

# Lorsque théories et pratiques font bon ménage : l'expérience IOD

**Boris Vallée**  
**Chargé de Recherches**  
**Association TRANSFER**

# Présentation de l'Association **TRANSFER**

Fondée dans les années 80 en Gironde par un collectif de travailleurs sociaux, de chercheurs et de responsables économiques

Son projet : améliorer les situations professionnelles et sociales des populations parmi les plus défavorisées et les plus discriminées sur le champ de l'emploi

Fondatrice de la méthode IOD (Interventions sur les Offres et les Demandes), le « Réseau IOD » est aujourd'hui composé de 75 services en France (portées par 30 associations locales et 9 conseils généraux)

# Données comparatives locales année 2008

	Marché du travail en Gironde	Équipes IOD de la Gironde
	11% de personnes au RMI	94% de personnes au RMI
	Indice de sélectivité	Indice de sélectivité
Femmes	<u>1,61</u>	0,92
Moins de 26 ans	<u>2,38</u>	1,06
Plus de 50 ans	<u>1,55</u>	0,95
Personnes au patronyme étranger	NC	0,89
Durée d'inscription au RMI ou d'inactivité de plus de 24 mois	NC	0,99
Personnes non diplômées	<u>2,58</u>	1,06
Allocataires du RMI	<u>1,66</u>	1,03

**Méthodes de  
recrutement et  
d'intégration  
IOD**

```
graph TD; A[Méthodes de recrutement et d'intégration IOD] --> B[Phase de « préparation »]; A --> C[Phase d'intermédiation]; A --> D[Phase d'intégration];
```

Phase de  
« préparation »

Phase  
d'intermédiation

Phase d'intégration

**Animation du réseau entreprises  
Relations avec les partenaires sociaux  
Visibilité de l'action au plan local**

# Un jargon « particulier » ?

Demandeurs d'emploi

Chercheurs d'emploi

Usagers

Clients

Utilisation du terme « Professionnels »

# Auto-catégorisation et Hétéro-catégorisation, ou comment atténuer la stigmatisation ?

Herman, Bourguignon, Stinglhamber, Jourdan (2007)

341 « jeunes » qui viennent de quitter la sphère académique (55% de femmes ; âge moyen = 20,6 ans).

Mesure de l'identification sociale aux groupes des travailleurs, des étudiants et des chômeurs au niveau :

- Cognitif : « *Je me considère comme un membre du groupe des ...* »
- Affective : « *Je me sens bien dans le groupe des ...* »
- Évaluative : « *Les gens respectent le groupe des ...* »

# Résultats

Le niveau d'identification catégorielle au groupe des « travailleurs » prédit positivement l'accès à un emploi (6 mois plus tard), alors que l'identification catégorielle au groupe des « chômeurs » prédit négativement l'accès à un emploi ... .

## **Proposer une « autre » manière de recruter ou comment réduire la discrimination ?**

La situation de recrutement « classique » (entretien d'embauche pour les postes de bas niveau de qualification), est une procédure concurrentielle qui repose sur une logique adéquationniste.

Objectif : proposer aux employeurs un mode de recrutement plus « collectif », plus centré sur les caractéristiques du poste que celles du candidat.



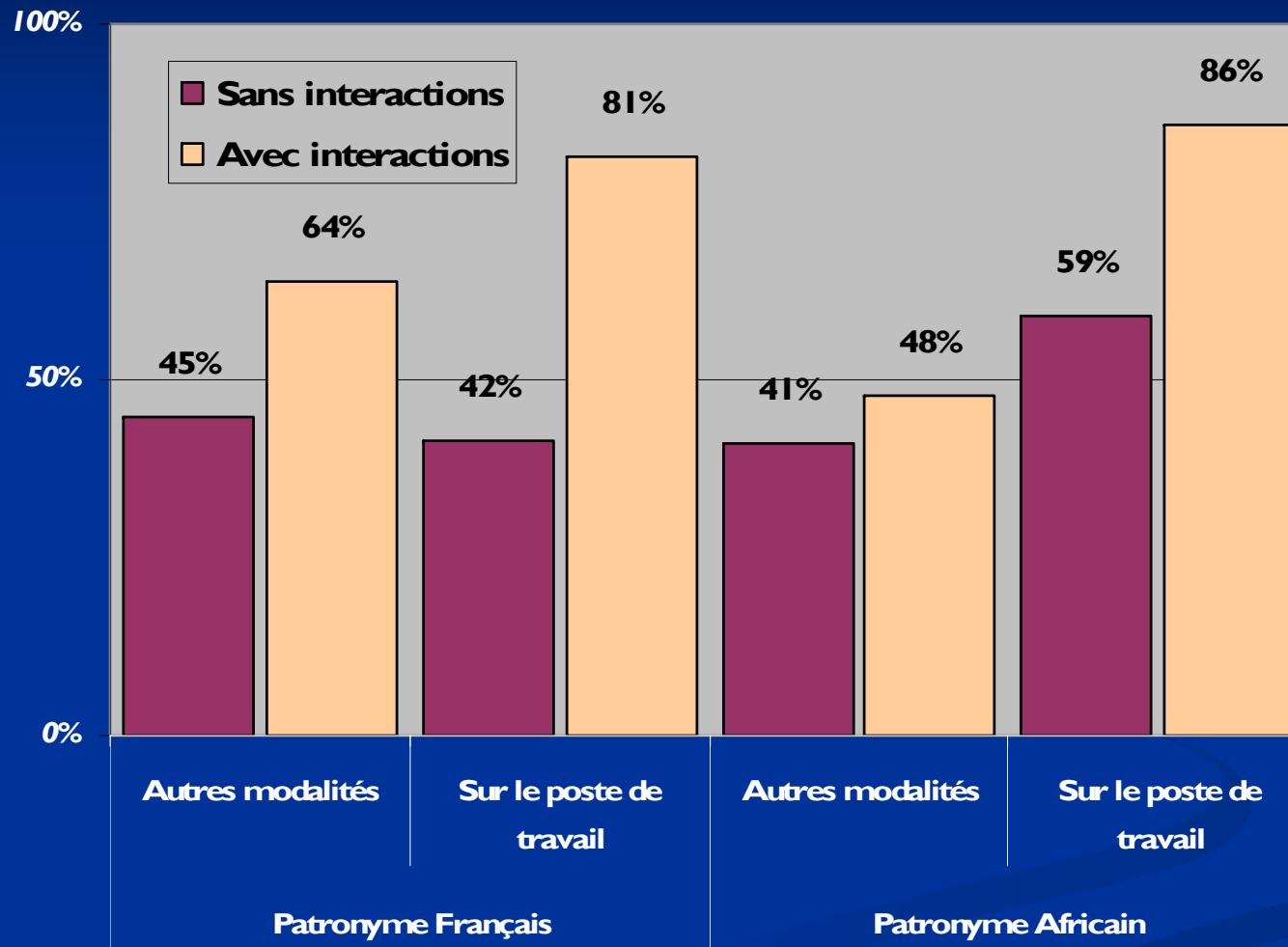
# L'Entretien de Mise en Relation (EMR)

Situation à trois. Présence du professionnel, du chargé de mission et de l'employeur.

Quelles variables « de contextes » sont susceptibles de réduire la discrimination ?

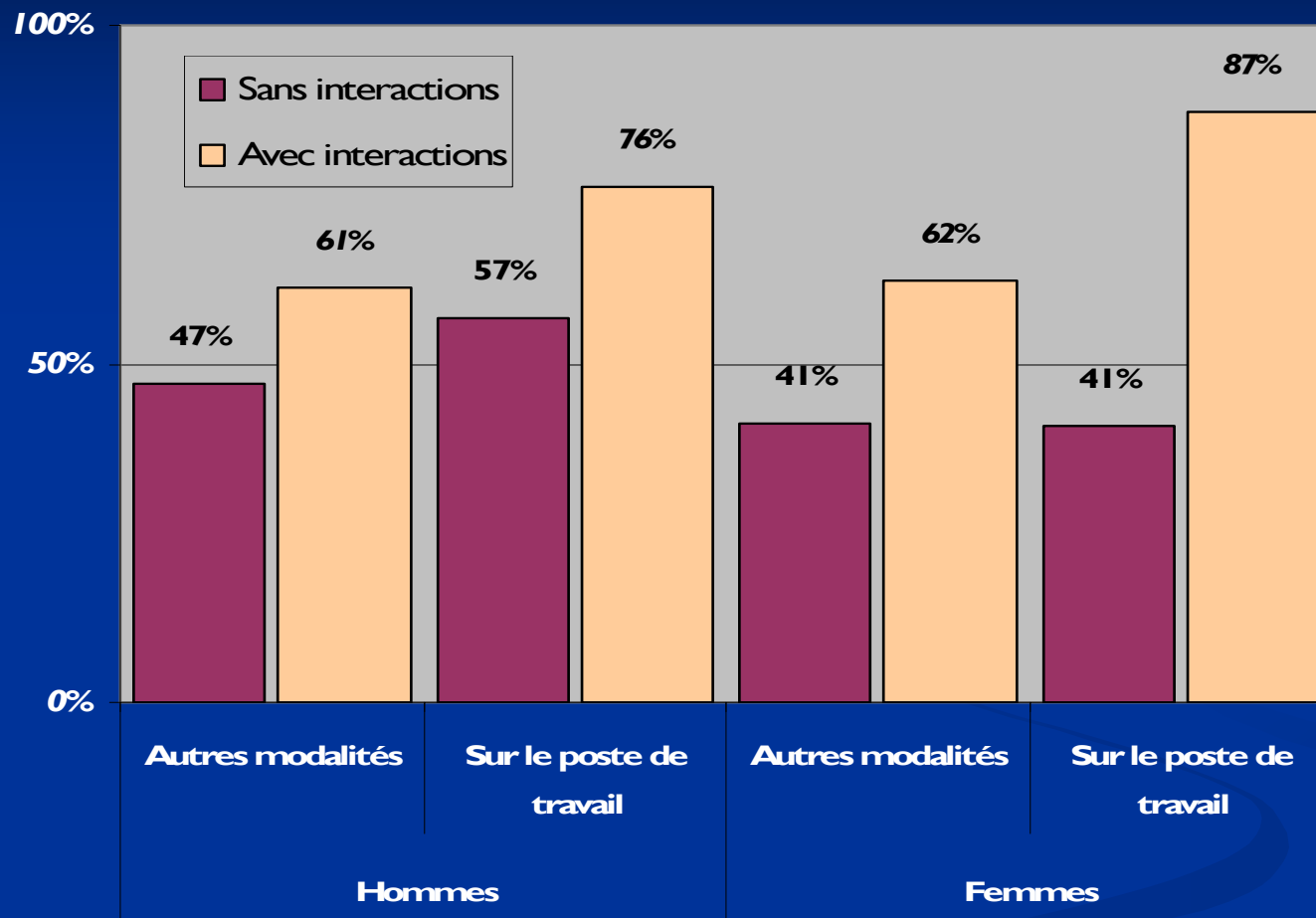
Analyse d'un effectif initial de 822 EMR

# Patronyme



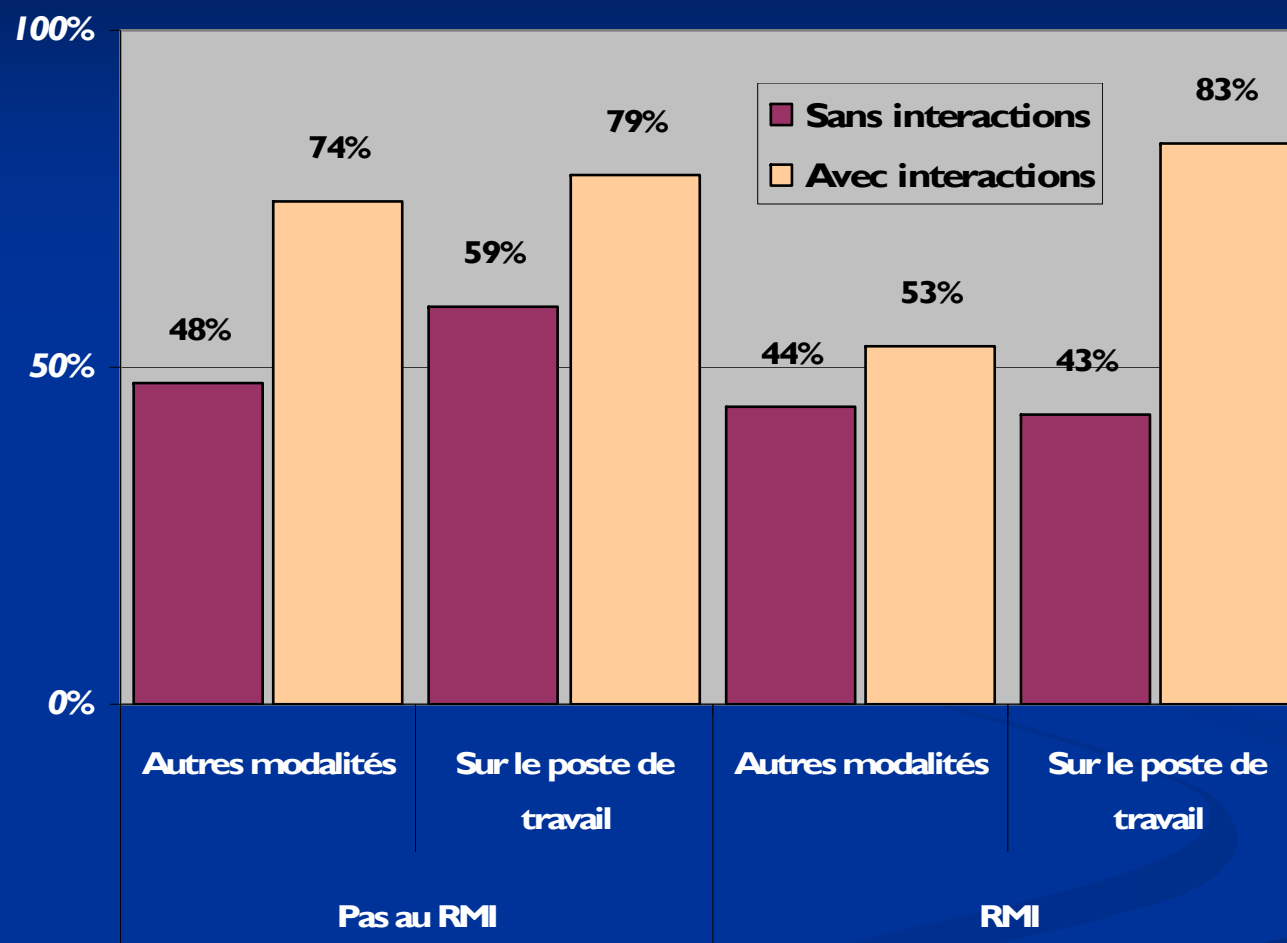
***n* = 656**

# Sexe



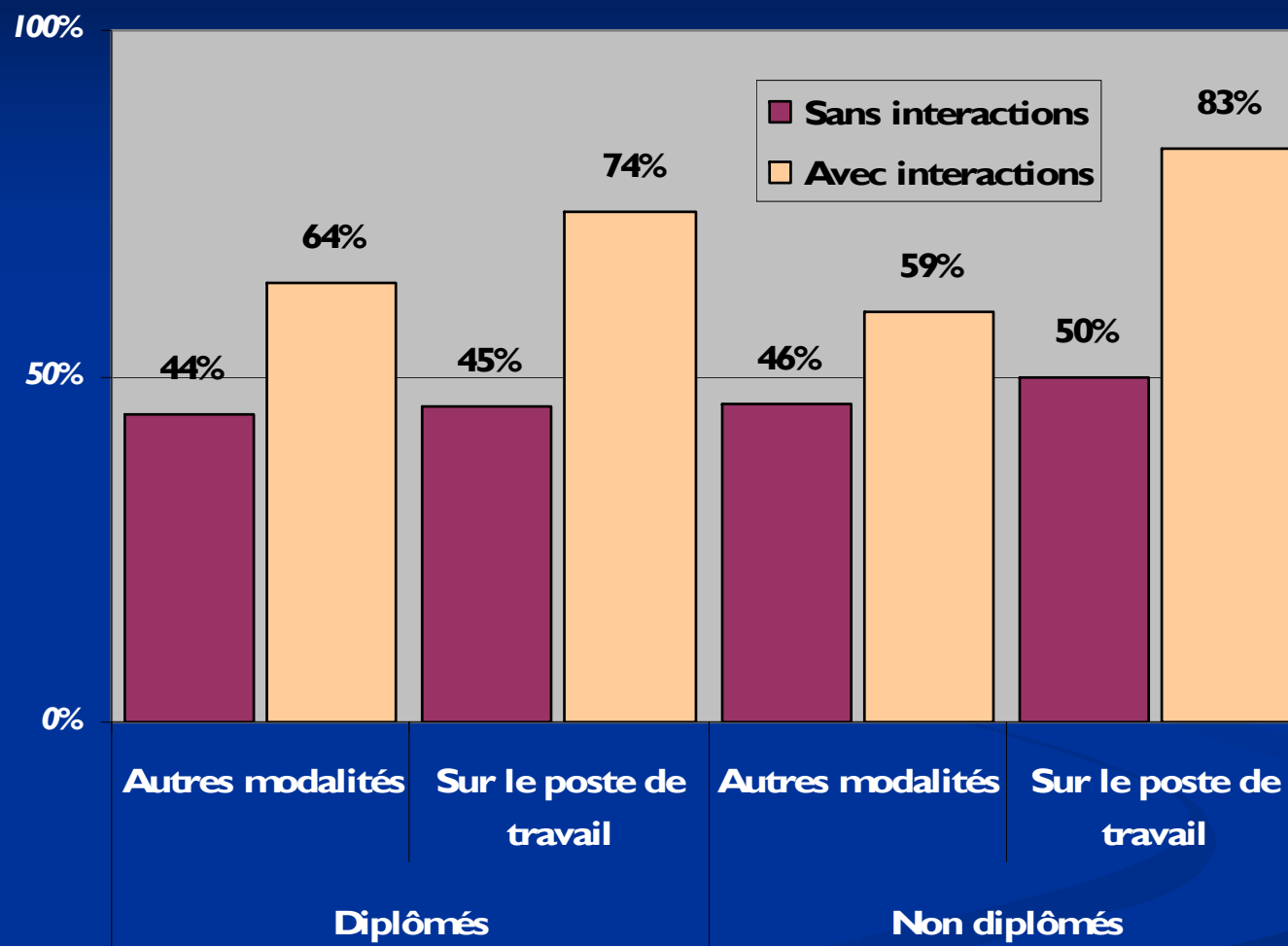
*n* = 691

# Allocataires du RMI



*n* = 688

# Diplôme



*n* = 648