unemployed target was not judged more negatively than the employed target on competence and effort, and even slightly more positively on morality. This result could be explained by the fact that participants were mainly students in social sciences known to little endorse legitimizing ideologies (De Oliveira et al., 2008) and more sensitive to normative pressures toward non-discrimination (Dambrun & Guimond, 2004). Thus, they may be reluctant to derogate unemployed persons by assigning them a lack of competence or effort. Judging the unemployed target even more moral than the employed target could rely on a kind of compensation effect conveying their willingness to appear benevolent toward a stigmatized group (Cambon & Yzerbyt, 2018; Kay & Jost, 2003). Because our student sample is potentially at the origin of such intriguing results, we decided to replicate the present study among workers rather than students.

## 2.6. Study 3

The purpose of Study 3 was to analyze how an unemployed versus employed target would be perceived by people involved in the recruitment process, and thus directly confronted to the choice to recruit either an employed or unemployed person.

### 2.6.1. Participants

Participants were 131 persons (59 male and 72 female), aged from 23 to 68 years old ( $M = 46.74$ ,  $SD = 10.71$ ) and working in human resources or recruitment, 53 participants worked in a company of more than 250 workers, 24 in a company of 101 to 250 workers, 34 in a company of 11 to 100 workers and 20 in a company of less than 10 workers. As we used the services of a participants recruiting platform (Bilendi), participants who completed the entire study got a small financial reward for their contribution.

### 2.6.2. Material and procedure

We used the services of a participant-recruiting platform to recruit specifically persons working in the field of human resources and recruitment. Again, we presented the two studies as independent, but participants could not end their participation between them.

In the first part, we measured meritocratic beliefs using the same scale as in studies 1 and 2, and again computed a composite score (*cronbach's alpha* = .92). In the second part, as in Study 2, we presented participants with the profile of an individual who was either “currently working” or “unemployed for 18 months”<sup>27</sup>. As participants were recruiters, both targets were explicitly described as looking for a job. We used the same material as in Studies 1 and 2 to assess social judgment, and computed a composite score for each facet (*cronbach's alpha<sub>effort</sub>* = .74, *cronbach's alpha<sub>capacity</sub>* = .75, *cronbach's alpha<sub>sociability</sub>* = .79, *cronbach's alpha<sub>morality</sub>* = .75). We measured the perceived employability of the target with six items. These items included the four items used in Study 2, to which we added two more items considering job search success: this person would ‘quickly find a job’ and ‘easily obtain job interviews’. We computed a composite score of perceived employability (*cronbach's alpha* = .89).

---

<sup>27</sup> As this study took place in November 2021, we initially included a third experimental condition presenting a person whose unemployment was directly related to the pandemic. We did not include this condition in the present analyses in order to enhance comparability of Studies 2 and 3.

## 2.6.3. Results

### 2.6.3.1. Social judgment

To test H1 and H3, we relied on multiple regression analyses. We introduced the target's employment status (unemployment coded -1; employment coded +1), meritocracy (mean score centered), and their interaction as predictors, and each facet of judgment (effort, capacity, sociability, morality) as the criterion. This analysis yielded no significant major effect of target's employment status on the judgments of effort,  $\beta = .18$ ,  $t(127) = 1.06$ ,  $p = .290$ , capacity,  $\beta = .09$ ,  $t(127) = 0.52$ ,  $p = .605$ , sociability,  $\beta = .08$ ,  $t(127) = 0.47$ ,  $p = .640$ , or morality,  $\beta = .18$ ,  $t(127) = 1.055$ ,  $p = .293$ . There was marginally significant interactions between the target's employment status and participants' meritocratic beliefs for the judgment of effort,  $\beta = .32$ ,  $t(127) = 1.84$ ,  $p = .068$ , and capacity,  $\beta = .32$ ,  $t(127) = 1.81$ ,  $p = .072$ , but not for the judgment of sociability,  $\beta = .04$ ,  $t(127) = 0.22$ ,  $p = .829$ , and morality,  $\beta = .07$ ,  $t(127) = 0.41$ ,  $p = .683$ . More precisely, the unemployed target is judged more negatively in terms of effort and marginally in terms of capacity than the employed target only by high meritocratic believers, respectively  $\beta = .51$ ,  $t(127) = 2.05$ ,  $p = .042$ , and  $\beta = .41$ ,  $t(127) = 1.65$ ,  $p = .10$ , but not by low meritocratic believers,  $\beta = -.14$ ,  $t(127) = 0.57$ ,  $p = .57$  and  $\beta = -.23$ ,  $t(127) = 0.93$ ,  $p = .35$ . All means are presented in Table 14.

**Table 14.** Mean judgment on each facet of judgment depending on the professional status of the target and participant's meritocratic beliefs (Study 3)

|                         | Unemployed | Employed   |
|-------------------------|------------|------------|
| <b>Low meritocracy</b>  |            |            |
| Effort                  | 4.65(.16)a | 4.53(.16)a |
| Capacity                | 4.62(.16)a | 4.42(.16)a |
| Sociability             | 4.32(.16)a | 4.36(.17)a |
| Morality                | 4.27(.16)a | 4.37(.17)a |
| <b>High meritocracy</b> |            |            |
| Effort                  | 4.51(.15)a | 4.98(.17)b |
| Capacity                | 4.40(.15)a | 4.78(.17)b |
| Sociability             | 4.44(.16)a | 4.56(.17)a |
| Morality                | 4.45(.16)a | 4.69(.17)a |

*Note.* Numbers in parentheses are standard errors. For each line, different letters indicate significant differences between employed and unemployed target.

### 2.6.3.2. Perceived employability

To test H2 and H3, we performed a multiple regression analysis introducing the target's employment status (unemployment coded -1; employment coded +1), meritocracy (mean score centered), and their interaction as predictors, and target's perceived employability as the criterion. This analysis yielded no significant main effect of target's professional status,  $\beta = .20$ ,  $t(127) = 1.18$ ,  $p = .24$ , and no interaction with participants' meritocratic beliefs,  $\beta = .27$ ,  $t(127) = 1.57$ ,  $p = .12$ .

### 2.6.4. Discussion

In line with our hypothesis, results obtained in Study 3 showed that the stereotype toward the unemployed, depicting this social group as incompetent and lazy, was applied to an unemployed individual by participants high in meritocratic beliefs. This result suggests that devaluating unemployed persons on competence and effort is a way to legitimize their exclusion from the labor market. Interestingly, the difference between the unemployed and the employed target revealed to be slightly more important on effort than on competence. This result is consistent with those obtained in Study 1, as well as previous findings suggesting that the unemployed are primarily seen as lazy (Camus & Berjot, 2015). Depicting the unemployed as lacking effort also suggests that the unemployed person can be held responsible for his / her fate insofar as effort is controllable. This reflects the meritocratic principle that everyone gets what he / she deserves, suggesting that the unemployed have only themselves to blame (Rauscher et al., 2024). However, contrary to our expectations, in this study, there was no difference between the unemployed and the employed target in terms of employability. This could be explained by the fact that recruiters infer employability from perceived competence and not directly from employment status.

## 2.7. General discussion

The present research aimed to investigate the role of meritocratic beliefs in stereotyping the unemployed and its consequences on perceived employability. The contribution of this research is multifaceted. First, it focuses on a social group that received little attention in the social psychological literature. Second, it analyzed the stereotype associated with the unemployed by considering not only the two fundamental dimensions of social judgment, namely competence and warmth (Abele et al., 2021; Fiske et al., 2002), but also their facets recently highlighted in the literature (Cambon, 2022), namely capacity and effort (Louvet et al., 2009, 2019; Rohmer

et al., 2022), morality and sociability (Brambilla et al., 2011; Leach et al., 2007). Third, we experimentally explored stereotyping toward the unemployed at both group and individual levels. Fourth, we conducted our studies not only on student samples but also on recruiters. Finally, and importantly, we introduced the role of meritocratic beliefs in the stereotyping process. In Study 1, we analyzed the stereotype associated with the unemployed as a group, and in Studies 2 and 3 at an individual level. In all studies, we measured participants' meritocratic beliefs and asked them to rate either an unemployed or an employed target (group or individual) on capacity, effort, morality, and sociability. In studies 2 and 3, we also asked participants to rate the target's employability.

Corroborating and extending recent previous research, our results highlighted a stereotype associated with the unemployed as a group depicted as lacking both capacity and effort compared to the employed (Study 1). This first result is interesting for several reasons. The few previous findings suggesting that the unemployed are seen as incompetent were not specifically focused on the stereotype toward the unemployed, either exploring stereotypes among various social groups (Fiske et al., 2002; Friehs et al., 2022), or tackling the employability of the unemployed in an economic perspective (Trzebiatowski et al., 2019). As far as we know, only one research specifically analyzed the stereotype toward the unemployed in line with the two fundamental dimensions of social judgment and their subcomponents (Seghouat et al., 2021). Interestingly, using a similar design among a larger sample and introducing more items to capture the four facets of social judgment, our results corroborate the finding that the unemployed are devalued on both subcomponents of competence, capacity and effort. This devaluation on effort (and not only on capacity) can also be related to work on causal attribution suggesting that unemployment can be explained in part by a lack of individual commitment, and that many unemployed "would be able to get a job if they just wanted to" (Furåker & Blomsterberg, 2003). Depicting the unemployed as lacking effort suggests the meritocratic principle that the unemployed deserve their fate (Rauscher et al., 2024). However, contrary to previous research on stereotypes toward the unemployed (Cuddy et al., 2008; Friehs et al., 2022; Norlander et al., 2020), the unemployed were not devalued on warmth. We can hypothesize that the unemployed, considered as incompetent, are not seen as in competition with our participants' interest.

An important next contribution of our research was precisely to explore the impact of meritocratic beliefs when it comes to evaluate an unemployed individual. Only high meritocratic believers perceived the unemployed target as less employable (Study 2), less

capable and less perseverant (Study 3) than the employed target. These results support our hypothesis suggesting that meritocratic beliefs play an important role in stigmatizing unemployed individuals by holding them responsible for their fate. It is noteworthy that meritocracy seems to operate only when it comes to evaluate an unemployed individual (Studies 2 and 3) rather than the unemployed as a group (Study 1). This result can be understood when considering the individualizing nature of the meritocratic ideology suggesting that success versus failure relies on individual characteristics and that every person deserves what he / she gets.

Furthermore, introducing in our research both a sample of students (Study 2) and a sample of recruiters (Study 3), our results suggest that meritocratic beliefs might impact the stigmatization process at different levels depending on participants' occupational status. In Study 2 (students), high meritocratic believers perceived the unemployed target as less employable than the employed target, whereas no difference appeared concerning stereotyping. In Study 3 (recruiters), high meritocratic believers perceived the unemployed target as less capable and perseverant than the employed target, but no difference appeared concerning employability. These discrepancies could be explained by differences between the two samples in terms of their occupational status. We can hypothesize that high-meritocratic students were aware of the stigmatization of the unemployed in the labor market even though they were reluctant to negatively stereotype the unemployed target. High-meritocratic recruiters may rely on employment status as a signal of incompetence (Kroft, 2013), and consequently indirectly penalize unemployed applicants as their hiring decisions are supposed to be based on perceived competence. Interestingly, supplementary statistical analyses of our data indicated a significant indirect effect of employment status on perceived employability mediated by perceived effort (and capacity) for participants high in meritocratic beliefs. In other words, high meritocratic believers indirectly perceive the unemployed target as less employable than the employed target because they perceive the unemployed target as lacking effort (and capacity) (see supplementary material).

Whereas our research offers some insight into the way how meritocratic beliefs contribute to stigmatizing unemployed individuals, it is not without some limitations. First, in Studies 2 and 3, the unemployed target was systematically an approximately 30-years-old man applying for a low-status job (seller). Especially gender may be an important factor insofar as unemployment can be expected to be more stigmatizing for men than for women. Supporting this hypothesis, previous research indicated that male applicants with employment gaps were perceived as less

committed and less hireable than their female counterparts (Smith et al., 2005). Second, only Study 3 was conducted among recruiters, and because of the specificity of this population, the sample size was relatively small as compared to our first two studies. Further studies are necessary to corroborate and strengthen our findings. Despite these limitations, this set of studies offers a real contribution to the literature by highlighting the role of meritocratic beliefs in social judgment and stereotyping, but also by deepening the understanding of the psychological processes underlying the stigmatization of the unemployed, a social group which received little attention in the social psychological literature. Finally, our research has also some applied interest. Showing that the employability of the unemployed may at least partially rely on external factors such as meritocratic beliefs and negative stereotypes about them, leads to question existing policies aiming to address unemployment. These policies generally focus on the unemployed themselves by creating programs to help them develop their skills, job search technics or even create their own job. By doing so, these policies are individualizing a collective problem (Abdelnour, 2014; Comby, 2014), and may unintentionally contribute to perpetuate stereotyping and stigmatization against the unemployed.

## 2.8. Declaration of interest

The authors report there are no competing interests to declare.

## 2.9. Supplementary analysis

Analysis were performed with Jamovi Software version 2.3.28 (R Core Team, 2021; The Jamovi Project, 2022) using various packages depending on the needed analysis (Gallucci, 2019; Lenth, 2020; Revelle, 2019; Rosseel, 2019; Singmann, 2018)

### 2.9.1. Study 1

We did not include negative traits (lazy, assisted, selfish and profiteer) in our main analysis as they altered the internal consistency of their corresponding facet, mainly for facets of warmth. When including negative traits (reversed score), internal consistency for each facet was as following: *cronbach's alpha<sub>effort</sub>*=.81, *cronbach's alpha<sub>capacity</sub>*=.825, *cronbach's alpha<sub>sociability</sub>*=.62, *cronbach's alpha<sub>morality</sub>*=.67. Thus, we treated negative traits separately in the following supplementary analysis.

To test our first hypothesis (H1, H3), we relied on multiple regression analyses introducing employment status (unemployed coded -1; employed coded +1), meritocracy (mean score centred), and their interaction as predictors, and each negative traits (lazy, assisted, selfish and

profiteer) as the criterion. These analyses yielded a significant main effect of employment status for ‘lazy’,  $\beta = .43$ ,  $t(252) = 3.54$ ,  $p < .001$ , ‘assisted’,  $\beta = .51$ ,  $t(252) = 4.23$ ,  $p < .001$ , ‘profiteer’,  $\beta = .49$ ,  $t(252) = 3.98$ ,  $p < .001$ , and ‘selfish’,  $\beta = -.32$ ,  $t(252) = 2.57$ ,  $p = .011$ . The unemployed are seen as more lazy, assisted and profiteer but less selfish than the employed. However, these main effects were not moderated by meritocratic beliefs for any negative traits: ‘lazy’,  $\beta = .10$ ,  $t(252) = 0.85$ ,  $p = .394$ , ‘assisted’,  $\beta = -.05$ ,  $t(252) = -0.44$ ,  $p = .659$ , ‘profiteer’,  $\beta = .06$ ,  $t(252) = 0.51$ ,  $p = .608$ , ‘selfish’,  $\beta = -.04$ ,  $t(252) = -0.35$ ,  $p = .724$ . All means are presented in Table 15.

**Table 15.** Mean judgment on each negative trait depending on the professional status of the judged group (study 1)

|           | Unemployed | Employed   |
|-----------|------------|------------|
| Lazy      | 4.45(1.94) | 3.63(1.80) |
| Assisted  | 4.41(1.99) | 3.41(1.80) |
| Selfish   | 3.28(1.74) | 3.81(1.54) |
| Profiteer | 4.39(1.97) | 4.39(1.66) |

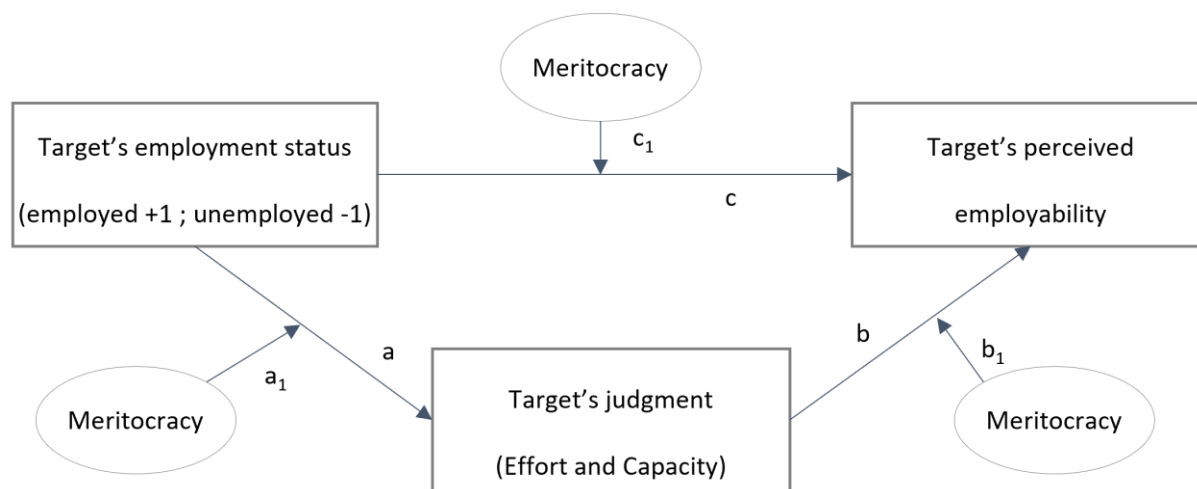
*Note.* Numbers in parentheses are standard deviations.

### 2.9.2. Study 3

Analysing partial correlation controlling for the impact of other facets of judgment, we observed a significant and positive correlation between judgment of effort and capacity with perceived employability, respectively  $r_{effort}=.33$  and  $r_{capacity}=.31$ .

As there is no main effect of employment status on perceived employability, the conditions for the test of a proper mediation model are not met (Muller et al., 2005). However, as there is a significant link between employment status and judgment of effort/capacity, and a significant link between judgment of effort/capacity and perceived employability (*i.e.* the two component paths), we tested the indirect effect of employment status on perceived employability transiting by judgments of effort and capacity (Yzerbyt et al., 2018; Zhao et al., 2010). We also introduced meritocracy as a potential moderator of this indirect effect and tested the indirect effect with a standard delta method. This analysis included the target’s employment status as the first predictor (contrast = ‘unemployed-employed’), judgment of capacity as the mediator and perceived employability of the target as the criterion. Participants’ meritocratic beliefs (mean score centred) were introduced as a potential moderator for each component paths (see figure 1).

**Figure 1.** Test of the indirect effect of target's employment status on target's perceived employability transiting by judgment of the target and its potential moderation by participants' meritocratic beliefs (study 3)



*Note.* 'a' designates the first path component and 'a<sub>1</sub>' its moderation by participants meritocratic beliefs. 'b' designates the second path component and 'b<sub>1</sub>' its moderation by participants meritocratic beliefs. 'c' designates the direct effect and 'c<sub>1</sub>' its moderation by participants meritocratic beliefs. The mediation model tests for the indirect effect 'ab' and its moderation by participants meritocratic beliefs.

This analysis yielded a significant indirect effect of employment status on perceived employability transiting by the judgment of effort (a+b) only for high meritocratic believers,  $\beta = -0.185$ , 95%CI[-0.67;-0.02],  $p = .04$ , and not for low meritocratic believers,  $\beta = 0.05$ , 95%CI[-0.23;0.42],  $p = .57$  (see table 16). More precisely, it seems that meritocratic beliefs only interfere in the link between employment status and judgment of effort (a<sub>1</sub>),  $\beta = -0.16$ , 95%CI[-0.54;0.01],  $p = .06$ , and not in the link between judgment of effort and perceived employability (b<sub>1</sub>),  $\beta = -0.03$ , 95%CI[-0.09;0.08],  $p = .90$ , or the link between employment status and perceived employability,  $\beta = 0.02$ , 95%CI[-0.22;0.16],  $p = .76$  (see table 17). This result indicate that the unemployed target is considered as making less effort by high meritocratic believers than the employed target and, consequently, is also considered less employable by those specific participants.

We ran the same analyses for the judgment of capacity and obtained similar results (see tables 18 and 19).

**Table 16.** *Indirect effect of employment status on perceived employability transiting by judgment of effort and moderated by participants' meritocratic beliefs (study 3)*

| Moderator                              | 95% CI     |                                                                    |          |                |        |         |         |        |        |
|----------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------|----------|----------------|--------|---------|---------|--------|--------|
|                                        | Effect     | Detailed Effect                                                    | Estimate | Standard Error | Lower  | Upper   | $\beta$ | z      | p      |
| Low meritocratic believers (mean-1SD)  | Indirect   | Employment status $\Rightarrow$ Effort $\Rightarrow$ Employability | 0.0960   | 0.1672         | -0.232 | 0.4237  | 0.0512  | 0.574  | 0.566  |
|                                        | Components | Employment status $\Rightarrow$ Effort                             | 0.1267   | 0.2206         | -0.306 | 0.5591  | 0.0699  | 0.574  | 0.566  |
|                                        |            | Effort $\Rightarrow$ Employability                                 | 0.7572   | 0.0593         | 0.641  | 0.8734  | 0.7328  | 12.772 | < .001 |
|                                        | Direct     | Employment status $\Rightarrow$ Employability                      | -0.0309  | 0.1501         | -0.325 | 0.2633  | -0.0165 | -0.206 | 0.837  |
|                                        | Total      | Employment status $\Rightarrow$ Employability                      | 0.0664   | 0.2241         | -0.373 | 0.5057  | 0.0356  | 0.296  | 0.767  |
| High meritocratic believers (mean+1SD) | Indirect   | Employment status $\Rightarrow$ Effort $\Rightarrow$ Employability | -0.3443  | 0.1673         | -0.672 | -0.0164 | -0.1854 | -2.058 | 0.040  |
|                                        | Components | Employment status $\Rightarrow$ Effort                             | -0.4623  | 0.2216         | -0.897 | -0.0280 | -0.2551 | -2.086 | 0.037  |
|                                        |            | Effort $\Rightarrow$ Employability                                 | 0.7447   | 0.0593         | 0.628  | 0.8609  | 0.7268  | 12.561 | < .001 |
|                                        | Direct     | Employment status $\Rightarrow$ Employability                      | -0.0968  | 0.1531         | -0.397 | 0.2032  | -0.0521 | -0.633 | 0.527  |
|                                        | Total      | Employment status $\Rightarrow$ Employability                      | -0.4424  | 0.2251         | -0.884 | -0.0012 | -0.2373 | -1.965 | 0.049  |

*Note.* For professional status, the contrasts are: employment status = Unemployment-Employment. Confidence intervals were computed with a standard Delta method.

**Table 17.** *Moderation by meritocratic beliefs of the indirect effect of employment status on perceived employability transiting by judgment of effort (study 3)*

| <b>Moderator</b>              | <b>Interaction</b>                                                     | <b>Estimate</b> | <b>SE</b> | <b>Lower</b> | <b>Upper</b> | <b><math>\beta</math></b> | <b>z</b> | <b>p</b> |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|--------------|--------------|---------------------------|----------|----------|
| Level of meritocratic beliefs | Professional status: 'Meritocratic beliefs' $\Rightarrow$ Effort (a1)  | -0.26520        | 0.1416    | -0.5428      | -0.0124      | -0.1618                   | -1.8724  | 0.061    |
|                               | Professional status: 'Meritocratic beliefs' $\Rightarrow$ Success (c1) | -0.02968        | 0.0974    | -0.2206      | 0.1612       | -0.0176                   | -0.305   | 0.761    |
|                               | 'Meritocratic beliefs': Effort $\Rightarrow$ Success (b1)              | -0.00564        | 0.0448    | -0.0934      | 0.0821       | -0.0342                   | -0.126   | 0.900    |

*Note.* For 'professional status', the contrasts are: employment status = Unemployment-Employment.

**Table 18.** *Indirect effect of employment status on perceived employability transiting by judgment of capacity and moderated by participants' meritocratic beliefs (study 3)*

| Moderator                                 | 95% CI     |                                                                            |          |                |        |        |         |        |       |
|-------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------|----------|----------------|--------|--------|---------|--------|-------|
|                                           | Effect     | Detailed Effect                                                            | Estimate | Standard Error | Lower  | Upper  | $\beta$ | z      | p     |
| Low meritocratic believers<br>(mean-1SD)  | Indirect   | Employment status $\Rightarrow$<br>Capacity $\Rightarrow$<br>Employability | 0.1716   | 0.1824         | -0.186 | 0.5292 | 0.0876  | 0.941  | 0.347 |
|                                           | Components | Employment status $\Rightarrow$<br>Capacity                                | 0.2082   | 0.2209         | -0.225 | 0.6411 | 0.1154  | 0.943  | 0.346 |
|                                           |            | Capacity $\Rightarrow$<br>Employability                                    | 0.8241   | 0.0583         | 0.710  | 0.9383 | 0.7592  | 14.143 | <.001 |
|                                           | Direct     | Employment status $\Rightarrow$<br>Employability                           | -0.1148  | 0.1479         | -0.405 | 0.1750 | -0.0586 | -0.777 | 0.437 |
|                                           | Total      | Employment status $\Rightarrow$<br>Employability                           | 0.0664   | 0.2241         | -0.373 | 0.5057 | 0.0356  | 0.296  | 0.767 |
| High meritocratic believers<br>(mean+1SD) | Indirect   | Employment status $\Rightarrow$<br>Capacity $\Rightarrow$<br>Employability | -0.2567  | 0.1546         | -0.560 | 0.0423 | -0.1437 | -1.661 | 0.097 |
|                                           | Components | Employment status $\Rightarrow$<br>Capacity                                | -0.3721  | 0.2219         | -0.807 | 0.0627 | -0.2062 | -1.677 | 0.093 |
|                                           |            | Capacity $\Rightarrow$<br>Employability                                    | 0.6898   | 0.0583         | 0.576  | 0.8040 | 0.6968  | 11.838 | <.001 |
|                                           | Direct     | Employment status $\Rightarrow$<br>Employability                           | -0.1765  | 0.1496         | -0.470 | 0.1167 | -0.0988 | -1.180 | 0.238 |

|       |                                      |         |        |        |        |         |        |       |
|-------|--------------------------------------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| Total | Employment status<br>⇒ Employability | -0.4424 | 0.2251 | -0.884 | 0.0012 | -0.2373 | -1.965 | 0.049 |
|-------|--------------------------------------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|

*Note.* For ‘professional status’, the contrasts are: employment status = Unemployment-Employment. Confidence intervals were computed with a standard Delta method.

**Table 19.** *Moderation by meritocratic beliefs of the indirect effect of employment status on perceived employability transiting by judgment of capacity (study 3)*

| Moderator                     | Interaction                                                    | Estimate | SE     | Lower  | Upper  | $\beta$ | z      | p     |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| Level of meritocratic beliefs | Professional status: ‘Meritocratic beliefs’<br>⇒ Capacity (a1) | -0.2613  | 0.1418 | -0.539 | 0.0166 | -0.1601 | -1.843 | 0.065 |
|                               | Professional status: ‘Meritocratic beliefs’<br>⇒ Success (c1)  | -0.0278  | 0.0958 | -0.216 | 0.1600 | -0.0164 | -0.290 | 0.772 |
|                               | ‘Meritocratic beliefs’: Capacity<br>⇒ Success (b1)             | -0.0605  | 0.0415 | -0.142 | 0.0209 | -0.3512 | -1.457 | 0.145 |

*Note.* For ‘professional status’, the contrasts are: Employment status = Unemployment-Employment.

### 3. Etudes complémentaires

Les trois études présentées dans l'article constituant le cœur de cette partie ont été suivies de trois autres études abordant la perception à l'égard des chômeurs sous le prisme du *jugement social* et prenant en compte l'adhésion à la *méritocratie* des participants. Ces études ont suivi le même paradigme expérimental que celui adopté dans les deux dernières études de l'article mais en variant à nouveau les populations interrogées : des étudiants en économie et droit pour l'étude These\_3b et des travailleurs pour les études These\_3c et These\_3d. D'un point de vue chronologique, les études These\_1, These\_2 et These\_3a incluses dans l'article<sup>28</sup>, ont ainsi été suivies des études These\_3b, These\_3c et These\_3d. Les études These\_3a, These\_3b, These\_3c et These\_3d intégraient également une mesure des attributions causales. Cette mesure et les résultats qui lui sont associés ont été décrits à la Partie 2 du présent manuscrit.

#### 3.1. Etude These\_3b : application du stéréotype à une cible au chômage chez des étudiants hors SHS

Les résultats obtenus à l'étude These\_3a (*i.e.* 2<sup>ème</sup> étude dans l'article) peuvent être liés au fait que les étudiants en SHS sont particulièrement sensibles aux pressions normatives à la non-discrimination et adhèrent globalement peu aux idéologies légitimatrices. Il est ainsi possible qu'ils aient été réticents à dénigrer les chômeurs en leur attribuant un manque de compétence ou d'effort. Cette étude a donc été répliquée auprès d'un échantillon d'étudiants en droit, économie et médecine, des catégories d'étudiants moins sensibles aux pressions normatives en faveur de la non-discrimination et connus pour adhérer davantage aux idéologies légitimatrices.

##### 3.1.1. Participants

Les participants étaient 209 personnes ayant entre 17 et 33 ans ( $M = 21.32$ ,  $ET = 2.335$ ), parmi lesquelles 10 travailleurs et 199 étudiants en économie, droit et médecine. Parmi ces participants 166 étaient des femmes, 41 des hommes et 2 n'ont pas renseigné leur genre. Ces personnes ont été recrutées via des publications sur différents groupes Facebook spécifiques aux étudiants en droits, économie et médecine à l'Université de Strasbourg. L'étude a

---

<sup>28</sup> L'étude These\_2 correspond à la troisième étude et These\_3a à la deuxième étude présentée dans l'article. Cette inversion en termes d'ordre est liée au fait que ces études devaient initialement être réalisées dans ce sens. Toutefois, une opportunité budgétaire à saisir immédiatement nous a permis de recourir aux services d'une plateforme de recrutement de participants (*i.e.* Bilendi) et donc d'accéder à une population difficile à toucher par nos propres moyens mais particulièrement intéressante à interroger dans le cadre d'études sur la perception des chômeurs : les recruteurs.

également été transmise par mail aux étudiants de la faculté d'économie de l'Université de Strasbourg par le biais de leur service de scolarité.

### 3.1.2. Procédure

Comme pour les études 2 et 3 de l'article, l'étude était réalisée en deux temps. Un premier temps qui correspondait à la mesure de méritocratie en contexte professionnel et un second qui consistait en la présentation d'une cible soit en emploi soit au chômage. Les participants étaient ensuite invités à évaluer la cible en termes de jugement et d'employabilité perçue.

### 3.1.3. Matériel

La manipulation de la situation d'emploi de la cible (annexe 3), la mesure de méritocratie (annexe 1), *cronbach's alpha* = .857, ainsi que celle d'employabilité, *cronbach's alpha* = .74, étaient les mêmes que pour la deuxième étude de l'article (These\_3a).

Comme pour les études présentées dans l'article, la mesure du stéréotype a été réalisée à l'aide d'une tâche d'attribution de traits. Les traits utilisés dans les études précédentes avaient fait l'objet d'une sélection spécifique s'assurant qu'ils étaient susceptibles d'être utilisés pour décrire les chômeurs. Plus précisément, nous avons dans un premier temps répertorié un maximum de traits utilisés dans la littérature sur le jugement social, spécifique ou non au stéréotype à l'égard des chômeurs et abordant les quatre facettes nous intéressant (Camus & Berjot, 2015; Carrier et al., 2014; Halkias & Diamantopoulos, 2020). Dans un second temps, nous avons confronté une centaine de participants à cette liste en leur demandant directement dans quelle mesure ces traits étaient susceptibles d'être utilisés pour décrire les chômeurs. Nous avons alors conservé les traits ressortant le plus de cette analyse. Pour la présente étude, nous avons cette fois confronté nos participants à une liste de seize traits, quatre par facette, différent légèrement de ceux que nous avons initialement sélectionnés et ceci surtout pour la facette de capacité. Pour l'effort, nous avons repris les trois traits de l'étude These\_3a (persévérant, investi, travailleur) et y avons ajouté « volontaire », *cronbach's alpha<sub>effort</sub>* = .80. Pour la capacité, nous avons remplacé l'ensemble des traits (*i.e.* autonome, productif, performant) par des traits *plus classiquement utilisés* dans la littérature sur le jugement social (*i.e.* compétent, capable, intelligent, ingénieux), *cronbach's alpha<sub>capacité</sub>* = .80. Il s'agit en effet de traits qui étaient déjà utilisés par Fiske et al. (2002) dans les premières mesures de la dimension verticale (*i.e.* competent, intelligent, capable, skillful, competitive, independent) et qui ont également été repris dans des études plus récentes ayant effectué une décomposition du Big-Two sur la dimension verticale (Abele et al., 2016 "capable, compétent, intelligent, efficace"; Cambon,

2022 "compétent, intelligent, performant, efficace, talentueux"; Gaubert & Louvet, 2021 "compétent, capable, efficace"). Par ailleurs, cette modification visait également à favoriser les liens entre nos concepts clés, c'est-à-dire les stéréotypes et la méritocratie. Dans sa définition initiale de la méritocratie, Young (1958) définissait le mérite comme la somme des efforts et du *talent* individuel. Nous rattachons ainsi la facette de capacité à la *composante talent* à laquelle Young se réfère et qui fait appel à une conception plutôt innéiste de l'intelligence qui est alors considérée comme une caractéristique *fixe et immuable* (Dweck et al., 1995). Les traits utilisés dans nos études précédentes pouvaient suggérer des caractéristiques pouvant être *développées* : on peut devenir « autonome » avec le temps ou encore « productif » et « performant » à force d'expérience par exemple. Ainsi, pour la suite de nos travaux, nous avons choisi d'utiliser les termes « capable », « compétent », « intelligent » ou encore « ingénieux » qui semblent plus difficilement s'acquérir avec le temps. Pour la facette de sociabilité, nous avons repris les trois traits de l'étude These\_3a (sympathique, chaleureux, aimable) et y avons ajouté « agréable », *cronbach's alpha<sub>sociabilité</sub>* = .85. Finalement, pour la facette de moralité, nous avons repris deux des items de l'étude These\_3a (honnête, sincère), et avons remplacé « généreux », qui altérerait la consistance interne de la facette, par « intègre » et « digne de confiance », *cronbach's alpha<sub>moralité</sub>* = .81.

### 3.1.4. Hypothèses

Nos hypothèses étaient les mêmes que pour les études 2 et 3 de l'article. Tout d'abord, on s'attend à ce que la cible sans emploi soit jugée plus négativement que la cible en emploi en termes de jugement social sur les facettes d'effort, de capacité et de moralité (H1) mais aussi en termes d'employabilité perçue (H2). Enfin, on s'attend à ce que la relation entre le statut d'emploi de la cible (en emploi VS sans emploi) et l'évaluation en termes de capacité, effort, moralité et employabilité soit plus forte chez les participants fortement méritocrates (H3).

### 3.1.5. Résultats

**Jugement social.** L'analyse de régression met en avant un effet direct du statut d'emploi de la cible sur la facette de capacité,  $\beta = -.423$ ,  $t(205) = -3.113$ ,  $p = .002$ , indiquant que la cible sans emploi est jugée moins capable que la cible en emploi. On n'observe toutefois pas d'effet direct du statut d'emploi de la cible sur les jugements d'effort,  $\beta = -.211$ ,  $t(205) = -1.524$ ,  $p = .129$ , de sociabilité,  $\beta = -.209$ ,  $t(205) = -1.505$ ,  $p = .134$ , ou de moralité,  $\beta = .017$ ,  $t(205) = 0.121$ ,  $p = .904$  (table 20). On n'observe aucune interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de méritocratie des participants sur le jugement d'effort,  $\beta = -.173$ ,  $t(205) = -1.244$ ,

$p = .215$ , de capacité,  $\beta = -.155$ ,  $t(205) = -1.129$ ,  $p = .260$ , de sociabilité,  $\beta = -.045$ ,  $t(205) = -0.321$ ,  $p = .748$ , ou de moralité,  $\beta = -.018$ ,  $t(205) = -0.131$ ,  $p = .896$ .

**Employabilité perçue.** L'analyse de régression n'indique aucun effet significatif du statut d'emploi de la cible,  $\beta = -.0557$ ,  $t(205) = -0.403$ ,  $p = .687$ , ni d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de méritocratie des participants,  $\beta = -.164$ ,  $t(205) = -1.180$ ,  $p = .239$ , sur le niveau d'employabilité perçue.

**Table 20.** Moyennes pour chaque facette de jugement selon le statut d'emploi de la cible (These\_3b)

|             | Sans emploi | En emploi   |
|-------------|-------------|-------------|
| Effort      | 4.51(1.08)a | 4.71(.89)a  |
| Capacité    | 3.95(1.05)b | 4.37(.90)a  |
| Sociabilité | 4.72(.98)a  | 4.94(1.17)a |
| Moralité    | 4.76(.87)a  | 4.75(.91)a  |

*Note.* Les nombres entre parenthèses sont des écart-types. Pour chaque ligne, des lettres différentes indiquent une différence significative entre les deux cibles.

**Analyses complémentaires.** Comme pour la dernière étude de l'article, l'effet du statut professionnel sur l'employabilité perçue n'est pas significatif. Cependant, une analyse de corrélation partielle contrôlant l'impact des autres facettes de jugement met en avant une corrélation significative et positive entre le jugement de capacité et l'employabilité perçue,  $r = .335$ . Il existe donc un lien significatif entre le statut professionnel et le jugement de capacité, ainsi qu'un lien significatif entre le jugement de capacité et l'employabilité perçue, c'est-à-dire les deux composantes de l'effet. Nous avons donc tout de même testé l'effet indirect du statut professionnel sur l'employabilité perçue transitant par le jugement de capacité (Yzerbyt et al., 2018 ; Zhao et al., 2010). Cette analyse comprend le statut professionnel de la cible comme prédicteur, le jugement de capacité comme médiateur et l'employabilité perçue comme critère (figure 1). Les croyances méritocratiques ont été introduites en tant que modérateur potentiel à chaque étape. L'analyse révèle un effet indirect significatif du statut professionnel sur l'employabilité perçue transitant par le jugement de capacité uniquement pour les participants les plus méritocrates,  $\beta = -0.18$ , 95%CI[-0.57 ; -0.11],  $p = .003$ , indiquant que ces participants dévalorisent la cible au chômage en termes d'employabilité via le lien qu'elles font entre capacité et employabilité perçue, alors que ce n'est pas le cas pour les participants les moins méritocrates,  $\beta = -0.075$ , 95%CI[-0.34 ; 0.06],  $p = .165$  (table 21). Plus précisément,

il semble que les croyances méritocratiques interviennent sur le lien entre le jugement de capacité et l'employabilité perçue,  $\beta = 0,13$ , 95%CI[0,006 ; 0,6],  $p = .02$ , mais pas sur celui entre le statut professionnel et le jugement de capacité,  $\beta = -0.08$ , 95%CI[-0.47 ; 0.12],  $p = .25$ , ni celui entre le statut professionnel et l'employabilité perçue,  $\beta = -0.03$ , 95%CI[-0.31 ; 0.17],  $p = .56$  (table 22).

**Table 21.** *Effet indirect du statut professionnel de la cible sur l'employabilité perçue transitant par le jugement de capacité et modéré par les croyances méritocratiques des participants (These\_3b)*

| Modérateur                                      |             | Intervalles de confiance                                                |          |                 |        |         |         |        |        |
|-------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------|--------|---------|---------|--------|--------|
| Niveau de croyances méritocratiques             | Effet       | Effet détaillé                                                          | Estimate | Erreur Standard | Bas    | Haut    | $\beta$ | z      | p      |
| Participants faiblement méritocrates (mean-1SD) | Indirect    | Statut professionnel $\Rightarrow$ Capacité $\Rightarrow$ Employabilité | -0.1427  | 0.1021          | -0.343 | 0.0574  | -0.0635 | -1.398 | 0.162  |
|                                                 | Composantes | Statut professionnel $\Rightarrow$ Capacité                             | -0.2736  | 0.1925          | -0.651 | 0.1036  | -0.1373 | -1.422 | 0.155  |
|                                                 |             | Capacité $\Rightarrow$ Employabilité                                    | 0.5215   | 0.0678          | 0.389  | 0.6543  | 0.4629  | 7.696  | < .001 |
|                                                 | Direct      | Statut professionnel $\Rightarrow$ Employabilité                        | 0.1184   | 0.1890          | -0.252 | 0.4889  | 0.0527  | 0.626  | 0.531  |
|                                                 | Total       | Statut professionnel $\Rightarrow$ Employabilité                        | -0.0304  | 0.2291          | -0.479 | 0.4187  | -0.0129 | -0.132 | 0.895  |
| Participants fortement méritocrates (mean+1SD)  | Indirect    | Statut professionnel $\Rightarrow$ Capacité $\Rightarrow$ Employabilité | -0.4615  | 0.1577          | -0.771 | -0.1524 | -0.1816 | -2.927 | 0.003  |
|                                                 | Composantes | Statut professionnel $\Rightarrow$ Capacité                             | -0.5755  | 0.1905          | -0.949 | -0.2021 | -0.2887 | -3.020 | 0.003  |
|                                                 |             | Capacité $\Rightarrow$ Employabilité                                    | 0.8019   | 0.0678          | 0.669  | 0.9347  | 0.6292  | 11.834 | < .001 |

|        |                                         |         |        |        |        |         |        |       |
|--------|-----------------------------------------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|
| Direct | Statut professionnel<br>⇒ Employabilité | 0.1240  | 0.1903 | -0.249 | 0.4969 | 0.0488  | 0.652  | 0.514 |
| Total  | Statut professionnel<br>⇒ Employabilité | -0.3305 | 0.2268 | -0.775 | 0.1141 | -0.1401 | -1.457 | 0.145 |

*Note.* Pour le ‘Statut professionnel’, les contrastes sont : Statut professionnel = Sans emploi – En emploi. Les intervalles de confiance ont été calculés en utilisant une méthode de Delta standard.

**Table 22.** *Modération par les croyances méritocratiques de l’effet indirect du statut professionnel sur l’employabilité perçue transitant par le jugement de capacité (These\_3b)*

| Modérateur                                | Interaction                                                          | Estimate | SE     | Lower   | Upper | $\beta$ | z      | p     |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------|--------|---------|-------|---------|--------|-------|
| Niveau de<br>croyances<br>méritocratiques | Statut professionnel: ‘Croyances méritocratiques’<br>⇒ Capacité      | -0.1679  | 0.1513 | -0.4643 | 0.129 | -0.0754 | -1.110 | 0.267 |
|                                           | Statut professionnel: ‘Croyances méritocratiques’<br>⇒ Employabilité | 0.0031   | 0.1503 | -0.2914 | 0.298 | 0.0012  | 0.0209 | 0.983 |
|                                           | ‘Croyances méritocratiques’: Capacité<br>⇒ Employabilité             | 0.15598  | 0.0651 | 0.0284  | 0.284 | 0.50513 | 2.3958 | 0.017 |

*Note.* Pour le ‘Statut professionnel’, les contrastes sont : Statut professionnel = Sans emploi – En emploi.

### 3.1.6. Discussion étude These\_3b

Les résultats de cette étude reproduisent une partie de ceux observés au niveau groupe dans l'étude These\_1 dans la mesure où la cible sans emploi ne se distingue de celle en emploi que sur la facette de capacité, et non sur celle d'effort. Il est intéressant de noter que ce résultat était totalement absent de l'étude These\_3a réalisée auprès d'étudiants en SHS. Toujours en contraste de cette étude, on n'observe pas de lien direct entre le statut d'emploi de la cible et l'employabilité perçue mais un effet indirect transitant par le jugement de capacité. Par ailleurs, dans la présente étude, les participants les plus méritocrates associent fortement le jugement sur la facette de capacité à l'employabilité de la cible. On peut expliquer cette différence par le fait que les étudiants en droits et économie sont connus pour avoir davantage tendance à justifier le système existant (De Oliveira et al., 2008). Cela les amènerait à plus avoir tendance à appliquer le stéréotype d'incompétence à la cible au chômage pour *justifier son inemployabilité* et donc son exclusion du monde professionnel, particulièrement lorsqu'ils adhèrent à la méritocratie. De leur côté, les étudiants en SHS (These\_3a), plus sensibles aux normes de bienveillance et de non-discrimination, auraient directement mis en avant la discrimination dont ils pensent que la cible au chômage sera victime sur le marché de l'emploi, sans rattacher cela à un manquement du côté de la cible elle-même. On peut alors supposer que les étudiants en SHS ont globalement une vision plutôt négative du monde du travail qu'ils considéreraient d'une certaine façon comme injuste puisque les individus y réussiraient (ou non) sur la base de leur appartenance catégorielle plutôt que sur celle de leurs caractéristiques individuelles. Il est intéressant de noter que les résultats de la présente étude reproduisent presque à l'identique le pattern de résultat obtenu dans la dernière étude de l'article auprès d'un échantillon de recruteurs (These\_2) à ceci près que, cette fois, le lien entre statut d'emploi et jugement de capacité n'est pas dépendant des croyances méritocratiques des participants. En effet, si on n'observe à nouveau aucune différence directe en termes d'employabilité entre les deux cibles, une analyse évaluant l'effet indirect du statut d'emploi de la cible sur l'employabilité perçue passant par le jugement de capacité s'avère significative pour les participants les plus méritocrates. Pour les étudiants ayant participé à la présente étude, la méritocratie n'impacte pas leur tendance à appliquer le stéréotype des chômeurs à une cible spécifique mais plutôt leur tendance à déduire son employabilité sur la base de cette vision stéréotypée. En d'autres termes, les étudiants en droit et économie reconnaissent tous que la cible sera dévalorisée sur la facette de capacité dans le monde professionnel mais ce sont les plus méritocrates qui associent particulièrement cela à une moindre employabilité de la cible. Du côté de ces derniers, on peut interpréter cela comme

dénotant de la perception d'un monde du travail particulièrement juste, puisque récompensant les individus sur la base de leurs capacités. D'un autre côté, on peut supposer que tous les recruteurs considèrent le monde du travail comme un espace de juste compétition et ceci dans leur propre intérêt dans la mesure où c'est leur identité professionnelle qui est en jeu. Toutefois, seuls les recruteurs les plus méritocrates utiliseraient les stéréotypes à des fins de *légitimation de la moindre employabilité des chômeurs*. D'un point de vue plus méthodologique, on constate que les résultats obtenus s'avèrent plutôt constants malgré les changements de traits proposés aux participants dans cette étude par rapport aux précédentes.

### 3.2. Etude These\_3c : application du stéréotype à une cible au chômage chez des travailleurs (non recruteurs)

Cette étude visait à reproduire l'étude These\_3b auprès d'un échantillon de travailleurs dans la mesure où, comme démontré en première partie du présent manuscrit, la situation par rapport au marché de l'emploi peut avoir un impact sur les croyances méritocratiques et donc potentiellement sur la tendance à la stéréotypisation des chômeurs.

#### 3.2.1. Participants

Les participants étaient 388 personnes en emploi au moment de l'étude parmi lesquelles 197 femmes et 191 hommes ayant entre 21 et 75 ans ( $M = 45.2$ ,  $ET = 12.3$ ) recrutées par le biais d'une plateforme de recrutement de participants (*i.e.* Bilendi).

#### 3.2.2. Procédure, matériel et hypothèses

La procédure et les hypothèses étaient exactement les mêmes que pour l'étude These\_3b. La méritocratie (annexe 1), *cronbach's alpha* = .89, l'employabilité, *cronbach's alpha* = .89, ainsi que le jugement sur les facettes de capacité, *cronbach's alpha* = .87, effort, *cronbach's alpha* = .88, sociabilité, *cronbach's alpha* = .93, et moralité, *cronbach's alpha* = .89, ont été mesurés de la même façon que dans l'étude These\_3b.

#### 3.2.3. Résultats

**Jugement social.** L'analyse de régression ne met en avant aucun effet direct du statut d'emploi de la cible sur les jugements d'effort,  $\beta = .080$ ,  $t(384) = 0.806$ ,  $p = .421$ , de capacité,  $\beta = -.033$ ,  $t(384) = -0.334$ ,  $p = .738$ , de sociabilité,  $\beta = .0198$ ,  $t(384) = 0.197$ ,  $p = .844$ , ou de moralité,  $\beta = .032$ ,  $t(384) = 0.316$ ,  $p = .752$ . Cette analyse met en revanche en avant un effet majeur des croyances méritocratiques sur le jugement concernant les facettes d'effort,  $\beta = .228$ ,

$t(384) = 4.565, p < .001$ , de capacité,  $\beta = .243, t(384) = 4.883, p < .001$ , de sociabilité,  $\beta = .200, t(384) = 3.982, p < .001$ , et de moralité,  $\beta = .2185, t(384) = 4.358, p < .001$ . On n'observe finalement aucune interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de méritocratie des participants sur les facettes d'effort,  $\beta = .025, t(384) = 0.251, p = .802$ , de capacité,  $\beta = .106, t(384) = 1.068, p = .286$ , de sociabilité,  $\beta = .066, t(384) = 0.659, p = .510$ , ou de moralité,  $\beta = -.057, t(384) = -0.564, p = .573$ .

**Employabilité perçue.** L'analyse de régression n'indique aucun effet significatif du statut d'emploi de la cible,  $\beta = .0457, t(384) = -0.472, p = .637$ , ni d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de méritocratie des participants,  $\beta = .063, t(384) = 0.352, p = .515$ , sur l'employabilité perçue. On observe toutefois à nouveau un effet majeur du niveau de méritocratie sur l'employabilité perçue,  $\beta = .334, t(384) = 6.898, p < .001$ .

### 3.2.4. Discussion étude These\_3c

Dans cette étude, seuls les niveaux de méritocratie sont positivement associés avec les éléments d'évaluation de la cible (*i.e.* employabilité et facettes de jugement) sans impact aucun du statut d'emploi de la cible. Ces résultats sont surprenants dans la mesure où toutes nos études précédentes mettaient en avant une différence dans l'évaluation des cibles sans emploi et en emploi, en termes soit de jugement social soit d'employabilité. Une analyse des corrélations globales entre toutes les variables mesurées dans cette étude met en avant des corrélations positives fortes de l'ordre de .73 à .85. Ce constat est d'autant plus questionnant qu'il s'observe également entre toutes les facettes du jugement social sans regard de la dimension concernée, horizontale ou verticale. Cela nous amène à soupçonner une forme de *biais de positivité* dans les réponses, c'est-à-dire une tendance des participants à répondre du côté du pôle positif des échelles de mesure proposées. Par ailleurs, on constate que les participants à cette étude ont répondu plus rapidement, en moyenne 664 secondes, que ceux de l'étude These\_3b, en moyenne 969 secondes, qui étaient pourtant confrontés au même protocole. L'ensemble de ces constats nous amènent à questionner la qualité de ces données recueillies par le biais d'une plateforme de recrutement de participant et, donc, *associées à une compensation financière*. Il est envisageable que cette compensation financière, même minime, ait amené les participants à répondre rapidement, sans prendre particulièrement en compte la manipulation expérimentale du statut d'emploi de la cible. S'agissant de la première étude que nous réalisons auprès d'un échantillon de travailleurs non recruteurs, nous ne pouvons toutefois pas exclure la possibilité que ces résultats soient inhérents à la nature de notre échantillon.

### 3.3. Etude These\_3d : Réplication de l'étude These\_3c sans recourir aux services d'une plateforme de recrutement de participants

L'étude These\_3d reprend le protocole et la population (*i.e.* travailleurs) de l'étude These\_3c sans recourir cette fois aux services d'une plateforme de recrutement de participants. Il s'agit là de déterminer si les résultats de l'étude These\_3c sont liés au mode de recrutement des participants ou à leur statut de travailleurs.

#### 3.3.1. Participants

Les participants étaient 223 personnes ayant entre 19 et 69 ans ( $M = 32.8$ ,  $ET = 9.72$ ), dont 16 étudiants, 11 personnes sans emploi et 196 en emploi au moment de l'étude parmi lesquelles 127 femmes, 91 hommes et 5 personnes qui n'ont pas renseigné leur genre. Ces personnes ont été recrutées via des publications sur différents groupes Facebook sans lien avec le monde universitaire.

#### 3.3.2. Procédure, matériel et hypothèse

La procédure et les hypothèses étaient exactement les mêmes que pour l'étude These\_3c. La méritocratie (annexe 1), *cronbach's alpha* = .86, l'employabilité, *cronbach's alpha* = .79, ainsi que les facettes de capacité, *cronbach's alpha* = .77, effort, *cronbach's alpha* = .835, sociabilité, *cronbach's alpha* = .91, et moralité, *cronbach's alpha* = .87, ont été mesurés de la même façon que dans l'étude These\_3c.

#### 3.3.3. Résultats

**Jugement social.** L'analyse de régression met en avant un effet direct du statut d'emploi de la cible sur la facette de capacité,  $\beta = -.334$ ,  $t(219) = -2.51$ ,  $p = .013$ , indiquant que la cible sans emploi est jugée moins capable que la cible en emploi (table 23). On n'observe toutefois pas d'effet direct du statut d'emploi sur les jugements d'effort,  $\beta = -.096$ ,  $t(219) = -0.706$ ,  $p = .481$ , de sociabilité,  $\beta = -.1996$ ,  $t(219) = -1.484$ ,  $p = .139$ , ou de moralité,  $\beta = -.027$ ,  $t(219) = -0.202$ ,  $p = .840$  (table 23). On n'observe par ailleurs aucune interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de méritocratie des participants sur le jugement d'effort,  $\beta = .075$ ,  $t(219) = 0.554$ ,  $p = .580$ , de capacité,  $\beta = .169$ ,  $t(219) = 1.27$ ,  $p = .206$ , de sociabilité,  $\beta = .085$ ,  $t(219) = 0.631$ ,  $p = .529$ , ou de moralité,  $\beta = .113$ ,  $t(219) = 0.829$ ,  $p = .408$ .

**Employabilité perçue.** L'analyse de régression n'indique aucun effet significatif du statut d'emploi de la cible,  $\beta = -.009$ ,  $t(219) = -0.067$ ,  $p = .947$ , ni d'interaction entre le statut

d'emploi de la cible et le niveau de méritocratie des participants,  $\beta = .0899$ ,  $t(219) = 0.66$ ,  $p = .509$ , sur le niveau d'employabilité perçue.

**Table 23.** Moyennes pour chaque facette de jugement selon le statut d'emploi de la cible (These\_3d)

|             | Sans emploi | En emploi   |
|-------------|-------------|-------------|
| Effort      | 4.68(.851)a | 4.76(1.10)a |
| Capacité    | 4.21(.898)b | 4.49(.897)a |
| Sociabilité | 4.63(.905)a | 4.81(1.10)a |
| Moralité    | 4.57(.904)a | 4.58(1.05)a |

*Note.* Les nombres entre parenthèses sont des écart-types. Pour chaque ligne, des lettres différentes indiquent une différence significative entre la cible sans emploi et celle en emploi.

**Analyses complémentaires.** Comme pour les études These\_2 et These\_3b, une analyse de corrélation partielle contrôlant l'impact des autres facettes de jugement met en avant une corrélation significative et positive entre le jugement de capacité et l'employabilité perçue,  $r = .295$ . Nous avons donc à nouveau testé l'effet indirect du statut professionnel sur l'employabilité perçue transitant par le jugement de capacité. Cette analyse comprenait le statut professionnel de la cible comme prédicteur, le jugement de capacité comme médiateur et l'employabilité perçue comme critère. Les croyances méritocratiques ont été introduites en tant que modérateur à chaque étape. L'analyse révèle un effet indirect significatif du statut professionnel sur l'employabilité perçue transitant par le jugement de capacité,  $\beta = -0.0799$ ,  $95\%CI[-0.2763 ; -0.0193]$ ,  $p = .024$ , indiquant qu'une dévalorisation de la cible au chômage en termes d'employabilité s'observe bien en lien avec sa dévalorisation sur la facette de capacité (table 24). Contrairement aux résultats des études These\_2 et These\_3b, les croyances méritocratiques ne modèrent ce lien à aucune des étapes du modèle (table 25).

**Table 24.** Effet indirect du statut professionnel de la cible sur l'employabilité perçue transitant par le jugement de capacité (These\_3d)

| Effet       | Effet détaillé                                        | Estimate | Erreur Standard | Intervalles de confiance |         | $\beta$ | z      | p      |
|-------------|-------------------------------------------------------|----------|-----------------|--------------------------|---------|---------|--------|--------|
|             |                                                       |          |                 | Bas                      | Haut    |         |        |        |
| Indirect    | Statut professionnel<br>⇒ Capacité ⇒<br>Employabilité | -0.148   | 0.0656          | -0.2763                  | -0.0193 | -0.0799 | -2.255 | 0.024  |
| Composantes | Statut professionnel<br>⇒ Capacité                    | -0.279   | 0.1197          | -0.5135                  | -0.0444 | -0.1542 | -2.331 | 0.020  |
|             | Capacité ⇒<br>Employabilité                           | 0.530    | 0.0595          | 0.4134                   | 0.6467  | 0.5183  | 8.9043 | < .001 |
| Direct      | Statut professionnel<br>⇒ Employabilité               | 0.149    | 0.1077          | -0.0624                  | 0.3596  | 0.0804  | 1.3806 | 0.167  |
| Total       | Statut professionnel<br>⇒ Employabilité               | 7.84e-4  | 0.1241          | -0.2425                  | 0.2441  | 4.24e-4 | 0.0063 | 0.995  |

*Note.* Pour le 'Statut professionnel', les contrastes sont : Statut professionnel = Sans emploi – En emploi. Les intervalles de confiance ont été calculés en utilisant une méthode de Delta standard.

**Table 25.** *Modération par les croyances méritocratiques de l'effet indirect du statut professionnel sur l'employabilité perçue transitant par le jugement de capacité (These\_3d)*

| Modérateur                          | Interaction                                                                   | Estimate | SE     | Lower   | Upper | $\beta$ | z     | p     |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|---------|-------|---------|-------|-------|
| Niveau de croyances méritocratiques | Statut professionnel: 'Croyances méritocratiques' $\Rightarrow$ Capacité      | 0.1766   | 0.1379 | -0.0937 | 0.447 | 0.08397 | 1.281 | 0.200 |
|                                     | Statut professionnel: 'Croyances méritocratiques' $\Rightarrow$ Employabilité | 0.0135   | 0.1259 | -0.2333 | 0.260 | 0.00628 | 0.107 | 0.914 |
|                                     | `Croyances méritocratiques': Capacité $\Rightarrow$ Employabilité             | 0.0341   | 0.0618 | -0.0871 | 0.155 | 0.14491 | 0.551 | 0.581 |

*Note.* Pour le 'Statut professionnel', les contrastes sont : Statut professionnel = Sans emploi – En emploi.

### 3.3.4. Discussion étude These\_3d

Les résultats de cette réplication de l'étude These\_3c confirment l'hypothèse selon laquelle les résultats de cette dernière contenaient effectivement des biais. En effet, on retrouve ici des temps de réponses, en moyenne 882 secondes, et des résultats davantage similaires à ceux de l'étude These\_3b. A nouveau, nous avons réalisé une analyse évaluant l'effet indirect que pourrait avoir la dévalorisation observée de la cible en termes de capacité sur son employabilité perçue. De façon consistante avec les études These\_2 et These\_3b, on observe à nouveau que si la cible en emploi n'est pas directement dévalorisée en termes d'employabilité, elle l'est de façon indirecte via sa dévalorisation sur la facette de capacité. Toutefois, contrairement aux études précédentes, on n'observe ici aucune modération par les croyances méritocratiques des participants : tous les participants font le même lien entre l'évaluation sur la facette de capacités et le niveau d'employabilité de la cible. On pourrait envisager cette absence de modération comme le reflet d'une *perception uniforme* des individus au chômage qui constituent un exogroupe perméable, et donc une appartenance future potentielle mais indésirable voire menaçante, que les travailleurs mettent tous à distance en y associant un manque de capacité. D'une certaine façon, on peut ici supposer que la recherche du maintien d'une identité sociale positive, tel qu'entendu par la Théorie de l'Identité Sociale (TIS – Tajfel, 1974; Tajfel & Turner, 2004), amène à une mise à distance du groupe des chômeurs par l'ensemble des travailleurs en le reléguant à sa position d'exogroupe de bas statut caractérisé par une moindre capacité.

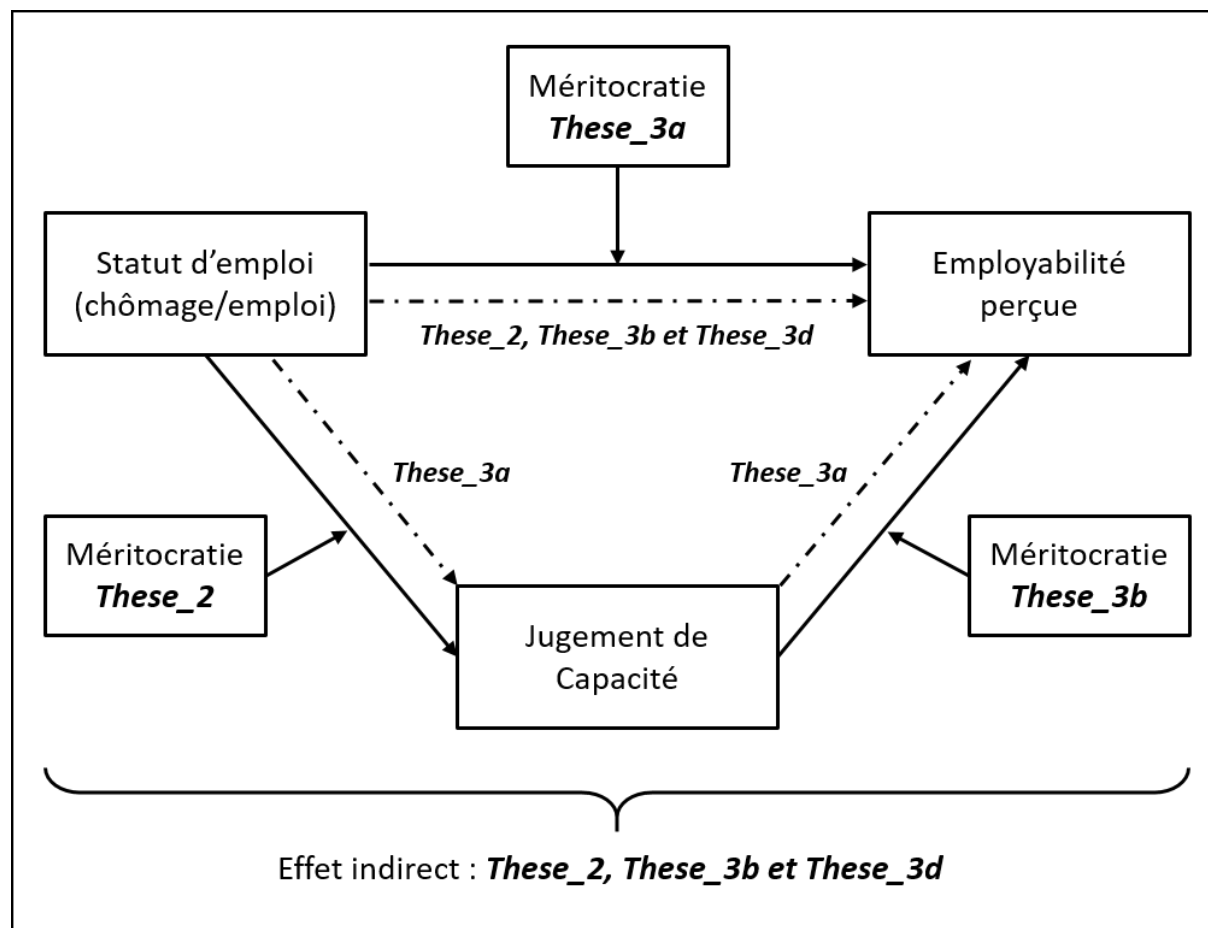
## 4. Discussion de la partie

Les études présentées dans cette partie permettent d'apporter un nouvel éclairage aux origines de la stigmatisation des chômeurs en considérant les stéréotypes dont ils font l'objet et l'impact des croyances méritocratiques dans ce processus. Tout d'abord, au niveau groupe, en comparant le groupe des chômeurs à celui des travailleurs on observe que les chômeurs font l'objet d'un stéréotype de moindre compétence et de moindre persévérance sans toutefois que leur sociabilité et leur moralité ne leur soient retirées (étude These\_1). On peut tout de même noter que, lorsqu'on effectue l'analyse sur des items négatifs, les participants utilisent davantage le terme « profiteurs » pour les décrire qu'ils ne l'utilisent pour décrire les travailleurs, indiquant ainsi tout de même une forme de stigmatisation sur la facette de moralité. Les études suivantes ont abordé l'application de ce stéréotype au niveau d'un individu au chômage. Une forme de stigmatisation d'un individu au chômage ressort de la majorité des études réalisées, à l'exception de l'étude These\_3c dont la qualité des données est remise en cause. Cette stigmatisation se manifeste soit directement en termes d'employabilité perçue (These\_3a) soit indirectement via une dévalorisation sur une ou plusieurs facettes de la dimension verticale (These\_2, These\_3b et These\_3d). Cette dévalorisation indirecte, observée dans trois de nos quatre études exploitables sur la question, reproduit des résultats similaires très récemment mis en avant par Okoroji et al. (2023) auprès de recruteurs au Royaume-Uni. Par ailleurs, la prise en compte dans l'équation des croyances méritocratiques des participants constitue un apport majeur de nos travaux. En effet, selon la nature des échantillons interrogés, la méritocratie intervient à différentes étapes du processus de dévalorisation de la cible sans emploi (figure 2). Pour les étudiants en SHS (These\_3a) qui n'expriment pas le stéréotype attendu à l'égard des chômeurs, seuls les plus méritocrates dévalorisent la cible sans emploi en termes d'employabilité. D'une certaine façon, on peut supposer que ces étudiants adhèrent peu au système et auraient davantage tendance à blâmer ce dernier plutôt que les chômeurs. En d'autres termes, les *étudiants en SHS* n'auraient pas recours au stéréotype pour justifier l'inemployabilité des chômeurs mais auraient bien conscience de la stigmatisation ayant cours à leur égard. Pour les autres, c'est-à-dire les travailleurs (These\_3d), recruteurs (These\_2) et étudiants en droit (These\_3b), on peut supposer que l'application du stéréotype de moindre capacité revêt une fonction de *justification de la situation de chômage* de l'individu par ses caractéristiques propres, permettant par la même occasion de *protéger et renforcer la légitimité du système* alors considéré comme juste. Dans cette perspective, il est intéressant de noter que la méritocratie intervient à différentes étapes du processus selon le positionnement professionnel des

participants. Les étudiants *en droit* expriment tous le stéréotype à l'égard de la cible sans emploi (*i.e.* moins capable) mais seuls les plus méritocrates associent une moindre employabilité avec cette dévalorisation en termes de capacité (These\_3b). Alors que chez les *recruteurs*, seuls les plus méritocrates expriment le stéréotype (*i.e.* moins capable et moins persévérant) mais tous se basent sur le jugement de capacité pour estimer l'employabilité de la cible (These\_2). Du côté des étudiants juristes méritocrates, on peut interpréter cela comme dénotant de la perception d'un monde du travail particulièrement juste, puisque récompensant les capacités de chacun. D'un autre côté, on peut supposer que tous les recruteurs considèrent le monde du travail comme un espace de juste compétition et ceci dans leur propre intérêt : c'est leur identité professionnelle qui est en jeu. Toutefois, seuls les recruteurs les plus méritocrates utilisent les stéréotypes à des fins de légitimation de la moindre employabilité des chômeurs. Enfin, pour les travailleurs, tous expriment le stéréotype et considèrent donc la cible sans emploi comme moins capable et tous se basent sur ce jugement pour estimer l'employabilité de la cible quel que soit leur niveau de croyance en la méritocratie du monde professionnel. Ces différences nous semblent à considérer au regard du positionnement professionnel des personnes interrogées. Comme souligné dans la partie dédiée à la méritocratie, les individus ont une perception différente du monde professionnel et de son fonctionnement selon leur propre implication dans celui-ci. Ainsi, des étudiants qui ne font pas encore partie de ce monde professionnel s'avèrent moins prompts à croire en sa méritocratie et il semble assez cohérent de constater que seuls les plus méritocrates d'entre eux adoptent un positionnement similaire à celui des travailleurs en faisant un lien particulier entre le jugement de capacité et l'employabilité de la cible. Du côté des recruteurs, on peut aisément supposer que leur formation et leur expérience les encourage tous à évaluer l'employabilité d'un candidat sur la base de ses compétences. Cette population s'avère en effet particulièrement concernée par des *pressions à une forme d'objectivité* dans l'évaluation qui doit se baser sur les seules aptitudes au poste des candidats. Il nous faut par ailleurs souligner que ce sont ces participants qui présentent les niveaux de méritocraties les plus élevés et qu'ils sont les seuls à également dévaloriser la cible sans emploi *en termes d'effort*. Ces deux constats sont consistants avec les propositions théoriques qui suggèrent que l'adhésion à des idéologies légitimatrices, ici plus précisément à la méritocratie, favorise le recours à des stéréotypes incriminant les groupes de bas statut (Fiske, 2019; Jost, 2019; Madeira et al., 2019). Les recruteurs méritocrates associent ainsi la situation de chômage avec une moindre capacité et une moindre persévérance du côté de la cible et c'est cette association qui aboutit finalement à la stigmatisation de celle-ci en termes d'employabilité. Du côté des travailleurs, l'absence d'impact de la méritocratie aux

différentes étapes du modèle pourrait être associée au fait que le groupe des chômeurs constitue un *exogroupe perméable* et donc un *soi possible menaçant* qu'il s'agit pour (tous) ces individus de mettre à distance, par le biais du stéréotype de moindre capacité, en vue de conserver une identité sociale positive.

**Figure 2.** Récapitulatif des liens observés au fil des études portant sur le jugement social d'un individu sans emploi en fonction des croyances méritocratiques du juge.



*Note.* Les liens continus représentent des liens significatifs au seuil alpha de 0.05 et, à l'inverse, les liens discontinus représentent des liens qui ne le sont pas.

Cet ensemble d'études permet ainsi de poser une première pierre à un nouveau pan de recherches en psychologie sociale associant stéréotypes et méritocratie pour expliquer la discrimination dont les chômeurs sont l'objet. Il est toutefois nécessaire de poursuivre la construction de cette nouvelle lignée de recherches en envisageant notamment la manipulation des profils en termes de compétences (et de persévérance) pour acter cette relation entre jugement de capacité et employabilité que nos travaux n'ont pour l'instant étudiée que dans une perspective corrélacionnelle. Le croisement du statut d'emploi de la cible avec des informations relatives à ses compétences ou à son investissement au travail pourrait permettre d'observer

plus largement l'ampleur de la stigmatisation dont les chômeurs sont la cible. On peut par exemple s'interroger sur la différence d'employabilité observable entre une cible au chômage mais compétente et une cible en emploi mais peu compétente, particulièrement dans le cas où ces cibles sont évaluées par des personnes fortement méritocrates. Par ailleurs, nos travaux se sont jusqu'ici focalisés sur une cible masculine occupant un emploi de bas statut social. Nous avons d'ores et déjà réalisé une étude avec une cible masculine occupant un poste de haut statut social dont les résultats sont à l'analyse et espérons poursuivre des travaux similaires avec une cible féminine. Il a en effet déjà été montré que le vécu préalable d'une, ou plusieurs, période(s) de chômage s'avère davantage stigmatisant pour un homme que pour une femme (Roex & Rözer, 2018; Smith et al., 2005) mais à notre connaissance aucune étude ne s'est pour l'instant intéressée à l'impact différencié d'une période de *chômage actuelle* en fonction du genre des candidats.

## Discussion Générale

---

*« Nous pensons qu'un effort peut aussi être demandé aux employeurs (qui se plaignent de plus en plus de "ne pas trouver") pour changer leur regard et leurs pratiques pour trouver des employés. [...] Le Pacte Civique a mené un projet "employeurabilité" pour essayer d'encourager les entreprises à "traverser aussi la rue" et rééquilibrer l'effort demandé aux seuls chômeurs. »*

Extrait du Livre Blanc *Paroles de Chômeurs* (Janvier 2022) évoquant le projet Pacte Civique

# 1 Vue globale sur les travaux réalisés

## 1.1 Rappel des objectifs

Partant du constat de travaux en économie qui mettent en avant une forme de discrimination à l'égard des demandeurs d'emploi (Baert & Verhaest, 2019; Blau & Robins, 1990; Ghayad, 2013; Kroft et al., 2013; Oberholzer-Gee, 2008), le présent travail de thèse a cherché à éclairer les processus psychologiques sous-jacents à cette discrimination en adoptant une approche psychosociale. Dans ce champ disciplinaire, la discrimination est couramment envisagée comme découlant de la *perception négative* d'un groupe social donné. Concernant le groupe spécifique des chômeurs, notre objectif a été d'envisager cette perception à la fois sous l'angle des *stéréotypes à l'égard des chômeurs* en sollicitant le cadre théorique du Stereotype Content Model (SCM, Fiske et al., 2002), mais également sous l'angle de l'explication du chômage en sollicitant le cadre théorique de la théorie attributionnelle (Weiner, 1985; Weiner et al., 1971). Ces deux cadres théoriques apparaissent pertinents lorsqu'il s'agit d'étudier la perception de ce groupe qui se caractérise par sa définition au regard du *vécu d'une situation négative partagée* : on ne naît pas chômeur, on le devient, que ce soit par choix ou par la force des choses. En ce sens, les quelques travaux s'étant intéressés à la perception des chômeurs par le passé tendent à montrer que les demandeurs d'emploi sont considérés *responsables* de leur situation, c'est-à-dire que cette dernière semble plutôt attribuée à des facteurs internes et contrôlables par l'individu (Furåker & Blomsterberg, 2003; Gross et al., 2020; Gurr & Jungbauer-Gans, 2013). Cette responsabilité est associée soit à un manque d'investissement et d'efforts soit à un manque supposé de compétences et de productivité du côté des chômeurs que l'on peut rattacher au contenu de la dimension verticale proposée par le SCM (Camus & Berjot, 2015; Kroft et al., 2013; Monteith et al., 2015; Oberholzer-Gee, 2008; Schofield et al., 2019; Suomi et al., 2020; Trzebiatowski et al., 2020). Cette dévalorisation en termes d'investissement et de productivité serait alors associée à une perception des chômeurs comme étant *inemployables car inemployés* (Ghayad, 2013; Norlander et al., 2020; Okoroji et al., 2023). Cette perception des chômeurs « défaillants » en termes de motivation est d'ailleurs largement relayée dans les discours politiques (*e.g.* « je traverse la rue, je vous trouve un travail »), et médiatiques qui tendent à particulièrement insister sur les aspects légaux en lien avec les droits et, surtout, *les devoirs* des chômeurs (Marie & Bourguignon, 2022). Le second objectif du présent travail était de proposer une explication à cette perception particulièrement négative des chômeurs qui se trouvent dans une situation que chacun peut s'attendre à vivre un jour. Nous avons ainsi envisagé l'implication dans le processus de stigmatisation de l'*idéologie méritocratique*, idéologie qui met particulièrement en avant la *responsabilité individuelle* de chacun dans ses réussites et ses échecs en plaçant la focale sur les *efforts* et les *compétences* dans l'atteinte de ses objectifs (McCoy & Major, 2007; Son Hing et al., 2011; Young, 1958). La prise en compte de cette

idéologie est un aspect particulièrement novateur du présent travail de thèse dans la mesure où il semble qu'une seule série d'études ait jusqu'ici intégré les idéologies dans un travail portant sur la perception des chômeurs (Monteith et al., 2015). En somme, le présent travail de thèse a étudié la perception des chômeurs dans le contexte français en termes de stéréotypes et d'attributions causales en envisageant l'adhésion à la méritocratie comme *prisme perceptif* orientant ces perceptions.

## 1.2 Méthode et principales hypothèses

Sept études intégrant systématiquement la mesure de la croyance en la méritocratie du monde professionnel et celle d'au moins un type de perception des chômeurs ont été réalisées. Deux études se sont spécifiquement intéressées au seul stéréotype à l'égard des chômeurs en tant que *groupe* (These\_1) ou en tant qu'*individu* (These\_2) et une étude s'est focalisée sur l'attribution causale de la situation des chômeurs en tant que *groupe* (These\_4). Les quatre études restantes (These\_3a, These\_3b, These\_3c, These\_3d) ont intégré à la fois une mesure du stéréotype et une mesure des attributions causales concernant la situation d'un *individu* au chômage. Suivant une *démarche expérimentale*, ces études ont systématiquement comparé une cible (groupe ou individu) au chômage à une cible en emploi. Elles ont par ailleurs cherché à toucher des échantillons variés au regard de leur *positionnement par rapport au monde du travail* : *tout venant* (These\_1), *étudiants* (These\_3a & These\_3b), *travailleurs* (These\_3c, These\_3d & These\_4) et *recruteurs* (These\_2). D'un point de vue méthodologique, le stéréotype a été mesuré en utilisant une tâche classique d'attribution de traits abordant la décomposition des deux dimensions du Big-Two en deux facettes chacune (Abele et al., 2016; Cambon, 2022). La dimension verticale a ainsi été divisée en une facette de capacité et une autre d'effort, deux facettes qui semblent particulièrement pertinentes à considérer aux vues des travaux antérieurs sur la perception des chômeurs (Bourguignon et al., 2007; Camus & Berjot, 2015; Herman & Van Ypersele, 1998; Seghouat et al., 2021) mais aussi en lien avec notre mesure des attributions causales suivant le modèle de Weiner (1985) qui comporte justement une attribution à l'effort et une aux compétences individuelles. Par ailleurs, cette décomposition de la dimension verticale fait directement écho à la définition de la méritocratie selon Young (1958) : mérite = effort + talent. La dimension horizontale a pour sa part été subdivisée en une facette de sociabilité et une autre de moralité comme classiquement envisagé dans la littérature (Brambilla et al., 2011; Leach et al., 2007). Au sein de cette dimension, nous accordons un intérêt particulier à la facette de moralité dans la mesure où les travaux antérieurs sur la perception des chômeurs ont tendance à indiquer qu'ils sont dépeints comme des « profiteurs », ce qui pourrait indiquer la perception d'une moindre moralité (Camus & Berjot, 2015; Seghouat et al., 2021). L'attribution causale de la situation de chômage a été abordée en proposant aux participants de

se positionner vis-à-vis de quatre causes<sup>29</sup> adaptées de celles proposées par Weiner (1985) dans sa théorie attributionnelle : (mal)chance, « difficulté de la tâche » adaptée en « (manque d’)opportunités sur le marché de l’emploi », (manque d’)efforts et (manque de) capacités de l’individu. Nos hypothèses principales étaient les suivantes :

- En termes d’attributions causales (These\_3a, These\_3b, These\_3c, These\_3d, These\_4), nous nous attendions à ce que la situation de la cible sans emploi (*i.e.* échec) soit davantage attribuée à des causes externes et moins à des causes internes que la situation de la cible en emploi (*i.e.* réussite). Par ailleurs, nous nous attendions à ce que l’adhésion à des croyances méritocratiques modifie ce pattern attributionnel en favorisant le recours aux attributions internes pour expliquer la situation de chômage.
- En termes de jugement social (These\_1, These\_2, These\_3a, These\_b, These\_3c, These\_3d), nous nous attendions à une perception globalement négative de la cible sans emploi, en particulier sur les facettes de la dimension verticale mais aussi en termes d’employabilité. Par ailleurs, nous faisons l’hypothèse que l’adhésion à des croyances méritocratiques faciliterait la manifestation de ce stéréotype et la dévalorisation de la cible en termes d’employabilité.

### 1.3 Synthèse des résultats obtenus

Tout d’abord, au niveau groupe, les chômeurs sont effectivement dévalorisés en termes de jugement social sur les facettes de la dimension verticale (These\_1) : ils sont jugés plus négativement que les travailleurs en termes de capacité et d’effort. Il est intéressant de noter que cette *connaissance du stéréotype* n’est pas impactée par l’adhésion à la méritocratie. Cela nous semble imputable à l’essence même de la méritocratie qui est une idéologie particulièrement *individualisante*, certainement davantage prompt à se manifester dans le jugement d’une cible particulière. De plus, nous avons ici mesuré la connaissance plutôt que *l’adhésion* des individus à ce stéréotype. Or, il est possible que la méritocratie impacte davantage la façon dont l’individu adhère à ce stéréotype plutôt que sa clairvoyance vis-à-vis de celui-ci. En termes d’attributions causales, on observe que les participants expliquent moins le chômage par un manque d’effort ou de capacité qu’ils n’expliquent la situation d’emploi par les capacités et les efforts fournis par les travailleurs (These\_4). On peut ici considérer que la tendance, pour des travailleurs, à attribuer l’emploi (*i.e.* réussite) plus que le chômage (*i.e.* échec) à des facteurs internes (*i.e.* effort et capacité) relève d’une forme de valorisation de la situation des travailleurs, leur propre groupe d’appartenance. Enfin, on constate que la méritocratie impacte bien la *façon d’expliquer aussi bien l’emploi que le chômage* : les méritocrates ont davantage recours aux explications par l’effort et la capacité des individus. En

---

<sup>29</sup> L’étude These\_3a ne proposait que deux causes se distinguant uniquement au niveau du lieu de causalité : une cause interne (l’individu lui-même) et une cause externe (les opportunités du marché de l’emploi).

d'autres termes, ces participants expliquent plus facilement le chômage par un *manque* d'effort et de capacité du côté des chômeurs. Le prisme méritocratique semble donc bien fonctionnel en ce qui concerne la perception de causalité : pour les méritocrates, les efforts et compétence des individus sont les déterminants principaux de ce qui leur arrive.

Ensuite, au niveau individuel, on constate comme au niveau groupe que la situation de la cible au chômage est expliquée de façon moins interne (These\_3a, These\_3b, These\_3c et These\_3d), et plus externe (These\_3a, These\_3b, These\_3c et These\_3d) que celle de la cible en emploi. Conjointement à ce constat, et à nouveau de façon consistante avec les résultats au niveau groupe, on observe également une dévalorisation de la cible au chômage en termes de *jugement social* sur la facette de capacité (These\_2, These\_3b, These\_3d). Celle-ci aboutit ensuite à la dévalorisation de cette cible en termes d'employabilité (These\_2, These\_3b, These\_3d). Les participants semblent donc conscients de la façon dont cette cible sera perçue et par conséquent discriminée sur le marché de l'emploi. Il est par ailleurs intéressant de constater l'implication des croyances méritocratiques dans l'ensemble de ce processus de (dé)responsabilisation et de stigmatisation. Comme observé au niveau groupe, on constate de façon consistante dans nos études au niveau individuel que les niveaux de méritocratie sont positivement associés au recours à des attributions internes. Appliqué à la situation de chômage, cela signifie que les méritocrates ont plus tendance que les non méritocrates à attribuer la situation d'une cible au chômage à son manque d'efforts et de capacités. En ce sens, ce type d'attributions s'avèrent *incriminantes* pour la cible au chômage. Par ailleurs, ce type d'attribution semble constituer une *manifestation directe* des croyances méritocratiques. Cela explique l'impressionnante consistance de ce résultat qui ressort même pour l'étude These\_3c dont la qualité des données est remise en cause pour la partie jugement social. En revanche, le recours aux attributions externes semble avant tout impacté par la *nature de la situation* de la cible puis, dans certains cas, « ajusté » selon la force du *prisme méritocratique* dont disposent les participants. On observe ainsi de façon consistante au fil de toutes nos études que le recours aux attributions externes est plus fréquent pour expliquer la situation de la cible au chômage que celle de la cible en emploi (These\_3a, These\_3b, These\_3c et partiellement pour These\_3d). Toutefois, dans une partie de nos études (These\_3a et These\_3b), seuls les participants les moins méritocrates font cette différence explicative alors que les plus méritocrates ne recourent pas davantage aux attributions externes pour expliquer le chômage que l'emploi. Ce faisant, ces derniers démontrent une absence de tentative *d'excuser* la situation de la cible au chômage. En termes de jugement social, le statut du groupe impacte *directement* la façon dont ce groupe est évalué sur la dimension verticale (These\_3b et These\_3d) sauf pour les recruteurs (These\_2) qui ne font ce lien que lorsqu'ils ont un fort niveau de croyances méritocratiques. On peut ici supposer que le niveau de méritocratie de ces participants, habitués à l'évaluation de candidatures diverses et formés à une forme d'objectivité dans celle-ci, joue pleinement son rôle de *légitimation* : si tous les recruteurs considèrent bien que le niveau de compétence des

individus détermine leur employabilité, seuls les plus méritocrates semblent s'appuyer sur leur croyance vis-à-vis du fonctionnement du monde professionnel pour estimer ce niveau de compétence. Finalement, on constate que la méritocratie peut aussi intervenir à d'autres étapes du processus de stigmatisation des chômeurs. En effet, si elle impacte directement la manifestation du stéréotype chez les recruteurs, son effet semble plus indirect chez les étudiants (These\_3a, These\_3b). Chez ces participants, la méritocratie impacte soit *directement* la perception d'*employabilité* de la cible (These\_3a), les étudiants méritocrates estimant alors la cible sans emploi comme moins employable que celle en emploi, soit *indirectement* en renforçant le lien positif existant entre le jugement de capacité et l'employabilité perçue. Dans ce dernier cas, les participants méritocrates associent particulièrement le manque de capacité stéréotypiquement associé à la cible sans emploi avec une moindre employabilité. Ainsi, si la méritocratie n'impacte pas nécessairement la manifestation du stéréotype, son intervention dans le processus de stigmatisation amène systématiquement à la perception d'une moindre employabilité de la cible sans emploi par rapport à celle en emploi.

## 2 Apports

Les travaux réalisés dans le cadre de la thèse permettent des apports à la fois sur des aspects théoriques et appliqués dans la mesure où nous y avons sollicité des champs théoriques complexes (*i.e.* jugement social et attributions causales) pour étudier un objet associé à une problématique majeure dans nos sociétés occidentales (*i.e.* chômage) en lien avec une idéologie qui y est largement répandue (*i.e.* méritocratie).

### 2.1 Sur le plan théorique

#### 2.1.1 Test empirique du rôle des idéologies dans les processus de stéréotypisation

Le rôle des idéologies légitimatrices dans le processus de stéréotypisation fait partie des postulats initiaux de la théorie de justification du système (TJS, Jost & Banaji, 1994) qui a rapidement été *conceptuellement intégré* au cadre théorique du SCM. En effet, il y a été postulé un lien positif entre statut social et jugement sur la dimension verticale qui reposerait sur la *fonction légitmatrice* des stéréotypes. Selon cette hypothèse, ce lien devrait être d'autant plus important que les individus adhèrent à des idéologies légitimatrices telles que la méritocratie (Fiske, 2019; Fiske et al., 2002; Fiske & Bai, 2020; Jost & Hunyady, 2005; Louvet et al., 2022; Major & Kaiser, 2017). Toutefois, force est de constater que ce postulat, souvent énoncé dans les écrits théoriques, n'a que rarement donné lieu à vérification sur le *plan empirique*. Seuls les travaux d'Oldmeadow & Fiske (2007), ou plus récemment ceux de Gaubert & Louvet (2021) ou encore d'Yzerbyt et al. (2022) semblent s'être essayés à l'exercice. Au fil de paradigmes expérimentaux, ces travaux font globalement le constat suivant : ce sont surtout les personnes qui adhèrent fortement aux idéologies légitimatrices<sup>30</sup> qui jugent une cible de haut statut plus positivement qu'une cible de bas statut sur la dimension verticale. Dans la lignée de ces travaux, le présent travail permet ainsi d'ajouter aux preuves empiriques d'une littérature qui en manque encore cruellement en mettant en lien la perception d'un groupe de bas statut (*i.e.* les chômeurs) avec l'adhésion des participants à l'idéologie méritocratique.

En matière de stéréotype et de jugement sur la dimension verticale du jugement social, nos résultats mettent en avant et affinent le postulat théorique précédemment cité. En effet, on constate tout d'abord que l'adhésion à la méritocratie intervient effectivement dans le processus de stéréotypisation mais uniquement lorsqu'il s'agit d'évaluer une *cible individuelle* plutôt qu'un groupe. Ce premier constat s'avère tout à fait intéressant dans la mesure où l'idéologie méritocratique est une idéologie particulièrement individualisante qui semble donc bien avoir pour effet de faire peser sur les épaules de l'individu tout le poids de sa destinée. Par ailleurs,

---

<sup>30</sup> Orientation à la dominance sociale (ODS) et croyance en un monde juste (CMJ) pour Oldmeadow & Fiske, 2007 ; justification du système économique (JSE) pour Gaubert et Louvet, 2021 ; ODS et JSE pour Yzerbyt et al., 2022)

cette intervention de la méritocratie dans la stéréotypisation d'un individu au chômage n'apparaît que pour notre échantillon de recruteurs. Les recruteurs les plus méritocrates dévalorisent bien la cible sans emploi sur la dimension verticale, justifiant d'une certaine façon sa position en la considérant inemployée par manque de compétence (Baryla et al., 2015; Volpato et al., 2017), alors que les recruteurs les moins méritocrates jugent la cible sans emploi de façon équivalente à celle en emploi sur cette dimension. Ce résultat apparaît particulièrement intéressant puisque, d'une certaine façon, seuls les recruteurs ont un besoin spécifique de légitimer la discrimination dont les chômeurs font l'objet puisqu'ils sont les seuls en position de pouvoir changer cette situation. Etudiants et travailleurs en revanche ne semblent pas avoir ce besoin spécifique de légitimation puisque, chez eux, la méritocratie n'intervient soit pas (*i.e.* travailleurs) soit à d'autres étapes du processus de stigmatisation (*i.e.* étudiants). Dans l'étude These\_3a, seuls les méritocrates estiment directement le chômeur moins employable que l'individu en emploi. Dans l'étude These\_3b, la méritocratie impacte indirectement la perception d'employabilité en favorisant la mise en lien du jugement négatif du chômeur sur la facette de capacité avec une moindre employabilité. Pris dans leur ensemble, ces résultats indiquent que la méritocratie semble pouvoir intervenir à plusieurs niveaux du processus mais, dans tous les cas, son intervention s'avère *défavorable aux membres du groupe de bas statut* ici considéré. Ce sont en effet toujours les participants les *plus méritocrates* qui s'avèrent les *plus stigmatisants* vis-à-vis de la cible au chômage.

Les stéréotypes n'étant pas les seules perceptions qui peuvent sembler pertinentes lorsqu'il est question de justification et légitimation d'un système donné, nous avons élargi notre périmètre d'étude aux attributions causales de la situation du groupe des « chômeurs ». Cette intégration apporte par ailleurs une réelle innovation au champ théorique de la TJS dans la mesure où les attributions causales y ont été relativement peu étudiées. Le processus attributionnel survient quasi-automatiquement en cas de confrontation à une situation négative ou contre-normative (Weiner, 1985, 2018) et semble particulièrement sensible à l'adhésion des participants à l'idéologie méritocratique. En effet, en comparaison avec les participants les moins méritocrates, les plus méritocrates estiment le chômeur comme davantage *responsable* de son sort (*i.e.* fort recours aux attributions internes) et n'envisagent que peu d'alternatives explicatives à cette responsabilité individuelle (*i.e.* faible recours aux attributions externes). Comme le suggèrent Major & Kaiser (2017), on observe que l'adhésion à la méritocratie réduit également la perception de discrimination à l'égard de ce groupe : nos résultats indiquent que les méritocrates recourent bien moins à ce type d'explication que ne le font les moins méritocrates. Nos travaux mettent ainsi en avant une forte association entre la croyance en un fonctionnement du monde professionnel récompensant le mérite individuel et la tendance à l'*incrimination, sans concession*, d'un individu au chômage. Ce constat fait par ailleurs écho aux allocutions et réformes politiques récentes qui mettent l'accent sur la *responsabilité*

*individuelle des chômeurs* et cherchent à les « activer » pour qu'ils « se bougent » dans leur recherche d'emploi.

### 2.1.2 Distinction effort et capacité

Au fil de nos travaux, nous avons fait le choix de décomposer les deux dimensions du Big-Two en deux facettes chacune : sociabilité et moralité pour la dimension horizontale (Abele et al., 2016; Brambilla et al., 2011; Leach et al., 2007), capacité et effort pour la dimension verticale (Cambon, 2022; Louvet & Rohmer, 2016; Rohmer & Louvet, 2011). Ce choix de facettes pour la dimension verticale tient au fait que ces deux facettes font clairement écho aux attributions internes proposées dans le modèle de Weiner (1985) ainsi qu'à la définition même de la méritocratie (*i.e.* mérite = effort + talent) (Young, 1958). Par ailleurs, ces facettes semblent les plus pertinentes à considérer au regard de notre objet d'intérêt : les quelques travaux ayant porté sur la perception des chômeurs mettent effectivement en avant une dévalorisation de ce groupe en termes de capacités et, surtout, d'effort (Bourguignon et al., 2007; Camus & Berjot, 2015; Herman & Van Ypersele, 1998; Seghouat et al., 2021). Dans la perspective attributionnelle comme dans la perspective méritocratique, l'effort est une composante contrôlable qui est donc actionnable par l'individu. Certains auteurs suggèrent d'ailleurs que l'effort constitue le cœur et même le seul constituant du principe méritocratique (Castillo et al., 2023; Mijs, 2021). Nous avons ainsi de fortes attentes concernant cette facette. Plus précisément, nous nous attendions à une forte dévalorisation de la cible au chômage en termes d'effort et à une accentuation de sa dévalorisation par les participants les plus méritocrates. Ce n'est toutefois pas ce que nous avons pu observer. Si l'effort est effectivement retiré aux chômeurs en tant que groupe (These\_1), il ne l'est majoritairement pas au niveau individuel. C'est en revanche bien le cas de la facette de capacité et ceci de façon consistante malgré des variations dans les traits employés pour l'opérationnaliser. Il est par ailleurs intéressant de noter que, en termes d'attributions causales, nos participants semblent avoir utilisé l'attribution à l'effort et celle à la compétence de façon indifférenciée. Du côté des méritocrates, cela se traduit par une utilisation accrue aussi bien de l'attribution à l'effort que de celle aux capacités de l'individu.

Les résultats obtenus au fil de nos études nous amènent ainsi à interroger la façon dont les individus considèrent la notion de compétence, notamment en contexte professionnel. On peut supposer qu'aujourd'hui, dans le *contexte professionnel*, on considère davantage les compétences comme modulables par la mise en œuvre d'un certain effort par l'individu. Toutefois, Dweck & Yeager (2019) mettent en garde vis-à-vis de cette conception qui peut amener à faire peser un important poids sur les épaules du seul individu et ses efforts. Selon ces auteurs, il est absolument indispensable de reconnaître que, parfois, on atteint les limites de l'individu et qu'il est donc aussi nécessaire de mettre en place les éléments propices à la réussite *dans l'environnement*. Poursuivant cette réflexion, on peut noter que les politiques mises en œuvre dans le cadre professionnel et, plus spécifiquement, en matière d'accompagnement à

l'emploi, mettent aujourd'hui un accent important sur le développement des compétences de l'individu. D'importantes enveloppes budgétaires sont ainsi par exemple allouées, sur une période de trois ans, au *Plan d'Investissement dans les Compétences* (PIC)<sup>31</sup> qui finance la formation professionnelle à destination des personnes sans emploi. Cet investissement important laisse à penser que la notion de compétence, a minima en contexte professionnel, revêt aujourd'hui un caractère acquis et implique d'une certaine façon que l'individu  *fasse les efforts nécessaires pour les développer*. Cette vision des compétences comme un élément acquis ne va pas pleinement à l'encontre de la notion de talent proposée par Young mais elle semble en revanche donner encore davantage de poids à l'effort, composante contrôlable du mérite, dans la mesure où celui-ci permettrait de *changer la donne de départ* en permettant à l'individu de développer ses compétences. Il s'agirait alors pour l'individu de *capitaliser* sur sa donne (*i.e.* ses compétences) de départ en *investissant* les efforts nécessaires à son évolution. Nos résultats vont ainsi dans le sens de la suggestion de Mijs (2021) selon laquelle on pourrait presque considérer l'effort comme le seul constituant du mérite. Toutefois, il est nécessaire à ce propos de rappeler que, si le talent ne fait pas l'unanimité dans la société, certaines classes sociales, notamment les plus privilégiées, persistent à le percevoir comme une composante importante du mérite (Castillo et al., 2023). Selon ces classes sociales d'ailleurs, l'effort serait plutôt le mérite du « bas peuple » (Atria et al., 2020) qui n'aurait pas ce qu'il faut pour réussir autrement. En tous les cas, lorsque l'on considère un monde professionnel de « classe moyenne », la distinction en termes de contrôlabilité entre les deux composantes du mérite (*i.e.* effort et talent/compétence) semble peu pertinente dans la mesure où, dans ce contexte, la compétence semble considérée comme un élément propre à être développé.

Finalement, il semble que la conception du talent et de la capacité dans une perspective innéiste telle que l'envisagent Young (1958) ou Weiner (1985) ne soit pas forcément l'option privilégiée par nos participants. En effet, alors que ces auteurs distinguent l'effort, composante malléable et contrôlable, du talent/la capacité, composante au contraire fixe et incontrôlable, ces deux attributions sont traitées de façon équivalente dans l'ensemble de nos études. Il semble ainsi que, contrairement au postulat émis par Weiner (1985), effort et capacité se rassemblent sous leur étiquette « attribution interne » sans réellement se distinguer au regard de leur supposée différence en termes de contrôlabilité. Ce constat semble indiquer que la conception fixiste de la compétence (*i.e.* mindset fixiste) est aujourd'hui désuète et que la plupart des individus la conçoivent plutôt dans une perspective malléable (*i.e.* growth mindset) (Dweck et al., 1995; Dweck & Yeager, 2019; Hoyt et al., 2023). Considérer les compétences, ou le talent, dans une perspective fixiste reviendrait d'une certaine façon à reconnaître que certains naissent d'emblée avec quelque chose de « plus ». Cette conception semble aujourd'hui aller à contre-courant des

---

<sup>31</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/lancement-du-nouveau-cycle-d-investissement-dans-la-formation-des-demandeurs-d>

idéaux néolibéraux qui prônent un développement de soi axé sur la contrôlabilité de son sort par l'individu (Karaki, 2023). Par ailleurs, s'agissant de l'une des composantes du mérite, reconnaître l'existence d'inégalités de départ, associées aux aléas de la génétique ou à la « bonne naissance », dans la distribution des « talents » *qui persisteraient ensuite* dans la compétition de la vie donne une tout autre couleur au mérite. Dans cette vision, le mérite salvateur qui récompense justement chaque individu se mue en outil de perpétuation des inégalités en proposant une forme de compétition qui défavorise constamment ses *perdants nés* (Duru-Bellat, 2019).

## 2.2 Sur le plan appliqué

### 2.2.1 Mal-être et chômage : se percevoir dans le regard d'autrui

La perception de responsabilité et d'incompétence des chômeurs que nos travaux mettent en avant fait écho aux résultats obtenus il y a plusieurs années par Bourguignon et al. (2007) auprès d'une population de chômeurs. La persistance dans l'opinion publique de cette image met l'accent sur le caractère stigmatisant et, donc, menaçant pour l'identité sociale des individus de l'appartenance à ce groupe spécifique. Cela explique par ailleurs l'absence de favoritisme pro-endogroupe chez les chômeurs mais aussi leur tendance à se distancier de ce groupe stigmatisé (Wahl et al., 2013). Il nous semble raisonnable d'envisager que les difficultés associées à la situation économique des individus au chômage mais aussi à la *façon dont ils sont perçus* dans la société soit aux origines de leur auto-perception négative et de leur santé (mentale) dégradée (McKee-Ryan et al., 2005; Paul et al., 2023; Paul & Moser, 2009). En effet, nos résultats indiquent que les travailleurs sont tous parfaitement au fait de la façon dont les chômeurs sont perçus sur le marché de l'emploi. Or, un chômeur est, d'une certaine façon, un travailleur sans emploi qui a lui-même eu cette image des chômeurs et la partage d'ailleurs potentiellement encore. Comme nous l'évoquions précédemment : on ne naît pas chômeur, on le devient. L'individu n'évolue ainsi pas dans une bulle isolée du reste du monde mais dans un contexte social qui implique de constantes interactions, des changements et des communications qui peuvent le mettre face à l'image de ce groupe auquel il appartient, souvent bien malgré lui. Une image dégradée qui peut aller jusqu'à l'idéation suicidaire dans la mesure où l'individu pourrait ne plus trouver sens à son existence voire intérioriser l'idée qu'il n'est *qu'un poids pour la société* à cause de son manque de compétence et de productivité dont il serait, selon l'opinion public, pleinement responsable (Amiri, 2022; Classen & Dunn, 2012; Roelfs et al., 2011; Roelfs & Shor, 2023).

Dans une revue systématique récente, Shand et al. (2022) indiquent par ailleurs l'importance des politiques gouvernementales concernant le chômage. En effet, cette revue, reprenant les données de plusieurs pays d'Europe et d'Amérique du Nord, indique que le durcissement des règles est globalement positivement associé au risque de suicide des chômeurs. Par ailleurs, il

apparaît que les pays les plus généreux en termes d'assurance chômage (*i.e.* les pays Scandinaves) sont ceux qui s'en sortent avec le taux de suicide des chômeurs le plus bas. Ainsi, les décisions socio-économiques en termes de gestion du chômage et la perception des chômeurs qu'elles reflètent semblent avoir un impact considérable sur le bien-être, le désespoir et même la décision des individus de mettre fin à leurs jours. Ces données, associées à nos résultats et au contenu des récentes réformes de l'assurance chômage menées en France, s'avèrent plutôt alarmantes et sombres pour l'avenir des chômeurs du pays. En lien avec ces constats, nos résultats mettent en avant la nécessité de travailler à *faire évoluer la façon dont les chômeurs y sont considérés*. Ceci afin de lutter contre une intériorisation néfaste des stéréotypes négatifs et d'une forme d'auto-incrimination associée à une forte culpabilité (Feather, 1982; Feather & Davenport, 1981) pouvant conduire à l'irréparable.

### 2.2.2 Remise en question des politiques emploi actuelles

Globalement, nos résultats mettent en avant un impact des *croyances méritocratiques* sur la façon dont les chômeurs sont perçus mais aussi sur la façon dont leur situation est expliquée. Cette idéologie amène une *forte tendance à l'incrimination* des chômeurs et une stigmatisation qui peut aboutir à les placer dans un cercle vicieux les excluant durablement du monde du travail. Il est d'autant plus alarmant de constater que la stéréotypisation d'un individu au chômage est effective pour des *recruteurs* adhérant fortement au principe méritocratique. De façon contre-intuitive, l'adhésion à cette idéologie rendrait les chômeurs inemployables car inemployés. Il nous semble alors inquiétant de constater que les interventions (*e.g.* Emmanuel Macron en 2018) et réformes (*e.g.* réformes successives entre 2019 et 2023) politiques récentes semblent mettre l'emphasis sur la *responsabilité individuelle des chômeurs* dans une perspective qui se veut méritocratique. Cela semble d'autant plus préoccupant que le cadrage politique et médiatique concernant ces questions d'aides sociales participe à façonner l'opinion publique (Okoroji et al., 2021). Nos travaux mettant en avant que l'employabilité des chômeurs peut, au moins partiellement, dépendre de facteurs qui leur sont externes (*i.e.* stéréotypes et idéologies), cela nous conduit à remettre en question les politiques actuelles visant à lutter contre le chômage. Ces politiques se concentrent en effet principalement sur les chômeurs eux-mêmes en créant et soutenant des programmes destinés à les aider dans le développement de leurs compétences, leurs techniques de recherche d'emploi ou même de leur propre emploi. Ce faisant, ces politiques individualisent un problème collectif (Abdelnour, 2014 ; Comby, 2014) et contribuent à perpétuer les stéréotypes et la stigmatisation à l'encontre des chômeurs.

Les réformes amorcées et les programmes d'accompagnement mis en place semblent ainsi revêtir un caractère quasi idéologique allant à l'encontre de données scientifiques récentes portant sur le traitement de cette problématique. Nos résultats abondent dans le sens d'une nécessaire remise en question de la façon dont les chômeurs sont considérés dans la mesure où cette perception prédit l'employabilité et donc, potentiellement, le retour à l'emploi des

individus. Par ailleurs, le contenu des dernières réformes s'avère à contre-courant des résultats d'études réalisées à l'international et portant précisément sur les éléments qui y sont abordés. Concernant la réduction de la durée d'indemnisation par exemple, la Hongrie est passée en 2011 de neuf à trois mois d'indemnisation. Grâce à des données longitudinales, Csilalg et al. (2023) ont mis en avant que, si les individus ont effectivement plus vite retrouvé du travail cela a surtout forcé les plus employables (*i.e.* les plus diplômés ou expérimentés) à se diriger vers des emplois ne correspondant que partiellement à leurs aspirations professionnelles et salariales<sup>32</sup>. Globalement, cette réduction de la durée d'indemnisation a provoqué une baisse du niveau de revenu pour 60% des individus et une augmentation pour seulement 10% d'entre-eux. Concernant la conditionnalité de l'assurance chômage à la réalisation de comportements de recherche d'emploi, que l'on peut associer à la volonté évoquée par le gouvernement français d'augmenter les contrôles des chômeurs, Ingold (2020) met en avant un *effet pervers de cette mesure sur la perception que les employeurs ont des demandeurs d'emploi* au Danemark et au Royaume-Uni. En effet, ce type de mesure semble avoir amené les demandeurs d'emploi à réaliser des candidatures plus nombreuses et moins ciblées pour justifier de leur recherche active d'emploi. Les employeurs se sont alors trouvés confrontés à une avalanche de candidatures non pertinentes qu'ils considèrent comme des comportements de « box ticking » plus que comme de réelles candidates. Ce type de décision politique pourrait ainsi s'avérer délétère pour les demandeurs d'emploi en nuisant à l'image que les employeurs ont d'eux. Il s'avère donc que, non content d'accentuer la part de responsabilité attribuée aux chômeurs dans leur maintien hors de l'emploi, ces mesures aboutissent à des effets pervers en termes de précarisation des chômeurs et de leur perception par de potentiels employeurs.

---

<sup>32</sup> Le rapport de la DARES portant sur la dernière réforme française (Fauvre et al., 2024) met en avant des éléments très similaires en matière de retour à l'emploi et de précarité de ce retour à l'emploi en France depuis la mise en application de la réforme de 2019.

### 3 Réflexion autour de l'évolution des pratiques de recherche

Je souhaite partager ici mes réflexions concernant deux types spécifiques d'évolutions récentes dans les pratiques de recherche : celles relevant des modes de *recueil de données* et celles relevant de ce qu'on appelle aujourd'hui les *nouvelles pratiques de recherche*.

#### 3.1 Collecte de données : les défis du recrutement de participants

Aujourd'hui, la majorité des études en psychologie sociale sont administrées et diffusées par voie numérique. L'utilisation d'outils questionnaires (Sphynx, Qualtrics, LimeSurvey, ...) impliquant en effet bien moins de contraintes que d'autres formes de recueil telles que les questionnaires papier ou les expériences en laboratoire qui nécessitent une logistique particulière. Par ailleurs, le recueil par voie numérique n'implique pas d'aller physiquement recruter les participants mais plutôt de cibler les canaux (*e.g.* groupes sur les réseaux sociaux, mailings, ...) qui rassembleraient un maximum d'individus correspondant aux critères d'inclusion de l'étude. Toutefois, en démarrant mon doctorat, j'ai peu à peu saisi les limites de ce mode de recrutement. Submergés d'études et autres enquêtes en ligne, les réseaux sociaux s'avèrent de moins en moins efficaces en matière de recueil de données et j'ai été confrontée à la difficulté à toucher des publics au profil spécifique : des travailleurs et des recruteurs pour ma part. Ce mode de recueil de données présente également la limite de toucher de façon privilégiée des individus faisant partie de l'entourage des équipes de recherches, même lorsque tentative est faite d'aller vers des groupes/mailings extérieurs à cet entourage. Cela aboutissant alors à des échantillons qui ne sont pas vraiment représentatifs de la population. De plus, ce mode de recueil ne permet pas toujours de recruter le nombre de participants qu'exigent les analyses de puissance réalisées en amont du recueil de données. J'ai donc découvert, en début de doctorat, l'existence de plateformes dédiées au recrutement de participants qui permettent d'*obtenir rapidement un nombre important de réponses* et de *toucher des publics au profil spécifique*. L'utilisation de ces plateformes me questionne à la fois en ce qui concerne son caractère *éthique* mais également en ce qui concerne *la qualité et la validité des données* qu'elles permettent de recueillir.

##### 3.1.1 Plateformes de recrutement de participants : questionnement éthique

Mon premier questionnement concerne le caractère éthique du recours aux plateformes de recrutement de participants. Il me semble un peu naïf d'imaginer que l'inscription sur de telles plateformes dénote d'un intérêt pur pour la participation à des études scientifiques plutôt que pour la *compensation financière* qui y est associée. Il semble d'ailleurs que l'attrait financier puisse constituer la motivation première d'inscription sur ces plateformes de certains individus qui deviennent alors des « *répondants professionnels* » allant parfois jusqu'à en faire leur

source première de revenus (Peer et al., 2022). Cela questionne à la fois au titre de la validité des données recueillies qui sera abordée dans la section suivante mais également au titre de la *participation à la précarisation* de personnes présentant déjà des difficultés financières. Le constat de Burnette et al. (2022) à ce propos s'avère assez alarmant. Alors que ces auteurs ont fait le choix de passer par le biais d'Amazon Mechanical Turk (MTurk, plateforme de recrutement de participants très utilisée aux Etats-Unis) afin de toucher un échantillon de participants au profil très spécifique, ils ont été confrontés au constat suivant : beaucoup des individus recrutés ne correspondant pas aux critères d'inclusion faisaient part de *difficultés financières* dans des échanges de mails avec les chercheurs qui ont également constaté des *tentatives de complétion multiple* du questionnaire en vue de toucher plusieurs fois la compensation financière associée. Il semble donc bien que, dans ce cas au moins, les personnes utilisant la plateforme se trouvent davantage intéressées par l'aspect financier que par l'aspect scientifique des études auxquelles elles participent. Afin de pallier cette problématique de complétion multiples, des auteurs ont suggéré des solutions, applicable sur la plateforme Qualtrics (*i.e.* plateforme qui propose à la fois des options de création de questionnaire et de recueil de données sur des panels spécifiques), basées sur la vérification des adresses IP ou coordonnées GPS dans l'objectif notamment de cibler d'éventuels serveurs de « data-farming » (Kennedy et al., 2020). Toutefois, ce type de pratique me semble tout à fait questionnable d'un point de vue éthique en référence aux nouvelles pratiques de recherche qui préconisent la *parcimonie* dans le recueil de ce type de données, voire même d'un point de vue légal en référence à la réglementation européenne (*e.g.* RGPD).

A la frontière entre questionnement éthique et questionnement scientifique, il me semble également approprié d'avoir une réflexion concernant le profil des répondants recrutés par le biais de ce type de plateformes. A ce propos, McCredie & Morey (2019) se sont intéressés aux profils des utilisateurs de MTurk à la fois en termes de *personnalité* et de *psychopathologie* (*i.e.* utilisation du Personality Assessment Inventory). De façon rassurante, ces auteurs constatent que les réponses des « MTurker » sont en congruence avec celles de la population générale sur la plupart des *indicateurs de personnalité*. Toutefois, ils notent tout de même que ces individus semblent davantage *socialement isolés* et dénotent d'une *vision détachée et plutôt négative de la société* dans laquelle ils évoluent. Il est par ailleurs notable que les répondants y sont majoritairement des hommes. Cela s'avère plutôt en opposition avec ce qui est généralement observé dans le cas de recueil de données sans compensation financière. A titre illustratif, les études qui ont été réalisées dans le cadre du présent travail de thèse et qui ont utilisé un mode de recueil sans compensation financière (*i.e.* réseaux sociaux, mailings, ...) ont recueilli les réponses de 1 516 femmes et 495 hommes alors que celles pour lesquelles nous avons eu recours à une plateforme de recrutement de participants (*i.e.* Bilendi) ont recueilli les réponses de 473 femmes et 408 hommes. Toujours en lien avec les profils des utilisateurs de ces plateformes de recrutement, Turner et al. (2021) constatent, en comparant le recueil de données

avec MTurk et Prolific, que ce type de plateforme constitue une source potentiellement intéressante pour les recherches qui concernent spécifiquement les seniors. Ces auteurs soulignent toutefois aussi les limites de ces panels : ceux-ci contiennent préférentiellement des individus en bonne santé, rompus à l'utilisation des outils technologiques et disposant d'un niveau d'éducation plutôt élevé. Enfin, Boas et al. (2020) soulignent que, si les échantillons de convenance (*e.g.* recueil via Facebook) permettent d'aboutir à des inférences valides, ceux-ci restent sous-représentatifs en matière de variables idéologiques et politiques. Sur cet aspect, il semble, selon ces auteurs, que Qualtrics permette la meilleure diversité et représentativité. A titre illustratif, nos données indiquent effectivement que, parmi les travailleurs recrutés dans le cadre du présent travail de thèse, ceux recrutés via Bilendi présentent des niveaux de méritocratie significativement supérieurs à ceux des travailleurs recrutés sans recourir aux services de cette plateforme,  $t(1802) = 8.88, p < .001$  (table 26).

**Table 26.** Niveau de méritocratie de travailleurs selon le mode de recueil des données

|                           | Travailleurs recrutés via<br>Bilendi(N = 680) <sup>a</sup> | Travailleurs recrutés sans<br>Bilendi(N = 1124) <sup>b</sup> |
|---------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Niveau de<br>méritocratie | 3.75 (1.11)                                                | 3.31 (0.93)                                                  |

*Note.* Les chiffres indiqués entre parenthèses sont des écarts-type.

<sup>a</sup> Participants des études These\_3c et These\_4.

<sup>b</sup> Participants des études These\_1, These\_3d, TER\_M1\_2021, TER\_M1\_2022 et TER\_M1\_2023A.

Face à l'ensemble de ces constats, il semble que, si l'utilisation de plateformes de recrutement de participants s'avère intéressante pour diversifier les échantillons interrogés afin d'aller vers une meilleure représentativité et donc une généralisabilité accrue des résultats obtenues, le seul recours à ces plateformes peut provoquer l'effet inverse. Les utilisateurs de ces plateformes ont des profils qui s'avèrent sensiblement différents de ceux des participants recrutés sur la seule base du volontariat. Il s'agit de différences en termes de genre, d'idées politiques, de type de motivation à participer aux recherches scientifiques qui leur sont proposées mais aussi éventuellement d'aisance avec l'outil numérique. D'un point de vue purement éthique, c'est l'aspect motivationnel qui me semble le plus questionnable dans la mesure où il peut, encore une fois, être associé à une forme de précarité et à son maintien en plus de potentiellement nuire à la qualité des données recueillies. Du point de vue d'une éthique davantage tournée vers les intérêts scientifiques, il semble recommandable de ne pas tirer de conclusions sur la seule base

d'échantillons recrutés par ce seul canal<sup>33</sup> et de chercher au maximum à diversifier les modes de recueil de données. Ceci afin d'éviter un large point aveugle qu'on pourrait associer avec les recommandations actuelles visant à éviter des conclusions basées sur des données uniquement recueillies auprès d'échantillons dit « WEIRD » (*i.e.* White/Western, Educated, Industrialized, Rich, Democratic).

### 3.1.2 Plateformes de recrutement de participants : questionnement scientifique

Un autre point de questionnement concernant les plateformes de recrutement de participants porte sur la qualité et la validité des données recueillies : les utilisateurs de ces plateformes sont-ils suffisamment attentifs et ne recourent-ils pas progressivement à des heuristiques de réponse leur permettant de compléter un maximum d'enquêtes en un minimum de temps afin de maximiser leurs gains ? Cet aspect a rapidement fait partie des préoccupations de chercheurs dans différents domaines à la fois sur la question du temps de réponse, du niveau d'attention, de compréhension, d'honnêteté et de fiabilité des réponses (Fleischer et al., 2015; Peer et al., 2022). Il s'agit d'une problématique majeure dans la mesure où elle peut induire des conclusions erronées ou mettre en échec des hypothèses de recherche pourtant pertinentes.

Cette problématique de la qualité des données recueillies a par exemple amené Burnette et al. (2022) à ne retenir que 284 réponses sur les plus de 3 000 personnes qui avaient consentis à participer à leur étude. Pour notre part, nous avons choisi d'intégrer *une* question de vérification de la manipulation expérimentale dans les étude These\_3c (*i.e.* Bilendi) et These\_3d (*i.e.* réseaux sociaux) qui consistait à s'assurer que les participants avaient été attentifs au statut d'emploi de notre cible : en emploi VS sans emploi. On constate une différence importante entre les participants recrutés par le biais de la plateforme et ceux recrutés via les réseaux sociaux : 127 personnes recrutées via Bilendi ne passent pas le check attentionnel alors que seules 23 personnes recrutées via les réseaux sociaux y échouent. Ce constat ajoute au doute existant concernant la qualité des données de l'étude These\_3c dans la mesure où le test attentionnel était binaire : il est possible qu'une réponse au hasard ait permis à des participants inattentifs de poursuivre la complétion de l'étude. Comme le suggère plusieurs auteurs, il aurait été nécessaire d'inclure plusieurs checks attentionnels voire plusieurs questions mesurant la même chose avec des formats différents (*i.e.* nombre, texte, ...) pour croiser les réponses et s'assurer de leur validité (Burnette et al., 2022). Ces pratiques pour contrer les dérives de l'utilisation des plateformes semblent hélas encore alourdir le travail déjà colossal du chercheur. Concernant la rapidité des réponses, la plateforme Bilendi permet d'exclure d'emblée les réponses trop rapides, seules 3 réponses ont été écartées sur la base de ce critère pour l'étude These\_3c. Toutefois, la mesure de la durée de passation est un critère

---

<sup>33</sup> Ce raisonnement s'applique également aux échantillons recrutés sur la seule base du volontariat qui ne sont pas non plus pleinement représentatifs et exempts de biais potentiels liés à une potentielle volonté de « bien faire » pour satisfaire le chercheur.

potentiellement douteux : certains participants auraient supposément eu besoin de *plusieurs heures* pour compléter l'étude. Ce constat nous semble plutôt refléter le fait que certains répondants ont ouvert l'enquête, ne l'ont pas remplie immédiatement et l'ont réalisée plus tard. Malheureusement, pour ce profil de répondant, il est impossible d'évaluer s'ils ont ou non été « trop » rapides dans la complétion du questionnaire. Une alternative pertinente résiderait dans la possibilité de mesurer le *temps de réponse pour chaque question* afin de s'extraire de cette problématique. Je ne suis toutefois pas certaine que tous les outils de mise en forme de questionnaires comprennent une telle option.

On peut toutefois souligner que d'autres auteurs ont pu obtenir des données de qualité en utilisant ces plateformes de recrutement et c'est a priori également notre cas pour deux des trois études pour lesquelles nous avons eu recours aux services de Bilendi. Dans leur étude des profils de personnalité des MTurker, McCredie & Morey (2019) avaient inclus une mesure de qualité des données (*i.e.* intégrée dans la Personality Assessment Scale) qui leur a permis de conclure à un recueil de qualité. Il semble ici pertinent d'interpréter cela au regard de la *nature* des données recueillies. Dans cette étude, McCredie & Morey (2019) ne manipulaient aucune variable et cherchaient uniquement à réaliser un *profilage* des utilisateurs de la plateforme sans en effectuer de sélection particulière comme ont pu le faire Burnette et al. (2022). Lorsqu'il s'agit de mesurer des processus automatiques ou des opinions et perceptions personnelles, ce type de plateforme semble alors pertinent. Cela semble en revanche plus complexe dans le cas de manipulations expérimentales qui peuvent *ne pas être prises en compte* ou de profilages plus restreints qui peuvent *inciter les participants à mentir* pour être inclus dans l'étude et toucher la récompense associée. De notre côté, seules les données recueillies à l'étude These\_3c sont remises en question. Nous avons déjà associé cet échec à une formulation des questions potentiellement « ambiguë ». En lien également avec le nombre de personnes n'ayant pas passé notre check attentionnel, on peut aussi supposer que, pour des travailleurs n'étant pas rompus à l'exercice de l'évaluation de candidats sur la base d'un CV, notre manipulation expérimentale ne mettait pas suffisamment en avant le statut d'emploi de la cible. A l'inverse, pour les participants de l'étude These\_2, également recrutés via Bilendi, on peut supposer que notre manipulation revêtait un aspect quasi écologique dans la mesure où les recruteurs sont habitués à traiter quotidiennement et rapidement des candidatures de cette nature. Cela expliquerait l'absence de problème de qualité de données pour cet échantillon. Enfin, nous avons veillé à ce que l'étude These\_4 ne permette aucun doute quant à la situation du groupe à évaluer (*i.e.* en emploi VS sans emploi) en indiquant directement le nom du groupe dans la consigne présentée en tête de chaque échelle de réponse. Globalement, ces constats laissent entendre que, si l'on souhaite recueillir des données pour des études expérimentales via ce type de plateforme, il est nécessaire de consolider voire multiplier les checks attentionnels et de ne pas aller dans la subtilité : tout doit être *le plus explicite possible*. En revanche, pour des études corrélationnelles ou portant directement sur *l'opinion* des participants, ces précautions semblent plus accessoires.

Plusieurs séries d'études ont comparé la qualité des données recueillies par le biais de différentes plateformes (*i.e.* MTurk, Prolific, Qualtrics, CloudResearch) et semblent globalement indiquer que Prolific est celle qui fournit les données de la plus haute qualité (Douglas et al., 2023; Peer et al., 2022; Turner et al., 2021). Il est en revanche notable que la plupart des plateformes de recrutement de participants se sont développées dans le contexte anglo-saxon. Certaines se sont ensuite exportées ou développées en Europe mais, à ma connaissance, la qualité des données recueillies par leur biais n'a été scientifiquement évaluée que pour les plateformes anglo-saxonnes. Un potentiel contrecoup de cela est à mon sens une *favorisation des plateformes anglo-saxonnes* qui risque à termes d'aboutir à une *sous-représentation des échantillons européens* dans les recherches, alors même que celles-ci peuvent être menées en France et dans le reste de l'Europe. A ce titre, j'ai par exemple été particulièrement surprise de constater, lors de la dernière Conférence Internationale en Psychologie Sociale (*i.e.* CIPS 2024 à Bruxelles), la forte prévalence d'études menées par des chercheurs français ou belges sur des échantillons américains via la plateforme Prolific. S'il me semble tout à fait intéressant de chercher à recueillir des *données interculturelles* sur ces échantillons, je me questionne quant à la possibilité de tirer, sur cette seule base, des conclusions applicables au contexte franco-européen. Ceci encore davantage lorsqu'il est question de thématiques en lien avec des idéologies ou normes qui peuvent fortement varier d'un contexte culturel à l'autre.

### 3.2 Nouvelles pratiques de recherche : science ouverte et pré-enregistrement

Les nouvelles pratiques associées à la *science ouverte* font directement écho à des valeurs profondément ancrées en moi : l'échange et le partage de la connaissance entre chercheurs. A ce titre, la création d'Open Science Framework (OSF) me semble une avancée considérable. Cette plateforme permet d'ancrer des projets de recherche, de les rendre accessibles et d'en conserver la trace en y intégrant aussi bien les données que le matériel et les hypothèses associées. En revanche, cela implique une vraie rigueur, notamment dans le formatage de fichiers de données mis à disposition de toute la communauté scientifique.

En démarrant ma thèse, je n'étais pas du tout sensibilisée à la pratique du pré-enregistrement. J'ai ainsi mené mes premières études en fixant mes hypothèses de façon classique et sans procéder à leur pré-enregistrement sur une plateforme dédiée. Au fil du temps, je me suis familiarisée avec les nouvelles pratiques de recherche et, plus spécifiquement, avec celle du pré-enregistrement (Nosek et al., 2018; Veer & Giner-Sorolla, 2016). Cette pratique m'est apparue particulièrement pertinente au vu de mon positionnement dans la recherche. En effet, ayant préalablement exercé dans le domaine de l'insertion professionnelle, le fait de devoir poser et justifier mes hypothèses en amont de toute récolte de données s'est avéré une étape

rassurante qui garantissait l'objectivité de mes attentes et de mes analyses ultérieures. Si on ne peut jamais s'extraire de sa propre subjectivité au moment d'interpréter ses données, il me semble que la pratique du pré-enregistrement, lorsqu'elle est menée avec sérieux et application, constitue un garde-fou important qui permet de limiter les biais, notamment de confirmation des attentes, auxquels les chercheurs sont également sensibles. Par ailleurs, le fait de poser clairement, sur un espace commun, tous les éléments associés aux décisions en termes de contenu, d'hypothèse ou encore d'analyses statistiques permet de simplifier le travail collaboratif (Logg & Dorison, 2021). Ce travail favorise un nécessaire temps de mise au diapason entre chercheurs travaillant ensemble sur un même projet et c'est tout à fait appréciable. J'ai ainsi pu évoluer dans ma pratique du pré-enregistrement en démarrant avec des pré-enregistrement au format assez libre sur la plateforme AsPredicted et me suis plus récemment familiarisée avec la plateforme OSF qui permet des pré-enregistrement plus précis (Haroz, 2022).

Finalement, il me semble tout de même important de noter que, si la pratique du pré-enregistrement permet de lutter contre le HARKing ou le p-hacking, les biais de publication ne disparaissent pas grâce au pré-enregistrement. A ce titre, je salue les revues qui développent aujourd'hui la pratique des *registered report* qui me semblent constituer la clé vers une recherche de qualité, ouverte, honnête et valorisante qui ne met pas en avant uniquement « ce qui fonctionne ». La recherche c'est aussi un monde imparfait d'hypothèses invalidées et de détails dans les protocoles qu'il convient de faire apparaître sous son jour complet *sans en masquer les déconvenues*.

## 4 Perspectives

En jetant aujourd'hui un œil dans le rétroviseur sur ces trois années de thèse, je suis fière du travail accompli mais suis consciente de tout ce qui est encore à réaliser. Ces perspectives d'avenir concernent aussi bien des travaux amorcés qui mériteraient selon moi d'être poursuivis que de nouveaux travaux qui semblent pertinents au regard du chemin parcouru.

### 4.1 Poursuivre et compléter les travaux amorcés

Dans la catégorie des projets amorcés, je souhaite désormais réaliser un travail plus complet de *validation psychométrique* de l'échelle de méritocratie pour laquelle je dispose d'un important jeu de données. J'ai à cœur de mettre à disposition de la communauté scientifique cet outil qui me semble particulièrement pertinent à utiliser lorsqu'il s'agit d'évaluer des phénomènes associés à des idéologies en contexte professionnel. Par ailleurs, toujours en lien avec la méritocratie, il me semblerait aujourd'hui intéressant d'entamer un *travail plus spécifique au lien qu'elle entretient avec les attributions externes* et ceci de façon conjointe avec d'autres variables connues pour leur relation particulière avec cette idéologie (*e.g.* statut social, idées politiques, niveaux d'inégalités perçus, ...) (Dupoirier et al., 2023; Echebarria Echabe, 2014; García-Sánchez et al., 2019; Morley & Lugg, 2009; Staerklé et al., 2007). Toujours dans la lignée des projets amorcés et dans l'objectif de mettre à l'épreuve les hypothèses de liens causaux entre attributions causales, jugement social et employabilité perçue, des travaux visant à *manipuler* l'une ou l'autre de ces variables d'intérêt sont dans la suite logique de ce qui a été mené jusqu'ici. Ces tentatives de manipulation sont d'ailleurs soit en cours de réflexion soit en cours de test.

Ensuite, si le travail autour de la catégorie des chômeurs me semble fondamental, il est bien sûr limitant de se borner à cette seule appartenance quand on sait que l'identité de chacun se construit dans la multiplicité des appartenances catégorielles. Ainsi, plusieurs catégories également associées à des formes de discrimination me sembleraient intéressantes à associer avec l'appartenance « chômeur ». On peut d'emblée penser à celle du genre qui a d'ailleurs été évoquée en discussion de la partie dédiée au stéréotype dans la mesure où, bien que les rôles sociaux genrés tendent à perdre en intensité, le chômage semblerait plus stigmatisant pour un homme que pour une femme (Kulik, 2001; Roex & Rözer, 2018; Smith et al., 2005). Pourrait-on alors envisager la situation d'emploi comme potentiel modérateur de la discrimination dont les femmes sont victimes sur le marché de l'emploi ? Dans une perspective similaire, qui me semble par ailleurs particulièrement d'actualité lorsqu'on considère les dernières réformes relatives à l'âge de la retraite, il me semblerait tout à fait intéressant de croiser l'appartenance au groupe des chômeurs avec celui à des groupes d'âge spécifique. De tels travaux pourraient par ailleurs s'avérer informatifs pour les politiques de gestion de l'employabilité des seniors.

En effet, selon les résultats obtenus, on pourrait envisager de mettre davantage en avant des dispositifs permettant de changer d'emploi sans passer par la case chômage pour éviter une potentielle installation dans le chômage liée aux stéréotypes dont les chômeurs âgés sont la cible. On pourrait d'ailleurs également envisager la problématique sous l'angle du chômage, et donc de l'emploi, des jeunes. Une problématique qui s'avère également très prégnante à l'heure actuelle. Finalement, dans une perspective plus large, la mise à l'épreuve de nos résultats dans d'autres contextes culturels, me semblerait particulièrement intéressante et ceci notamment en lien avec les travaux ayant comparé les politiques de traitement du chômage dans différents pays (Shand et al., 2022). La centralité de la valeur travail, l'attachement à certaines idéologies comme la méritocratie ou encore les normes spécifiques à d'autres pays me semble des éléments intéressants à mettre en lien avec la façon dont les chômeurs sont perçus et traités par les pouvoirs publics.

## 4.2 Innover vers de nouvelles formes d'accompagnement

Dans une lignée plus novatrice, je souhaiterais poursuivre des travaux dans une visée plus *interventionniste*. En effet, ces trois années de thèse m'ont confortée dans ma volonté de conserver un lien fort avec le terrain. Les constats de la recherche me semblant prendre tout leur intérêt dans la confrontation au « vrai monde », en dehors du contexte pur du laboratoire, afin d'en tirer tous les bénéfices et tous les apprentissages pratiques possibles.

Mes travaux de thèse suggèrent que le discours méritocratique ambiant aujourd'hui en France pourrait constituer un terreau fertile à la stéréotypisation ainsi qu'à l'incrimination des chômeurs dans des paradigmes de recrutement classique. Ce constat me semble appeler deux types de solutions. Une première consisterait à *sensibiliser* le grand public à ces éléments et notamment les personnes qui ont le plus de contact avec les chômeurs, c'est-à-dire les *conseiller à l'emploi et les recruteurs*, ou celles qui ont un important pouvoir décisionnel sur la façon de traiter le chômage, c'est-à-dire les *politiques*. Toutefois, il semble utopique d'envisager que cette première solution soit suffisante à réellement et durablement faire évoluer la situation. Il serait nécessaire de recourir, conjointement, à un second type de solution s'orientant davantage vers une *modification dans les pratiques en termes de recrutement et d'accompagnement*. Il apparaît aujourd'hui nécessaire de sortir des pratiques classiques de recrutement basées sur la conjonction CV et entretien(s) d'embauche. De nouvelles méthodes, s'inspirant par exemple de la méthode de recrutement par simulation ou des entretiens de mise en relation proposés dans la méthode IOD, me semblent à concevoir sur la base des connaissances psychosociales en matière de perception et d'évaluation sociale (Larquier et al., 2013; Pillon, 2014; Rouina, 2014; Vallée et al., 2011). De façon plus large, des changements profonds dans les paradigmes de recrutement et d'accompagnement sont nécessaires afin de sortir de l'accompagnement des seuls chômeurs et de concevoir des dispositifs incluant un maximum les acteurs du monde de l'entreprise. De tels dispositifs permettraient une mise en contact importante, notamment pour

la déconstruction des idées reçues à l'égard des chômeurs, de façon générale ou spécifique à une catégorie de chômeurs comme l'ont par exemple envisagé Ciavaldini-Cartaut & Garino, (2022) pour les seniors. Mon travail auprès de la ville de Paris en tant que doctorante CIFRE pendant ces trois dernières années m'a par ailleurs permis de constater un point extrêmement négligé lorsqu'il est question de dispositifs d'accompagnement à l'emploi. Ceux-ci ne font que rarement l'objet d'une évaluation ou alors celle-ci se limite à dénombrer le nombre de retours à l'emploi suite à l'accompagnement des individus. Cette évaluation, lorsqu'elle existe, me semble limitante et il me tient à cœur que la suite de ma carrière s'oriente vers la création et l'innovation dans un contexte d'*évaluation des évolutions* et des retombées des actions mises en œuvre dans une perspective d'amélioration et d'adaptation des pratiques.

## 5 Conclusion

Pour conclure ce manuscrit qui constitue à la fois la dernière page d'un chapitre de ma vie et la première du reste de ma vie, je dirai qu'il est aujourd'hui pour moi fondamental que la recherche se partage et se co-construise avec et pour la société civile. Ce partage et cette co-construction passent par la mise à disposition et l'échange d'informations entre les différentes parties qui peuvent prendre la forme d'articles vulgarisés ou d'événements associant chercheurs et acteurs du monde socio-économique. Je dois à ce propos reconnaître que le type de financement de ma thèse a clairement participé à ancrer ces valeurs encore plus solidement en moi. Cette possibilité qui m'a été offerte de pouvoir échanger directement avec des acteurs de l'insertion et des acteurs institutionnelles m'a permis de mûrir dans mes réflexions scientifiques en gardant toujours dans un coin de ma tête cette nécessité de *rendre accessible*.

Je suis globalement optimiste quant à la capacité de notre monde et de notre société à évoluer. Les temps actuels sont rudes et l'augmentation des votes extrémistes en France est un constat inquiétant que l'on peut interpréter comme la manifestation d'un important malaise dans un pays en besoin de changement. Je pense que le monde de la recherche a beaucoup à apporter pour accompagner ces changements. Pour cela il me semble indispensable de ne pas considérer la science comme un simple outil de satisfaction d'une forme de curiosité intellectuelle, ce qu'elle est indéniablement, mais aussi comme *un service à la société dans sa visée applicative*. C'est certainement un positionnement un brin idéologique et discutable mais, pour moi, être chercheur c'est apporter un éclairage et des pistes d'actions à la société et cela implique d'être conscient de la façon dont celle-ci fonctionne mais aussi de faire preuve d'une grande prudence et d'une grande humilité. Être chercheur ce n'est pas être celui qui sait mais plutôt être celui qui a des pistes sur la façon d'acquérir le savoir permettant *éventuellement* d'aboutir à une solution.

# Bibliographie

---

- Aarøe, L., & Petersen, M. B. (2014). Crowding out culture : Scandinavians and Americans agree on social welfare in the face of deservingness cues. *The Journal of Politics*, 76(3), 684-697. <https://doi.org/10.1017/S002238161400019X>
- Abdelnour, S. (2014). L'auto-entrepreneuriat : Une gestion individuelle du sous-emploi. *La nouvelle revue du travail*, 5, Article 5. <https://doi.org/10.4000/nrt.1879>
- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2013). The Big Two in social judgment and behavior. *Social Psychology*, 44(2), 61-62. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000137>
- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2014). Chapter Four - Communal and Agentic Content in Social Cognition : A Dual Perspective Model. *Advances in Experimental Social Psychology*, 50, 195-255. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800284-1.00004-7>
- Abele, A. E., Cuddy, A. J. C., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2008). Fundamental dimensions of social judgment. *European Journal of Social Psychology*, 38(7), 1063-1065. <https://doi.org/10.1002/ejsp.574>
- 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>
- Abele, A. E., Hauke, N., Peters, K., Louvet, E., Szymkow, A., & Duan, Y. (2016). Facets of the Fundamental Content Dimensions : Agency with Competence and Assertiveness—Communion with Warmth and Morality. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01810>
- Althaus, V., & Thouroude, L. (2022). Santé et ressources de chômeurs organisés versus accompagnés. *Bulletin de psychologie*, Numéro 577(3), 195-208. <https://doi.org/10.3917/bupsy.577.0195>
- Amiri, S. (2022). Unemployment and suicide mortality, suicide attempts, and suicide ideation : A meta-analysis. *International Journal of Mental Health*, 51(4), 294-318. <https://doi.org/10.1080/00207411.2020.1859347>
- Atria, J., Castillo, J., Maldonado, L., & Ramirez, S. (2020). Economic Elites' Attitudes Toward Meritocracy in Chile : A Moral Economy Perspective. *American Behavioral Scientist*, 64(9), 1219-1241. <https://doi.org/10.1177/0002764220941214>
- Baert, S., & Verhaest, D. (2019). Unemployment or Overeducation : Which is a Worse Signal to Employers? *De Economist*, 167(1), 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10645-018-9330-2>
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité, le sentiment d'efficacité personnelle*. De Boeck.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives : Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 715-722. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.715>

- Baryla, W., Wojciszke, B., & Cichocka, A. (2015). Legitimization and Delegitimization of Social Hierarchy. *Social Psychological and Personality Science*, 6(6), 669-676. <https://doi.org/10.1177/1948550615576211>
- Batruch, A., Jetten, J., Van de Werfhorst, H., Darnon, C., & Butera, F. (2022). Belief in School Meritocracy and the Legitimization of Social and Income Inequality. *Social Psychological and Personality Science*, 19485506221111017. <https://doi.org/10.1177/19485506221111017>
- Baumard, N., Mascaro, O., & Chevallier, C. (2012). Preschoolers are able to take merit into account when distributing goods. *Developmental Psychology*, 48(2), 492-498. <https://doi.org/10.1037/a0026598>
- Beauvois, J.-L., Bourjade, A., & Pansu, P. (1991). Norme d'internalité et évaluation professionnelle. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 4(1), 9-28.
- Becker, D., & Marecek, J. (2008). Dreaming the American Dream : Individualism and Positive Psychology. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1767-1780. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00139.x>
- Bernard, S. (2020). *Le nouvel esprit du salariat*. (Presses Universitaires de France).
- Blau, D., & Robins, P. (1990). Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed. *Journal of Political Economy*, 98(3), 637-655. <http://dx.doi.org/10.1086/261698>
- Boas, T. C., Christenson, D. P., & Glick, D. M. (2020). Recruiting large online samples in the United States and India : Facebook, Mechanical Turk, and Qualtrics. *Political Science Research and Methods*, 8(2), 232-250. <https://doi.org/10.1017/psrm.2018.28>
- Bourdieu, P. (1971). Reproduction culturelle et reproduction sociale. *Social Science Information*, 10(2), 45-79.
- Bourguignon, D. (2006). *Je suis chômeur(se), je suis stigmatisé(e) : Des conséquences de la stigmatisation aux stratégies de défense*. Exclusions et discrimination : Comprendre et agir. <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:72011#?>
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2005). La stigmatisation des personnes sans emploi : Conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi. *Recherches Sociologiques*, 53-78.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2007a). Chapitre 4. Le chômage analysé à la lumière de la stigmatisation. In *Travail, chômage et stigmatisation* (p. 145-176). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.herma.2007.01.0145>
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2007b). Chapitre 5. Quand le monde du travail est perçu comme ouvert ou fermé.... In *Travail, chômage et stigmatisation* (p. 177-213). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.herma.2007.01.0177>
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2013, octobre 25). *Et si on évaluait les politiques d'emploi au regard de leurs effets sur la santé mentale des chômeurs ? Une analyse psychosociale*. [https://www.academia.edu/29266396/Et\\_si\\_on\\_%C3%A9valuait\\_les\\_politiques\\_demploi\\_au\\_regard\\_de\\_leurs\\_effets\\_sur\\_la\\_sant%C3%A9\\_mentale\\_des\\_ch%C3%B4meurs\\_Une\\_analyse\\_psychosociale](https://www.academia.edu/29266396/Et_si_on_%C3%A9valuait_les_politiques_demploi_au_regard_de_leurs_effets_sur_la_sant%C3%A9_mentale_des_ch%C3%B4meurs_Une_analyse_psychosociale)

- 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 tendencies: The case of unemployed people. *Revue internationale de psychologie sociale*, 20(4), 123-153.
- Bourguignon, D., Herman, G., & Liénard, G. (2009). Gérer les différentes identités sociales: le cas des personnes sans emploi. In *L'identité professionnelle, à l'épreuve ou à l'appui des mutations économiques*.
- Bourguignon, D., Herman, G., & Liénard, G. (2013). Dispositif d'insertion professionnelle et menace de sanction : Une analyse psychosociale. *Journal de l'Alpha*, 189, 76-90.
- Bourguignon, D., Seghouat, S., Marie, C., & Herman, G. (2022). Le chômage et la stigmatisation à l'oeuvre. In K. Faniko, D. Bourguignon, O. Sarrasin, & S. Guimond, *Psychologie sociale des préjugés : De la théorie à la pratique (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>
- Boyce, C. J., Wood, A. M., Daly, M., & Sedikides, C. (2015). Personality change following unemployment. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 991-1011. <https://doi.org/10.1037/a0038647>
- Brambilla, M., Rusconi, P., Sacchi, S., & Cherubini, P. (2011). Looking for honesty : The primary role of morality (vs. sociability and competence) in information gathering. *European Journal of Social Psychology*, 41(2), 135-143. <https://doi.org/10.1002/ejsp.744>
- Brambilla, M., Sacchi, S., Castellini, F., & Riva, P. (2010). The Effects of Status on Perceived Warmth and Competence. *Social Psychology*, 41(2), 82-87. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000012>
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans : Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 135-149. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.1.135>
- Bressoux, P., & Pansu, P. (1998). Norme d'internalité et activités évaluatives en milieu scolaire. *Revue française de pédagogie*, 122(1), 19-29. <https://doi.org/10.3406/rfp.1998.1133>
- Bressoux, P., & Pansu, P. (2001). Effet de contexte, valeur d'internalité et jugement scolaire. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30/3, Article 30/3. <https://doi.org/10.4000/osp.5133>
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search : A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717-726. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.717>
- Burnette, C. B., Luzier, J. L., Bennett, B. L., Weisenmuller, C. M., Kerr, P., Martin, S., Keener, J., & Calderwood, L. (2022). Concerns and recommendations for using Amazon MTurk for eating disorder research. *International Journal of Eating Disorders*, 55(2), 263-272. <https://doi.org/10.1002/eat.23614>

- Butterworth, P., Leach, L. S., McManus, S., & Stansfeld, S. A. (2013). Common mental disorders, unemployment and psychosocial job quality : Is a poor job better than no job at all? *Psychological Medicine*, 43(8), 1763-1772. <https://doi.org/10.1017/S0033291712002577>
- Cambon, L. (2022). Tell me who You are and I'll Tell You what You are Worth : The Role of Societal Value in the Structuration of Six Facets of the Big Two. *International Review of Social Psychology*, 35(1). <https://doi.org/10.5334/irsp.689>
- Cambon, L., & Yzerbyt, V. Y. (2018). Two routes toward compensation : An investigation into the mechanisms of compensation for high- and low-status groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 77, 24-35. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2018.04.002>
- Camus, G., & Berjot, S. (2015). Comment sont perçues les personnes au chômage au sein de la société française ? Étude de la composition du stéréotype. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 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. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 49(2), 122-132. <https://doi.org/10.1037/CBS0000072>
- Cargile, A. C., Mao, Y., & Young, S. L. (2019). What's hard work got to do with it? Diversity course impact on meritocracy beliefs and dialogue about race. *International Journal of Intercultural Relations*, 68, 13-25. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2018.10.005>
- Carrier, A., Louvet, E., & Rohmer, O. (2014). Compétence et agentisme dans le jugement social. *Revue internationale de psychologie sociale*, Tome 27(1), 95-125.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The Paradox of Meritocracy in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-676. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
- Castillo, J. C., Iturra, J., Maldonado, L., Atria, J., & Meneses, F. (2023). A Multidimensional Approach for Measuring Meritocratic Beliefs : Advantages, Limitations and Alternatives to the ISSP Social Inequality Survey. *International Journal of Sociology*, 0(0), 1-25. <https://doi.org/10.1080/00207659.2023.2274712>
- Castra, D. (2011). L'insertion des bas-niveaux de qualification : Un problème de GRH ? *L'orientation scolaire et professionnelle*, 40/4. <https://doi.org/10.4000/osp.3598>
- Chatard, A., Guimond, S., Lorenzi-Cioldi, F., & Désert, M. (2005). Domination masculine et identité de genre. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, (3), 113-123.
- Chatard, A., Lorenzi-Cioldi, F., & Buschini, F. (2006). Entre méritocratie et préjugés, la discrimination positive peut-elle se frayer un chemin ? *L'Année psychologique*, 106(3), 359-373.
- Chauvin, B., Rauscher, C., Saidah, B., & Louvet, E. (en préparation). Measuring school meritocracy.
- Ciavaldini-Cartaut, S., & Garino, M. (2022). Stéréotypes négatifs à propos des seniors chômeurs et création d'un environnement capacitant de retour vers l'emploi. *Travail et Apprentissages*, 23(1), 11-39. <https://doi.org/10.3917/ta.023.0011>

Civil, D., & Himsworth, J. J. (2020). Introduction : Meritocracy in Perspective. The Rise of the Meritocracy 60 Years On. *The Political Quarterly*, 91(2), 373-378. <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12839>

Clain, A., & De Oliveira, P. (2023). Insertion par l'activité économique : Les effets bénéfiques de la participation aux ateliers et chantiers d'insertion et du soutien à l'autonomie dans l'encadrement sur l'émergence de ressources psychologiques favorables à l'emploi. *Pratiques Psychologiques*. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2023.03.004>

Classen, T. J., & Dunn, R. A. (2012). The effect of job loss and unemployment duration on suicide risk in the United States : A new look using mass-layoffs and unemployment duration. *Health Economics*, 21(3), 338-350. <https://doi.org/10.1002/hec.1719>

Claussen, B., Bjørndal, A., & Hjort, P. F. (1993). Health and re-employment in a two year follow up of long term unemployed. *Journal of Epidemiology and Community Health*. <https://fhi.brage.unit.no/fhi-xmlui/handle/11250/2377572>

Clavero García, S. R. (2023). The Idea of Merit : Delineation and Challenges. *Philosophia*, 51(3), 1175-1191. <https://doi.org/10.1007/s11406-023-00628-x>

Climent-Rodríguez, J. A., Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., Gómez-Salgado, J., & García, M. E. A. (2019). Grieving for Job Loss and Its Relation to the Employability of Older Jobseekers. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00366>

Comby, J.-B. (2014). L'individualisation des problèmes collectifs : Une dépolitisation politiquement située. *Savoir/Agir*, 28(2), 45-50. <https://doi.org/10.3917/sava.028.0045>

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>

Csilalg, M., Scharle, Á., & Munkácsy, B. (2023). Evaluating the effect of a drastic cut in unemployment benefit duration on re-employment and wages of jobseekers. *CERS-IE WORKING PAPERS*, Article 2326. <https://ideas.repec.org/p/has/discpr/2326.html>

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception : The Stereotype Content Model and the BIAS Map. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 40, p. 61-149). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., Kwan, V. S. Y., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J.-P., Bond, M. H., Croizet, J.-C., Ellemers, N., Sleebos, E., Htun, T. T., Kim, H.-J., Maio, G., Perry, J., Petkova, K., Todorov, V., Rodríguez-Bailón, R., Morales, E., Moya, M., ... Ziegler, R. (2009). Stereotype content model across cultures : Towards universal similarities and some differences. *The British Journal of Social Psychology*, 48(1), 1-33. <https://doi.org/10.1348/014466608X314935>

Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Beninger, A. (2011). The dynamics of warmth and competence judgments, and their outcomes in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 73-98. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.004>

- Dalbert, C. (1999). The World is More Just for Me than Generally : About the Personal Belief in a Just World Scale's Validity. *Social Justice Research*, 12(2), 79-98. <https://doi.org/10.1023/A:1022091609047>
- Dambrun, M., & Guimond, S. (2004). Implicit and explicit measures of prejudice and stereotyping : Do they assess the same underlying knowledge structure? *European Journal of Social Psychology*, 34(6), 663-676. <https://doi.org/10.1002/ejsp.223>
- Danckert, B. (2017). Facing Unemployment : Personal and Vicarious Unemployment Experiences Generate Favourable Perceptions of Unemployed People. *European Sociological Review*, 33(6), 779-790. <https://doi.org/10.1093/esr/jcx076>
- Darnon, C., Smeding, A., & Redersdorff, S. (2018). Belief in school meritocracy as an ideological barrier to the promotion of equality. *European Journal of Social Psychology*, 48(4), 523-534. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2347>
- Darnon, C., Sommet, N., Normand, A., Stanczak, A., & Désert, M. (2022). Orientation politique et soutien à l'innovation pédagogique : Qui sont les plus réfractaires ? *L'Année psychologique*, 122(2), 231-246. <https://doi.org/10.3917/anpsy1.222.0231>
- Darnon, C., Wiederkehr, V., Dompnier, B., & Martinot, D. (2018). 'Where there is a will, there is a way' : Belief in school meritocracy and the social-class achievement gap. *The British Journal of Social Psychology*, 57(1), 250-262. <https://doi.org/10.1111/bjso.12214>
- Davey, L. M., Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., & Zanna, M. P. (1999). Preference for the Merit Principle Scale : An individual difference measure of distributive justice preferences. *Social Justice Research*, 12(3), 223-240. <https://doi.org/10.1023/A:1022148418210>
- Day, M. V., & Fiske, S. T. (2017). Movin' on up? How perceptions of social mobility affect our willingness to defend the system. *Social Psychological and Personality Science*, 8(3), 267-274. <https://doi.org/10.1177/1948550616678454>
- De Koning, M., Bourguignon, D., & Roques, M. (2015). Perception of the labour market as impermeable and personal self-esteem : The moderating role of the duration of unemployment. *Revue internationale de psychologie sociale*, Tome 28(2), 81-96.
- De Larquier, G., Rieucan, G., & Tuchsirer, C. (2013). *La méthode de recrutement par simulation : Une passerelle entre logiques d'entreprise et de service public*.
- De Oliveira, P., Dambrun, M., & Guimond, S. (2008). L'effet de la dominance sociale sur les idéologies de légitimation : Le rôle modérateur de l'environnement normatif. *Revue internationale de psychologie sociale*, 21(4), 115-150.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The « What » and « Why » of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory : A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>

Desmette, D. (2001). *Le sentiment d'efficacité personnelle, une composante de l'insertion ?* <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:178672#?>

Desrumaux, P. (2005). Informations normatives et stéréotypiques : Effets de l'internalité/externalité, du genre, de l'apparence physique et du type hiérarchique et sexuel du poste sur les décisions de recrutement. [Normative and stereotypic information: Effects of internality/externality, gender, physical appearance, and position level and sex type of the job on hiring decisions.]. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18, 165-199.

Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need : What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x>

Dooley, D. (2003). Unemployment, Underemployment, and Mental Health : Conceptualizing Employment Status as a Continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1-2), 9-20. <https://doi.org/10.1023/A:1025634504740>

Douglas, B. D., Ewell, P. J., & Brauer, M. (2023). Data quality in online human-subjects research : Comparisons between MTurk, Prolific, CloudResearch, Qualtrics, and SONA. *PLOS ONE*, 18(3), e0279720. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279720>

Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2001). Désirabilité et utilité : Deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30/3, Article 30/3. <https://doi.org/10.4000/osp.5151>

Dupoirier, S., Demarque, C., Souville, M., Forissier, S., & Lampropoulos, D. (2023). Roles of Political Orientation and Social Representations of Social Order on Socio-Representational Construction Towards Universal Basic Income in France. *Basic Income Studies*, 18(2), 187-213. <https://doi.org/10.1515/bis-2022-0014>

Duru-Bellat, M. (2006). *L'inflation scolaire : Les désillusions de la méritocratie*. Seuil et La République des Idées.

Duru-Bellat, M. (2019). *Le mérite contre la justice*. Presses de Sciences Po.

Duru-Bellat, M., & Tenret, É. (2009). L'emprise de la méritocratie scolaire : Quelle légitimité ? *Revue française de sociologie*, Vol. 50(2), 229-258.

Dweck, C. S., & Yeager, D. S. (2019). Mindsets : A View From Two Eras. *Perspectives on Psychological Science*, 14(3), 481-496. <https://doi.org/10.1177/1745691618804166>

Dweck, C. S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995). Implicit Theories and Their Role in Judgments and Reactions : A Word From Two Perspectives. *Psychological Inquiry*, 6(4), 267-285. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli0604\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0604_1)

Echebarria Echabe, A. (2014). System-justifying beliefs and political disaffection. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3), 234-240. <https://doi.org/10.1111/jasp.12218>

Egan, M., Daly, M., Delaney, L., Boyce, C. J., & Wood, A. M. (2017). Adolescent conscientiousness predicts lower lifetime unemployment. *The Journal of Applied Psychology*, 102(4), 700-709. <https://doi.org/10.1037/apl0000167>

- Ellis, C. (2017). Social Class, Meritocracy, and the Geography of the “American Dream”. *The Forum*, 15(1), 51-70. <https://doi.org/10.1515/for-2017-0004>
- Faniko, K. (2015). *Genre d'accord, mérite d'abord ? : Une analyse des opinions envers les mesures de discrimination positive*. Bern, Suisse : Peter Lang.
- Faniko, K., Lorenzi-Cioldi, F., & Buschini, F. (2010). Education, meritocracy and opinions toward affirmative action targeted at women in Albania. *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 13(4), 565-577.
- Fauvre, L., Lardeux, R., Ozil, S., & Robin, Y. (2024). *Rapport intermédiaire du comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage initiée en 2019 | DARES*. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/rapport-intermediaire-du-comite-devaluation-de-la-reforme-de-lassurance-chomage-initiee>
- Feather, N. T. (1982). Unemployment and its psychological correlates : A Study of depressive symptoms, self-esteem, protestant ethic values, attributional style, and apathy. *Australian Journal of Psychology*, 34(3), 309-323. <https://doi.org/10.1080/00049538208254726>
- Feather, N. T., & Davenport, P. R. (1981). Unemployment and depressive affect : A motivational and attributional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), 422-436. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.41.3.422>
- Fiske, S. T. (2019). Political cognition helps explain social class divides : Two dimensions of candidate impressions, group stereotypes, and meritocracy beliefs. *Cognition*, 188, 108-115. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2018.11.007>
- Fiske, S. T., & Bai, X. (2020). Vertical and horizontal inequality are status and power differences : Applications to stereotyping by competence and warmth. *Current Opinion in Psychology*, 33, 216-221. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.09.014>
- 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*, 82(6), 878-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fleischer, A., Mead, A. D., & Huang, J. (2015). Inattentive Responding in MTurk and Other Online Samples. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), 196-202. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.25>
- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16(5), 469. <https://doi.org/10.1108/13620431111168886>
- Foschia, O. (2013). Chercher l'emploi où il se trouve. *Revue Projet*, N° 336-337(5), 58-60.
- Fournier, G., Zimmermann, H., Gauthier, C., & Masdonati, J. (2014). L'expérience du chômage chez les travailleurs seniors : De la crise identitaire à la réflexion sur l'avenir. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43/3, Article 43/3. <https://doi.org/10.4000/osp.4431>
- Friebs, 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, 193-203. <https://doi.org/10.1111/1468-2397.t01-1-00005>
- Furnham, A. (1984a). The protestant work ethic : A review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*, 14(1), 87-104. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420140108>
- Furnham, A. (1984b). Unemployment, Attribution Theory, and Mental Health : A Review of the British Literature. *International Journal of Mental Health*, 13(1-2), 51-67. <https://doi.org/10.1080/00207411.1984.11448966>
- Furnham, A. (2003). Belief in a just world : Research progress over the past decade. *Personality and Individual Differences*, 34(5), 795-817. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00072-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00072-7)
- Gallucci, M. (2020). jAMM: jamovi Advanced Mediation Models. [jamovi module]. Retrieved from <https://jamovi-amm.github.io/>.
- Garbinti, B., & Goupille-Lebret, J. (2020). Income and Wealth Inequality in France : Developments and Links over the Long Term. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 510-511-512, 69-87. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.510t.1988>
- García-Sánchez, E., Van der Toorn, J., Rodríguez-Bailón, R., & Willis, G. B. (2019). The Vicious Cycle of Economic Inequality : The Role of Ideology in Shaping the Relationship Between “What Is” and “What Ought to Be” in 41 Countries. *Social Psychological and Personality Science*, 10(8), 991-1001. <https://doi.org/10.1177/1948550618811500>
- Garner, H., Méda, D., & Senik-Leygonie, C. (2006). La place du travail dans les identités. *Economie et Statistique*, 393(1), 21-40. <https://doi.org/10.3406/estat.2006.7140>
- Gaubert, C., & Louvet, E. (2021). Wealth, power, status : Role of competence and system-justifying attitudes in the rationalization of social disparities. *Social Psychology*, 52(3), 131-142. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000443>
- Gedikli, C., Miraglia, M., Connolly, S., Bryan, M., & Watson, D. (2023). The relationship between unemployment and wellbeing : An updated meta-analysis of longitudinal evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 128-144. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2106855>
- Ghayad, R. (2013). The Jobless Trap. *Northeastern University*. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=9453d37e6830f4c81bda23468d9c73cd457639e7>
- Gibbons, R., & Katz, L. F. (1991). Layoffs and Lemons. *Journal of Labor Economics*, 9(4). <http://www.jstor.org/stable/2535075>
- Girardot, D. (2011). *La société du mérite : Idéologie méritocratique et violence néolibérale*. Le bord de l'eau.
- Girerd, L., Verniers, C., & Bonnot, V. (2021). Neoliberal Ideology in France : A Qualitative Inquiry. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.686391>

- Goffman, E. (1975). *Stigmates : Les usages sociaux des handicaps*. Minuit.
- Goodwin, S. A., Gubin, A., Fiske, S. T., & Yzerbyt, V. Y. (2000). Power Can Bias Impression Processes : Stereotyping Subordinates by Default and by Design. *Group Processes & Intergroup Relations*, 3(3), 227-256. <https://doi.org/10.1177/1368430200003003001>
- Griep, Y., Hyde, M., Vantilborgh, T., Bidee, J., De Witte, H., & Pepermans, R. (2015). Voluntary work and the relationship with unemployment, health, and well-being : A two-year follow-up study contrasting a materialistic and psychosocial pathway perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 190-204. <https://doi.org/10.1037/a0038342>
- Gross, C., Gurr, T., Jungbauer-Gans, M., & Lang, S. (2020). Prejudices against the unemployed—Empirical evidence from Germany. *Journal for Labour Market Research*, 54(1), 3. <https://doi.org/10.1186/s12651-020-00268-8>
- Guénolé, N., Bernaud, J.-L., & Guilbert, L. (2012). L’accompagnement à la recherche d’un emploi : Enjeux, modèles, et perspectives de recherche. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18(3), 193-214. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30080-2](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30080-2)
- 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), Art. 4. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0144-z>
- Hadarics, M., & Kende, A. (2019). Negative stereotypes as motivated justifications for moral exclusion. *The Journal of Social Psychology*, 159(3), 257-269. <https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1456396>
- Halkias, G., & Diamantopoulos, A. (2020). Universal dimensions of individuals’ perception : Revisiting the operationalization of warmth and competence with a mixed-method approach. *International Journal of Research in Marketing*, 37(4), 714-736. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2020.02.004>
- Halman, L., Reeskens, T., Sieben, I., & Zundert, M. van. (2022). Atlas of European Values : Change and Continuity in Turbulent Times. *Open Press TiU*. <https://doi.org/10.26116/6p8v-tt12>
- Hamann, K., Bender, J., & Tomasello, M. (2014). Meritocratic sharing is based on collaboration in 3-year-olds. *Developmental Psychology*, 50(1), 121-128. <https://doi.org/10.1037/a0032965>
- Haroz, S. (2022). *Comparison of Preregistration Platforms*. <https://doi.org/10.31222/osf.io/zry2u>
- Harris, L. T., & Fiske, S. T. (2009). Social neuroscience evidence for dehumanised perception. *European Review of Social Psychology*, 20, 192-231. <https://doi.org/10.1080/10463280902954988>
- Herman, G., & Van Ypersele, D. (1998). L’identité sociale des chômeurs. *Les Cahiers du Cerisis*, 98(10).
- Ho, R., & Lloyd, J. I. (1984). Development of an australian work ethic scale. *Australian Psychologist*, 19(3), 321-332. <https://doi.org/10.1080/00050068408255438>

- Hoyt, C. L., Billingsley, J., Burnette, J. L., Becker, W., & Babij, A. D. (2023). The implications of mindsets of poverty for stigma against those in poverty. *Journal of Applied Social Psychology*, 53(5), 385-407. <https://doi.org/10.1111/jasp.12947>
- Hoyt, C. L., Burnette, J. L., Forsyth, R. B., Parry, M., & DeShields, B. H. (2021). Believing in the American Dream Sustains Negative Attitudes toward Those in Poverty. *Social Psychology Quarterly*, 84(3), 203-215. <https://doi.org/10.1177/01902725211022319>
- Iatridis, T., & Fousiani, K. (2009). Effects of status and outcome on attributions and just-world beliefs : How the social distribution of success and failure may be rationalized. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(2), 415-420. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2008.12.002>
- Ingold, J. (2020). Employers' perspectives on benefit conditionality in the UK and Denmark. *Social Policy & Administration*, 54(2), 236-249. <https://doi.org/10.1111/spol.12552>
- 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).
- Jahoda, M. (1997). Manifest and latent functions. In N. Nicholson (Éd.), *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational psychology* (Blackwell, p. 317-318).
- Jin, J., & Ball, S. J. (2020). Meritocracy, social mobility and a new form of class domination. *British Journal of Sociology of Education*, 41(1), 64-79. <https://doi.org/10.1080/01425692.2019.1665496>
- Jost, J. (2019). A quarter century of system justification theory : Questions, answers, criticisms, and societal applications. *British Journal of Social Psychology*, 58(2), 263-314. <https://doi.org/10.1111/bjso.12297>
- Jost, J., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1-27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Jost, J., & Hunyady, O. (2005). Antecedents and consequences of system-justifying ideologies. *Current Directions in Psychological Science*, 14(5), 260-265. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00377.x>
- Jost, J., & Kay, A. C. (2005). Exposure to Benevolent Sexism and Complementary Gender Stereotypes : Consequences for Specific and Diffuse Forms of System Justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 498-509. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.3.498>
- Jost, J., & Thompson, E. P. (2000). Group-Based Dominance and Opposition to Equality as Independent Predictors of Self-Esteem, Ethnocentrism, and Social Policy Attitudes among African Americans and European Americans. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36(3), 209-232. <https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1403>

- Jost, J., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A Decade of System Justification Theory : Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo. *Political Psychology*, 25(6), 881-919. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x>
- Jost, J., Pelham, B. W., & Carvallo, M. R. (2002). Non-conscious forms of system justification : Implicit and behavioral preferences for higher status groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38(6), 586-602. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(02\)00505-X](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(02)00505-X)
- Jost, J., Pelham, B., Sullivan, B., & Sheldon, O. (2003). Social Inequality and the Reduction of Ideological Dissonance on Behalf of the System : Evidence of Enhanced System Justification Among the Disadvantaged. *European Journal of Social Psychology*, 33. <https://doi.org/10.1002/ejsp.127>
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation : A meta-analytic review. *The Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797-807. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.797>
- Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2001). Stop Complaining ! The Social Costs of Making Attributions to Discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 254-263. <https://doi.org/10.1177/0146167201272010>
- Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2003). Derogating the Victim : The Interpersonal Consequences of Blaming Events on Discrimination. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(3), 227-237. <https://doi.org/10.1177/13684302030063001>
- 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, 837-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Karaki, S. (1984-). (2023). *Le talent est une fiction : Déconstruire les mythes de la réussite et du mérite* (JC Lattès, Vol. 4).
- Kay, A. C., & Jost, J. (2003). Complementary Justice : Effects of « Poor but Happy » and « Poor but Honest » Stereotype Exemplars on System Justification and Implicit Activation of the Justice Motive. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 823-837. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.5.823>
- Kay, A. C., Gaucher, D., Peach, J. M., Laurin, K., Friesen, J., Zanna, M. P., & Spencer, S. J. (2009). Inequality, discrimination, and the power of the status quo : Direct evidence for a motivation to see the way things are as the way they should be. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 421-434. <https://doi.org/10.1037/a0015997>
- Kay, A. C., Jost, J., & Young, S. (2005). Victim Derogation and Victim Enhancement as Alternate Routes to System Justification. *Psychological Science*, 16(3), 240-246. <https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2005.00810.x>
- Kennedy, R., Clifford, S., Burleigh, T., Waggoner, P. D., Jewell, R., & Winter, N. J. G. (2020). The shape of and solutions to the MTurk quality crisis. *Political Science Research and Methods*, 8(4), 614-629. <https://doi.org/10.1017/psrm.2020.6>

- Khamzina, K., Jury, M., Ducreux, E., & Desombre, C. (2021). The conflict between inclusive education and the selection function of schools in the minds of French teachers. *Teaching and Teacher Education*, 106, 103454. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103454>
- Kim, T. J., & von dem Knesebeck, O. (2015). Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment. *BMC Public Health*, 15(1), 985. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2313-1>
- Koch, A., Imhoff, R., Unkelbach, C., Nicolas, G., Fiske, S., Terache, J., Carrier, A., & Yzerbyt, V. (2020). Groups' warmth is a personal matter : Understanding consensus on stereotype dimensions reconciles adversarial models of social evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 89, 103995. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2020.103995>
- Koen, J., van Vianen, A. E. M., van Hooft, E. A. J., & Klehe, U.-C. (2016). How experienced autonomy can improve job seekers' motivation, job search, and chance of finding reemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 31-44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.003>
- Kozan, S., Gutowski, E., & Blustein, D. L. (2020). A qualitative exploration of women's work aspirations and beliefs on meritocracy. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 195-207. <https://doi.org/10.1037/cou0000409>
- Kroft, K., Lange, F., & Notowidigdo, M. (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>
- Kulik, L. (2001). The Impact of Gender and Marital Status on Attitudes and Responses to Unemployment. *Sociological Practice*, 3(1), 19-36. <https://doi.org/10.1023/A:1010191430515>
- Kuppens, T., Spears, R., Manstead, A. S. R., Spruyt, B., & Easterbrook, M. J. (2018). Educationism and the irony of meritocracy : Negative attitudes of higher educated people towards the less educated. *Journal of Experimental Social Psychology*, 76, 429-447. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.11.001>
- Lazarsfeld, P., Jahoda, M., & Zeisel, H. (1981). *Les chômeurs de Marienthal*. Editions de Minuit.
- Leach, C. W., Ellemers, N., & Barreto, M. (2007). Group virtue : The importance of morality (vs. competence and sociability) in the positive evaluation of in-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(2), 234-249. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.2.234>
- Ledgerwood, A., Mandisodza, A. N., Jost, J., & Pohl, M. J. (2011). Working for the system : Motivated defense of meritocratic beliefs. *Social Cognition*, 29(3), 322-340. <https://doi.org/10.1521/soco.2011.29.3.322>
- Lenth, R. (2020). EMMEANS: Estimated Marginal Means, aka Least-Squares Means. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=emmeans>

- Lerner, M. J. (1980). The Belief in a Just World. In M. J. Lerner (Éd.), *The Belief in a Just World : A Fundamental Delusion* (p. 9-30). Springer US. [https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0448-5\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0448-5_2)
- Lerner, M. J., & Miller, D. T. (1978). Just world research and the attribution process : Looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, 85(5), 1030-1051. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.85.5.1030>
- Levy, S. R., Freitas, A. L., Mendoza-Denton, R., Kugelmass, H., & Rosenthal, L. (2010). When Sociopolitical Events Strike Cultural Beliefs : Divergent Impact of Hurricane Katrina on African Americans' and European Americans' Endorsement of the Protestant Work Ethic. *BASIC AND APPLIED SOCIAL PSYCHOLOGY*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01973533.2010.495673>
- Leyens, J.-P., Yzerbyt, V. Y., & Schadron, G. (1992). The social judgeability approach to stereotypes. *European review of social psychology*, 3(1), 91-120. <https://doi.org/10.1080/14792779243000032>
- Leyens, J.-P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*. Sage Publications, Inc.
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions : A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140, 1009-1041. <https://doi.org/10.1037/a0035923>
- Liu, X., Wu, Z., & Zeng, K. (2022). Where there is a will, there's a way : Job search clarity, reemployment crafting and reemployment quality. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1061847>
- Logg, J. M., & Dorison, C. A. (2021). Pre-registration : Weighing costs and benefits for researchers. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167, 18-27. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.05.006>
- 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*, N° 74(2), 159-169.
- Louvet, E., Cambon, L., Milhabet, I., & Rohmer, O. (2019). The relationship between social status and the components of agency. *The Journal of Social Psychology*, 159(1), 30-45. <https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1441795>
- Louvet, E., Ehrke, F., Gaubert, C., & Tran, H. L. (2024). The role of legitimizing the social hierarchy in the impact of status on perceived assertiveness and competence. *British Journal of Social Psychology*, 63(1), 20-36. <https://doi.org/10.1111/bjso.12664>
- Louvet, E., Rauscher, C., & Gaubert, C. (2022). Les riches sont-ils « faits » pour être riches, et les pauvres pour être pauvres ? Le rôle des stéréotypes dans la justification et le maintien des inégalités sociales. *In-Mind France*, 3.
- Louvet, E., Rohmer, O., & Dubois, N. (2009). Social Judgment of People with a Disability in the Workplace. *Swiss Journal of Psychology*, 68(3), 153-159. <https://doi.org/10.1024/1421-0185.68.3.153>

- Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2011). Personality development across the life span : Longitudinal analyses with a national sample from Germany. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 847-861. <https://doi.org/10.1037/a0024298>
- 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>
- Luhmann, M., Weiss, P., Hosoya, G., & Eid, M. (2014). Honey, I got fired ! A longitudinal dyadic analysis of the effect of unemployment on life satisfaction in couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(1), 163-180. <https://doi.org/10.1037/a0036394>
- Madeira, A. F., Costa-Lopes, R., Dovidio, J. F., Freitas, G., & Mascarenhas, M. F. (2019). Primes and Consequences : A Systematic Review of Meritocracy in Intergroup Relations. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02007>
- Major, B., & Kaiser, C. R. (2017). Ideology and the maintenance of group inequality. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 582-592. <https://doi.org/10.1177/1368430217712051>
- Major, B., Gramzow, R. H., McCoy, S. K., Levin, S., Schmader, T., & Sidanius, J. (2002). Perceiving personal discrimination : The role of group status and legitimizing ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(3), 269-282.
- Marie, C., & Bourguignon, D. (2022, octobre). Ce que la presse nous dit des “ chômeurs ” : Analyse lexicométrique de la presse écrite française. *Colloque pluridisciplinaire international “Pauvretés multiples : les défis contemporains, les Évolutions constatées et les Politiques Émergentes.”* <https://hal.science/hal-03829224>
- Marques, J. M., Yzerbyt, V. Y., & Leyens, J.-P. (1988). The “Black Sheep Effect” : Extremity of judgments towards ingroup members as a function of group identification. *European Journal of Social Psychology*, 18(1), 1-16. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420180102>
- Martín de la Rosa, V., & Lázaro, L. M. (2022). Legitimizing meritocracy as part of the American Dream through the ritual of commencement speeches. *Linguistics and Education*, 72, 101117. <https://doi.org/10.1016/j.linged.2022.101117>
- Matteucci, M. C. (2007). Teachers facing school failure : The social valorization of effort in the school context. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 10(1), 29-53. <https://doi.org/10.1007/s11218-006-9011-x>
- Matteucci, M. C., & Gosling, P. (2004). Italian and French teachers faced with pupil's Academic Failure : The « Norm of Effort ». *European Journal of Psychology of Education*, 19(2), 147-166. <https://doi.org/10.1007/BF03173229>
- Mauger, G. (2013). *Repères pour résister à l'idéologie dominante*. [1]. Editions du Croquant.
- McCoy, S. K., & Major, B. (2007). Priming meritocracy and the psychological justification of inequality. *Journal of experimental social psychology*, 43(3), 341-351. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.04.009>
- McCrae, R. R., & Costa Jr., P. T. (2008). The five-factor theory of personality. In *Handbook of personality : Theory and research*, 3rd ed (p. 159-181). The Guilford Press.

- McCredie, M. N., & Morey, L. C. (2019). Who Are the Turkers? A Characterization of MTurk Workers Using the Personality Assessment Inventory. *Assessment*, 26(5), 759-766. <https://doi.org/10.1177/1073191118760709>
- 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>
- 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>
- Mijs, J. (2016). The Unfulfillable Promise of Meritocracy : Three Lessons and Their Implications for Justice in Education. *Social Justice Research*, 29(1), 14-34. <https://doi.org/10.1007/s11211-014-0228-0>
- Mijs, J. (2018). Visualizing belief in meritocracy, 1930–2010. *Socius*, 4, 2378023118811805. <https://doi.org/10.1177/2378023118811805>
- Mijs, J. (2021). The paradox of inequality : Income inequality and belief in meritocracy go hand in hand. *Socio-Economic Review*, 19(1), 7-35. <https://doi.org/10.1093/ser/mwy051>
- Miller, D. T., & Ross, M. (1975). Self-serving biases in the attribution of causality : Fact or fiction? *Psychological Bulletin*, 82(2), 213-225. <https://doi.org/10.1037/h0076486>
- Mirels, H. L., & Garrett, J. B. (1971). The Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36(1), 40-44. <https://doi.org/10.1037/h0030477>
- Mitchell, G., Tetlock, P. E., Mellers, B. A., & Ordóñez, L. D. (1993). Judgments of social justice : Compromises between equality and efficiency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 629-639. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.4.629>
- Monteith, M., Burns, M., Rupp, D., & Mihalec-Adkins, B. P. (2015). Out of Work and Out of Luck? Layoffs, System Justification, and Hiring Decisions For People Who Have Been Laid Off. *Social Psychological and Personality Science*, 7. <https://doi.org/10.1177/1948550615599827>
- Morley, L., & Lugg, R. (2009). Mapping Meritocracy : Intersecting Gender, Poverty and Higher Educational Opportunity Structures. *Higher Education Policy*, 22(1), 37-60. <https://doi.org/10.1057/hep.2008.26>
- Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 852-863. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.852>
- Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., López-López, M. J., & Gómez-Salgado, J. (2018). What Does Work Signify for Those in Search of Labor? Meaning of Work for the Unemployed Who Attend an Employee Orientation Program. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01788>

- Norlander, P., Ho, G. C., Shih, M., Walters, D. J., & Pittinsky, T. (2020). The Role of Psychological Stigmatization in Unemployment Discrimination. *Basic and Applied Social Psychology*, 42, 29-49. <https://doi.org/10.1080/01973533.2019.1689363>
- Nosek, B. A., Ebersole, C. R., DeHaven, A. C., & Mellor, D. T. (2018). The preregistration revolution. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(11), 2600-2606. <https://doi.org/10.1073/pnas.1708274114>
- 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>
- 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>
- Oldmeadow, J. A., & Fiske, S. T. (2010). Social status and the pursuit of positive social identity : Systematic domains of intergroup differentiation and discrimination for high- and low-status groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(4), 425-444. <https://doi.org/10.1177/1368430209355650>
- Oldmeadow, J., & Fiske, S. T. (2007). System-justifying ideologies moderate status = competence stereotypes : Roles for belief in a just world and social dominance orientation. *European Journal of Social Psychology*, 37(6), 1135-1148. <https://doi.org/10.1002/ejsp.428>
- Owens, J., & de St Croix, T. (2020). Engines of Social Mobility? Navigating Meritocratic Education Discourse in an Unequal Society. *British Journal of Educational Studies*, 68(4), 403-424. <https://doi.org/10.1080/00071005.2019.1708863>
- Pansu, P., & Gilibert, D. (2002). Effect of Causal Explanations on Work-related Judgments. *Applied Psychology*, 51(4), 505-526. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00105>
- Pansu, P., Dubois, N., & Dompnier, B. (2008). Internality-norm theory in educational contexts. *European Journal of Psychology of Education*, 23(4), 385-397. <https://doi.org/10.1007/BF03172748>
- Paul, K. I., & Batinic, B. (2010). The need for work : Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 45-64. <https://doi.org/10.1002/job.622>
- 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>
- Peer, E., Rothschild, D., Gordon, A., Evernden, Z., & Damer, E. (2022). Data quality of platforms and panels for online behavioral research. *Behavior Research Methods*, 54(4), 1643-1662. <https://doi.org/10.3758/s13428-021-01694-3>
- Pignault, A., & Houssemand, C. (2017). Normalizing Unemployment : A New Way to Cope with Unemployment? *Basic and Applied Social Psychology*, 39(6), 372-386. <https://doi.org/10.1080/01973533.2017.1373646>
- Pillon, J.-M. (2014). La méthode de recrutement par simulation de Pôle Emploi : Un « produit » à placer ? *Revue Française de Socio-Économie*, 14(2), 115-134. <https://doi.org/10.3917/rfse.014.0115>
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social Dominance Theory and the Dynamics of Intergroup Relations : Taking Stock and Looking Forward. *European Review of Social Psychology - EUR REV SOC PSYCHOL*, 17, 271-320. <https://doi.org/10.1080/10463280601055772>
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation : A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741-763. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.4.741>
- R Core Team (2021). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).
- Rauscher, C., Louvet, E., & Bourguignon, D. (2022, juillet 13). *Internalité, contrôlabilité et pronostic de réussite dans la recherche d'emploi : Modération par l'adhésion à l'idéologie méritocratique*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.20008.85760>
- 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), e2762. <https://doi.org/10.1002/casp.2762>
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice : Original Edition*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvjf9z6v>
- Rebzani, M., & de Koning, M. (2009). Attribution à la discrimination ethnique à l'embauche, réactions émotionnelles des candidats et perception de l'employeur. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, Numéro 83(3), 45-69. <https://doi.org/10.3917/cips.083.0045>
- Revelle, W. (2019). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>
- Roda, A., & Sattin-Bajaj, C. (2023). Meritocracy and Advantaged Parents' Perceptions of the Fairness of School Choice Policies. *Educational Policy*, 08959048231174878. <https://doi.org/10.1177/08959048231174878>

- 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*, 15(3), 439-451. <https://doi.org/10.1177/0146167289153013>
- Roelfs, D. J., & Shor, E. (2023). Financial Stress, Unemployment, and Suicide—A Meta-Analysis. *Crisis*, 44(6), 506-517. <https://doi.org/10.1027/0227-5910/a000908>
- 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>
- Roex, K. L. A., & Rözer, J. J. (2018). The Social Norm to Work and the Well-Being of the Short- and Long-Term Unemployed. *Social Indicators Research*, 139(3), 1037-1064. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1723-0>
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2011). Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience. *L'Année psychologique*, Vol. 111(1), 69-85.
- Rohmer, O., Granjon, M., & Louvet, E. (2022). Chapitre 12. Pourquoi les personnes en situation de handicap sont-elles discriminées ? In *Psychologie de la discrimination et des préjugés*. De Boeck Supérieur.
- Roques, M. (2008). Les dimensions psychologiques et psychosociales dans l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion. *Pratiques Psychologiques*, 14(3), 375-388. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2008.05.005>
- Roques, M. (2011). Les dispositifs d'accompagnement à destination des publics de « bas niveau de qualification » : Évaluation et proposition d'actions. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 40/3, Article 40/3. <https://doi.org/10.4000/osp.3476>
- Rosseel, Y. (2019). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36.
- Rouban, L. (2021). *Qui croit à l'égalité des chances et à la méritocratie en France ?* (p. 9) [Report]. CEVIPOF. <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-03419663>
- Rouina, A. (2014). *L'appréciation par simulation (APS) ; Recruter autrement....* <http://archives.univ-biskra.dz:80/handle/123456789/3497>
- Rubin, Z., & Peplau, L. A. (1975). Who Believes in a Just World? *Journal of Social Issues*, 31(3), 65-89. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb00997.x>
- Rüsch, N., Todd, A. R., Bodenhausen, G. V., & Corrigan, P. W. (2010). Do people with mental illness deserve what they get? Links between meritocratic worldviews and implicit versus explicit stigma. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 260(8), 617-625. <https://doi.org/10.1007/s00406-010-0111-4>
- Saidah, B. (2021). *La valeur sociale de l'effort et le rôle de l'idéologie méritocratique dans les jugements scolaires* [These de doctorat, Strasbourg]. <https://www.theses.fr/2021STRAG028>

- Saidah, B., Louvet, E., & Pansu, P. (2019). Are students who make an effort perceived as successful or just liked by their teachers? *SOCIAL PSYCHOLOGY OF EDUCATION*, 22(2), 405-419. <https://doi.org/10.1007/s11218-019-09481-x>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 335-349. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1665>
- 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>
- Salognon, M. (2006). Modes de jugement des entreprises et insertion des chômeurs de longue durée. Observation de la méthode IOD. *Travailler pour être intégré? Mutations des relations entre emploi et protection sociale*, 163-179.
- Sandel, M. (2021). *La Tyrannie du mérite : Qu'avons-nous fait du bien commun ?* (A. V. Busekist, Trad.). Albin Michel.
- Schofield, T. P., Haslam, N., & Butterworth, P. (2019). The persistence of welfare stigma : Does the passing of time and subsequent employment moderate the negative perceptions associated with unemployment benefit receipt? *Journal of Applied Social Psychology*, 49(9), 563-574. <https://doi.org/10.1111/jasp.12616>
- Schwarzer, R., & Weiner, B. (1991). Stigma Controllability and Coping as Predictors of Emotions and Social Support. *Journal of Social and Personal Relationships*, 8(1), 133-140. <https://doi.org/10.1177/0265407591081007>
- Segalman, R. (1968). The Protestant Ethic and Social Welfare. *Journal of Social Issues*, 24(1), 125-141. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1968.tb01473.x>
- Seghouat, S., Bourguignon, D., & Herman, G. (2021). Les chômeurs au prisme du modèle de contenu des stéréotypes. 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*. (p. 91-107). L'Harmattan. <http://digital.casalini.it/9782140194382>
- Selenko, E., Mäkikangas, A., & Stride, C. B. (2017). Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 856-875. <https://doi.org/10.1002/job.2172>
- Shand, F., Duffy, L., & Torok, M. (2022). Can Government Responses to Unemployment Reduce the Impact of Unemployment on Suicide? *Crisis*, 43(1), 59-66. <https://doi.org/10.1027/0227-5910/a000750>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999a). "They're Just Too Lazy to Work" : Discrimination in the Labor Market. In *Social Dominance : An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression* (p. 150-177). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139175043.007>

Sidanius, J., & Pratto, F. (1999b). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139175043>

Siemoneit, A. (2023). Merit first, need and equality second: Hierarchies of justice. *International Review of Economics*, 70(4), 537-567. <https://doi.org/10.1007/s12232-023-00430-x>

Silva, A. D., Carvalho, C. L. de, Coscioni, V., & Taveira, M. do C. (2023). Future time orientation, life projects, and career self-efficacy of unemployed individuals. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1230851>

Singmann, H. (2018). afex: Analysis of Factorial Experiments. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=afex>

Smith, F. L., Tabak, F., Showail, S., Parks, J. M., & Kleist, J. S. (2005). The Name Game : Employability Evaluations of Prototypical Applicants with Stereotypical Feminine and Masculine First Names. *Sex Roles*, 52(1), 63-82. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-1194-7>

Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., & Zanna, M. P. (2002). Meritocracy and opposition to affirmative action : Making concessions in the face of discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 493-509. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.493>

Son Hing, L., Bobocel, D., Zanna, M., Garcia, D., Gee, S., & Oraziotti, K. (2011). The Merit of Meritocracy. *Journal of personality and social psychology*, 101, 433-450. <https://doi.org/10.1037/a0024618>

Song, Z., Foo, M.-D., Uy, M. A., & Sun, S. (2011). Unraveling the daily stress crossover between unemployed individuals and their employed spouses. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 151-168. <https://doi.org/10.1037/a0021035>

Staerklé, C., Delay, C., Gianettoni, L., & Roux, P. (2007). *Qui a droit à quoi?* Presses universitaires de Grenoble. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2405570/inegalites-staerкле-roux.pdf>

Stavrova, O., Schlösser, T., & Fetchenhauer, D. (2011). Are the unemployed equally unhappy all around the world? The role of the social norms to work and welfare state provision in 28 OECD countries. *Journal of Economic Psychology*, 32(1), 159-171. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2010.11.002>

Suomi, A., Schofield, T. P., & Butterworth, P. (2020). Unemployment, Employability and COVID19 : How the Global Socioeconomic Shock Challenged Negative Perceptions Toward the Less Fortunate in the Australian Context. *Frontiers in Psychology*, 11, 594837. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.594837>

Tajfel, H. (1972). La catégorisation sociale. In S. Moscovici (Éd.), *Introduction à la psychologie sociale* (Vol. 1, p. 272-302). Larousse.

Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65-93. <https://doi.org/10.1177/053901847401300204>

- Tajfel, H. (1975). The exit of social mobility and the voice of social change : Notes on the social psychology of intergroup relations. *Social Science Information*, 14(2), 101-118. <https://doi.org/10.1177/053901847501400204>
- 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 Pub. Co.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In *Political Psychology*. Psychology Press.
- Taris, T. W. (2002). Unemployment and Mental Health : A Longitudinal Perspective. *International Journal of Stress Management*, 9(1), 43-57. <https://doi.org/10.1023/A:1013067101217>
- Tenret, É. (2011). *Les étudiants et le mérite : À quoi bon être diplômé ?* La documentation Française.
- Testé, B. (2009). Norme d'internalité et libéralisme : Impact du contexte de jugement sur la valorisation des explications internes. *Psychologie Française*, 54(2), 137-152. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2009.03.001>
- Testé, B., Jouffre, S., & Somat, A. (2010). L'expression de la préférence pour la consistance est-elle une norme de jugement comparable à l'expression de l'internalité ? *L'Année psychologique*, 110(3), 401-425. <https://doi.org/10.3917/anpsy.103.0401>
- The jamovi project (2022). jamovi. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.or>
- Thibauville, S., Castel, D., & Valléry, G. (2017). Les émotions en contexte de reconversion professionnelle : Revue de questions et pistes de recherche. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46/3, Article 46/3. <https://doi.org/10.4000/osp.5496>
- Thill, S., Houssemand, C., & Pignault, A. (2020a). Effects of meaning in life and of work on health in unemployment. *Health Psychology Open*, 7(2), 2055102920967258. <https://doi.org/10.1177/2055102920967258>
- Thill, S., Houssemand, C., & Pignault, A. (2020b). Vers une évolution du rapport au travail et au chômage ? Points de vue de demandeurs d'emploi et discours de salariés. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 26(3), 197-213. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2020.01.009>
- Trevisan, F., Rusconi, P., Hanna, P., & Hegarty, P. (2022). Psychologising meritocracy : A historical account of its many guises. *Theory & Psychology*, 32(2), 221-242. <https://doi.org/10.1177/09593543211057098>
- 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>
- Turner, A. M., Engelsma, T., Taylor, J. O., Sharma, R. K., & Demiris, G. (2021). Recruiting older adult participants through crowdsourcing platforms : Mechanical Turk versus Prolific Academic. *AMIA Annual Symposium Proceedings*, 2020, 1230-1238.

- Uysal, S. D., & Pohlmeier, W. (2011). Unemployment duration and personality. *Journal of Economic Psychology*, 32(6), 980-992. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.03.008>
- Vallée, B., Pascual, A., & Guéguen, N. (2011). Comment recruter plus efficacement les « publics précaires » ? Une approche contextuelle et collective des recrutements sur les postes de bas niveaux de qualification. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 40/2. <https://doi.org/10.4000/osp.3112>
- Van Aerden, K., Gadeyne, S., & Vanroelen, C. (2017). Is any job better than no job at all? Studying the relations between employment types, unemployment and subjective health in Belgium. *Archives of Public Health*, 75(1), 55. <https://doi.org/10.1186/s13690-017-0225-5>
- van der Vaart, L., Van den Broeck, A., Rothmann, S., & De Witte, H. (2022). Motivational Profiles in Unemployment : A Self-Determination Perspective. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.870073>
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being : A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *The British Journal of Social Psychology*, 44(Pt 2), 268-287. <https://doi.org/10.1348/014466604X17641>
- Vansteenkiste, M., Lens, W., Witte, S. D., Witte, H. D., & 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>
- Veer, A. V., & Giner-Sorolla, R. (2016). *Pre-registration in social psychology—A discussion and suggested template*. <https://doi.org/10.1016/J.JESP.2016.03.004>
- Vervisch, G. (2019). *Peut-on réussir sans effort ni aucun talent ? : Les mirages du mérite*. Le Passeur Editeur.
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 68-83. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.1.68>
- Vivès, C., Sigalo-Santos, L., Pillon, J.-M., Dubois, V., & Clouet, H. (2023). *Chômeurs, vos papiers ! Contrôler les chômeurs pour réduire le chômage ?* (p. 160 p.). Raisons d'agir. <https://shs.hal.science/halshs-04214651>
- Volpato, C., Andrighetto, L., & Baldissarri, C. (2017). Perceptions of Low-Status Workers and the Maintenance of the Social Class Status Quo. *Journal of Social Issues*, 73(1), 192-210. <https://doi.org/10.1111/josi.12211>
- Wahl, I., Pollai, M., & Kirchler, E. (2013). Status, identification and in-group favouritism of the unemployed compared to other social categories. *The Journal of Socio-Economics*, 43, 37-43. <https://doi.org/10.1016/j.soc.2013.01.005>
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>

- Weber, M. (1930). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Allen and Unwin. <https://www.routledge.com/The-Protestant-Ethic-and-the-Spirit-of-Capitalism/Weber/p/book/9780415254069>
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>
- Weiner, B. (2018). The legacy of an attribution approach to motivation and emotion : A no-crisis zone. *Motivation Science*, 4(1), 4-14. <https://doi.org/10.1037/mot0000082>
- Weiner, B., & Kukla, A. (1970). An attributional analysis of achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15(1), 1-20. <https://doi.org/10.1037/h0029211>
- Weiner, B., Frieze, I. H., Kukla, A., Reed, L., Rest, S., & Rosenbaum, R. M. (1971). Perceiving the causes of success and failure. Morristown, NJ: General Learning Press.
- Weiner, B., Graham, S., & Chandler, C. (1982). Pity, Anger, and Guilt : An Attributional Analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 8(2), 226-232. <https://doi.org/10.1177/0146167282082007>
- 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>
- Wiederkehr, V., Bonnot, V., Krauth-Gruber, S., & Darnon, C. (2015). Belief in school meritocracy as a system-justifying tool for low status students. *Frontiers in Psychology*, 0. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01053>
- Winefield, A. H., Tiggemann, M., & Winefield, H. R. (1992). Unemployment distress, reasons for job loss and causal attributions for unemployment in young people. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 213-218. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00499.x>
- Young, M. (1958). *The Rise of the meritocracy, 1870-2033. An essay on education and equality*.
- Yzerbyt, V., Barbendor, J., Carrier, A., & Rohmer, O. (2022). The Facets of Social Hierarchy : How Judges' Legitimacy Beliefs and Relative Status Shape Their Evaluation of Assertiveness and Ability. *International Review of Social Psychology*, 35(1). <https://doi.org/10.5334/irsp.695>
- Yzerbyt, V., Muller, D., Batailler, C., & Judd, C. M. (2018). New recommendations for testing indirect effects in mediational models : The need to report and test component paths. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(6), 929-943. <https://doi.org/10.1037/pspa0000132>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny : Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Zhou, Y., Zou, M., Woods, S. A., & Wu, C.-H. (2019). The restorative effect of work after unemployment : An intraindividual analysis of subjective well-being recovery through reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 104(9), 1195-1206. <https://doi.org/10.1037/apl0000393>

Zhu, X., Cheng, L., Li, Z., Xiao, L., & Wang, F. (2022). Economic Inequality Perception Dampens Meritocratic Belief in China: The Mediating Role of Perceived Distributive Unfairness. *International Review of Social Psychology*, 35(1), Article 1. <https://doi.org/10.5334/irsp.673>

# Annexes

## Annexe 1. Adaptation d'une échelle de méritocratie scolaire au contexte professionnel

|                       | Echelle méritocratie scolaire<br>(Chauvin et al., soumis)                                  | Echelle méritocratie professionnelle                                                             |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Générale              | Les élèves méritent les félicitations et les punitions que les professeurs leur donnent.   | Les salariés méritent les félicitations et les avertissements que leurs supérieurs leur donnent. |
|                       | Les élèves obtiennent les notes qu'ils méritent.                                           | Les salariés obtiennent le salaire qu'ils méritent.                                              |
|                       | Les récompenses et sanctions sont données de façon juste aux élèves.                       | Les récompenses et les sanctions sont données de façon juste aux salariés.                       |
|                       | Au fond, j'ai le sentiment que l'école est juste.                                          | Au fond, j'ai le sentiment que le monde professionnel est juste.                                 |
| Spécifique effort     | A l'école, quand on veut, on peut.                                                         | Au travail, quand on veut on peut.                                                               |
|                       | Pour réussir à l'école, il suffit de travailler dur.                                       | Pour réussir professionnellement, il suffit de travailler dur.                                   |
|                       | A l'école, les élèves qui ont des mauvaises notes sont ceux qui n'ont pas travaillé assez. | Au travail, les salariés qui ne reçoivent pas de primes sont ceux qui n'ont pas assez travaillé. |
|                       | Les élèves qui font tout pour obtenir des bonnes notes à l'école y parviennent.            | Les salariés qui font tout pour atteindre leurs objectifs y parviennent.                         |
| Spécifique compétence | Les élèves ont le niveau scolaire qu'ils sont capables d'avoir.                            | Les salariés ont le niveau de compétence qu'ils sont capables d'avoir.                           |
|                       | Le plus souvent, les élèves qui ne réussissent pas sont ceux qui manquent d'aptitudes.     | Le plus souvent, les salariés qui ne réussissent pas sont ceux qui manquent d'aptitudes.         |
|                       | Les élèves qui ont de bons résultats sont les élèves les plus compétents.                  | Les salariés qui ont de bons résultats sont les salariés les plus compétents.                    |
|                       | Les notes des élèves dépendent principalement de leurs capacités et de leurs compétences.  | La réussite des salariés dépend principalement de leurs capacités et de leurs compétences.       |

## **Annexe 2. Analyses complémentaires concernant les niveaux de méritocratie : fréquence d'implication dans des processus de recrutement, orientation politique et statut social subjectif**

### Composition du sous-échantillon

Ces résultats complémentaires intègrent les données concernant la fréquence d'implication dans des processus de recrutement ( $N = 938$  ; études TER\_M1\_2024\_A, These\_3c et These\_3d), ainsi que les données concernant l'orientation politique et le statut social subjectif ( $N = 664$  ; études These\_3b et These\_4). Ce nouveau sous-échantillon intègre 938 femmes et 532 hommes parmi lesquels 1192 travailleurs, 246 étudiants, 34 RH et 11 chômeurs ayant de 17 à 79 ans ( $M = 37.7$ ,  $ET = 14.0$ ).

### Mesures

**Fréquence d'implication dans des processus de recrutement.** Les participants devaient indiquer leurs réponses à la question suivante « Dans le contexte professionnel, à quelle fréquence êtes-vous impliqué dans des processus de recrutement ? » en se positionnant sur une échelle allant de (1) jamais à 7 (quotidiennement) et n'était mesurée que chez les travailleurs.

**Statut social subjectif.** Les participants étaient invités à se positionner sur une échelle en sept niveaux représentant les positions hiérarchiques dans la société des positions les plus basses (1) à celles les plus élevées (7).

**Croyances politiques.** Les participants devaient se situer sur un continuum en sept niveaux allant de « tout à fait de gauche » (recodé 1) à « tout à fait de droite » (recodé 7).

### Résultats

On constate tout d'abord que les niveaux de méritocratie professionnelle des participants sont positivement corrélés à la fréquence d'implication dans des processus de recrutement ( $r_{\text{pearson}} = .14$ ), au statut social subjectif ( $r_{\text{pearson}} = .39$ ) et aux croyances politiques ( $r_{\text{pearson}} = .40$ ).

Les hommes adhèrent plus à la méritocratie professionnelle que les femmes même lorsqu'on intègre dans l'équation la fréquence de recrutement,  $F(1,823) = 4.88$ ,  $p = .027$ ,  $n^2p = .006$ , le statut subjectif,  $F(1,527) = 15.81$ ,  $p < .001$ ,  $n^2p = .029$ , ou les croyances politiques,  $F(1,492) = 12.654$ ,  $p < .001$ ,  $n^2p = .025$ .

De même, le lien entre l'âge et le niveau de méritocratie n'est que peu affecté lorsqu'on intègre dans l'équation la fréquence de recrutement,  $\beta = .1630$ ,  $t(807) = 4.74$ ,  $p < .001$ , le statut

subjectif,  $\beta = .1845$ ,  $t(807) = 4.46$ ,  $p < .001$  et les croyances politiques,  $\beta = .1843$ ,  $t(500) = 4.48$ ,  $p < .001$

Le faible nombre d'observations pour les acteurs RH et les chômeurs rend la comparaison délicate. Celle-ci n'a donc été effectuée qu'entre le groupe qui comprenaient plus de 200 observations, c'est-à-dire le groupe des travailleurs et celui des étudiants. La question concernant la fréquence de recrutement n'ayant pas été proposée aux étudiants, cette variable n'est pas exploitable ici. La différence observée entre travailleurs et étudiants n'est pas affectée par l'intégration dans le modèle des croyances politiques,  $\beta = -.38$ ,  $t(505) = -4.63$ ,  $p < .001$ , ou du statut social subjectif,  $\beta = -.21$ ,  $t(530) = -2.06$ ,  $p = .04$ .

### Conclusion

La fréquence d'implication dans des processus de recrutement, l'orientation politique et le statut social subjectif apparaissent bien liés au niveau de méritocratie des participants. Toutefois, ces liens n'écrasent pas l'impact des autres variables prises en compte dans nos travaux.

### Annexe 3. Manipulation expérimentale des profils des cibles en emploi et sans emploi

#### Condition cible « sans emploi »

Suite à un Bac Pro Commerce, Pierre a occupé différents postes dans le domaine de la vente. **Licencié en septembre 2021<sup>34</sup> suite à une restructuration, il est à la recherche d'un nouvel emploi. Il cible plus particulièrement** un poste de conseiller clientèle dans une enseigne dédiée au bricolage.

Pour vous faire une idée plus précise de Pierre, vous trouverez ci-après son CV à jour.



<sup>34</sup> La date de fin de la dernière expérience a été modifiée au fil des études selon leur période de réalisation pour que la durée de la période de chômage soit systématiquement d'environ un an et demi.

### Condition cible « en emploi »

Suite à un Bac Pro Commerce, Pierre a occupé différents postes dans le domaine de la vente. **Il travaille d'ailleurs actuellement dans ce domaine. Il occupe** un poste de conseiller clientèle dans une enseigne dédiée au bricolage.

Pour vous faire une idée plus précise de Pierre, vous trouverez ci-après son CV à jour.



**Annexe 4.** *Analyses complémentaires de l'article "To succeed at work, you just need to work hard": How beliefs in professional meritocracy serves to blame unemployed people.*

### **Etude 2 (These 3b)**

**Attribution effort.** Les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel de la cible sur l'attribution à l'effort,  $F(1, 208) = 9.11$ ,  $p = .003$ ,  $n^2p = .043$ , indiquant que le chômage est moins attribué aux efforts que l'emploi. Par ailleurs, on observe un effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 208) = 12.64$ ,  $p < .001$ ,  $n^2p = .058$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à expliquer la situation de la cible par ses efforts. Enfin, on observe une interaction tendanciel entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 208) = 3.03$ ,  $p = .083$ ,  $n^2p = .015$ . Les participants les plus méritocrates attribuent davantage le chômage de façon interne que les participants les moins méritocrates,  $t(205) = 3.95$ ,  $p < .001$ , ce qui n'est pas le cas pour l'emploi,  $t(205) = 1.22$ ,  $p = .223$ . Par ailleurs, le chômage est attribué de façon moins interne que l'emploi aussi bien par les participants les moins méritocrates,  $t(205) = -3.356$ ,  $p < .001$ , et pas par les plus méritocrates,  $t(205) = -0.893$ ,  $p = .373$  (table 27).

**Attribution compétences.** Les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel de la cible sur l'attribution aux compétences,  $F(1, 208) = 17.27$ ,  $p < .001$ ,  $n^2p = .078$ , indiquant que le chômage est moins attribué aux compétences de l'individu que l'emploi. On observe aussi un effet significatif de la méritocratie,  $F(1, 208) = 19.17$ ,  $p < .001$ ,  $n^2p = .085$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à expliquer la situation de la cible par ses compétences. Enfin, on observe une interaction significative entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 208) = 4.14$ ,  $p = .043$ ,  $n^2p = .020$ . Les participants les plus méritocrates attribuent davantage le chômage aux compétences de la cible que les participants les moins méritocrates,  $t(205) = 4.78$ ,  $p < .001$ , ce qui n'est pas le cas pour la cible en emploi,  $t(205) = 1.58$ ,  $p = .116$ . Par ailleurs, le chômage est moins attribué aux compétences que l'emploi par les participants les moins méritocrates,  $t(205) = -4.36$ ,  $p < .001$ , mais pas par les plus méritocrates,  $t(205) = -1.49$ ,  $p = .138$  (table 27).

**Attribution (mal)chance.** Les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel de la cible sur l'attribution à la (mal)chance,  $F(1, 208) = 8.71$ ,  $p = .004$ ,  $n^2p = .041$ . Indiquant que la situation de la cible au chômage est davantage expliquée par la malchance que la situation d'emploi n'est expliquée par la chance. On n'observe par ailleurs pas d'effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 208) = 1.99$ ,  $p = .160$ , mais une interaction significative entre le statut

d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 208) = 5.53, p = .020, n^2p = .026$ . Cette interaction indique que ce sont les participants les moins méritocrates qui attribuent davantage le chômage à la malchance que l'emploi à la chance,  $t(205) = 3.741, p < .001$ , alors que les participants les plus méritocrates attribuent ces deux situations de façon équivalente à la (mal)chance,  $t(205) = 0.411, p = .681$ . Par ailleurs, méritocrates explique moins le chômage par la malchance que les non méritocrates,  $t(205) = -2.807, p = .005$ , mais ils ne se distinguent pas les uns des autres lorsqu'il s'agit d'expliquer l'emploi,  $t(205) = 0.634, p = .527$  (table 27).

**Attribution marché de l'emploi.** Les résultats n'indiquent pas d'effet significatif du statut professionnel de la cible,  $F(1, 205) = 0.477, p = .491$ , ni d'effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 205) = 1.227, p = .266$ , ni d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 205) = 0.152, p = .697$ , sur l'attribution au marché de l'emploi (table 27).

**Table 27.** Moyennes des différents types d'attribution selon le statut professionnel de la cible et le niveau de méritocratie des participants (These\_3b)

|                           | Global                   | Participants les moins méritocrates | Participants les plus méritocrates |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Cible au chômage          |                          |                                     |                                    |
| Attribution efforts       | 3.46 (1.63) <sup>a</sup> | 2.93 (.202) <sup>b</sup>            | 4.05 (.214) <sup>b</sup>           |
| Attribution compétences   | 3.63 (1.70)              | 3.02 (.194)                         | 4.33 (.205)                        |
| Attribution (mal)chance   | 3.95 (1.78)              | 4.36 (.218)                         | 3.49 (.231)                        |
| Attribution marché emploi | 4.97 (1.52)              | 5.11 (.185)                         | 4.82 (.196)                        |
| Cible en emploi           |                          |                                     |                                    |
| Attribution efforts       | 4.14 (1.53)              | 3.93 (.222)                         | 4.32 (.209)                        |
| Attribution compétences   | 4.53 (1.38)              | 4.28 (.213)                         | 4.75 (.200)                        |
| Attribution (mal)chance   | 3.26 (1.55)              | 3.15 (.239)                         | 3.36 (.225)                        |
| Attribution marché emploi | 4.82 (1.26)              | 4.90 (.203)                         | 4.76 (.191)                        |

*Note.* Les participants désignés comme les « moins méritocrates » ont des scores inférieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne alors que les participants désignés comme les « plus méritocrates » ont des scores supérieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne.

<sup>a</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des écarts types.

<sup>b</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des erreurs standards.

### **Etude 3 (These 3c)**

**Attribution effort.** Les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel de la cible sur l'attribution à l'effort,  $F(1, 387) = 18.545, p < .001, n^2p = .046$ , indiquant que le chômage est moins attribué aux efforts que l'emploi. Par ailleurs, on observe un effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 387) = 70.88, p < .001, n^2p = .156$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à expliquer la situation de la cible par ses efforts. Finalement, on n'observe pas d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 387) = 0.007, p = .932$  (table 28).

**Attribution compétences.** Les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel de la cible sur l'attribution aux compétences,  $F(1, 387) = 23.51, p < .001, n^2p = .058$ , indiquant que le chômage est moins attribué aux compétences de l'individu que l'emploi. Par ailleurs, on observe un effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 387) = 42.297, p < .001, n^2p = .099$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à expliquer la situation de la cible par ses compétences. Enfin, on n'observe pas d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 387) = 0.620, p = .432$  (table 28).

**Attribution (mal)chance.** Les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel de la cible sur l'attribution à la (mal)chance,  $F(1, 387) = 18.277, p < .001, n^2p = .045$ . Indiquant que la situation de la cible au chômage est davantage expliquée par la malchance que la situation d'emploi n'est expliquée par la chance. En revanche, on n'observe pas d'effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 387) = 0.085, p = .944$ , ni d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 387) = 0.011, p = .918$  (table 28).

**Attribution marché de l'emploi.** Les résultats n'indiquent pas d'effet significatif du statut professionnel de la cible sur l'attribution au marché de l'emploi,  $F(1, 387) = 1.917, p = .167$ . On n'observe par ailleurs pas d'effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 387) = 0.115, p = .734$ , ni d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 387) = 0.063, p = .801$  (table 28).

**Table 28.** Moyennes des différents types d'attribution selon le statut professionnel de la cible et le niveau de méritocratie des participants (These\_3c)

|                           | <b>Global</b>            | <b>Participants les moins méritocrates</b> | <b>Participants les plus méritocrates</b> |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>Cible au chômage</b>   |                          |                                            |                                           |
| Attribution efforts       | 3.89 (1.40) <sup>a</sup> | 3.42 (.119) <sup>b</sup>                   | 4.48 (.134) <sup>b</sup>                  |
| Attribution compétences   | 3.99 (1.40)              | 3.57 (.122)                                | 4.52 (.137)                               |
| Attribution (mal)chance   | 4.19 (1.53)              | 4.19 (.143)                                | 4.18 (.161)                               |
| Attribution marché emploi | 4.22 (1.50)              | 4.18 (.142)                                | 4.27 (.159)                               |
| <b>Cible en emploi</b>    |                          |                                            |                                           |
| Attribution efforts       | 4.55 (1.28)              | 3.95 (.134)                                | 5.03 (.119)                               |
| Attribution compétences   | 4.71 (1.25)              | 4.30 (.136)                                | 5.04 (.1215)                              |
| Attribution (mal)chance   | 3.54 (1.44)              | 3.52 (.160)                                | 3.55 (.143)                               |
| Attribution marché emploi | 4.02 (1.44)              | 4.01 (.159)                                | 4.03 (.141)                               |

*Note.* Les participants désignés comme les « moins méritocrates » ont des scores inférieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne alors que les participants désignés comme les « plus méritocrates » ont des scores supérieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne.

<sup>a</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des écarts types.

<sup>b</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des erreurs standards.

**Annexe 5. Analyses complémentaires étude These\_3d : régressions linéaires pour chacun des items d'attribution causale**

**Attribution effort.** Les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel de la cible sur l'attribution à l'effort,  $F(1, 219) = 113.5, p < .001, n^2p = .341$ , indiquant que le chômage est moins attribué aux efforts que l'emploi. Par ailleurs, on observe un effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 219) = 11.4, p < .001, n^2p = .049$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à expliquer la situation de la cible par ses efforts. Enfin, on observe une interaction significative entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 219) = 10.9, p = .001, n^2p = .048$ . Les participants les plus méritocrates attribuent davantage le chômage de façon interne que les participants les moins méritocrates,  $t(219) = 4.688, p < .001$ , ce qui n'est pas le cas pour l'emploi,  $t(219) = 0.047, p = .963$ . On constate toutefois que le chômage est attribué de façon moins interne que l'emploi aussi bien par les participants les moins méritocrates,  $t(219) = -9.86, p < .001$ , que par ceux les plus méritocrates,  $t(219) = -5.19, p < .001$  (table 29).

**Attribution compétences.** Les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel de la cible sur l'attribution aux compétences,  $F(1, 219) = 49.08, p < .001, n^2p = .183$ , indiquant que le chômage est moins attribué aux compétences de l'individu que l'emploi. En revanche, on n'observe qu'un effet tendanciel de la méritocratie,  $F(1, 219) = 2.93, p = .088, n^2p = .013$ , suggérant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à expliquer la situation de la cible par ses compétences. Enfin, on observe une interaction significative entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 219) = 5.33, p = .022, n^2p = .024$ . Les participants les plus méritocrates attribuent davantage le chômage aux compétences de la cible que les participants les moins méritocrates,  $t(219) = 2.82, p = .005$ , ce qui n'est pas le cas pour la cible en emploi,  $t(219) = -0.42, p = .672$ . On constate toutefois que le chômage est moins attribué aux compétences que l'emploi aussi bien par les participants les moins méritocrates,  $t(219) = -6.58, p < .001$ , que par ceux les plus méritocrates,  $t(219) = -3.32, p = .001$  (table 29).

**Attribution (mal)chance.** Les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel de la cible sur l'attribution à la (mal)chance,  $F(1, 219) = 8.707, p = .004$ . Indiquant que la situation de la cible au chômage est davantage expliquée par la malchance que la situation d'emploi n'est expliquée par la chance. En revanche, on n'observe pas d'effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 219) = 0.083, p = .773$ , ni d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 219) = 0.167, p = .683$  (table 29).

**Attribution marché de l'emploi.** Les résultats n'indiquent pas d'effet significatif du statut professionnel de la cible sur l'attribution au marché de l'emploi,  $F(1, 219) = 1.410, p = .236$ . En revanche, on observe un effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 219) = 4.999, p = .026, n^2p = .022$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à expliquer la situation de la cible (emploi et non-emploi) par les opportunités du marché de l'emploi. Enfin, on n'observe pas d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 219) = 0.118, p = .731$  (table 29).

**Table 29.** Moyennes des différents types d'attribution selon le statut professionnel de la cible et le niveau de méritocratie des participants (These\_3d)

|                           | Global                   | Participants les moins méritocrates | Participants les plus méritocrates |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Cible au chômage          |                          |                                     |                                    |
| Attribution efforts       | 2.61 (1.36) <sup>a</sup> | 1.96 (.184) <sup>b</sup>            | 3.11 (.162) <sup>b</sup>           |
| Attribution compétences   | 3.14 (1.58)              | 2.70 (.210)                         | 3.49 (.184)                        |
| Attribution (mal)chance   | 4.21 (1.64)              | 4.13 (.228)                         | 4.28 (.200)                        |
| Attribution marché emploi | 4.49 (1.52)              | 4.79 (.219)                         | 4.26 (.192)                        |
| Cible en emploi           |                          |                                     |                                    |
| Attribution efforts       | 4.37 (1.31)              | 4.36 (.161)                         | 4.38 (.183)                        |
| Attribution compétences   | 4.48 (1.37)              | 4.53 (.183)                         | 4.41 (.208)                        |
| Attribution (mal)chance   | 3.58 (1.51)              | 3.59 (.199)                         | 3.56 (.226)                        |
| Attribution marché emploi | 4.79 (1.52)              | 4.96 (.191)                         | 4.57 (.217)                        |

*Note.* Les participants désignés comme les « moins méritocrates » ont des scores inférieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne alors que les participants désignés comme les « plus méritocrates » ont des scores supérieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne.

<sup>a</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des écarts types.

<sup>b</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des erreurs standards.

**Annexe 6. Analyses complémentaires étude These\_4 : régressions linéaires pour chacun des items d'attribution causale**

**Attribution effort.** Les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel de la cible,  $F(1, 296) = 17.36, p < .001, n^2p = .055$ , indiquant que le chômage est moins attribué aux efforts que l'emploi. Par ailleurs, on observe un effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 296) = 39.34, p < .001, n^2p = .117$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à expliquer la situation de la cible par ses efforts. Enfin, on n'observe pas d'interaction significative entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 296) = 0.019, p = .890$  (table 30).

**Attribution compétences.** On observe un effet significatif du statut professionnel de la cible,  $F(1, 296) = 45.80, p < .001, n^2p = .134$ , indiquant que le chômage est moins attribué aux compétences de l'individu que l'emploi. Par ailleurs, on observe un effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 296) = 34.86, p < .001, n^2p = .105$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à expliquer la situation de la cible par ses compétences. Enfin, on n'observe pas d'interaction significative entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 296) = 2.28, p = .132$  (table 30).

**Attribution (mal)chance.** Les résultats n'indiquent aucun effet significatif du statut professionnel de la cible,  $F(1, 269) = 0.004, p = .952$ , aucun effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 296) = 2.634, p = .106$ , et aucun effet d'interaction entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 296) = 3.080, p = .080$  (table 30).

**Attribution marché de l'emploi.** Les résultats indiquent un effet significatif du statut professionnel du groupe cible sur l'attribution au marché de l'emploi,  $F(1, 296) = 37.26, p < .001, n^2p = .112$ , indiquant que cette attribution est moins utilisée pour expliquer le chômage que l'emploi. Par ailleurs, on observe également un effet majeur de la méritocratie,  $F(1, 296) = 4.24, p = .040, n^2p = .014$ , indiquant que plus les participants sont méritocrates plus ils ont tendance à expliquer la situation professionnelle du groupe cible par les opportunités du marché de l'emploi. Enfin, on observe aussi une interaction significative entre le statut d'emploi de la cible et le niveau de croyances méritocratiques des participants,  $F(1, 296) = 14.17, p < .001, n^2p = .047$ . Les participants les plus méritocrates attribuent davantage l'emploi aux opportunités du marché de l'emploi que les participants les moins méritocrates,  $t(296) = 4.23, p < .001$ , ce qui n'est pas le cas pour le chômage,  $t(296) = -1.21, p = .228$ . On constate par ailleurs que le chômage est moins attribué aux opportunités du marché de l'emploi que l'emploi

par les participants les plus méritocrates,  $t(296) = -7.00$ ,  $p < .001$ , mais pas par les moins méritocrates,  $t(219) = -1.62$ ,  $p = .106$  (table 30).

**Table 30.** Moyennes aux différents items d'attribution selon le statut professionnel du groupe cible et le niveau de méritocratie des participants (These\_4)

|                           | Global                   | Participants les<br>moins méritocrates | Participants les<br>plus méritocrates |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------|
| Cible au chômage          |                          |                                        |                                       |
| Attribution efforts       | 4.55 (1.70) <sup>a</sup> | 4.06 (.164) <sup>b</sup>               | 5.08 (.172) <sup>b</sup>              |
| Attribution compétences   | 3.99 (1.55)              | 3.65 (.160)                            | 4.37 (.168)                           |
| Attribution (mal)chance   | 3.15 (1.50)              | 3.16 (.171)                            | 3.14 (.179)                           |
| Attribution marché emploi | 3.98 (1.65)              | 4.13 (.172)                            | 3.82 (.180)                           |
| Cible en emploi           |                          |                                        |                                       |
| Attribution efforts       | 5.29 (1.32)              | 4.73 (.169)                            | 5.80 (.161)                           |
| Attribution compétences   | 5.13 (1.42)              | 4.50 (.165)                            | 5.71 (.158)                           |
| Attribution (mal)chance   | 3.15 (1.52)              | 2.85 (.175)                            | 3.43 (.168)                           |
| Attribution marché emploi | 5.06 (1.44)              | 4.53 (.177)                            | 5.55 (.169)                           |

*Note.* Les participants désignés comme les « moins méritocrates » ont des scores inférieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne alors que les participants désignés comme les « plus méritocrates » ont des scores supérieurs d'un écart-type par rapport à la moyenne.

<sup>a</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des écarts types.

<sup>b</sup>Les nombres entre parenthèses dans cette colonne sont des erreurs standards.

**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

## Résumé

Les chômeurs sont discriminés sur le marché de l'emploi. Situait l'origine de cette discrimination dans la façon dont ils sont perçus, nous avons étudié cette perception sous l'angle des stéréotypes (*i.e.* Stereotype Content Model), mais également sous l'angle de l'explication du chômage (*i.e.* attributions causales). Nous avons par ailleurs étudié dans quelle mesure ces perceptions prennent racine dans l'adhésion à la méritocratie. Nous nous attendions à un stéréotype globalement négatif à l'égard des chômeurs et à une attribution du chômage à des facteurs sous leur contrôle (*e.g.* manque d'effort). Nous faisons l'hypothèse que la méritocratie favoriserait la manifestation de ce stéréotype négatif et le recours à des attributions incriminant les chômeurs. Nos résultats indiquent que la méritocratie peut intervenir à plusieurs niveaux du processus de stéréotypisation selon la situation professionnelle du juge et qu'elle favorise toujours l'attribution du chômage à des facteurs internes aux chômeurs. Dans tous les cas, son intervention dans le processus de stéréotypisation est délétère à la perception d'employabilité des chômeurs.

Jugement social, Attributions causales, Méritocratie, Chômage, Stéréotypes

## Summary

The unemployed are discriminated against on the labor market. Locating the origin of this discrimination in the way they are perceived, we studied this perception from the angle of stereotypes (*i.e.* Stereotype Content Model), but also from the angle of the explanation of unemployment (*i.e.* causal attributions). We also studied the extent to which these perceptions are rooted in endorsement of meritocratic beliefs. We expected an overall negative stereotype of the unemployed and an attribution of unemployment to factors within their control (*e.g.* lack of effort). We hypothesized that meritocracy would favor the manifestation of this negative stereotype and the use of attributions incriminating the unemployed. Our results show that meritocracy can intervene at several levels of the stereotyping process, depending on the judge's professional situation, and that it always lead to an increased attribution of unemployment to internal factors. In all cases, its intervention in the stereotyping process is deleterious to the perception of employability of an unemployed target.

Social judgment, Causal attributions, Meritocracy, Unemployment, Stereotypes